

Analisis Hukum dan Strategi Untuk Menyelesaikan Kasus Geser Hari Libur Tanpa Upah Lembur

Aisyah Nurhalizah¹, Helen Hervinia², Fyo Akbar Putra Frefy³, Liametami Benedicta⁴, Achmad Dimas Aliffian Sembogo⁵, Yuliana Yuli⁶

¹²³⁴⁵⁶Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Email: 2210611262@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, yuli@upnvj.ac.id⁶

Abstract:

The case of shifting holidays without overtime pay is a major concern in the field of labor law. This phenomenon raises questions related to the company's compliance with applicable legal provisions and the protection of workers' rights. In this study, we conduct an in-depth analysis of the relevant legal aspects and strategies that can be applied to resolve this type of case. The approach used includes an analysis of applicable labor regulations, case studies to identify patterns of company behavior, and a review of court decisions related to similar cases. The method used in the literature study research is beneficial, namely finding a foundation to obtain and build a theoretical basis, a framework for thinking, and determining temporary research assumptions. The results of the analysis show that there are legal loopholes that allow shifting holidays without overtime pay to occur, but also provide room for the protection of workers' rights. The recommended strategies include increasing legal awareness among workers, strict monitoring of companies' compliance with regulations, and legal advocacy to enforce workers' rights. This study makes an important contribution to understanding and resolving cases of shifting holidays without overtime pay effectively, as well as providing a basis for formulating stronger policies in protecting workers' rights.

Abstrak:

Kasus geser hari libur tanpa upah lembur menjadi perhatian utama dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan terkait dengan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum yang berlaku serta perlindungan hak-hak pekerja. Dalam kajian ini, kami melakukan analisis mendalam terhadap aspek hukum yang relevan dan strategi yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan kasus semacam ini. Pendekatan yang digunakan meliputi analisis terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, studi kasus untuk mengidentifikasi pola-pola perilaku perusahaan, serta tinjauan terhadap putusan-putusan pengadilan terkait kasus serupa. Metode yang dipakai dalam penelitian studi kepustakaan dengan manfaat yaitu mencari dasar pondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada celah hukum yang memungkinkan terjadinya geser hari libur tanpa upah lembur, namun juga memberikan ruang bagi perlindungan hak-hak pekerja. Strategi yang disarankan termasuk peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja, pemantauan yang ketat terhadap kepatuhan perusahaan terhadap regulasi, dan advokasi hukum untuk menegakkan hak-hak pekerja. Studi ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman dan penyelesaian kasus geser hari libur tanpa upah lembur secara efektif, serta memberikan dasar bagi penyusunan kebijakan yang lebih tegas dalam perlindungan hak-hak pekerja.

Article History

Received May 28, 2024

Revised May 30, 2024

Accepted June 12 2024

Available online 18 June, 2024

Keywords:

Overtime pay, Labor Law, Workers

Kata Kunci :

Upah lembur, UU Ketenagakerjaan, Buruh



<https://doi.org/10.5281/zenodo.11989599>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Di Indonesia, sistem pengaturan hari libur dan upah lembur bagi tenaga kerja menjadi perhatian serius dalam dunia ketenagakerjaan. Hari libur nasional dan upah lembur adalah bagian integral dari kerangka kerja yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Namun, seiring dengan perubahan pola kerja dan dinamika ekonomi, seringkali terjadi diskusi tentang bagaimana pergeseran hari libur dan penyesuaian upah lembur dapat menguntungkan atau merugikan para pekerja.

Salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah bagaimana regulasi terkait hari libur nasional diatur dan dipahami oleh pihak terkait, termasuk pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja.

Pergeseran hari libur kadang-kadang dilakukan, terutama jika hari libur jatuh pada hari Sabtu atau Minggu, yang kemudian dipindahkan ke hari kerja di minggu berikutnya. Hal ini dapat dilakukan untuk memaksimalkan efisiensi dalam produktivitas dan operasional bisnis.

Namun, dampak pergeseran hari libur terhadap upah lembur menjadi permasalahan. Bagaimana perusahaan menangani upah lembur pada hari libur yang digeser sering menjadi kontroversi. Beberapa perusahaan mungkin cenderung untuk tidak memberikan kompensasi yang setara untuk jam kerja ekstra di hari yang semestinya merupakan hari libur. Di sisi lain, ada kekhawatiran bahwa hal ini dapat merugikan pekerja dengan mengurangi penghasilan mereka yang seharusnya lebih tinggi pada hari libur.

Implikasi dari pergeseran hari libur terhadap upah lembur ini juga mempengaruhi stabilitas ekonomi dan kesejahteraan sosial. Pada satu sisi, pengusaha mungkin melihat pergeseran hari libur sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya operasional. Namun, di sisi lain, pekerja mungkin menghadapi tekanan tambahan dalam hal waktu dan upah, terutama jika mereka terpaksa bekerja lebih banyak tanpa kompensasi yang setara.

Oleh karena itu, penting bagi regulasi hukum untuk memberikan kejelasan dan perlindungan bagi semua pihak terkait. Penyusunan kebijakan yang seimbang antara kepentingan pengusaha dan pekerja harus menjadi prioritas dalam mengatasi isu ini. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk upah lembur yang adil dan pengakuan atas hari libur, harus dijamin tanpa mengorbankan keberlanjutan dan pertumbuhan ekonomi.

Berkenaan dengan hak dan kewajiban pekerja pada hari libur resmi, Pasal 85 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan mengatur ketentuan berikut.

1. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi;
2. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus, atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja untuk kerja di hari libur resmi tersebut wajib membayar upah kerja lembur. Pasal 81 angka 68 UU Cipta Kerja, yang mengubah Pasal 187 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menetapkan sanksi bagi pengusaha yang tidak membayar upah lembur. Jika seseorang melanggar peraturan yang diatur dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144, mereka akan dikenakan denda sebesar minimal 1 (satu) bulan dan maksimum 12 (dua belas) bulan kurungan. atau denda sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

Berdasarkan topik ketenagakerjaan mengenai masalah pergeseran hari libur tanpa upah libur, maka dapat dianalisis berdasarkan tujuan ke-8 Sdgs yang berbunyi "Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi". Tujuan 8 ini berusaha meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semua. Sehingga dapat disimpulkan bahwa permasalahan penggeseran hari libur tanpa upah oleh perusahaan, menjadi salah satu target perbaikan sdgs demi terwujudnya pekerjaan layak dan produktivitas yang sehat. Apabila suatu perusahaan menaati peraturan yang berlaku, dan selalu memenuhi hak pekerjanya, maka hasil atau output yang diberikan pekerja akan maksimal dan bisa membantu pertumbuhan ekonomi suatu negara.

METODE PENELITIAN

Studi kepustakaan merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan/pondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat mengelompokkan, mengalokasikan, mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Dengan melakukan studi kepustakaan, para peneliti mempunyai pendalaman yang lebih luas dan mendalam terhadap masalah yang hendak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis terhadap peraturan-peraturan ketenagakerjaan terkait hari libur dan upah lembur di Indonesia

Pemberi kerja atau pengusaha harus memperhatikan jam kerja dari para karyawannya. Mempekerjakan lebih dari waktu kerja harus dihindari oleh pengusaha dikarenakan setiap pekerja/buruh harus memiliki waktu istirahat yang cukup. Dalam beberapa perusahaan, kerap kali dilihat bahwa setiap pekerja sering kali melakukan pekerjaannya lebih dari yang semestinya. Banyak pula perusahaan yang semena-mena terhadap hak setiap pekerja dalam hari liburnya.

Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 pasal 77 diatur mengenai waktu kerja, waktu kerja sehari adalah maksimal 7 jam untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu sehingga jam kerja tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu. Dalam rangka memenuhi keadilan untuk semua pihak terkait dengan hal ini agar tidak ada pihak yang dirugikan. Hari libur merupakan hari yang wajib diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh minimal 1 hari dalam 1 minggu atau berhak mendapatkan upah penuh. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja di hari libur ini disebut dengan hari lembur dan wajib untuk membayar upah kerja lembur.

Hari libur di Indonesia yang dapat dinikmati oleh pekerja adalah hari libur nasional, hari yang diliburkan secara nasional atau hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah yang tertera dalam Pasal 26 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Bagi pengusaha atau pemberi kerja yang tidak memberikan hak libur karyawan akan dikenakan sanksi, baik sanksi pidana kurungan dengan minimal 1 bulan dan maksimal 12 bulan atau denda paling sedikit Rp 10 juta dan paling banyak Rp 100 juta. Meski sudah dikenakan sanksi kurungan tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar hak dan kerugian yang dialami oleh pekerja karena kehilangan hak nya dalam waktu libur.

Dalam pasal 85 UU Ketenagakerjaan diatur mengenai mengenai peraturan kerja di hari libur di Indonesia:

1. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari libur resmi;
2. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi jika jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha;
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi wajib membayar upah lembur;
4. Ketentuan tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dilaksanakan terus menerus diatur dengan keputusan menteri.

Bagi perusahaan yang melanggar ayat 3 akan dikenakan sanksi yang telah disebutkan diatas yaitu akan dikenakan kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan denda paling sedikit Rp 10 juta dan paling banyak 100 juta yang diatur dalam Pasal 81 angka 68 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 187 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Waktu libur merupakan hal yang sangat penting untuk diterima setiap pekerja untuk mengistirahatkan dirinya karena setiap individu berhak mendapatkan waktu istirahat yang layak. Aturan mengenai hari libur ini tertera dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Setiap pekerja juga berhak untuk mendapatkan cuti dan istirahat panjang. Cuti tahunan wajib diberikan untuk pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus, dan penghitungan cuti tahunan minimal adalah sebanyak 12 hari kerja. Terdapat ketentuan khusus untuk para pekerja perempuan. Bagi perempuan, berhak untuk mendapatkan cuti haid selama 2 hari pertama, cuti melahirkan sebelum dan setelah melahirkan selama 3 bulan serta cuti keguguran selama 1,5 bulan. Aturan mengenai cuti itu diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 walau tidak diatur secara jelas

Di Indonesia, peraturan mengenai upah lembur juga diatur dalam berbagai undang-undang. Dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 diatur mengenai hari lembur. Hari lembur merupakan hari dimana seorang pekerja/buruh harus bekerja lebih lama dari jam kerjanya dan berhak untuk diberikan upah atau imbalan lain karena pekerjaannya tersebut. Pada pasal 1 No 7 dijelaskan mengenai waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada

hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Waktu kerja lembur juga sudah ditentukan dan tidak boleh melanggar dalam hal ini. Pada pasal 1 No 8 dijelaskan lebih rinci mengenai upah kerja lembur, upah kerja lembur merupakan upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.

Segala tentang upah lembur di Indonesia diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam pasal 29 dituliskan Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:

- a. membayar Upah Kerja Lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
- c. memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.

Maka dalam hal ini pengusaha wajib untuk membayarkan upah kerja lembur karena sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Diatur pula mengenai penghitungan upah kerja dalam pasal 31. Pengusaha diwajibkan untuk membayar apabila tidak ingin terkena sanksi. Sanksi mengenai tidak dibayarkan upah lembur diatur dalam Pasal 81 angka 24 Perppu Cipta Kerja dan dapat dikenakan sanksi pidana kurungan minimal 1 bulan dan maksimal 12 bulan dan/atau denda minimal Rp10 juta dan maksimal Rp100 juta. Bagi para pekerja juga dapat memperjuangkan hak nya dalam menerima upah lembur dengan melalui tahapan perselisihan hubungan industrial pada UU PPHI.

Upaya untuk menyesuaikan praktik ketenagakerjaan dengan prinsip-prinsip SDGs Nomor 8

SDGs nomor 8 bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semua. Dalam SDGs nomor 8 ini diharapkan bahwa di Indonesia dapat memberikan kesempatan bagi setiap individu agar dapat memiliki pekerjaan yang produktif dan layak. Mendapatkan pekerjaan yang layak pada saat ini merupakan hal yang tidak mudah meskipun telah banyak peraturan hukum yang ada.

Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang ada dari segi pendidikan serta pengembangan karakter sehingga pemerintah Indonesia harus benar-benar mengambil tindakan yang serius agar dapat memperkuat rakyat Indonesia dari segi pendidikan dan pengembangan karakter secara tepat sasaran agar dapat memiliki pekerjaan yang produktif dan layak. Upaya lainnya adalah meningkatkan pertumbuhan ekonomi per kapita khususnya pada negara Indonesia yang merupakan negara berkembang agar dapat mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Lalu, meningkatkan upah rata-rata, setiap rakyat berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak baik perempuan atau laki-laki tanpa memandang gender bahkan terhadap penyandang difabel harus mendapatkan upah kerja yang seimbang dengan apa yang dikerjakannya. Langkah selanjutnya adalah memperluas lapangan pekerjaan, dengan semakin banyaknya lapangan kerja maka akan semakin banyak individu yang akan mendapatkan pekerjaan yang layak seiring dengan pertumbuhan penduduk Indonesia yang semakin tahun semakin meningkat. Peningkatan UKM perlu didukung lebih lagi, pemerintah hendaknya mendorong rakyat Indonesia dalam pertumbuhan UKM sehingga akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan dengan menyoroti sejumlah undang-undang dan regulasi, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hari libur diatur dalam Pasal 77-80 UU Ketenagakerjaan, sementara upah lembur diatur dalam Pasal 77 ayat (4) dan Pasal 78 UU yang sama. Sementara itu, PP Pengupahan menetapkan ketentuan lebih lanjut tentang pembayaran upah lembur. Evaluasi terhadap implementasi dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ini penting untuk memastikan perlindungan hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Lalu perlu nya langkah strategis untuk menyesuaikan dengan prinsip prinsip SDGs no 8 seperti mendorong penciptaan pekerjaan yang layak dengan upah yang adil, keamanan kerja yang baik, dan jaminan sosial yang memadai. Melalui implementasi praktik ketenagakerjaan yang sesuai

dengan prinsip-prinsip SDGs Nomor 8, diharapkan dapat tercapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan serta kesejahteraan yang lebih baik bagi seluruh masyarakat.

SARAN

a. Untuk pemerintah:

1. Evaluasi dan Penyempurnaan Regulasi: Teruslah mengevaluasi dan menyempurnakan regulasi terkait hari libur dan upah lembur untuk memastikan perlindungan hak pekerja dan keadilan dalam pembayaran upah lembur.
2. Edukasi dan Penyuluhan: Lakukan kampanye edukasi kepada perusahaan dan masyarakat tentang pentingnya mematuhi regulasi terkait hari libur dan upah lembur, serta hak-hak pekerja terkait hal tersebut.
3. Pengawasan dan Penegakan Hukum: Tingkatkan pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar regulasi terkait hari libur dan upah lembur untuk mencegah penyalahgunaan dan eksploitasi tenaga kerja.

b. Untuk perusahaan:

1. Kepatuhan Regulasi: Pastikan kepatuhan terhadap regulasi terkait hari libur dan upah lembur serta pembayaran upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Transparansi dan Komunikasi: Berikan informasi yang jelas kepada karyawan mengenai kebijakan perusahaan terkait hari libur, upah lembur, dan pergeseran hari libur, serta hak-hak mereka terkait hal tersebut.
3. Keseimbangan Kehidupan Kerja: Perhatikan keseimbangan antara kebutuhan operasional perusahaan dan kesejahteraan karyawan dengan memastikan pengaturan waktu kerja yang wajar dan memberikan kompensasi yang sesuai untuk upah lembur.

REFERENSI

- Bernadetha Aurelia Oktavira, S. H. (n.d.). *Hukumnya Geser Hari libur tanpa bayar Upah Lembur*. Pusat Produk & Jasa Hukum Terpercaya di Indonesia. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hukumnya-geser-hari-libur-tanpa-bayar-upah-lembur-1t51b0380e6b9f8/>
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.
- Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004.
- Musri, A. O. (2020). *pelaksanaan program Sustainable Development Goals (SDGs) oleh dinas sosial kota Pekanbaru dalam mengurangi kemiskinan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Nasution, F. A., Nuraeni, Y., & Nuzula, F. (2022). Penerapan Peraturan pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), 105–120. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i2.138>
- Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004.
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan.