

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36  
TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN TERHADAP  
PEKERJA DI NEW MENARA COFFEE**

**SKRIPSI**



**Diajukan oleh:**  
**PARAMITA HAYATI**  
**NIM. 190106060**  
**Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum**  
**Prodi Ilmu Hukum**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**BANDA ACEH**  
**2023 M/1445 H**

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERNTAH NOMOR 36  
TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN TERHADAP  
PEKERJA DI NEW MENARA COFFEE**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)  
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

**Paramita Hayati**

NIM. 190106060

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Program Studi Ilmu Hukum

جامعة الرانيري

AR-RANIRY

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Prof. Dr. Nurdin, M.Ag**

NIP: 195706061992031002

**Dr. Agustur Hanapi, Lc., MA**

NIP: 197708022006041002

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36  
TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN TERHADAP  
PEKERJA DI NEW MENARA COFFEE**

**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S-1)  
dalam Ilmu Hukum

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 13 Maret 2024 M  
02 Ramadhan 1445 H

di Darussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi :

Ketua,

Prof. Dr. Nurdin, M.Ag  
NIP: 195706061992031002

Sekretaris,

Dr. Agustin Hanapi, Lc., M.A  
NIP NIP: 197708022006041002

Penguji I,

Sitti Mawar, S. Ag., M.H  
NIP 197104152006042024

Penguji II,

Riza Afrian Mustaqim, M.H  
NIP 199310142019031013

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.  
NIP. 197809172009121006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp: 0651-7552966 Fax: 0651-7552966 Web: <http://www.arraniry.ac.id>

## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Paramita Hayati  
NIM : 190106060  
Prodi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu mempertanggung jawab atas karya ini.

Apabila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan telah melakukan pembuktian yang dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 12 November 2023

Yang menyatakan,



Paramita Hayati

## ABSTRAK

Nama : Paramita Hayati  
NIM : 190106060  
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/ Ilmu Hukum  
Judul : Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021  
Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja di New Menara  
Coffee  
Tanggal sidang : 13 Maret 2024  
Tebal Skripsi : 66 Halaman  
Pembimbing I : Prof. Nurdin, M. Ag  
Pembimbing II : Dr. Agustin Hanapi, Lc., MA  
Kata Kunci : *Pelaksanaan, Pengupahan, Pekerja*

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya membutuhkan manusia lain untuk mencapai suatu tujuan. Pekerja memerlukan pekerjaan dari pengusaha guna mendapatkan upah, sedangkan pengusaha membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk menjalankan usahanya dan memperoleh keuntungan. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Adapun rumusan masalah penelitian ini: *Pertama*, Bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan terhadap upah minimum? *Kedua*, upah lembur bagi pekerja di New Menara Coffee dan faktor yang menyebabkan pemilik usaha warung kopi memberikan upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan dan tidak memberikan upah lembur kepada para pekerja. Pendekatan yang digunakan adalah *yuridis-empiris*, dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) dan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan upah minimum bagi pekerja di New Menara Coffee tidak terlaksana sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Upah pekerja New Menara Coffee adalah sebesar Rp. 1.300.000 dan Rp. 800.000 upah tersebut sangat jauh dibawah upah yang telah di tetapkan Gubernur. Untuk upah minimum provinsi Aceh untuk tahun 2023 sebesar Rp. 3.413.666, dan untuk UMK Banda Aceh sendiri sebesar Rp. 3.540.555. Beberapa faktor yang menyebabkan pemilik New Menara Coffee memberikan upah dibawah upah minimum adalah kurang stabil nya pendapatan warung kopi setiap harinya, tentu hal ini berdampak terhadap gaji pekerja. Selain itu, fasilitas-fasilitas diluar gaji pokok seperti tempat tinggal dan makan ditanggung oleh pemilik.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya sehingga penulis menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Shalawat beriring salam penulis sanjungkan ke pangkuan Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja di New Menara Coffee”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata 1 (S1) dan mendapat gelar Sarjana Hukum pada Program Studi (Prodi) Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan, bimbingan dan bantuan selama menyelesaikan karya ilmiah ini. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Prof. Dr. Nurdin, M. Ag selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Agustin Hanapi, Lc., MA selaku pembimbing II yang telah membantu dan memberikan bimbingan terbaik selama penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Sitti Mawar, S.Ag., M.H selaku ketua Prodi Ilmu Hukum beserta dosen dan seluruh stafnya.
3. Bapak Dr. Kamaruzzaman, M.Sh selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Ucapan terimakasih kepada seluruh staf pengajar dan pegawai di Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

5. Kepada Bang Fadhil selaku pemilik New Menara Coffee beserta karyawan atas kesempatan, bantuan dan kesediaan waktu yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memberikan informasi yang dibutuhkan selama penulisan skripsi.
6. Ucapan cinta dan terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Ayahanda Amru Hasibuan dan Ibunda Ema Hasibuan atas limpahan kasih sayang, cinta, do'a yang tak pernah putus untuk kesuksesan penulis, materi, motivasi dan nasehat yang diberikan sejak awal perkuliahan hingga saat ini.
7. Untuk adik tersayang Anggi Mora Nauli dan Muhammad Fitrah Narobi yang menjadi motivasi dan penyemangat terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Mufadhol Albin, terima kasih karena telah selalu memberikan dukungan, do'a, motivasi dan waktunya untuk selalu menemani penulis dalam setiap tahap penyusunan skripsi ini hingga selesai.
9. Teman-teman angkatan 2019 Ilmu Hukum yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terimakasih atas kebersamaan dan support kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna menyempurnakan kekurangan dalam skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Banda Aceh, 12 November 2023

Penulis,

Paramitha Hayati

# TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan  
Republik Indonesia

Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor: 0543b//U/1987

## A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿain	ʿ	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	<i>Fathah</i>	A	a
ـِ	<i>Kasrah</i>	I	i
ـُ	<i>Dammah</i>	U	u

### 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِي...	<i>Fathah dan ya</i>	ai	a dan u
ـِو...	<i>Fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ

*kataba*

- فَعَلٌ                      fa`ala
- سُئِلَ                     suila
- كَيْفَ                      kaifa
- حَوْلَ                      haula

### C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi Maddah

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...ى...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى...ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...و	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ                      qāla
- رَمَى                      ramā
- قِيلَ                      qīla
- يَقُولُ                    yaqūlu

### D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ      *raudah al-atfāl/raudahtul atfāl*
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ      *al-madīnatu al-munawwara/al-madīnatul munawwarah*
- طَلْحَةَ      *talhah*

### E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ      *nazzala*
- الْبِرُّ      *al-birr*

### F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

#### 1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

#### 2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ *ar-rajulu*
- الْقَلَمُ *al-qalamu*
- الشَّمْسُ *asy-syamsu*
- الْجَلَالُ *al-jalālu*

### G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun, hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ *ta'khuzu*
- سَيِّئٌ *syai'un*
- النَّوْءُ *an-nau'u*
- إِنْ *inna*

### H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ *Wa innallāha lahuwa khair ar-Rāziqīn*

*Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn*

- بِسْمِ اللّٰهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا *Bismillāhi majrehā wa mursāhā*

## I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ *Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/  
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn*
- الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ *Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm*

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللّٰهُ غَفُوْرٌ رَّحِیْمٌ *Allaāhu gafūrun rahīm*
- لِلّٰهِ الْأُمُوْرُ جَمِیْعًا *Lillāhi al-amru jamī`an/  
Lillāhil-amru jamī`an*

## J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid.

Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

**Catatan:**

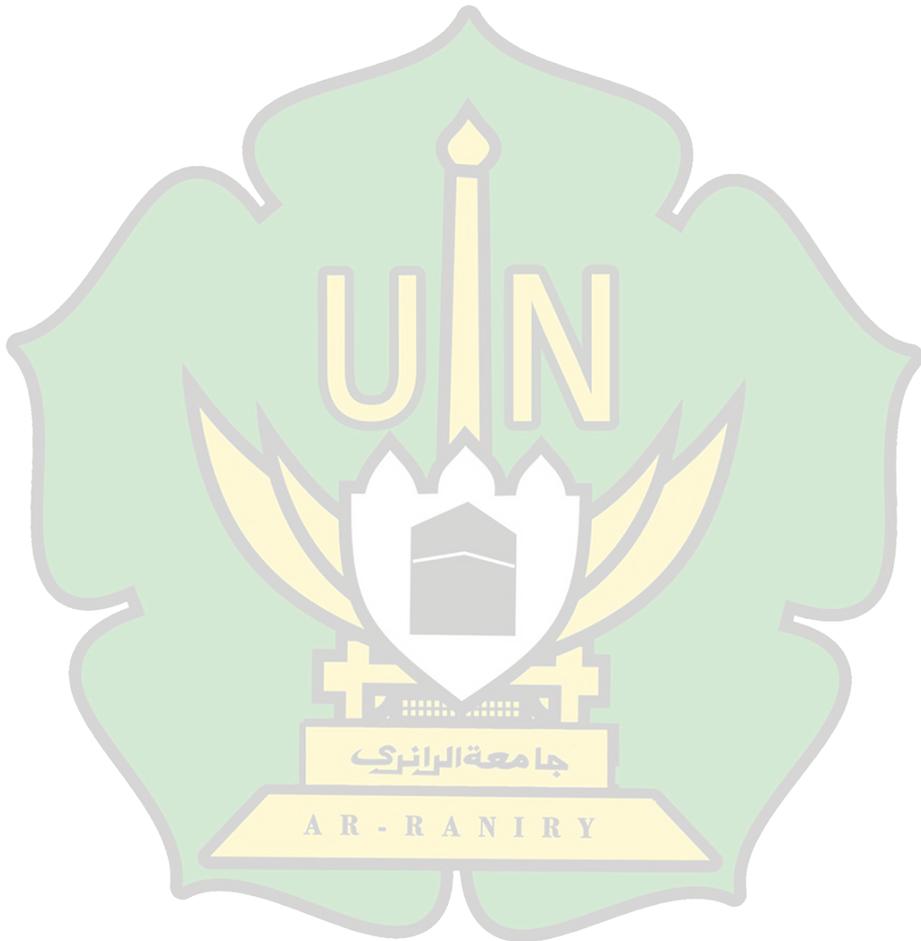
Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir bukan Misr; Beirut bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



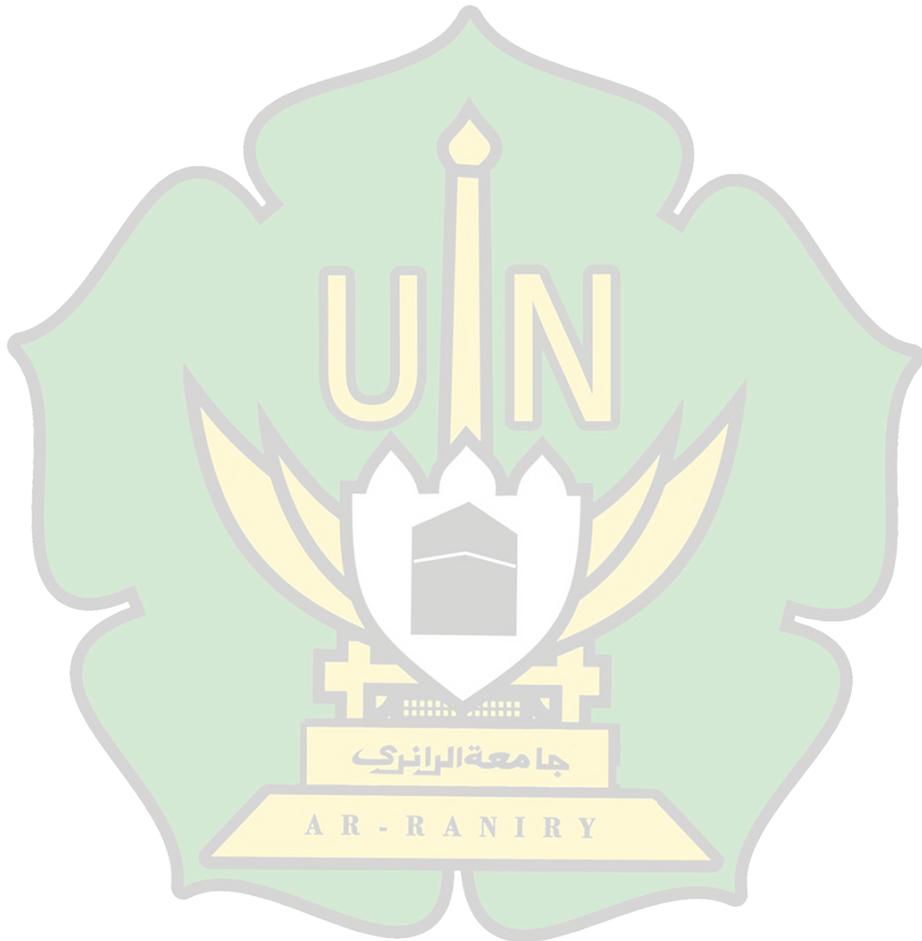
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 New Menara Coffee .....	40
----------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar Upah dan Jam Kerja Pekerja.....	46
Tabel 2 Perhitungan Upah.....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi .....	56
Lampiran 2 Surat Pemohonan Melakukan Penelitian .....	57
Lampiran 3 Protokol Wawancara.....	58
Lampiran 4 Verbatim Wawancara .....	61
Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara .....	65



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL</b>	
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>TRANSLITERASI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB SATU PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Kajian Pustaka .....	5
E. Penjelasan Istilah.....	8
F. Metode Penelitian.....	9
G. Sistematika Pembahasan .....	13
<b>BAB DUA LANDASAN TEORI</b> .....	<b>14</b>
A. Upah Menurut Hukum Islam .....	14
B. Upah Menurut Hukum Positif.....	24
C. Standar Upah Minimum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan .....	32
D. Upah Kerja Lembur .....	36
<b>BAB TIGA HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>40</b>
A. Gambaran Umum New Menara Coffee .....	40
B. Faktor yang Menyebabkan Pemilik Usaha Memberikan Upah di Bawah Upah Minimum dan Faktor yang Menyebabkan Tidak di Bayarkan Upah Lembur .....	42
C. Analisis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja .....	44
<b>BAB EMPAT PENUTUP</b> .....	<b>50</b>
A. Kesimpulan .....	51
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>52</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>64</b>

# **BAB SATU**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya membutuhkan manusia lain untuk mencapai suatu tujuan. Hal tersebut dapat dilihat dari terjalinnya hubungan antara manusia satu dengan manusia yang lain. Dalam dunia ketenagakerjaan, hubungan yang dimaksud dapat berupa hubungan antara pekerja dan pengusaha melalui suatu perjanjian kerja yang dilandasi oleh itikad baik para pihak sebagai wujud dari hubungan yang saling membutuhkan. Pekerja memerlukan pekerjaan dari pengusaha guna mendapatkan upah, sedangkan pengusaha membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk menjalankan usahanya dan memperoleh keuntungan.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>1</sup> Sedangkan pengertian lain tentang Hubungan Kerja menurut Pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>2</sup>

Upah merupakan salah satu unsur yang utama dalam hubungan kerja, mengingat keberadaan upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi pekerja/buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Upah berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan* Pasal 1 angka 15

<sup>2</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 *Tentang Pengupahan* Pasal 1 Angka 8.

dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Tentu tanpa adanya upah, tidak akan terjalin hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi.<sup>3</sup> Peran pekerja dalam menjalankan kewajibannya agar maksimal tentu harus di dukung dengan terjaminnya hak-hak utama pekerja dengan baik yang meliputi waktu kerja, upah, jaminan sosial dan layanan kesejahteraan. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan akan tercapai jika pengusaha memenuhi hak pekerjanya seperti meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan cara pemberian upah yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dalam Pasal 23 Ayat (3) pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Namun fakta di lapangan saat ini adalah banyak pekerja yang bekerja namun dengan upah yang masih di bawah upah minimum. Terkhusus nya bagi para pekerja di Coffeeshop ataupun warung kopi, mereka memiliki beban kerja yang cukup banyak dan melelahkan, mulai dari menyajikan minuman hingga harus melayani pelanggan. Penetapan upah minimum menjadi salah satu cara pemerintah dalam mencegah kemiskinan dengan memperhitungkan aspek-aspek kebutuhan dasar baik pokok maupun sandang.

---

<sup>3</sup> Tri Lestari, "Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam dan Implementasinya di Yayasan Pondok Mulya", Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, 2011.

Selain itu, ketentuan mengenai waktu kerja para pekerja juga menjadi salah hal yang patut diperhatikan, kebanyakan dari warung kopi buka selama selama lebih dari 8 jam dan buka hampir setiap hari sehingga mengharuskan para pekerja nya untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang.

Pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sudah menjelaskan bahwa waktu kerja selama seminggu adalah 40 jam dengan rincian 8 jam perhari untuk yang bekerja 5 hari dalam seminggu dan 7 jam perhari untuk yang bekerja 6 hari dalam seminggu. Sebagaimana diatur dalam Pasal 31 PP Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa:

“Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur dengan ketentuan; untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 kali upah sejam; dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar dua kali upah sejam”.<sup>4</sup>

Di dalam Pasal 39 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa:

“Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.<sup>5</sup>

Tetapi dalam pelaksanaannya upah lembur tidak dibayarkan sebagaimana yang telah di atur dalam undang-undang bahkan upah yang mereka terima juga masih jauh di bawah upah minimum. Dalam Islam, konsep bekerja dan usaha disemangati dan dianggap sebagai suatu kewajiban. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan tekun dan jujur, serta memandang pekerjaan

---

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 *Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)* Pasal 31.

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 *Tentang Pengupahan* Pasal 39

sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, serta sebagai sarana untuk berkontribusi pada masyarakat dan umat Islam secara lebih luas.

Berdasarkan penjelasan dan uraian masalah yang telah penulis paparkan, maka untuk mengetahui lebih lanjut terkait masalah tersebut penulis tertarik melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 terkait ketentuan upah minimum dan upah lembur terhadap para pekerja di New Menara Coffee.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan terhadap upah minimum dan upah lembur bagi pekerja di New Menara Coffee
2. Faktor yang menyebabkan pemilik usaha warung kopi memberikan upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan dan tidak memberikan upah lembur kepada para pekerja

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan terhadap penetapan upah minimum dan upah lembur bagi para pekerja di New Menara Coffee.
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang menyebabkan pemilik usaha memberikan upah di bawah minimum kepada para pekerja dan tidak memberikan upah lembur kepada para pekerja.

#### **D. Kajian Pustaka**

Untuk lebih mendukung penelitian ini dengan lebih rinci, berikut beberapa studi sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian penulis, yaitu:

*Implementasi Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja Penyapu Jalan Ditinjau Dari Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus Kabupaten Labuhanbatu)*. Penulisan hukum tersebut di susun oleh Kurnia Syahputra Dlm yang merupakan salah satu mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 terhadap upah pekerja penyapu jalan di Kabupaten Labuhan Batu bahwa pelaksanaannya di lapangan belum sesuai dengan prinsip-prinsip Fiqh Siyasah ataupun syari'at Islam sebab upah yang merupakan hak pekerja penyapu jalan masih belum terpenuhi. Yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penelitian tersebut ditinjau dari perspektif Fiqh siyasah, selain itu penelitian diatas membahas terkait upah pekerja penyapu jalan sedangkan penulis membahas upah para pekerja di warung kopi.<sup>6</sup>

*Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja di PT. Putera Keritang Sawit (PT. PKS) Kecamatan Kemuning Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*. Penulisan Hukum tersebut disusun oleh Meisi Saputri dengan Nomor Induk Mahasiswa 11820722272, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pembayaran Upah Lembur PT. Putera Keritang Sawit (PT.PKS) dengan menggunakan sistem pembayaran upah pekerja bulanan belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, karena adanya keterlambatan dalam pembayaran upah atau lebih tepatnya tidak

---

<sup>6</sup> Kurnia Syahputra Dalimunthe, *Implementasi Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja Penyapu Jalan Ditinjau Dari Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus Kabupaten Labuhanbatu)*, Medan 2022

adanya kepastian tanggal pembagian upah dan nominal upah lembur yang diterima pekerja/buruh tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan. Yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah penelitian tersebut melakukan penelitian di PT. Putera Keritang Sawit sedangkan penelitian ini melakukan penelitian di warung kopi, selain itu penelitian tersebut hanya berfokus pada upah lembur saja sedangkan penelitian ini fokus pada upah minimum dan upah lembur para pekerja.<sup>7</sup>

*Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pekerja di Skala Coffe and Tea Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.* Penulisan Hukum tersebut di susun oleh M.Roza dengan Nomor Induk Mahasiswa 150106021, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan upah minimum regional bagi pekerja Skala Coffe and Tea tidak mengikuti daripada UMR yang sudah ditetapkan oleh Gubernur, pelaksanaan upah pada Skala Coffe and Tea sendiri menggunakan sistem Rp. 30.000 perhari dan pembayarannya dilakukan perbulan. Yang membedakan dengan penelitian penulis dengan penelitian ini adalah penelitian tersebut menggunakan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan penelitian ini menggunakan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, selain itu penelitian tersebut hanya berfokus pada penerapan upah minimum regional sedangkan penelitian penulis membahas upah minimum dan juga pemberian upah lembur karena batas waktu kerja yang melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang.<sup>8</sup>

*Sistem Pengupahan Pekerja Perspektif Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dan Hukum Islam (Studi Kasus Ud. Manalagi Kabupaten Malang).*

---

<sup>7</sup> Meisi Saputri, *Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Di Pt. Putera Keritang Sawit (Pt. Pks) Kecamatan Kemuning Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, Riau, 2022

<sup>8</sup> M. Roza, *Pelaksanaan Upah Minimum Regional (Umr) Bagi Pekerja Di Skala Coffe And Tea Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Banda Aceh, 2021

Penulisan hukum tersebut disusun oleh M. Fahmi Khoiril Lana dengan nomor induk mahasiswa 18220175. Hasil penelitian menunjukkan sistem pengupahan yang diterapkan oleh UD. Manalagi kepada pekerja berdasarkan pasal-pasal yang ada dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dapat dikatakan masih belum sepenuhnya terlaksana. Hal ini dapat dilihat dari upah yang diberikan masih dibawah UMR, tidak adanya pembagian upah yang diberikan kepada pekerja, serta perjanjian yang dilakukan masih menggunakan secara lisan tidak secara tertulis. Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penelitian tersebut membahas mengenai sistem pengupahan sedangkan penulis membahas mengenai upah minimum dan upah lembur, selain itu penelitian tersebut dijelaskan berdasarkan hukum islam sedangkan penulis berdasarkan hukum islam dan juga hukum positif.<sup>9</sup>

*Pelaksanaan Upah Tenaga Kerja di CV. Era Mitra Bersama di Tinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.* Penulisan hukum tersebut disusun oleh Pebrianto Syah Putra dengan nomor induk mahasiswa 11227103351, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan pembayaran upah tenaga kerja di CV. Era Mitra Bersama yang ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan fokus terhadap pembayaran upah di bawah upah minimum dan pembayaran upah lembur bagi para pekerja yang ditinjau berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> M. Fahmi Khoiril Lana, *Sistem Pengupahan Pekerja Perspektif Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Dan Hukum Islam (Studi Kasus Ud. Manalagi Kabupaten Malang)*, Malang, 2022

<sup>10</sup> Pebrianto Syah Putra, *Pelaksanaan Upah Tenaga Kerja di CV. Era Mitra Bersama di Tinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Riau, 2017

## E. Penjelasan Istilah

Dalam hal penjelasan istilah, penulis akan memberikan batasan, penjelasan atau istilah yang akan digunakan dalam penulisan hukum ini yang nantinya berkaitan dengan judul yaitu sebagai berikut ini:

### 1. Pelaksanaan

Pelaksanaan berasal dari kata laksana yang artinya menjalankan atau melakukan suatu kegiatan, pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap, secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan.<sup>11</sup>

### 2. Pengupahan

Sebagai imbalan terhadap tenaga kerja dan pikiran yang diberikan pekerja kepada pengusaha, maka pengusaha akan memberikan kepada pekerja dalam bentuk upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>12</sup>

### 3. Pekerja

Pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>13</sup>

### 4. New Menara Coffee

---

<sup>11</sup> Abdullah Syukur, *Study Implementasi Lalarbelakang Konsep Pendekatan Dan Relevansinya Dalam Pembangunan*, (Jakarta: Persadi Ujung Pandang 1987), hlm. 40

<sup>12</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Permatah, 2009). Hlm..29.

<sup>13</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), h. 12-13.

New Menara Coffee merupakan salah satu warung kopi atau coffeeshop yang berada di Banda Aceh, waung kopi ini menyajikan minuman seperti kopi, teh dan juga beberapa minuman lainnya.

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan yang digunakan dalam mencari, menggali, mengolah dan membahas data dalam suatu penelitian untuk memperoleh kebenaran data dalam penelitian.<sup>14</sup> Secara sederhana penelitian dapat didefinisikan sebagai penyelidikan yang dilakukan secara sistematis terhadap peningkatan jumlah pengetahuan manusia dan sebagai proses mengidentifikasi dan menyelidiki fakta atau masalah dengan tujuan memperoleh wawasan serta menemukan solusi yang tepat terkait hal tersebut.<sup>15</sup> Penelitian hukum merupakan proses yang bertujuan menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum serta doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>16</sup> Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu metode penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis permasalahan tersebut, sebagai berikut:

### 1. Pendekatan Penelitian

Untuk memperoleh data atau informasi dalam penulisan penelitian ini, pendekatan yang penulis gunakan adalah pendekatan yuridis empiris. Penelitian hukum yuridis empiris yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku yang dikaitkan dengan apa yang terjadi pada masyarakat.<sup>17</sup>

Dalam hal ini yuridis yang digunakan yaitu untuk menganalisa peraturan perundang-undangan, seperti Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan untuk empiris yang digunakan untuk menganalisa kejadian

---

<sup>14</sup> Sukiati, *Metodologi Penelitian Sebuah Pengantar* (Medan: Perdana Publishing, 2017), hal. 8.

<sup>15</sup> Djulaeka, Devi Rahayu, 2019, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, hlm, 2.

<sup>16</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm, 35.

<sup>17</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 126.

seperti yang terjadi di lapangan yaitu dimana para pekerja di warung kopi yang telah menyelesaikan pekerjaan sebagaimana yang telah di sepakati namun upah yang mereka terima masih jauh di bawah upah minimum dan mereka juga harus bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah di atur dalam Undang-Undang, dan tidak ada pembayaran upah lembur untuk hal tersebut.

## 2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian lapangan (field research), penelitian lapangan merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan sistematis dan berlandaskan pada objek, masalah, dan tujuan penelitian.<sup>18</sup>

## 3. Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian merupakan subjek dari mana data-data akan diperoleh. Dalam penelitian yuridis empiris ini, sumber data yang digunakan ada tiga yaitu :

### a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber asli dan di kelola sendiri oleh penulis. Sumber asli disini diartikan sebagai sumber pertama darimana data tersebut diperoleh. Sumber data primer dalam kegiatan penelitian ini diperoleh langsung dari New Menara Coffee yang merupakan salah satu warung kopi yang berada di Banda Aceh.

### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari penelitian pustaka yang penulis dapatkan dari peraturan perundang-undangan, dari surat kabar, artikel, makalah dan dari ahli hukum serta pendapat dari para ahli yang peneliti kumpulkan sebagai dukungan dari sumber pertama.

---

<sup>18</sup> Moh. Pabundu Tika, *Metodelogi Riset Bisnis* ( Jakarta, PT Bumi Aksara, 2006 ), hlm, 62.

### c. Data Tersier

Data Tersier merupakan bahan data yang memberi petunjuk maupun penjelasan mengenai data primer dan sekunder.<sup>19</sup> Misalnya seperti: Link Internet, Kamus-kamus, ensiklopedia, pedoman EYD, serta penulisan skripsi dan lain sebagainya yang erat kaitannya dengan penelitian permasalahan yang diteliti.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi tanya jawab dengan responden mengenai suatu masalah yang diperlukan untuk dimintai pendapat tentang suatu hal. Wawancara dilakukan kepada informan yaitu orang-orang yang dianggap banyak mengetahui permasalahan yang terjadi, data interview dapat diperoleh dari hasil wawancara kepada responden.<sup>20</sup> Dalam penelitian ini wawancara dilakukan terhadap pihak pemilik dan karyawan di New Menara Coffee.

### b. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data dengan mengamati suatu tempat. Pengamatan juga dilakukan dengan mengumpulkan data langsung dari objek penelitian, dan tidak hanya sebatas observasi. Pencatatan juga dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih konkrit dan jelas.<sup>21</sup>

### c. Dokumentasi

---

<sup>19</sup> Sayuti Una, *Pedoman Penulisan Skripsi* (Jambi, Syariah Press, 2011), hlm. 178.

<sup>20</sup> Zainuddin Ali, *Metodologi Penelitian Hukum*, ( Jakarta: Sinar Grafika), hlm. 107.

<sup>21</sup> Sunapiah Faisal, *Formal-formal Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm 52.

Dalam teknik pengumpulan data, penelitian juga melihat fakta di lapangan, penelitian juga mengambil informasi melalui dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### 5. Teknik Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu dari data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas. Analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data lisan dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.<sup>22</sup> Dari hasil tersebut kemudian ditarik suatu simpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode analisis kualitatif, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis maupun secara lisan dicatat berdasarkan fakta yang ada dilapangan. Tahap yang selanjutnya adalah penarikan kesimpulan yang penulis lakukan secara deduktif, yakni menjelaskan secara jelas mengenai penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pada warung kopi New Menara dan menganalisa data tersebut yang kemudian diambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.<sup>23</sup>

#### 6. Pedoman Penulisan

Pedoman penulisan dalam karya ilmiah ini merujuk kepada buku panduan penulisan skripsi yang dikeluarkan oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2019.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Ashofa Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta,2000), hlm 15.

<sup>23</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1984), hlm 252.

<sup>24</sup> Fakultas Syari'ah dan Hukum, *Panduan Penulisan Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Syari'ah dan Hukum, 2019), hlm. 14.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Skripsi ini terdiri atas tiga bagian yang tersusun dari bagian awal, bagian isi, dan bagian penutup. Bagian awal adalah bagian yang tersusun dari lembaran judul, pengesahan pembimbing, kata pengantar dan outline.

Bagian isi adalah bagian yang terdiri dari empat bab. Bab pertama, yang meliputi pendahuluan, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, merupakan landasan teori yang meliputi pengertian upah menurut hukum islam, pengertian upah menurut hukum positif, standar upah minimum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, upah kerja lembur.

Bab ketiga, merupakan hasil penelitian, gambaran umum New Menara Coffee, kendala yang menyebabkan pemilik usaha memberikan upah di bawah upah minimum dan analisis penerapan PP Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan dan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Bab keempat, merupakan kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

## BAB DUA LANDASAN TEORI

### A. Upah Menurut Hukum Islam

#### 1. Pengertian Upah Menurut Hukum Islam

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah ialah *ijarah*. Secara etimologi, *ijarah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”.<sup>25</sup> *Al-Ijarah* berasal dari kata *Al Ajru* yang berarti *Al ‘Iwadhu* (ganti). *Ijarah* adalah (menjual manfaat). *Ijarah* merupakan upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. *Ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda maupun imbalan suatu kegiatan. Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).<sup>26</sup>

Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.<sup>27</sup> Upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *mu'jir* dan *mus'tajir* (penyewa dan menyewakan), dimana dalam hal ini pengusaha dianggap sebagai penyewa dan pekerja sebagai pihak yang menyewakan.

Para ulama berbeda pendapat dalam mendefinisikan *ijarah* antara lain sebagai berikut:

---

<sup>25</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 29.

<sup>26</sup> Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 121

<sup>27</sup> Abdul Aziz Dahlan, dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003), Cet. XI, hlm 229

- a. Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat bahwa *ijarah* ialah “Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.<sup>28</sup>
- b. Para ulama dari golongan mazhab Malikiyah berpendapat bahwa *ijarah* ialah “Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.<sup>29</sup>
- c. Para ulama dari golongan Syafiiyah berpendapat bahwa *ijarah* ialah “akad atas sesuatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.<sup>30</sup>

Adapun menurut istilah dijelaskan bahwa upah merupakan pengambilan manfaat dari tenaga orang lain dengan cara mengambil ganti ataupun imbalan menurut syarat-syarat tertentu, dengan demikian yang dimaksud dengan upah ialah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.<sup>31</sup> Pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya.<sup>32</sup>

*Al-Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan pemilikan atas barang tersebut, seperti rental mobil, sewa rumah, dapat berupa hak guna jasa dan lain-lain.<sup>33</sup>

---

<sup>28</sup> Abdurrahman Al-Jaziri. t.th. al-Fiqh , Ala Madzahib al-Arba'ah. Beirut:Dar al-Qalam. Dikutip oleh Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013) Cet. 3, hlm. 114

<sup>29</sup> *Ibid.*,

<sup>30</sup> Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), hlm. 422.

<sup>31</sup> Khumaidi Ja'far, *Hukum Perdata Islam diindonesia*, (Surabaya, Gemilar Publisher, 2019), h. 137

<sup>32</sup> Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi* , Teoro Pengantar, Edisi Ketiga , ( Jakarta: Rajawali Pers,2006) hlm 350.

<sup>33</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada,2017), hlm.80

Menurut fatwa Dewan Syari'ah Nasional, yang dimaksud dengan *Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa (*ujrah*), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.<sup>34</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya *ijarah* merupakan salah satu bentuk aktivitas antara kedua belah pihak yang berakad guna untuk mengambil salah satu manfaat dalam hal sewa atas jasa dan membayar imbalan berupa upah. Upah memegang peranan penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak para pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima, dengan kata lain, tidak ada manusia yang maumengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus menerus atau dalam jangka waktu yang tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai. Penetapan upah ini tentunya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawannya, dapat ditarik kesimpulan bahwa *ujrah* atau upah, adalah berupa pengambilan atau pemilikan manfaat, baik pemanfaatan barang maupun pemanfaatan tenaga kerja.

## 2. Dasar Hukum *Ijarah*/Upah

Al-*Ijarah* merupakan akad yang di perbolehkan, hal ini berlandaskan dalil-dalil yang terdapat pada Al-qur'an, Hadits maupun ijma ulama. Upah merupakan hak pekerja atas jasa dan tenaga yang telah diberikan kepada pemberi kerja atau pengusaha. Hak yang dimaksud adalah adanya kewajiban dari pemberi kerja untuk memberikan imbalan kepada para pekerjanya. Timbulnya upah dalam hukum islam merupakan konsekuensi dari adanya akad *ijarah* antara pekerja dengan pemberi kerja.

Dasar-dasar hukum atau rujukan *Ijarah* yang lazim digunakan para ulama adalah berdasarkan pada Al-Qur'an, Hadis dan Ijma' sebagai berikut:

---

<sup>34</sup> Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijarah* pada lembaga keuangan syariah, hlm 55

أَهُمْ يَفْقِسُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۖ نَحْنُ فَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ  
الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ  
بَعْضًا سَخِرِيًّا ۖ وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagikan rahmat tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”. (QS. Az-Zukhruf [43]: 32).<sup>35</sup>

Ayat tersebut merujuk pada keabsahan praktik ijarah Lafadz “*sukhriyyan*” yang terdapat dalam ayat di atas bermaksud “saling mempergunakan”. Menurut Ibnu Katsir, lafadz ini diartikan dengan “supaya kalian bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena di antara kalian saling membutuhkan satu sama lain”

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (Q.S. Al-Qash-shash [28] : 26).

Ayat di atas memberikan pesan melalui yang menunjukkan disyariatkannya *ijarah* (upah). Dalam konteks kebutuhan manusia sendiri, pentingnya untuk memenuhi ataupun mencukupi kebutuhan melalui upah (*ijarah*). Selain itu, ayat tersebut juga memberikan pandangan tentang karakteristik pekerja yang ideal, yaitu kemampuan fisik yang kuat, yang sangat berguna dalam melaksanakan tugas, seperti kesaksian putri Nabi Syu'aib dan juga sifat amanah.

Disamping ayat Al-Qur'an di atas, ada beberapa hadits yang menegaskan tentang upah, hadits Rasulullah SAW menegaskan:

<sup>35</sup> Dimayaudin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamallah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Dari Ibnu Umar *Radliyallaahu 'anhu* bahwa Rasulullah *Shallallaahu 'alaihi wa Sallam* bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." (HR. Ibnu Majah No. 2443)

Hadits di atas memberikan gambaran jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah membayarkan upah nya sebelum keringatnya kering.<sup>36</sup> Diharuskan untuk segera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan Hal ini untuk menghindari keraguan ataupun kekhawatiran bagi pekerja bahwa upah mereka tidak dibayarkan atau akan mengalami keterlambatan pembayaran., karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.

قَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : قَالَ اللَّهُ تَعَالَى : ثَلَاثٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ خَصْمَهُ خَصَمْتُهُ : رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ , وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا ثُمَّ كَلَّ ثَمَنَهُ , وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ جِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya: Rasulullah صلى الله عليه وسلم bersabda, “Allah swt berfirman, “Ada tiga perkara yang Aku menjadi musuh mereka di hari kiamat. Dan barangsiapa yang Aku menjadi musuhnya, maka Aku patahkan dia. Mereka itu ialah orang yang bersumpah dengan nama-Ku kemudian dia ingkar sumpahnya, dan orang yang menjual manusia merdeka kemudian dia memakan uangnya, dan orang yang mempekerjakan buruh kemudian dia menuntut kerja penuh tapi tidak memberikan upah pada buruh itu.” (HR. Bukhari No. 2109).

Hadits ini menjelaskan bahwa suatu ketentuan, ada tiga orang yang sangat dibenci Allah, dan salah satunya yaitu orang yang menyewa tenaga seorang pekerja lalu pekerja itu menunaikan transaksinya, sedangkan upahnya tidak diberikan. Hadits-hadits ini menjadi dasar untuk memberikan upah kepada pekerja setelah terlaksana pekerjaannya. Hal yang paling baik agar tidak terjadi lagi hal yang akan merugikan salah satu pihak adalah

<sup>36</sup> Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 515

meningkatkan ketaqwaan kita kepada Allah swt. Hal itulah yang dapat membentengi kita dari perbuatan keji dan mungkar.

Dasar hukum *Ijarah*/upah dalam Al-Ijma adalah sebagai berikut: “Umat islam pada masa sahabat telah berijma bahwa ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. (Diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Nasa“i dari Said Ibn Bi Waqash). Dan dalam bukunya Hendi Suhendi diambil dari Fiqh As-Sunnah bahwa landasan ijma ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan ijma ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.<sup>37</sup>

### 3. Macam-macam *Ijarah*

Akad *Ijarah* dilihat dari segi objeknya menurut ulama fikih dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

#### 1. Upah yang sepadan (*ajrun al-misli*)

Upah yang sepadan adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaanya (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsure eksploitasi didalam setiap transaksi-transaksi. Dengan demikian, melalui tarif yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.<sup>38</sup>

#### 2. Upah yang telah disebutkan (*ajrun almusammah*)

Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) adalah upah yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang berakad.

<sup>37</sup> Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 124

<sup>38</sup> M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Persepektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta:Logos, 1990), h. 99-100

Dilihat dari segi objeknya, akad ijarah dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Ijarah manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa-menyewa rumah, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajjir* mempunyai bendabenda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajjir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.
- b. Ijarah yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah seperti ini menurut ulama fikih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan buruh tani. *Mu'ajjir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajjir* mendapatkan upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajjir*.<sup>39</sup>

#### 4. Prinsip Dasar Upah dalam Islam

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.<sup>40</sup> Berkenaan dengan itu dalam hal pengupahan terdapat prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan, yaitu:

##### 1. Adil/adl

---

<sup>39</sup> M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 236.

<sup>40</sup> Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Prespektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 103

Makna adil dalam hal penentuan upah, Islam memaknai adil sebagai berikut:<sup>41</sup>

a. Adil bermakna jelas dan transparan

Adapun yang dimaksud dengan adil bermakna jelas dan transparan yakni terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Dalam hal ini adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

b. Adil bermakna proporsional

Makna adil sebagai suatu hal yang proporsional, dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit (proporsional)

2. Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat bekerjanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak dalam pandangan Islam yakni:<sup>42</sup>

a. Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan.

b. Layak dengan maksud upah yang diterima pekerja harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplotasi sepihak.

3. Ridha/kerelaan

Selain mendasarkan pada kejelasan dan transparansi dalam berakad, Islam juga menuntun kepada kedua belah pihak untuk saling ridha/rela terhadap akad yang disepakati dalam penetapan upah.

---

<sup>41</sup> Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Jakarta: PT Mizan Publika, 2010), h. 309

<sup>42</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm 17-19

Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah.<sup>43</sup>

## **B. Upah Menurut Hukum Positif**

### **1. Pengertian Upah**

Definisi upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>44</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada Pasal 1 Ayat 30 Upah ialah:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-<sup>45</sup>undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>46</sup>

Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan adalah

“Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> Syaikh, Ariyadi, dan Norwili, *Fikih Muamalah: Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer*, (Yogyakarta: K-Media, 2020), hlm. 139

<sup>44</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Edisi Keempat (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), 153.

<sup>45</sup> Oktav P. Zamani, *Pedoman Hubungan Industrial*, (Jakarta: PMM, 2011), hlm.25

<sup>46</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>47</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Teori ekonomi, menjelaskan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap. Sehingga dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja tersebut disamakan dengan nama upah.<sup>48</sup>

Upah diberikan kepada para tenaga kerja atau karyawan sebagai balas jasa yang diberikanya kepada pengusaha atau majikan yang memperkerjakan.

Adapun pengertian upah menurut para ahli:

- a. Edwin B. Flippo yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
- b. Van Ber Van, upah secara luas merupakan tujuan onjektif kerja ekonomis. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dsimpulkan bahwa upah atau gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yang membayar upah atau gaji adalah pengusaha, majikan atau perusahaan.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi , Teoro Pengantar*, Edisi Ketiga , ( Jakarta: Rajawali Pers,2006) hlm. 351.

<sup>49</sup> Suwatno, Don Juni Prianta, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 232

- c. Imam Soepomo, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>50</sup>
- d. Menurut Purnomo, upah adalah jumlah keseluruhan yang diterapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat –syarat tertentu.<sup>51</sup>
- e. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk melakukan suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>52</sup>

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan upah mengandung maksud dan tujuan yang sama. Upah adalah suatu imbalan atas kerja atau manfaat yang dikerahkan oleh pekerja kepada si pemberi kerja, yang mana upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan dilindungi oleh peraturan perundang-undangan, pemberian upah dapat diberikan baik dalam bentuk uang maupun barang lainnya dari pihak lain yang dapat memenuhi kebutuhan dan kelayakan hidup bagi pekerja. Yang dibayar pada awal atau sesudah pekerjaan dilakukan.

---

<sup>50</sup> Iman Supomo , *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 179.

<sup>51</sup> Purnomo, dikutip oleh Veithrizal Rizai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), hlm. 785.

<sup>52</sup> Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Yogyakarta : Tugu Publiser, 2007), hal. 137.

## 2. Fungsi dan Tujuan Upah

Pemberian upah di dalam suatu organisasi memiliki fungsi yang erat kaitannya dengan peningkatan mutu sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi, sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
- b. Pengumuman sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>53</sup>
- d. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- e. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- f. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.<sup>54</sup>

Menurut Edy Sutrisno dalam Notoadmodjo ada beberapa tujuan dari upah yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Mempertahankan karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan<sup>55</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa upah memiliki fungsi yaitu pengalokasian dan pengumuman sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sedangkan tujuan dari upah yaitu untuk menghargai prestasi atas kerja keras yang telah dilakukan.

---

<sup>53</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 241

<sup>54</sup> Rini Suliaswati, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia" *jurnal EKSOS*, vol. 8 no. 3 Oktober 2013, hlm. 7

<sup>55</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 188

### 3. Macam-Macam Upah

Secara yuridis sebenarnya tidak ada pengertian yang jelas tentang jenis upah, tetapi jika dicermati dari beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokkan sebagai berikut:

#### a. Upah tetap<sup>56</sup>

Upah tetap adalah upah yang diterima buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam bahasa sehari-hari adalah pekerja tetap.

#### b. Upah tidak tetap<sup>57</sup>

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima buruh tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil

#### c. Upah harian<sup>58</sup>

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada buruh yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas.

#### d. Upah borongan<sup>59</sup>

Menurut David Shirley upah borongan diterapkan untuk jenis pekerjaan yang sulit dihitung berdasarkan satuan ataupun waktu. Pembayaran upah borongan dilakukan antara pemberi kerja dan pekerja yang telah disepakati sebelum pekerjaan dimulai. Pekerja

---

<sup>56</sup> Edytus Adisu, Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, dan Iuran Jamsostek/Dana Sehat, (Jakarta: Niaga Swadaya, 2008), hlm. 4

<sup>57</sup> Ibid., hlm. 4

<sup>58</sup> Dilli Malianawati Utami, Pemberian Upah Pekerja Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila, (Pati: Eternity Publishing, 2021), hlm. 19

<sup>59</sup> Harnida Gigih Aryanti, Inung Oni Setiadi, Irim Rismi Hastyorini, dan Kartika Sari, Ketenagakerjaan, (Klaten: Cempaka Putih, 2015), hlm. 13

yang dibayar secara borongan, dilarang dibayar lebih rendah dari upah minimum meskipun upah borongan yang mereka hasilkan di bawah upah minimum.

e. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang diterima buruh dan merupakan patokan untuk jenis upah yang lain termasuk upah harian, upah borongan dimana upah tersebut dalam sebulan tidak boleh kurang dari nilai upah minimum yang telah ditetapkan dan berlaku di setiap provinsi atau kabupaten/kota.<sup>60</sup>

Dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dalam Pasal 7 memuat tentang komponen upah yang terdiri atas:

1. Upah tanpa tunjangan;
2. Upah pokok dan tunjangan tetap;
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Adapun yang dimaksud dengan upah pokok adalah upah yang diberikan pada pekerja menurut jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukam secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tersebut.

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkannya menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transportasi dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Edytus Adisu, Hak Karyawan Atas Gaji..., hlm. 4

<sup>61</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah

## B. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

### 1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang kongkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>62</sup>

Pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah. Upah di atur dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan- ketentuan sebagai berikut:

- a) Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945
- b) Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Bidang Ketenagakerjaan
- c) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- e) Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- f) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
- g) Kepmenakertrans Nomor : KEP.49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah

---

<sup>62</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT.RajaGrafindoPersada, 2007), hlm.44

- h) Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004 : Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- i) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- j) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- k) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2023 Tentang Pengupahan

Pekerjaan menunjukkan objek dari hubungan kerja. Upah merupakan konsekuensi logis (kewajiban) dari pengusaha/pemberi kerja. Sementara itu perintah merupakan hak pengusaha/pemberi kerja.<sup>63</sup> Hubungan kerja adalah bentuk hubungan hukum yang lahir antara pekerja dan pengusaha/pejabat. Hubungan kerja biasanya dituangkan didalam perjanjian yang dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia. Isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>64</sup>

Hubungan kerja tersebut dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau secara lisan. Perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat yang beritikad baik untuk menimbulkan suatu hubungan hukum. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha/pejabat yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dapat dikatakan bahwa hubungan kerja mengandung arti bahwa dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja berada di bawah pimpinan pemberi kerja maka ia harus tunduk kepada pemberi kerja. Namun tidak berarti bahwa semua pekerjaan yang dilakukan atas dasar suatu perjanjian pasti ada hubungan kerja antara pelaksana pekerjaan dan pemberi pekerjaan.

## 2. Perjanjian Kerja

KUHPPerdata dalam buku III tentang perikatan, Bab kedua, bagian kesatu sampai dengan bagian keempat. Pasal 131 KUHPPerdata memberikan

---

<sup>63</sup> Much Nurrachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, (Jakarta: Visimedia, 2011), hlm. 5.

<sup>64</sup> Oktav P. Zamani, *Pedoman Hubungan Industrial*, (Jakarta: PMM, 2011), hlm. 19

rumusan tentang "perjanjian" sebagai berikut: Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Suatu perjanjian akan bernilai sah di mata hukum apabila memenuhi syarat-syarat sebagaimana termuat dalam pasal 1320 KUHPerdara, yakni (a) kata sepakat; (b) Cakap dalam membuat perjanjian; (c) Hal tertentu; (d) sebab yang halal. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan: Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Mengenai macam-macam perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu:

#### 1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai PKWTT, Undang-Undang memberikan kesempatan kepada perusahaan atau pemberi kerja memberlakukan masa percobaan paling lama tiga bulan.

#### 2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan pekerjaan tertentu.<sup>65</sup>

Karena dibatasi waktu tertentu dan pekerjaan tertentu, PKWT merupakan perjanjian yang tidak bersifat permanen. Jangka waktu PWKT

---

<sup>65</sup> Abdul R Budiono, Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. Indeks, 2011), hlm. 39.

ini telah diatur yaitu diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.<sup>66</sup>

PWKT dapat berakhir apabila: (a) Pekerja atau buruh meninggal; (b) Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian; (c). Adanya putusan pengadilan dan atau putusan/lembaga PPHI yang di Inkracht, atau; (d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK, PP atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>67</sup> Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.<sup>68</sup>

### **C. Standar Upah Minimum dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**

Terdapat beberapa standar minimum yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan upah buruh, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Standar Minimum Upah Berdasarkan Satuan Waktu**

Upah berdasarkan satuan waktu merupakan sistem pembayaran yang menentukan penghasilan seseorang berdasarkan durasi kerja. Menurut ketentuan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan,

---

<sup>66</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 4.

<sup>67</sup>Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 *Tentang Pengupahan*

pengukuran upah per satuan waktu dapat dilakukan dalam bentuk per jam, harian, atau bulanan. Dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebelumnya belum mengatur ketentuan upah per jam. Berikut cara penentuan upah berdasarkan satuan waktu:

a. Upah per jam

Bagi perusahaan yang menjalankan sistem upah per jam terdapat parameter yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja atau buruh yang bekerja secara paruh waktu dimana sistem pembayaran upah per jam didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh.<sup>69</sup> Dalam Pasal 16 Ayat (4) dijelaskan bahwa formula dalam perhitungan upah per jam adalah sebagai berikut:

$$\text{Upah per jam} = \frac{\text{Upah Sebulan}}{126}$$

b. Upah Harian

Dalam hal upah buruh ditetapkan secara harian, sebagaimana diatur di dalam Pasal 17 PP Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan terdapat ketentuan yang tergantung pada jumlah hari kerja dalam seminggu, yang mana dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu maka upah sehari adalah: Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima). Upah Minimum Kabupaten/Kota Banda Aceh pada tahun 2023 adalah senilai Rp. 3.540,000. Maka upah sehari yang harus dibayarkan senilai  $\text{Rp. } 3.540,000 : 25 = \text{Rp. } 141.600$
2. Bagi pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu maka upah sehari adalah: Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu). Upah

---

<sup>69</sup> Pasal 16 Ayat (1) dan Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Minimum Kabupaten/Kota Banda Aceh pada tahun 2023 adalah senilai Rp. 3.540,000. Maka upah sehari yang harus dibayarkan adalah Rp. 168.571 dibulatkan menjadi Rp. 169.000

## 2. Standar Minimum Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Dalam ekonomi tidak semua pekerja dibayar berdasarkan lama waktu bekerja. Pada jenis pekerjaan tertentu pekerja dibayarkan berdasarkan hasil yang diperoleh. Sistem upah menurut hasil atau satuan ditentukan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan pekerja dalam proses produksi.<sup>70</sup> Penentuan upah satuan hasil tersebut dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>71</sup>

## 3. Berdasarkan Struktur dan Skala Upah

Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan.<sup>72</sup> Dalam penyusunan struktur dan skala upah terdapat beberapa metode yang dapat digunakan oleh pengusaha, antara lain metode rangking sederhana, metode titik dua dan metode poin faktor. Metode penyusunan struktur dan skala upah tersebut dapat dipilih oleh perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing.<sup>73</sup> Struktur dan skala upah dimaksudkan antara lain untuk<sup>74</sup>:

---

<sup>70</sup> Harnida Gigih Aryanti, Inung Oni Setiadi, Irim Rismi Hastyorini, dan Kartika Sari, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2015), hlm. 12

<sup>71</sup> Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

<sup>72</sup> Pasal 1 ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

<sup>73</sup> Lampiran Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

<sup>74</sup> Penjelasan Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

- a. Mewujudkan upah yang berkeadilan.
  - b. Mendorong peningkatan produktifitas di perusahaan.
  - c. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
  - d. Menjamin kepastian upah.
  - e. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.
4. Upah Minimum
- a. Upah Minimum Kabupaten/Kota

Menurut Pasal 30 PP No. 36 Tahun 2021, bahwa besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota dapat ditetapkan oleh Gubernur dengan syarat tertentu. Adapun syarat-syarat tersebut yaitu:

- 1) Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir.
- 2) Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir.

Berdasarkan Pasal 32 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021, terdapat empat tahap dalam menentukan besarnya Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio paritas daya beli, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F1) = \frac{PPP \text{ Kab/Kota}}{PPP \text{ Provinsi}} \times UMP(t)$$

- 2) Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio tingkat penyerapan tenaga kerja, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F2) = \frac{(1 - TPT \frac{Kab}{Kota})}{(1 - TPT \text{ Provinsi})} \times UMP(t)$$

- 3) Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio median upah, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F3) = \frac{\text{Median Upah Kab/Kota}}{\text{Median Upah Provinsi}} \times UMP(t)$$

- 4) Menghitung rata-rata nilai relatif UMK dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(t+1) = \frac{UMK(F1) + UMK(F2) + UMK(F3)}{3}$$

b. Upah Minimum Provinsi

Pasal 27 PP No. 36 Tahun 2021 menjelaskan bahwa penetapan upah minimum provinsi dilakukan oleh Gubernur setiap satu tahun sekali dengan pertimbangan berdasarkan hasil perhitungan penyesuaian nilai upah minimum.

c. Pengecualian upah minimum terhadap usaha mikro dan kecil

Berdasarkan ketentuan Pasal 36 PP Nomor 36 Tahun 2021, upah minimum dapat dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Dan adapun kriteria usaha mikro dan kecil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Usaha mikro Suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai usaha mikro apabila perusahaan tersebut memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah).<sup>75</sup>
- 2) Usaha kecil Suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai usaha kecil apabila perusahaan tersebut memiliki modal usaha lebih dari Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak

---

<sup>75</sup> Pasal 35 ayat (3) huruf a dan Pasal 35 ayat (5) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).<sup>76</sup>

Meskipun upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil, upah pada usaha mikro dan kecil tetap ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan buruh yakni dengan ketentuan<sup>77</sup>:

- 1) Paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi.
- 2) Nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

#### **D. Upah Kerja Lembur**

##### **1. Pengertian Upah Lembur**

Upah kerja lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan melebihi dari jam dan hari kerja (tujuh jam dalam satu hari dan empat puluh jam dalam satu minggu) atau pada hari istirahat, harihari besar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Regulasi yang mengatur tentang upah kerja lembur tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam peraturan tersebut pemerintah memperpanjang waktu kerja lembur dari maksimal 3 jam dalam sehari (Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003), menjadi maksimal 4 jam dalam sehari (Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021). Waktu kerja

---

<sup>76</sup> Pasal 35 ayat (3) huruf b dan Pasal 35 ayat (5) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

<sup>77</sup> Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam seminggu.<sup>78</sup>

Bagi pekerja yang lembur kerja, maka pengusaha wajib memberikan kompensasi uang kerja lembur. Namun di aturan terbaru, pengusaha dibebaskan dari kewajiban membayar uang lembur jika pekerja/buruh masuk dalam golongan jabatan tertentu. Golongan jabatan tertentu yang dimaksud yakni pekerja yang bertanggung jawab sebagai perencana, pemikir, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan dengan waktu kerja yang tidak dapat dibatasi. Namun demikian, golongan pekerja jenis ini juga harus mendapatkan upah yang lebih tinggi. Siapa saja yang masuk golongan pekerjaan jenis tertentu diatur dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Selain itu, permintaan kerja lembur juga harus mendapatkan persetujuan dari pekerja.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pasal 29 diatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan buruh di waktu kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur, memberikan kesempatan istirahat yang cukup, dan memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 kilo kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 4 jam atau lebih. Pengusaha wajib memberikan makan dan minum sesuai dengan ketentuan kepada pekerja yang lembur selama empat jam atau lebih dan tidak bisa digantikan dengan uang.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam; dan
2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya sebesar 2 (dua) kali upah sejam.<sup>79</sup> Hal ini berarti bila seseorang pekerja telah melebihi 40

---

<sup>78</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 26 ayat (1).

(empat puluh) jam dalam seminggu, maka ia berhak menerima upah lembur.

Walaupun demikian, menurut ketentuan yang berlaku terdapat pembatasan atau pengaturan khusus terhadap pekerja tertentu yang tidak berhak untuk menerima upah kerja lembur. Selanjutnya dalam Pasal 31 ayat (2) dijelaskan bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh wajib membayar upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu, dengan ketentuan:

1. Perhitungan upah kerja lembur yaitu sebagai berikut:
  - a. Jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
  - b. Jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam; dan
  - c. Jam kesembilan, jam kesepuluh dan jam kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
2. Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah kerja lembur yaitu sebagai berikut:
  - a. Jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
  - b. Jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam; dan
  - c. Jam ketujuh, jam kedelapan dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Selanjutnya Pasal 31 ayat (3) menjelaskan Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh wajib membayar upah kerja lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi

---

<sup>79</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 31

untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- 1) Jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
- 2) Jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam; dan
- 3) Jam kesepuluh, jam ke sebelas dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.



## BAB TIGA

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum New Menara Coffee



Gambar 1 New Menara Coffee

Kopi merupakan salah satu minuman dengan daya tarik yang luar biasa, aroma kopi yang harum dan rasa yang khas dengan sensasi menyegarkan menjadikan kopi banyak diminati orang. Aceh merupakan salah satu wilayah penghasil kopi dengan kualitas tinggi. Selain dikenal sebagai daerah dengan penghasil kopi terbaik, Aceh juga di kenal sebagai daerah dengan kota 1001 warung kopi. Hal tersebut dikarenakan menjamurnya kedai-kedai warung kopi yang ada di Aceh, khususnya Banda Aceh.

Warung kopi merupakan salah satu bentuk usaha yang banyak di jalankan oleh para pengusaha, hal ini tentu membuka lapangan kerja bagi orang lain. Sebagaimana yang kita ketahui, produk olahan biji kopi Indonesia merupakan yang terbaik dan banyak digemari tidak hanya orang tua namun juga anak-anak muda. Warung Kopi menjadi salah satu sarana penting bagi masyarakat Aceh, yang dimana warung kopi tidak hanya dijadikan sebagai

tempat untuk minum kopi saja, tetapi juga dijadikan sebagai tempat untuk berkumpul, nongkrong, mengerjakan tugas bahkan sebagai tempat rapat dan forum diskusi.

New Menara Coffee merupakan warung kopi yang berdiri sejak tahun 2022, yang dikelola oleh Bang M. Fadhil. Warung kopi ini merupakan usaha yang sudah ia mimpikan sejak masih duduk di bangku Sekolah Menengah Atas. New Menara Coffee yang dikelola oleh Bang Fadhil merupakan cabang dari New Menara Kupu yang ada di Sigli, Kabupaten Pidie yang sudah berdiri sejak tahun 2021. New Menara Coffee yang dikelola oleh Bang Fadhil sendiri terletak di Jalan Teuku Nyak Arif No. 253 Jeulingke, Banda Aceh atau lebih tepatnya berada di samping SPBU Lingke.

Warung kopi yang terdiri dari pintu 2 ruko ini buka setiap hari selama 24 jam, dengan memberlakukan *shift* kerja bagi para pekerja nya yang terdiri dari 3 orang. Shift pertama mulai dari pukul 07.00-18.00 WIB dilakukan oleh satu orang dan mengerjakan bagian dapur seperti membuat minuman merangkap juga sebagai waitress. Shift kedua mulai dari pukul 19.00-05.00 WIB yang di kerjakan oleh dua orang dan pembagian kerja nya satu orang mengerjakan dapur dan satu orang sebagai waitress.

Pemilik menerapkan sistem *rolling* atau bergantian selama seminggu, misalnya apabila bekerja pada shift pertama minggu ini akan diganti ke shift kedua minggu selanjutnya dan berlaku seterusnya.<sup>80</sup> New Menara Coffee menyajikan kopi, teh, minuman kemasan dan berbagai macam makanan seperti nasi pagi, ayam geprek, nasi goreng dan olahan-olahan kue pendamping minum kopi.

---

<sup>80</sup> Hasil wawancara dengan Bang Fadhil, pemilik New Menara Coffee

## **B. Faktor yang Menyebabkan Pemilik Usaha Memberikan Upah di Bawah Upah Minimum dan Faktor yang Menyebabkan Tidak di Bayarkan Upah Lembur**

Kebijakan mengenai upah minimum menjadi perhatian utama dalam konteks ketenagakerjaan di beberapa negara, termasuk negara yang sudah maju maupun yang masih berkembang. Tujuan utama dari adanya kebijakan ini adalah untuk memastikan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum mereka serta keluarganya. Dewan Pengupahan Provinsi Aceh, yang terdiri dari perwakilan pemerintah dan organisasi pekerja/buruh, merekomendasikan penentuan upah minimum provinsi Aceh untuk tahun 2023 sebesar Rp. 3.413.666, angka ini menunjukkan peningkatan sebesar 7,38% dari upah tahun 2022 yang sebesar Rp. 3.166.460<sup>81</sup>.

Sesuai rekomendasi tersebut, Gubernur Aceh telah meresmikan dalam Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1539/2022. Sedangkan untuk UMK Banda Aceh sendiri sebesar Rp. 3.540.555, penetapan upah minimum tersebut diatur dalam Keputusan Gubernur dengan nomor 560/1575/2022 yang menetapkan Upah Minimum Kota Banda Aceh untuk tahun 2023. Kendala terkait penetapan kebijakan upah minimum saat ini terjadi karena belum tercapainya keseragaman dalam upah, baik dalam cakupan provinsi atau kabupaten/kota, serta secara keseluruhan dalam skala nasional.

Masih banyak pemilik usaha yang membayarkan upah di bawah upah minimum yang telah di tentukan. Salah satu nya pemilik warung kopi New Menara Coffee. Merujuk pada Pasal 23 ayat (1) PP 36 Tahun 2021, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bilamana hal ini dilanggar, maka sanksi jika membayar gaji di bawah UMR dikenakan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau

---

<sup>81</sup> <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/berita/kategori/hubin-naker/rapat-dewan-pengupahan-di-dinas-tenaga-kerja-dan-mobilitas-penduduk-aceh> di akses tanggal 10 Desember, pukul 21.00

pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,- (empat ratus juta rupiah), dimana sanksi ini diatur dalam Pasal 81 angka 66 UU 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 185 ayat (1) UU 13 Tahun 2003.

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan. Upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha.<sup>82</sup> Berdasarkan wawancara dengan Bang Fadhil, upah para pekerja nya sebesar Rp. 1.300.000 per bulan untuk mereka yang bekerja pada shift pertama dan bekerja *rolling* tiap minggunya dan untuk pekerja yang bekerja pada shift kedua tanpa *roliing* mendapatkan upah sebesar Rp. 800.000, dan untuk upah perhari nya sebesar Rp. 30.000. Upah tersebut sangat jauh dari upah minimum yang telah ditetapkan. Untuk upah harian jika ditinjau berdasarkan perhitungan pasal 17 PP Nomor 36 Tahun 2021, maka:

1. Bagi pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu maka upah sehari adalah: Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima). Upah Minimum Kabupaten/Kota Banda Aceh pada tahun 2023 adalah senilai Rp. 3.540,000. Maka upah sehari yang harus dibayarkan senilai  $Rp. 3.540,000:25 = Rp. 141.600$
2. Bagi pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu maka upah sehari adalah: Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu). Upah Minimum Kabupaten/Kota Banda Aceh pada tahun 2023 adalah senilai Rp. 3.540,000. Maka

---

<sup>82</sup> Mulyadi, "Penetapan Upah Minimum", *Jurnal Katalogis*, Vol. 2, No. 2 (Februari 2016), ISSN 2302-2019, hlm. 52

upah sehari yang harus dibayarkan adalah Rp. 168.571 dibulatkan menjadi Rp. 169.000.

Selanjutnya beliau menjelaskan beberapa faktor yang menyebabkan beliau memberikan upah di bawah upah minimum. Yang pertama, kurang stabilnya pendapatan. Hal ini disebabkan karena pengunjung ataupun pelanggan yang tidak selalu ramai setiap harinya, ini termasuk hal yang lumrah mengingat menjamurnya warung kopi di kota Banda Aceh sendiri. Pendapatan yang kurang stabil mempengaruhi upah para pekerja mengingat selain harus membayarkan upah pekerja, pemilik juga harus membeli stok bahan untuk usaha warung kopinya.

Selanjutnya, pemilik New Menara Coffee menyediakan tempat tinggal bagi para pekerjanya. Selain itu, beliau juga menanggung makan para pekerjanya sebanyak 2 kali sehari dan juga memberikan uang rokok, yang jika di total uang makan dan uang rokok sekitar Rp. 50.000 per orang untuk ketiga karyawannya. Yang dimana hal-hal tersebut diluar gaji pokok para pekerja. Selain itu, para pekerjanya juga tidak harus memiliki skill yang khusus untuk bekerja di New Menara Coffee, namun setelah bekerja di New Menara Coffee mereka akan di ajarkan cara pengolahan kopi saring oleh Bang Fadhil langsung. Dengan upah di bawah minimum tersebut, para pekerja di New Menara Coffee tidak merasa keberatan, mengingat fasilitas-fasilitas yang sudah disediakan oleh pemilik New Menara Coffee para pekerjanya merasa cukup.

### **C. Analisis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Mendapatkan upah merupakan tujuan utama bagi pekerja saat menjalankan pekerjaan. Setiap pekerja atau buruh berharap untuk menerima imbalan yang sepadan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Upah memegang peranan yang sangat penting dan menjadi ciri khas dari hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa upah adalah tujuan utama bagi seseorang

yang bekerja untuk pihak lain. Oleh karena itu, pemerintah turut ambil bagian dalam menangani isu pengupahan ini dengan menerapkan berbagai kebijakan yang diatur dalam peraturan pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan merupakan salah satu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, Peraturan Pemerintah ini mengatur mengenai kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, struktur dan skala upah, upah minimum, upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil, perlindungan upah, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 pasal 5 ayat (1) menyatakan bahwa kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun yang dimaksud penghidupan yang layak tercantum dalam ayat (2), yaitu:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala Upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawannya berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pekerjaan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-

ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.<sup>83</sup> Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, upah pokok pekerja di New Menara Coffee terbagi ke dalam dua jenis dan besar upah nya berbeda tergantung shift. Upah sebesar Rp. 1.300.000 (satu juta tiga ratus ribu rupiah) bagi pekerja yang bekerja di shift pertama dan bekerja *rolling* setiap minggunya. Upah sebesar Rp. 800.000 (delapan ratus ribu rupiah) bagi pekerja yang bekerja di shift ke dua tanpa *roliing*.

Besaran upah tersebut jelas tidak mengikuti ketentuan upah minimum kabupaten/kota Banda Aceh yakni senilai Rp. 3. 540.555 (tiga juta lima ratus empat lima ratus lima puluh lima rupiah). Hal ini tidak sesuai sebagaimana yang tercantum dalam pasal 23 peraturan pemerintah ini yaitu Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Selain itu, New Menara Coffee yang buka selama 24 jam setiap hari mengharuskan pekerja nya untuk bekerja lembur. Perhitungan jam kerja di New Menara Coffee *shift* pertama dimulai dari pukul 07.00-18.00 WIB dan *shift* ke dua mulai dari 19.00-05.00 WIB, maka untuk tiap *shift* para pekerja nya bekerja selama lebih dari 8 jam.

Tabel 1 Daftar Upah dan Jam Kerja Pekerja

<i>Shift</i> Kerja	Jam Kerja	Upah yang diterima
<i>Shift</i> Pertama	07.00-18.00	Rp. 1.300.000
<i>Shift</i> Kedua	19.00-05.00	Rp. 800.000

<sup>83</sup> Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005, hlm. 375

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam pasal 1 ayat (7) menyatakan bahwa:

“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.”

Maka, selain dari pembayaran upah pokok, pemilik New Menara Coffee juga harus membayarkan upah lembur bagi para pekerja nya. Dalam pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tentang Pengupahan dengan jelas menyatakan bahwa:

“Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan jam kerja para pekerja di New Menara Coffee adalah selama kurang lebih 10 jam selama 7 hari dan dapat dikatakan sebagai waktu lembur, pekerja harus bekerja lembur selama 2 jam per hari selama 30 hari kerja, dengan upah pokok yang diterima sebesar Rp. 1.300.000 (satu juta tiga ratus rupiah). Maka untuk menghitung upah lembur yang harus diterima pekerja di New Menara Coffee menggunakan rumus berikut:

$$\text{Upah sejam} = \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$$

$$= \frac{1}{173} \times \text{Rp. 1.300.000}$$

$$= \text{Rp. 7.514,-}$$

1. Jam Kerja Lembur Pertama = 1,5 x Upah sejam

$$= 1,5 \times \text{Rp. } 7.512,-$$

$$= \text{Rp. } 11.271,-$$

2. Jam Kerja Lembur Selanjutnya = 2 x Upah sejam

$$= 2 \times \text{Rp. } 7.512,-$$

$$= \text{Rp. } 15.024,-$$

Berdasarkan rumus perhitungan upah yang telah penulis paparkan di atas, untuk lebih jelas mengenai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh di New Menara Coffee dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Perhitungan Upah

Upah yang diterima		Upah yang seharusnya diterima berdasarkan Undang-Undang			
Upah Pokok	Upah Harian	Upah pokok sesuai UMP	Upah Harian	Upah Lembur	
				Lembur Pertama	Lembur Kedua
Rp. 1.300.000	Rp. 30.000	Rp. 3.413.666	Rp. 141.600	Rp. 11.271	Rp. 15.024

Dalam sehari pemilik New Menara Coffee seharusnya membayarkan upah lembur pekerja nya senilai Rp. 26.295 (dua puluh enam ribu dua ratus sembilan puluh lima rupiah) atau dibulatkan menjadi Rp. 26.000 (dua puluh enam ribu rupiah). Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan, pemilik New Menara Coffee tidak membayarkan upah lembur para pekerja nya. Sebagaimana seharusnya upah lembur tersebut wajib di bayarkan oleh pengusaha sebagai bentuk pemenuhan kewajiban terhadap hak pekerja atas upah lembur. Dalam Pasal 39 PP Nomor 36 Tahun 2021 diatur, bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban; membayar upah kerja lembur, memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya, dan memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 kilo kalori, apabila

kerja lembur dilakukan selama empat jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

Peraturan perundang-undangan yang telah dibuat oleh pemerintah dengan tujuan menguntungkan para pihak baik itu pekerja ataupun pemilik usaha pada kenyataannya tidak berjalan sebagaimana mestinya, dimana masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak mereka dilihat dari pengusaha yang masih memberikan upah tidak sesuai dengan seharusnya.



## **BAB EMPAT**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap permasalahan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

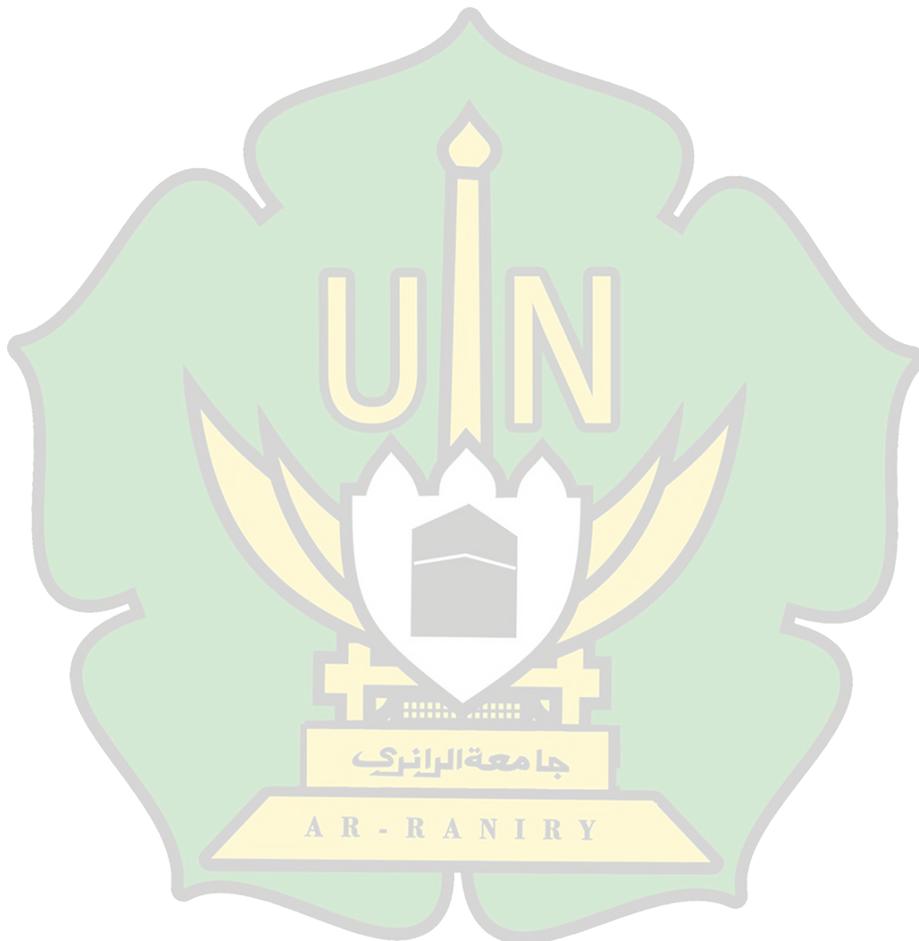
1. Pelaksanaan upah minimum bagi pekerja di New Menara Coffee tidak terlaksana sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Upah pekerja New Menara Coffee adalah sebesar Rp. 1.300.000 dan Rp. 800.000 upah tersebut sangat jauh dibawah upah yang telah di tetapkan Gubernur. Untuk upah minimum provinsi Aceh untuk tahun 2023 sebesar Rp. 3.413.666, dan untuk UMK Banda Aceh sendiri sebesar Rp. 3.540.555.
2. Beberapa faktor yang menyebabkan pemilik New Menara Coffee memberikan upah dibawah upah minimum adalah kurang stabil nya pendapatan warung kopi setiap harinya, tentu hal ini berdampak terhadap gaji pekerja. Selain itu, fasilitas-fasilitas diluar gaji pokok seperti tempat tinggal dan makan ditanggung oleh pemilik.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Seharusnya peilik New Menara Coffee mampu menciptakan inovasi baru dari varian menu sehingga banyak pilihan bagi pelanggan. Dan juga meningkatkan dari segi dekorasi atau tampilan agar terlihat lebih nyaman sehingga dapat menarik pelanggan datang agar mampu meraup lebih banyak pelanggan dan meningkatkan penghasilan dan dapat membayar upah pekerja sesuai standar kelayakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

2. Seharusnya pengusaha harus lebih memperhatikan hak-hak para pekerjanya, baik dari segi upah dan jam kerja. Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang yang bertujuan agar tercapainya keselarasan hubungan antara pekerja dan juga pengusaha.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Aziz Dahlan, dkk. (Ed.), (2003), *Ensiklopedi Islam*, Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve
- Abdullah Syukur, (1987), *Study Implementasi Lalarbelakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan*, Jakarta: Persadi Ujung Pandang
- Abu Azam Al Hadi, (2017), *Fikih Muamalah Kontemporer*, Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Bambang Waluyo, (2002), *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional, (2011), *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa Edisi Keempat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dilli Malianawati Utami, (2021), *Pemberian Upah Pekerja Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila*, Pati: Eternity Publishing
- Dimayaudin Djuwaini, (2010), *Pengantar Fiqh Muamallah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Djulaeka, Devi Rahayu, (2019), *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Edytus Adisu, (2008), *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, dan Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta: Niaga Swadaya
- Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah Pada Lembaga Keuangan Syariah
- Hardijan Rusli, (2008), *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia

- Harnida Gigih Aryanti, (2015), *Ketenagakerjaan*, Klaten: Cempaka Putih, 2015
- Helmi Karim, (1997), *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Iman Supomo, (2003), *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan
- Khumaidi Ja'far, *Hukum Perdata Islam diindonesia*, (2019), Surabaya, Gemilar Publisher
- M. Ali Hasan, (2003), *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- M. Arskal Salim, (1990), *Etika Intervensi Negara: Persepektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: Logos
- Moh. Pabundu Tika, (2006), *Metodelogi Riset Bisnis*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Much Nurrachmad, (2011), *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, Jakarta: Visimedia
- Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, (2010), *Jejak Bisnis Rasul*, Jakarta: PT Mizan Publika
- Oktav P. Zamani, (2011), *Pedoman Hubungan Industrial*, Jakarta: PMM
- Peter Mahmud Marzuki, (2008), *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana
- Purnomo, (2009), *Islamic Human Capital*, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rachmat Syafei, (2001), *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia
- Ruslan Abdul Ghofur, (2020), *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Bandar Lampung: Arjasa Pratama
- Sadono Sukirno, (2006), *Mikro Ekonomi , Teoro Pengantar*, Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers
- Sayuti Una, (2011), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Jambi: Syariah Press
- Sri haryani, (2002), *Hubungan Industrial Di Indonesia*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Sudarsono, (2001), *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: PT Rineka Cipta

- Sukiati, (2017), *Metodologi Penelitian Sebuah Pengantar*, Medan: Perdana Publishing
- Sunapiah Faisal, (2013), *Formal-formal Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suwatno, Don Juni Prianta, (2013), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Syaikhu, Ariyadi, dan Norwili, (2020), *Fikih Muamalah: Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer*, Yogyakarta: K-Media
- Taqyuddin an-Nabhani, (1996), *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti
- Tri Lestari, (2011), *Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam dan Implementasinya di Yayasan Pondok Mulya*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah
- Triton PB, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta : Tugu Publisher
- Veithzal Rivai, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Zaeni Asyhadie, (2007), *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zainuddin Ali, (2021), *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika

#### **Jurnal dan Skripsi**

- Kurnia Syahputra Dalimunthe, (2022), *Implementasi Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja Penyapu Jalan Ditinjau Dari Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus Kabupaten Labuhanbatu)*, Medan
- M. Roza, (2021), *Pelaksanaan Upah Minimum Regional (Umr) Bagi Pekerja Di Skala Coffe And Tea Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Banda Aceh

Meisi Saputri, (2022), *Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Di Pt. Putera Keritang Sawit (Pt. Pks) Kecamatan Kemuning Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, Riau

Pebrianto Syah Putra, (2017), *Pelaksanaan Upah Tenaga Kerja di CV. Era Mitra Bersama di Tinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Riau

Mulyadi, (2019), *Penetapan Upah Minimum*”, *Jurnal Katalogis*, Vol. 2, No. 2 (Februari 2016), ISSN 2302-2019

### **Undang-Undang**

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang *Pengupahan*  
Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*



## Lampiran 1: SK Penetapan Pembimbing Skripsi



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
Nomor: 3026/Un.08/FSH/PP.00.9/8/2023

## TENTANG

## PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang :**
- Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
  - Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
  - Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Mengingat :**
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
  - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  - Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
  - Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  - Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
  - Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
  - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
  - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
  - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

## MEMUTUSKAN:

**Menetapkan :** KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG BIMBINGAN SKRIPSI

- KESATU :** Menunjuk Saudara (i);
- Prof. Dr. Nardin, M.Ag Sebagai Pembimbing I
  - Dr. Agustin Hanapi, Lc., MA Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i);
- Nama : Paramita Hayati  
NIM : 190106060  
Prodi : Ilmu Hukum  
Judul : Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja di New Menara Coffee
- KEDUA :** Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- KETIGA :** Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;
- KEEMPAT :** Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh  
pada tanggal 03 Agustus 2023  
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,

KAMARUZZAMAN R.

**Tembusan:**

- Rektor UIN Ar-Raniry;
- Ketua Prodi Ilmu Hukum;
- Mahasiswa yang bersangkutan;
- Arsip.

## Lampiran 2: Surat Permohonan Melakukan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 4547/Un.08/FSH.I/PP.00.9/11/2023

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
 Pemilik New Menara Coffee  
 Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
 Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **PARAMITA HAYATI / 190106060**

Semester/Jurusan : IX / Ilmu Hukum

Alamat sekarang : Rukoh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja di New Menara Coffee**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 26 November 2023  
 an. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
 Kelembagaan,



Berlaku sampai : 29 Desember  
 2023

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

AR - RANIRY

Lampiran 3: *Protokol Wawancara***PROTOKOL WAWANCARA**

Judul Penelitian/Skripsi : **Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja di New Menara Coffee**

Waktu Wawancara : Pukul 14.00-14.30 WIB/ 05 Desember 2023

Tempat : New Menara Coffee

Pewawancara : Paramita Hayati

Orang yang di wawancarai : M. Fadhil

Jabatan Narasumber : Pemilik New Menara Coffee

Wawancara ini akan meneliti tentang **“Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja di New Menara Coffee.”** Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari orang yang diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 30 menit (tiga puluh menit).

Daftar Pertanyaan:

1. Bagaimana sejarah New Menara Coffee berdiri?
2. Berapa karyawan/pekerja yang bekerja di NewMenara Coffee?
3. Berapa lama jam operasional New Menara Coffee?
4. Berapa upah/gaji pekerja di New Menara Coffee?
5. Dengan warung kopi yang buka selama 24 jam, tentunya para pekerja akan bekerja lembur. Apakah upah lembur terhadap pekerja di bayarkan?
6. Upah Minimum Regional untuk wilayah Aceh adalah sebesar Rp. 3.413.666 dan Upah minimum Kabupaten/Kota sebesar Rp. 3.540.555. Kendala apa yang menyebabkan Bang Fadhil

membayarkan upah dibawah minimum dan tidak membayar upah lembur?



## PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : **Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja di New Menara Coffee**

Waktu Wawancara : Pukul 14.30-15.00 WIB/ 05 Desember 2023

Tempat : New Menara Coffee

Pewawancara : Paramita Hayati

Orang yang di wawancarai : Nanda

Jabatan Narasumber : Pemilik New Menara Coffee

Wawancara ini akan meneliti tentang **“Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja di New Menara Coffee.”** Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari orang yang diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 30 menit (tiga puluh menit).

Daftar pertanyaan:

1. Sudah berapa lama bekerja di New Menara Coffee?
2. Posisi kerja apa yang anda tempati?
3. Berapa hari anda bekerja selama seminggu?
4. Dengan upah yang telah di tetapkan, apakah merasa keberatan dengan hal tersebut?

## Lampiran 4: Verbatim Wawancara

**VERBATIM WAWANCARA**

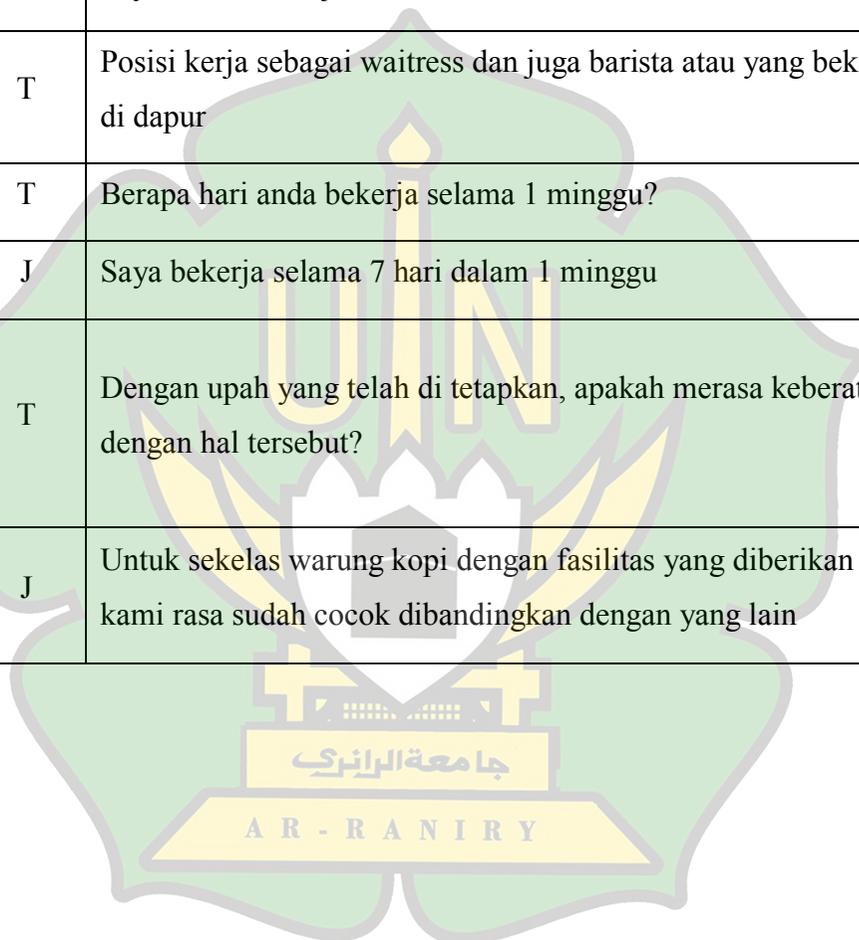
No	T/J	Isi Wawancara
1	T	Bagaimana sejarah New Menara Coffee berdiri?
2	J	New Menara Coffee ini berdiri sejak 2022, merupakan cabang kedua dari New Menara Kupa yang ada di Sigli, Kabupaten Pidie yang sudah ada sejak 2021.
3	T	Berapa karyawan yang bekerja di New Menara Coffee?
4	J	Karyawan yang bekerja di New Menara Coffee ada 3 orang
5	T	Berapa lama jam operasional New Menara Coffee?
6	J	New Menara Coffee buka selama 24 jam
7	T	Berapa upah/gaji pekerja di New Menara Coffee?
8	J	Upah pekerja di New Menara Coffee terbagi 2 tergantung shift nya, upah sebesar Rp. 1.300.000 untuk pekerja yang bekerja shift 1, bekerja mulai dari pukul 07.00-18.00 WIB dan dia hanya satu orang yang bekerja selama shift 1 ini, kemudian upah sebesar Rp. 800.000 untuk yang bekerja di shift 2 yang dikerjakan 2 orang, dan 1 orang akan di <i>rolling</i> shift setiap minggu nya.
9	T	Dengan warung kopi yang buka selama 24 jam, tentunya para pekerja akan bekerja lembur. Apakah upah lembur terhadap pekerja di bayarkan?
10	J	Upah lembur tidak dibayarkan, semua sudah termasuk ke dalam gaji pokok.

11	T	Upah Minimum Regional untuk wilayah Aceh adalah sebesar Rp. 3.413.666 dan Upah minimum Kabupaten/Kota sebesar Rp. 3.540.555. Dan karena New Menara Coffee buka selama 24 jam, maka pekerja juga berhak atas upah lembur. Faktor apa yang menyebabkan Bang Fadhil membayarkan upah dibawah minimum dan tidak membayar upah lembur?
12	J	Faktor yang menyebabkannya adalah penghasilan yang tidak menentu setiap harinya, selain itu kami juga memberikan uang makan dan uang rokok yang dimana jika dihitung senilai Rp. 50.000 dan itu diluar gaji pokok.



## VERBATIM WAWANCARA

No	T/J	Isi Wawancara
1	T	Sudah berapa lama bekerja di New Menara Coffee?
2	J	Saya sudah bekerja selama 8 bulan
3	T	Posisi kerja sebagai waitress dan juga barista atau yang bekerja di dapur
4	T	Berapa hari anda bekerja selama 1 minggu?
5	J	Saya bekerja selama 7 hari dalam 1 minggu
6	T	Dengan upah yang telah di tetapkan, apakah merasa keberatan dengan hal tersebut?
7	J	Untuk sekelas warung kopi dengan fasilitas yang diberikan kami rasa sudah cocok dibandingkan dengan yang lain



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama/NIM : Paramita Hayati

Tempat/Tanggal Lahir : Bangko, 25 Februari 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Pekerjaan : Mahasiswa

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Gampong Kuala Pidie, Sigli Kab. Pidie, Aceh

Orang Tua

Ayah : Amru Hasibuan

Ibu : Ema

Alamat : Gampong Kuala Pidie, Sigli Kab. Pidie, Aceh

Pendidikan

SD/MIN : SDN 100070 Lobulayan

SMP/MTs : SMPN 1 SIGLI

SMA/MA : SMAN 1 SIGLI

S-1 : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar di  
pergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 20 Desember 2023

Penulis

Paramita Hayati

Lampiran 6: *Dokumentasi Wawancara*



Wawancara dengan pemilik dan salah satu pekerja di New Menara Coffee



Suasana diluar ruangan New Menara Coffee



Suasana di dalam ruangan New Menara Coffee

