

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA  
ATAS HAK LEMBUR BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
Hukum (S.H) Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Sriwijaya*

**Disusun Oleh :**

**ANDREAN FALAH**

**02011282126130**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA**

**2025**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
INDRALAYA**

**HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ANDREAN FALAH  
NIM : 02011282126130  
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

**JUDUL SKRIPSI**

**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Hak Lembur Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif dan dinyatakan lulus memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Indralaya, Maret 2025

Disetujui oleh :

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu

  
Prof. Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.  
NIP.198109272008012013

  
Dr. Sudi Flambonita, S.H., M.H.  
NIP.197907182009122001



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Sriwijaya  
  
Prof. Dr. Joni Emirzon, S.H., M.Hum.  
NIP.196606171990011001

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andrean Falah  
NIM : 02011282126130  
Tempat / Tanggal Lahir : Lahat / 26 April 2002  
Fakultas : Hukum  
Strata Pendidikan : S1  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan pernyataan saya ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul di kemudian hari dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, Maret 2025



Andrean Falah  
NIM.02011282126130

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung”*

(Q.S Ali Imran: 173)

*“Tetaplah menjadi manusia, mengertilah manusia dan manusiakanlah manusia”*

*(Gus Mus)*

**Skripsi ini saya persembahkan untuk :**

- 1. Kedua Orang Tua, Bapak dan Mamaku tercinta**
- 2. Kakak dan Abangku tersayang**
- 3. Keluarga besar tercinta**
- 4. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**
- 5. Para sahabat seperjuanganku**
- 6. Almamater kebanggaan**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS HAK LEMBUR BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”** sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada program studi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Maka dari itu, kritik maupun saran yang membangun akan sangat diterima guna menyempurnakan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, terutama kepada Ibu Prof. Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum. dan Ibu Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H. yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam membantu penulisan skripsi ini, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa penuh hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai. Penulis juga berharap skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca.

Indralaya, Maret 2025  
Penulis



Andrean Falah  
NIM.02011282126130

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan saran yang berguna dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Kepada Allah SWT. yang telah memberikan segala kenikmatan di hidup saya;
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Dr. M. Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S. Ant., M.A., LL.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
7. Ibu Ibu Helena Primadiani Sulistyningrum, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik penulis dari awal hingga akhir perkuliahan yang dengan ikhlas memberikan semangat, arahan, dan motivasi pada awal perkuliahan penulis hingga selesai;
8. Ibu Prof. Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya sekaligus Pembimbing Utama penulis

yang sangat banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis tanpa rasa lelah memberikan penulis nasihat dan pengarahan hingga penulisan skripsi ini selesai;

9. Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H., selaku Pembimbing Pembantu penulis yang juga banyak membantu dan meluangkan waktunya tanpa rasa lelah memberikan penulis arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai;
10. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah mendidik, membimbing, dan memberikan ilmu pengetahuan serta motivasi selama penulis menjalankan proses perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini;
11. Seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang dengan sabar melayani mahasiswa, memberikan kemudahan, dan kelancaran sarana dan prasarana selama penulis menjalani perkuliahan;
12. Kedua orang tua yang penulis cintai dan sayangi, Papa Yushartono dan Mama Anna Yusuf, terimakasih atas segala cinta, kasih, semangat, nasihat, dukungan untuk penulis menyelesaikan skripsi ini, serta saudara-saudara yang penulis sayangi, Kakak Amelia Fitri (Mama Al) dan Adik Nayla Putri Apriliza yang telah memberi semangat kepada penulis dalam

menjalankan proses perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini;

13. Kekasih yang penulis sayangi, Ochi Ananda Putri, yang telah memberikan semangat, motivasi, waktu, tenaga, pikiran, dan selalu menjadi tempat penulis untuk berkeluh kesah;
14. Sahabat penulis, M. Arief Setiawan, Subhan Zuhri, dan Wahyu Adi Syahputra, yang sudah memberikan semangat serta motivasi kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini;
15. Rekan-Rekan Lahat (capt oleng) yang bersedia meluangkan waktu untuk menemani penulis ketika berada di Lahat dan juga di Indralaya;
16. Rekan Seperjuangan, Irvan Aditya Nugroho dan Andika yang menjadi sahabat sekaligus rekan seperjuangan penulis dalam menjalani perkuliahan. Terimakasih untuk setiap cerita dan kenangan yang telah dijalani;
17. Rekan Seperjuangan (positive boys) yang selalu memberikan motivasi satu sama lain untuk tetap semangat dalam penulisan skripsi ini;
18. Teman-Teman FH (HAN Squad), Fahreza Sinatrya Dewi, Febri Susiantika, Najwa Almira, Imawan Mashyuri, Afifah Ariswati Sulipa yang menjadi teman penulis selama proses perkuliahan hingga penulisan skripsi ini;
19. Badan Organisasi LSO Olympus, yang telah menjadi tempat

- penulis untuk belajar berorganisasi selama masa perkuliahan;
20. Kelompok PLKH B1, yang telah menjadi bagian dari proses menjalani perkuliahan, tempat untuk saling menghargai pendapat antar satu sama lain, dan belajar untuk tidak bersikap egois terhadap sesama.;
  21. DPRD Kota Palembang, Ketua, Wakil Ketua, Kepala Bagian, Pegawai, dan Staff bertugas, yang telah bersedia menerima, memberikan arahan, bimbingan, dan pengetahuan kepada penulis selama menjalani kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL);
  22. Seluruh rekan-rekan Fakultas Hukum Angkatan 2021, yang telah menjadi bagian dari setiap cerita yang telah di jalani selama proses perkuliahan dari awal hingga akhir perkuliahan;
  23. Kepada Andrean Falah, yakni penulis sendiri yang selalu bertahan dalam setiap masalah dan cobaan yang ada dan selalu berusaha dalam proses penulisan ini hingga akhirnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan;

Indralaya, Maret 2025  
Penulis

Andrean Falah  
NIM.02011282126130

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A.Latar Belakang.....	1
B.Rumusan Masalah.....	12
C.Tujuan Penelitian .....	12
D.Manfaat Penelitian.....	13
E.Ruang Lingkup Penelitian.....	14
F. Kerangka Teori.....	14
1. Teori Keadilan Sosial .....	15
2. Teori Penegakan Hukum .....	18
3. Teori Perlindungan Hukum .....	20
4. Teori Efektivitas Hukum .....	24
G.Metode Penelitian.....	27
<b>BAB II Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Kerja Lembur</b> .....	32
1. Tinjauan Tentang Hukum Ketenagakerjaan .....	32
A. Pengertian Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	32
B. Sumber Hukum Ketenagakerjaan .....	34
C. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan.....	36
D. Hubungan Kerja .....	46

2. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum .....	50
A. Pengertian Perlindungan Hukum .....	50
B. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.....	51
C. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	54
D. Perlindungan Upah.....	56
3. Tinjauan Tentang Kerja Lembur .....	59
A. Pengertian Kerja Lembur .....	59
B. Upah Kerja Lembur.....	61
C. Pengaturan Waktu Kerja Lembur .....	63
<b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
A. Perlindungan hukum bagi pekerja atas hak lembur yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.....	66
1. Pengawas Ketenagakerjaan.....	69
2. Hubungan Industrial .....	72
3. Pidana.....	76
B. Dampak dari pelanggaran terhadap hak lembur bagi pekerja dan mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh oleh pekerja yang tidak mendapatkan hak lemburnya sesuai peraturan .....	79
1. Dampak dari pelanggaran terhadap hak lembur bagi pekerja.....	79
2. Mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh oleh pekerja yang tidak mendapatkan hak lemburnya sesuai peraturan .....	90
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>103</b>
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran .....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>106</b>

## **DAFTAR TABEL**

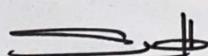
<b>Tabel 1.1</b> Perusahaan yang Melakukan Pelanggaran Terkait Upah Lembur .....	11
<b>Tabel 2.1</b> Perhitungan Upah Kerja Lembur .....	62

### ABSTRAK

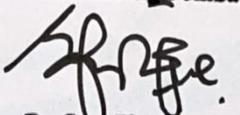
Skripsi ini berjudul: **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Hak Lembur Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.** Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 78 ayat (2) menjelaskan bahwa "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur", namun masih ditemukan perusahaan yang tidak membayarkan upah lembur kepada pekerja. Untuk itu diperlukan perlindungan hukum bagi pekerja yang hak lemburnya tidak dibayarkan oleh perusahaan serta dampak pelanggaran hak lembur bagi pekerja dan mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh oleh pekerja yang tidak mendapatkan hak lemburnya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil dari penelitian ini (1) Perlindungan hukum secara preventif melalui Undang-undang perusahaan perlu untuk membuat ketentuan yang jelas dalam pengupahan lembur, dan pengawas ketenagakerjaan rutin untuk mengawasi. Perlindungan hukum represif dengan tindakan dalam rangka menegakkan aturan, pekerja diberikan perlindungan hukum untuk memenuhi haknya, yaitu Dinas Ketenagakerjaan dalam hal ini pengawas Dinas Ketenagakerjaan, Pengadilan Hubungan Industrial, Hukum Pidana dan; (2) dampak pelanggaran hak lembur bagi pekerja yaitu kerugian waktu, menurunnya kondisi fisik dan mental pekerja, dan menurunnya produktivitas dari pekerja, lalu mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh pekerja yaitu diawali perundingan bipartit bersama serikat pekerja, lalu mediasi melalui dinas ketenagakerjaan sebagai pihak netral, lalu setelah semua proses tadi ditempuh dan belum menemui penyelesaian maka pekerja dapat menggugat lewat Pengadilan Hubungan Industrial.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja, Hak Lembur

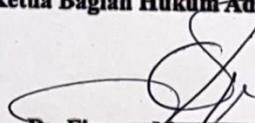
**Pembimbing Utama**

  
Prof. Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum  
NIP.198109272008012013

**Pembimbing Pembantu**

  
Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H  
NIP. 197907182009122001

**Mengetahui,**  
**Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara**

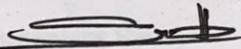
  
Dr. Firman Muntaqo, S.H., M.Hum.  
NIP.196311111990011001

## ABSTRACT

*This study examines legal protection for Workers' Overtime Rights based on Law No. 13 of 2003 on Manpower. Law Number 13 of 2003 on Manpower, Article 78 paragraph (2), stipulates that "Employers who employ workers/laborers beyond working hours are obliged to pay overtime work wages". However, cases where companies fail to pay overtime wages are still prevalent. Therefore, legal protection is needed for workers whose overtime rights are not fulfilled by companies, as well as addressing the impact of violations of overtime rights on workers and the dispute resolution mechanisms available to them. This study used a normative legal research method by analyzing regulations related to the discussed issues using a statutory and case approach. The findings revealed that (1) Preventive legal protection was achieved through labor laws that mandated clear provisions on overtime payments, with regular monitoring by labor inspectors. Repressive legal protection was carried out through enforcement measures to uphold regulations, with workers receiving legal protection to claim their rights via the Labor Office, the Industrial Relations Court, Criminal Law, and others. (2) The impacts of overtime rights violations on workers include loss of personal time, deterioration of physical and mental health, and decreased productivity. The dispute resolution mechanisms for workers include bipartite negotiations with labor unions, mediation through the labor office as a neutral party, and filing lawsuits with the Industrial Relations Court if previous efforts fail to yield results.*

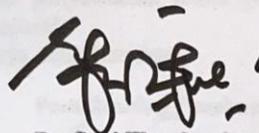
**Keywords:** Legal Protection, Workers, Overtime Rights

Advisor I



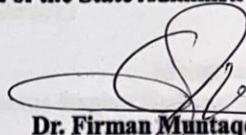
Prof. Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum  
NIP.198109272008012013

Advisor II



Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H  
NIP. 197907182009122001

Acknowledge by,  
Head of the State Administrative Law Department



Dr. Firman Muntago, S.H., M.Hum  
NIP.196311111990011001

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum yang berasaskan Pancasila, mengadopsi konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) yang menghormati harkat dan martabat manusia untuk mencapai masyarakat yang adil dan sejahtera. Prinsip ini sejalan dengan amanat konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang menjadi landasan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam mewujudkan tujuan negara kesejahteraan, Pemerintah bertanggung jawab memberikan perlindungan hukum kepada setiap warga negara, terutama kepada para pekerja yang memiliki peran krusial dalam pembangunan nasional.

Perlindungan hukum bagi warga negara untuk bekerja merupakan upaya pemenuhan hak konstitusional sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945.<sup>1</sup> Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia.<sup>2</sup> Artinya negara memberi pekerjaan atau lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya untuk dapat dinikmati oleh masyarakat, disinilah salah satu peran negara dalam menjamin kesejahteraan

---

<sup>1</sup> Raharjo, Satijipto. *Ilmu Hukum*, Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53. .

<sup>2</sup> Khairani. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016 hlm. 2.

sosial. Komitmen konstitusional ini menjadi landasan jaminan hak konstitusional untuk mendapatkan keadilan bagi warga Negara, termasuk didalamnya adalah memperoleh pekerjaan.<sup>3</sup>

Bekerja merupakan hak dari setiap manusia, dalam rangka mewujudkan jaminan pekerjaan kepada warga negara maka pemerintah melakukan pembangunan di segala bidang termasuk di bidang perekonomian. Pekerjaan sebagai sarana bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dapat diperoleh melalui usaha sendiri maupun melalui orang lain atau diberikan oleh pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang atau badan yang mempunyai pekerjaan atau modal untuk diusahakan dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa, dalam hal ini pemberi kerja merupakan badan pemerintah maupun swasta.<sup>4</sup> Pengusaha dan pekerja harus mematuhi undang-undang yang berlaku. Di samping itu, pekerja juga harus mengikuti aturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja. Keduanya memiliki tanggung jawab bersama atas lingkungan kerja di perusahaan, karena perjanjian yang mengikat mereka memiliki kekuatan hukum setara dengan undang-undang. Agar sebuah perjanjian dapat dikatakan sah dapat dilihat dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana apabila perjanjian yang dibuat bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum. Terdapat dua subjek dalam perjanjian kerja, yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja dalam

---

<sup>3</sup> Suci Flambonita, *HUKUM KETENAGAKERJAAN (Telaah Keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Bagi Home Based Workers di Indonesia Perspektif Upah yang Layak*, Media Nusa Creative, Malang, 2020, hlm. 1.

<sup>4</sup> Khairani, *op.cit*, hlm 2

suatu perjanjian, dimana pihak pekerja akan mengikatkan dirinya pada pihak pengusaha atau perusahaan, untuk bekerja dan mendapatkan upah penghasilan, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dan membayar upahnya.<sup>5</sup>

Di bidang ketenagakerjaan, salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada rakyat untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak tersebut diatur melalui UU Ketenagakerjaan yang hampir secara kompherensif mengatur berbagai bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja, baik dalam menghasilkan barang maupun jasa, baik untuk kepentingan pribadi maupun masyarakat. Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting bagi perusahaan. Menurut Pasal 1 angka (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dikatakan dengan pekerja adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>6</sup> Definisi tersebut berbeda dengan definisi yang dijelaskan pada Pasal 1 angka (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu

---

<sup>5</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 68.

<sup>6</sup> Maimun, “*Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*”, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm.13

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Indonesia saat ini tengah giat melakukan pembangunan di berbagai sektor dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam proses pembangunan ini, tenaga kerja berperan penting, tidak hanya membantu mengangkat nama perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi juga memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Apalagi di era globalisasi, perkembangan di berbagai sektor berlangsung dengan sangat cepat, mempengaruhi segala aspek kehidupan, termasuk sektor ketenagakerjaan.

Pekerja/atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.<sup>7</sup> Berarti pekerja merupakan tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

Melalui peran tenaga kerja, perusahaan dapat mencapai tujuan utamanya, yaitu memaksimalkan penjualan output sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, perusahaan perlu memanfaatkan SDM secara optimal agar dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, sudah sepatutnya pemerintah

---

<sup>7</sup> *Ibid.* hlm. 14.

memberikan perhatian dan perlindungan terhadap tenaga kerja, karena tanpa tenaga kerja, proses pembangunan di Indonesia tidak akan berjalan.<sup>8</sup>

Apalagi perusahaan sering kali meminta karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja normal guna memenuhi permintaan pesanan yang tinggi dari pelanggan. Sebagai konsekuensinya, perusahaan wajib membayar upah lembur karena ini merupakan hak pekerja. Selain itu, perusahaan juga harus memenuhi kewajiban untuk membayar upah minimum. Berdasarkan hal tersebut, maka sudah sewajarnya bagi pemerintah untuk melindungi dan memperhatikan para tenaga kerja ini, karena tanpa mereka pembangunan di Indonesia tidak bisa terlaksana. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.

Tenaga kerja atau pekerja terkadang mendapatkan suatu hal yang tidak sesuai hak yang hendaknya didapatkan oleh tenaga kerja tersebut. Untuk melindungi hak-hak pekerja maka Pemerintah menetapkan kebijakan dalam bentuk Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang- undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa

---

<sup>8</sup> A.Z. Nasution, *Konsumen dan Hukum*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2002, hlm. 66

diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu hak dari pekerja yaitu adalah waktu kerja yang dijelaskan dalam pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja sudah dijelaskan ketentuannya, terdapat dalam pasal 77 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. “7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau”
- b. “8 (delapan)jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”<sup>9</sup>

Dalam kegiatan kerja, pengusaha seringkali mengharuskan pekerja untuk bekerja di luar jam kerja normal. Hal ini umumnya terjadi karena adanya peningkatan permintaan pasar atau belum tercapainya target produksi perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal ini disebut sebagai lembur. Kerja lembur adalah suatu hak bagi pekerja atau buruh. Makna dari hak tersebut adalah dimana pekerja lah yang memiliki keputusan untuk memilih apakah akan melakukan kerja lembur seperti yang dimintakan oleh pengusaha atau majikan. Ada beberapa alasan yang mempengaruhi / menyebabkan perusahaan meminta atau memerlukan para buruhnya untuk melakukan kerja lembur, diantaranya sebagai berikut :

---

<sup>9</sup> Pasal 21 angka (2), Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

- a. Dinamika perekonomian yang semakin maju dan pesat
- b. Mengejar target produksi yang sudah dicanangkan oleh perusahaan
- c. Memanfaatkan sebaik-baiknya Sumber daya Manusia dari buruh
- d. Ada kesempatan baik dalam pasar yang bisa dimanfaatkan oleh perusahaan
- e. Sudah menjadi kebiasaan atau budaya dalam internal perusahaan

Untuk waktu lembur sendiri sudah dijelaskan di pasal 26 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dimana “Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat)jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu”.

Bagi pekerja, penerapan kerja lembur ini juga memiliki keuntungan yang bagus untuk pekerja, dimana para pekerja yang sepakat untuk melakukan kerja lembur mereka berhak atas upah kerja lembur mereka. Hal ini sejalan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat (15) menjabarkan: “ Hubungan kerja adalah hubungan antara penguasaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah “. Dalam Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan ketika melaksanakan kerja lembur, pekerja memiliki hak yang wajib untuk pengusaha/pemberi kerja penuhi ketika pekerjaan dilaksanakan yaitu:

- a. “Membayar upah lembur.”
- b. “Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.”

- c. “Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih, yang tidak boleh diganti dengan uang.”

Pengusaha wajib memberikan upah bagi pekerja yang lembur, tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 88 ayat (3) huruf b menjelaskan bahwa upah kerja lembur merupakan salah satu bagian dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Terkait pengaturan upah lembur sendiri diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 31 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3). Pasal 31 ayat (1) menjelaskan “Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:

- a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan
- b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.

Lalu untuk pengaturan terkait upah lembur yang dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu dijabarkan dalam Pasal 31 ayat (2), diatur dengan ketentuan :

- a. perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
  1. jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
  2. jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan

3. jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam;

b. jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:

1. jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;

2. jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan

3. jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Lalu terkait kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu diatur dalam pasal 31 ayat (3), diatur dengan ketentuan:

a. jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;

b. jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan

c. jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Walaupun terkait upah lembur ini sudah jelas diatur tetapi sampai saat ini masih sering terjadi masalah terkait ketenagakerjaan walaupun peraturan yang mengatur ketenagakerjaan sudah ditetapkan. Seperti yang kita ketahui juga bahwa banyak perusahaan yang berdiri dan berkembang dengan baik dan pesat, hal ini tentu saja mempengaruhi pekerja. Seperti salah satu masalah yang sering terjadi adalah tidak membayarkan upah kerja lembur kepada pekerja

yang bekerja melebihi waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pelanggaran Ketenagakerjaan terkait pengupahan bagi tenaga kerja yang melakukan kerja lembur ini sering terjadi di perusahaan dengan berbagai alasan salah satu penyebabnya yaitu melakukan kejar target dalam usaha produksinya.<sup>10</sup> Ketika upah lembur tidak dipenuhi oleh perusahaan maka pekerja dapat melakukan berbagai upaya supaya hak upah mereka dapat dipenuhi oleh perusahaan. Sebagai contoh seperti 11 pekerja di Surabaya dimana lembur mereka mulai dari tahun 2019 sampai tahun 2020 tidak dibayar. Karena mereka merasa hak hak mereka tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan maka diawal february tahun 2021 mereka bersama serikat pekerja mengajak perusahaan untuk bermusyawarah terkait kekurangan gaji lembur upah lembur tersebut. Namun setelah dilakukan musyawarah sebanyak 2 kali, pihak perusahaan masih tetap tidak bersedia untuk membayar hak dari 11 pekerja tersebut berupa upah lembur. Karena pihak perusahaan tetap tidak bersedia membayar hak para pekerja maka pada akhir maret 2021, 11 pekerja tersebut melaporkan perusahaan ke pegawai pengawas ketenagakerjaan provinsi Jawa Timur. Setelah melalui tahap pemrosesan akhirnya perusahaan dinyatakan mempunyai kewajiban untuk membayar kekurangan upah lembur. Karena ketetapan dari pengawas ketenagakerjaan Jawa Timur tidak dijalankan oleh perusahaan kemudian pada tgl 21 february 2022 ke-11 pekerja mengajukan gugatan ke pengadilan. Hasilnya pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya

---

<sup>10</sup> Mifta Maulani Susanto, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Jm Kerja Pada CV. DM Pekalongan*”, Jurnal IKAMAKUM, Tangerang Selatan, 2022, hlm 1041

dalam putusan No.35 tahun 2022 menghukum perusahaan untuk membayar kekurangan upah lembur sebesar 217 juta lebih.

Berikut disajikan data-data perusahaan yang terbukti bersalah tidak memenuhi hak pemberian upah lembur bagi pekerja.

**Tabel 1.1**

**Perusahaan yang Melakukan Pelanggaran Terkait Upah Lembur**

No	Nama Perusahaan	Jenis Pelanggaran	Lokasi Perusahaan	Tanggal Temuan
1	PT Aditarwan	Upah lembur yang tidak sesuai dari besaran upah lembur yang seharusnya	Lahat, Sumatera Selatan	2019
2	PT Ekajaya Multi Perkasa	Upah lembur yang tidak sesuai dari besaran upah lembur yang seharusnya	Lahat, Sumatera Selatan	2019
3	PT. Sahabat Lingkungan Hidup	Tidak membayarkan lembur	Surabaya	2022
4	PT Transportasi Jakarta	Kurangnya Pembayaran upah Lembur berupa uang	Jakarta Timur	2022
5	PT Hamita Utama Karsa	Kurangnya Pembayaran upah Lembur berupa uang	Medan	2022
6	PT Solid Beton Indonesia	Kurangnya Pembayaran upah Lembur berupa uang	Bintan, Kepulauan Riau	2023

Sumber: Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan membahasnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS HAK LEMBUR BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja atas hak lembur yang tidak dibayarkan oleh perusahaan?
2. Apa dampak dari pelanggaran terhadap hak lembur bagi pekerja, dan bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh oleh pekerja yang tidak mendapatkan hak lemburnya sesuai peraturan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja atas hak lembur yang tidak dibayarkan oleh perusahaan
2. Untuk mengetahui dampak dari pelanggaran terhadap hak lembur bagi pekerja, dan juga mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh oleh pekerja yang tidak mendapatkan hak lemburnya sesuai peraturan yang berlaku

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Maka, dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang sebesar-besarnya. Adapun manfaat penelitian ini ialah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu dalam Hukum Administrasi Negara pada umumnya dan khususnya mengenai **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Hak Lembur Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan** dan selanjutnya dapat dijadikan rujukan dan penelitian lebih lanjut.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Para pekerja**

Dapat memberikan pemahaman bagi pekerja terkait hak lembur dalam hal ini upah lembur yang dimiliki oleh pekerja

#### **b. Pihak perusahaan**

Terkait hak lembur yang dimiliki oleh pekerja perusahaan dapat memperbaiki dan lebih memperhatikan hak tersebut untuk tidak melanggar ketentuan hukum yang ada

#### **c. Masyarakat Indonesia**

Tidak semua masyarakat Indonesia merupakan sarjana hukum, maka sebagai pembaca umum penulis mengharapkan melalui penulisan skripsi ini dapat memberikan pengetahuan yang mendalam atas

perlindungan hukum bagi pekerja atas hak lembur mereka dalam sebuah perusahaan tempat mereka bekerja.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian yaitu bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian agar pembahasan lebih spesifik dan untuk meminimalisir terjadinya ketidakjelasan yang mungkin akan muncul.<sup>11</sup> Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat, yang menjadi ruang lingkup penulisan skripsi ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja atas hak lembur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lalu dapat mengetahui yang menjadi dampak dari pelanggaran terhadap hak lembur bagi pekerja, dan bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh oleh pekerja yang tidak mendapatkan hak lemburnya sesuai peraturan.

### **F. Kerangka Teori**

Sebuah tinjauan perlu system teori sebagai suatu dasar atau konsep dalam penelitian, teori yang dibahas digunakan penulis sebagai acuan menjelaskan permasalahan yang diangkat melalui berbagai macam teori dari berbagai sudut pandang sehingga penulis dapat memecahkan permasalahan diatas, dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga teori berupa :

---

<sup>11</sup> Riduwan, *“Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula”*,(Bandung: Alfabeta, 2011)

## 1. Teori Keadilan Sosial

Keadilan adalah nilai utama yang harus menjadi landasan dalam setiap institusi sosial, sebagaimana kebenaran adalah pilar utama dalam sistem pemikiran. Konsep keadilan menempatkan keberlangsungan institusi tidak hanya pada efisiensi atau kemampuannya bekerja secara terorganisir, tetapi terutama pada keadilan yang diwujudkan. Dalam pandangan ini, suatu hukum, kebijakan, atau institusi harus ditinjau ulang, direformasi, atau bahkan dihapuskan jika terbukti tidak sesuai dengan prinsip keadilan, terlepas dari seberapa efektif atau rapinya dalam implementasi.

Prinsip keadilan menekankan pentingnya mempertahankan kehormatan dan hak individu yang tidak bisa diganggu gugat. Setiap orang memiliki martabat yang bersandar pada nilai-nilai keadilan, sehingga hak dan kebebasan ini tidak dapat diabaikan, sekalipun untuk mencapai kepentingan yang lebih besar dari mayoritas. Dalam perspektif ini, keadilan menolak keras gagasan bahwa pengorbanan kebebasan bagi kelompok tertentu dapat dibenarkan demi kesejahteraan pihak lainnya. Bahkan, keadilan juga tidak mengizinkan terjadinya pengorbanan yang terpaksa ditanggung oleh segelintir orang demi keuntungan yang tidak proporsional yang dinikmati oleh mayoritas. Atas dasar itulah, keadilan menuntut agar kebebasan, hak, dan kesejahteraan setiap individu dijaga dan tidak tunduk pada perhitungan politik atau kalkulasi sosial yang mengabaikan nilai-nilai moral.

Keadilan itu sendiri, sebagaimana didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah keadaan yang tidak berat sebelah, tidak memihak, dan tidak bertindak sewenang-wenang. Dalam pengertian praktisnya, adil berarti bahwa keputusan atau tindakan tertentu harus didasarkan pada norma-norma objektif yang menjamin hak dan kewajiban setiap pihak secara proporsional. Namun, penting untuk dipahami bahwa keadilan bersifat relatif. Apa yang dianggap adil oleh satu individu atau kelompok belum tentu dianggap adil oleh pihak lain. Dengan demikian, konsep keadilan harus selalu relevan dengan konteks sosial, budaya, dan nilai-nilai yang diakui dalam masyarakat tertentu.<sup>12</sup>

Skala keadilan yang diterapkan dalam suatu masyarakat cenderung bervariasi berdasarkan dinamika sosialnya. Di satu tempat, nilai keadilan mungkin didefinisikan secara berbeda dibandingkan dengan tempat lainnya, karena skala keadilan ditentukan oleh tata nilai dan ketertiban umum yang berlaku di masyarakat tersebut. Namun, pada dasarnya, keadilan tidak boleh dipisahkan dari nilai-nilai universal yang menghormati hak asasi manusia dan keseimbangan antara hak serta kewajiban.

Dalam konteks Indonesia, keadilan sosial menjadi salah satu tujuan utama dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, sebagaimana dicantumkan dalam sila kelima Pancasila, yakni "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia." Sila ini menegaskan bahwa keadilan adalah

---

<sup>12</sup> M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85.

nilai fundamental yang menjadi pedoman dalam kehidupan bersama. Nilai-nilai keadilan tersebut mencakup keadilan yang harus diwujudkan dalam hubungan manusia dengan dirinya sendiri, dengan sesama manusia, dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta dalam hubungannya dengan Tuhan.<sup>13</sup>

Prinsip keadilan sosial dalam Pancasila tidak hanya menjadi cita-cita normatif tetapi juga menjadi pedoman operasional dalam pembangunan nasional. Indonesia sebagai negara yang berlandaskan hukum harus menjamin bahwa nilai-nilai keadilan ini terwujud dalam setiap kebijakan dan tindakan negara. Dalam konteks pembangunan, keadilan menghendaki bahwa sumber daya dan peluang didistribusikan secara merata untuk memastikan tidak ada kelompok masyarakat yang tertinggal. Nilai-nilai keadilan ini juga mencerminkan komitmen negara untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, mewujudkan kesejahteraan rakyat, dan memastikan bahwa hak-hak dasar setiap warganya terlindungi.

Lebih lanjut, nilai-nilai keadilan dalam Pancasila menjadi landasan dalam membangun hubungan internasional yang damai dan adil. Indonesia mendorong prinsip-prinsip hubungan yang didasarkan pada penghormatan terhadap kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Nilai keadilan ini menekankan bahwa hubungan antarbangsa harus dijalankan secara seimbang dan tidak didasarkan pada eksploitasi atau ketimpangan yang hanya menguntungkan satu pihak.

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 86.

Keadilan, dalam seluruh dimensi dan penerapannya, menjadi fondasi utama dalam menciptakan masyarakat yang harmonis dan sejahtera. Nilai keadilan tidak hanya membentuk kerangka normatif, tetapi juga berperan sebagai pemandu tindakan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Sebagai pedoman yang bersifat universal, keadilan berfungsi menjaga harmoni antara hak dan kewajiban setiap individu, kelompok, serta negara. Oleh karena itu, keadilan tidak hanya menjadi tujuan akhir tetapi juga alat penting dalam menciptakan kehidupan yang bermartabat bagi semua pihak

## 2. Teori Penegakan Hukum

Hukum sebagai rekayasa sosial atau perencanaan sosial berarti bahwa hukum digunakan sebagai alat oleh agen perubahan atau tokoh pembaru yang dipercaya oleh masyarakat sebagai pemimpin untuk mengarahkan perubahan dalam masyarakat sesuai dengan tujuan atau rencana tertentu. Sebagai aturan yang mengatur perilaku manusia dan memiliki sifat memaksa, hukum perlu berfungsi secara efektif dalam mengubah perilaku serta mendorong individu untuk mematuhi nilai-nilai yang terkandung dalam norma hukum. Agar hal ini tercapai, hukum harus disosialisasikan dan diintegrasikan ke dalam kehidupan masyarakat. Selain itu, pelembagaan hukum perlu dilengkapi dengan penegakan hukum (law enforcement), yang merupakan bagian integral dari proses hukum secara keseluruhan, mencakup pembuatan hukum, penegakan, peradilan, dan administrasi keadilan.

Pembuatan hukum, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, hanyalah langkah awal dari rangkaian panjang upaya untuk mengatur masyarakat. Setelah tahap pembentukan hukum selesai, langkah berikutnya adalah penerapannya secara nyata dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Proses inilah yang dikenal sebagai penegakan hukum.<sup>14</sup>

Menurut Jimly Asshiddiqie, penegakan hukum adalah proses untuk memastikan bahwa norma-norma hukum diterapkan dan berfungsi secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam interaksi hukum di masyarakat dan negara. Dari sudut pandang subjeknya, penegakan hukum dapat dilakukan oleh berbagai pihak dalam arti luas, atau oleh pihak tertentu dalam arti sempit. Dalam arti luas, penegakan hukum melibatkan seluruh subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa pun yang mematuhi atau menerapkan norma hukum yang berlaku berarti telah berkontribusi pada penegakan hukum. Sementara itu, dalam arti sempit, penegakan hukum merujuk pada upaya aparat penegak hukum tertentu untuk memastikan bahwa aturan hukum dijalankan sesuai ketentuan. Jika diperlukan, aparat penegak hukum diberi wewenang untuk menggunakan daya paksa demi menegakkan hukum.<sup>15</sup>

Secara konseptual, Soerjono Soekanto menyatakan bahwa inti dari penegakan hukum terletak pada upaya menyelaraskan hubungan antara nilai-nilai yang telah dirumuskan dalam kaidah-kaidah yang tetap dengan tindakan nyata. Proses ini merupakan tahapan akhir dari penerapan nilai-

---

<sup>14</sup> Laurensius Arliman S, "*Penegakan Hukum dan Kesadaran Masyarakat*", deepublish, Yogyakarta, 2015, hlm. 11

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 12

nilai tersebut, bertujuan untuk menciptakan, menjaga, dan mempertahankan harmoni dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>16</sup> Penegakan hukum sangat bergantung pada peran aparat penegak hukum, karena merekalah yang bertugas memastikan aturan hukum dijalankan. Jika penegak hukum memiliki integritas yang buruk, hal ini akan menghasilkan penegakan hukum yang juga buruk. Sebaliknya, jika penegak hukum memiliki mentalitas yang baik dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, maka penegakan hukum akan berjalan dengan baik dan bersifat responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

### 3. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah hukum didefinisikan sebagai aturan, adat, atau norma tertentu yang secara resmi diakui mengikat masyarakat dan ditetapkan oleh penguasa atau pemerintah. Pengertian ini mencakup berbagai unsur, mulai dari undang-undang, peraturan, hingga keputusan pengadilan, termasuk vonis hakim.<sup>17</sup> Aturan-aturan hukum ini bertujuan untuk mengatur pergaulan hidup di masyarakat, menetapkan kaidah yang digunakan untuk memahami fenomena alam, serta memberikan pedoman atau pertimbangan yang digunakan dalam membuat keputusan di berbagai aspek kehidupan.

Perlindungan hukum sendiri dapat diartikan sebagai salah satu fungsi hukum yang utama, yaitu memastikan terciptanya keadilan,

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 14

<sup>17</sup> Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua, cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991) Hal 595

ketertiban, kemanfaatan, kedamaian, serta kepastian hukum. Konsep ini menggambarkan peran hukum sebagai instrumen untuk melindungi hak-hak individu dan kolektif dalam kehidupan bermasyarakat. Sebagai sarana yang memberikan perlindungan terhadap warga negara, hukum harus mampu menjadi alat pengayom yang efektif dan menghadirkan keadilan yang dapat dirasakan oleh semua pihak.

Beberapa pandangan dari para ahli mengenai pengertian perlindungan hukum memberikan perspektif yang lebih mendalam.

Berikut adalah beberapa di antaranya:

1. Satjipto Rahardjo mendefinisikan perlindungan hukum sebagai pengayoman terhadap kepentingan individu dengan memberikan hak kepada seseorang untuk bertindak berdasarkan kepentingannya. Hal ini mencerminkan fungsi hukum sebagai alat untuk melindungi individu dari segala bentuk pelanggaran terhadap hak asasinya.<sup>18</sup>
2. Muchsin menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah aktivitas yang dilakukan untuk melindungi individu, baik melalui penyelarasan nilai-nilai maupun penerapan norma-norma, yang terwujud dalam sikap dan perilaku manusia. Melalui harmonisasi ini, tujuan akhirnya adalah menciptakan ketertiban dalam interaksi sosial dan memastikan bahwa setiap hubungan manusia berjalan sesuai dengan norma yang berlaku.

---

<sup>18</sup> Sajipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung:PT.Citra AdityaBakti, 2000) hlm. 5

3. Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum selalu terkait erat dengan kekuasaan, baik kekuasaan pemerintah maupun ekonomi. Dalam konteks hubungan antara pemerintah dan rakyat, perlindungan hukum diberikan untuk melindungi hak rakyat dari tindakan pemerintah yang bisa merugikan. Sementara itu, dalam konteks ekonomi, perlindungan hukum difokuskan pada upaya melindungi kelompok lemah, seperti pekerja, dari pihak-pihak yang lebih kuat secara ekonomi, seperti pengusaha.<sup>19</sup>

Sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila, Indonesia berkewajiban untuk memberikan perlindungan hukum kepada seluruh warganya tanpa membedakan jenis kelamin atau latar belakang lainnya. Konsep ini didasarkan pada penghormatan terhadap hak asasi manusia sebagai wujud manusia baik sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial. Perlindungan hukum di Indonesia berfungsi sebagai pengakuan dan penghormatan atas hak setiap warga negara, sekaligus menjadikan negara sebagai pelindung yang bertugas menjaga keharmonisan masyarakat dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Perlindungan tersebut dilakukan dengan semangat kekeluargaan guna menciptakan kesejahteraan bersama.

Dalam konteks linguistik, kata perlindungan berasal dari kata dasar "lindung" yang dalam KBBI memiliki arti menjaga, mengayomi,

---

<sup>19</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

mempertahankan, dan melindungi sesuatu dari hal-hal yang bersifat merugikan. Perlindungan mengacu pada upaya untuk memelihara sesuatu yang berharga, baik itu barang, benda, maupun hak dan kepentingan individu. Secara umum, perlindungan juga mencakup pengayoman terhadap kelompok atau individu yang lebih lemah dari ancaman bahaya, baik secara fisik maupun nonfisik. Dalam konteks hukum, perlindungan hukum didefinisikan sebagai pengayoman yang diberikan melalui sarana hukum dengan tujuan menjamin keamanan, kedamaian, dan pemenuhan hak-hak individu maupun kelompok masyarakat.

Lebih spesifik lagi, menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, perlindungan hukum mencakup berbagai upaya yang dilakukan secara sadar oleh individu, institusi pemerintah, maupun sektor swasta untuk memastikan bahwa hak asasi manusia dihormati, dilindungi, dan dipenuhi sesuai ketentuan yang diatur oleh hukum. Hal ini tidak hanya bertujuan untuk melindungi individu secara personal, tetapi juga sebagai upaya kolektif untuk mendukung kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Undang-undang ini mengatur berbagai mekanisme perlindungan dan pengamanan hak-hak dasar, termasuk upaya preventif untuk mencegah pelanggaran, dan langkah represif untuk menyelesaikan pelanggaran yang terjadi.

Dengan demikian, perlindungan hukum dapat dipahami sebagai segala bentuk usaha yang dilakukan untuk memastikan bahwa hak-hak individu dihormati dan dipenuhi. Perlindungan ini berfungsi sebagai pilar

utama dalam menciptakan keadilan sosial dan kemaslahatan dalam masyarakat.

#### 4. Teori Efektivitas Hukum

Menurut Hans Kelsen, dalam membahas efektivitas hukum, diperlukan juga pembahasan tentang validitas hukum. Validitas hukum mengacu pada keberadaan norma-norma hukum yang bersifat mengikat, sehingga setiap individu diharapkan bertindak sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh norma-norma tersebut. Validitas ini mencakup kewajiban untuk mematuhi dan menerapkan norma-norma tersebut dalam berbagai aspek kehidupan. Sebaliknya, efektivitas hukum merujuk pada sejauh mana norma-norma hukum tersebut benar-benar diterapkan oleh masyarakat dan memengaruhi perilaku mereka. Dengan kata lain, efektivitas hukum menilai sejauh mana hukum itu nyata-nyata ditaati dan dijalankan oleh masyarakat.<sup>20</sup>

Efektivitas berasal dari kata "efektif," yang dalam arti dasarnya menunjukkan keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks hukum, efektivitas mengukur kesesuaian antara tujuan yang diinginkan oleh norma-norma hukum dengan hasil nyata yang dicapai dalam implementasinya. Secara umum, efektivitas adalah kemampuan suatu sistem, organisasi, atau entitas untuk melaksanakan tugas, fungsi, program, atau misinya secara optimal, tanpa menghadapi hambatan atau tekanan yang berarti dalam pelaksanaannya.

---

<sup>20</sup> Sabian Usman, "*Dasar-Dasar Sosiologi*", Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2009, hlm 12

Dengan demikian, efektivitas hukum mencerminkan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam hukum. Ukuran efektivitas adalah sejauh mana hukum mampu mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Hukum menjadi efektif apabila mampu memengaruhi perilaku individu atau kelompok untuk bertindak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diketahui melalui keberhasilan atau kegagalan norma hukum dalam mengarahkan tindakan masyarakat menuju tujuan yang diinginkan.<sup>21</sup>

Efektivitas hukum sangat erat kaitannya dengan cara norma-norma hukum dirancang dan diterapkan. Salah satu cara paling efektif untuk mendorong masyarakat mematuhi norma hukum adalah dengan mencantumkan sanksi sebagai konsekuensi atas pelanggaran. Sanksi memiliki peran penting dalam mengatur perilaku masyarakat, karena dengan keberadaannya, masyarakat memiliki dorongan atau motivasi untuk mematuhi hukum guna menghindari risiko hukuman. Sanksi juga menunjukkan bahwa norma hukum tidak hanya bersifat imbauan, tetapi memiliki kekuatan pemaksa yang harus dipatuhi.

Dalam perspektif sosiologis, keberlakuan kaidah hukum dapat dilihat dari keefektifannya. Suatu norma hukum dianggap berlaku jika norma tersebut efektif dalam memengaruhi perilaku masyarakat. Keberlakuan ini dapat dijelaskan melalui dua teori utama:

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm 13

Teori Pengakuan: Menurut teori ini, kaidah hukum dianggap berlaku jika norma tersebut diterima dan diakui oleh masyarakat. Penerimaan masyarakat menunjukkan bahwa norma hukum tersebut sejalan dengan nilai-nilai, kebiasaan, dan kebutuhan sosial yang ada. Dalam konteks ini, efektivitas hukum sangat bergantung pada tingkat pengakuan dan penerimaan masyarakat terhadap norma-norma yang ditetapkan.

Teori Paksaan: Dalam teori ini, kaidah hukum dianggap berlaku karena adanya kekuasaan yang memaksakan penerapannya, meskipun norma tersebut tidak sepenuhnya diterima oleh masyarakat. Kekuasaan pemerintah atau otoritas memiliki peran penting dalam memastikan bahwa hukum ditaati, baik melalui pemberlakuan sanksi maupun upaya penegakan lainnya. Dalam teori ini, kepatuhan terhadap hukum sering kali dipicu oleh rasa takut terhadap konsekuensi negatif yang mungkin terjadi jika melanggar hukum.

Efektivitas hukum juga mencakup aspek praktis dari implementasi hukum itu sendiri. Hukum yang efektif adalah hukum yang mampu mencapai tujuan-tujuannya, seperti menciptakan keadilan, menjaga ketertiban, dan memberikan kepastian hukum. Ketika hukum tidak mampu menjalankan fungsi-fungsi ini, maka hukum tersebut dianggap tidak efektif. Oleh sebab itu, keberhasilan suatu hukum sering kali diukur dari seberapa besar hukum tersebut berhasil memengaruhi perilaku individu atau masyarakat untuk mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, efektivitas hukum juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kejelasan norma hukum, keterjangkauan hukum bagi masyarakat, dan kesesuaian hukum dengan nilai-nilai sosial yang berkembang. Norma hukum yang jelas, mudah dipahami, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat akan lebih efektif dalam mengatur perilaku manusia. Sebaliknya, hukum yang tidak jelas atau bertentangan dengan norma sosial sering kali mengalami hambatan dalam implementasinya, sehingga sulit mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada intinya, efektivitas hukum mencerminkan seberapa jauh hukum mampu menjalankan fungsi-fungsi utamanya, yaitu mengatur perilaku masyarakat, memberikan perlindungan hak-hak individu, dan memastikan keadilan sosial. Keberhasilan hukum tidak hanya diukur dari kepatuhan masyarakat, tetapi juga dari kemampuan hukum dalam menciptakan perubahan sosial yang positif sesuai dengan prinsip keadilan, ketertiban, dan kepastian hukum.

## **G. Metode Penelitian**

Adapun metode pendekatan yang penulis gunakan dalam membahas permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dilakukan dengan pendekatan hukum yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif), yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

Pendekatan yuridis normatif adalah metode yang dilakukan dengan mengacu pada sumber-sumber hukum utama, melalui penelaahan teori, konsep,

asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini. Penelitian hukum normative mengkaji dari berbagai aspek seperti teori-teori hukum dan menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang berkaitan dalam menjawab permasalahan dalam penelitian.

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur, komposisi, lingkup dan materi, konsistensi, penjelasan umum, dan pasal demi pasal.<sup>22</sup> Penelitian hukum yuridis normatif atau juga disebut dengan penelitian Hukum Kepustakaan adalah suatu metode atau cara yang digunakan dalam penelitian hukum dengan meneliti bahan pustaka yang ada.<sup>23</sup> Penelitian hukum normatif mengkaji dari berbagai aspek seperti teori-teori hukum dan menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang berkaitan dalam menjawab permasalahan dalam penelitian.

### 2. Pendekatan Penelitian

#### a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statutes Approach*)

Penelitian hukum ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan perundang-undangan atau *Statutes approach* adalah

---

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, PT.Raja Grafindo, Jakarta 2006, hlm 129.

<sup>23</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tindakan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm.13-14

pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang dibahas.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mempelajari kasus-kasus yang sudah diputus pengadilan dan memiliki kekuatan hukum tetap. Peneliti mencoba untuk membangun argumentasi dengan menggunakan kasus yang sudah berkekuatan hukum tetap.

3. Bahan Penelitian, terdiri dari:

a. Bahan penelitian hukum, berupa:

1. Bahan Hukum Primer

a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
LN.2003/NO.39, TLN NO.4279

c. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial LN.2004/No 6, TLN No.4356

d. Undang- undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan  
Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun  
2022 Tentang Cipta Kerja LN.2003/No.26, TLN No.4269

e. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian  
Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu  
Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja LN.2021/No.45, TLN  
No.6647

f. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan  
LN.2021/No.46, TLN No.6648

2. Bahan hukum sekunder yaitu segala kajian yang bersumber dari kepustakaan dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa buku jurnal hasil penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas.
3. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, yaitu berupa kamus hukum artikel dan media massa yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas.

b. Bahan-Bahan Non Hukum

Bahan non hukum merupakan bahan-bahan selain dari segi ilmu hukum namun dapat mendukung penjelasan dan pemecahan masalah penelitian hukum.

Bahan non hukum yang akan digunakan untuk mendukung penelitian ini antara lain, laporan tentang adanya perusahaan yang tidak membayarkan upah lembur pekerja, jurnal dan buku-buku Hak Asasi Manusia, KBBI.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (library research). Proses pengumpulan dilakukan dengan menelusuri bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Penelitian kepustakaan ini dianalisis secara kualitatif melalui penjelasan

deskriptif, berdasarkan literatur dari buku, media elektronik, serta bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

#### 5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Syafizal Helmi mengemukakan bahwa analisis data bertujuan untuk menyusun data dalam cara yang bermakna sehingga dapat dipahami.<sup>24</sup> Metode analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk menggambarkan serta menguraikan secara keseluruhan bahan hukum yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan yang berkaitan dengan judul penulisan hukum secara jelas dan rinci yang kemudian dianalisis guna menjawab permasalahan yang diteliti.

#### 6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan merupakan bagian akhir dari sebuah penelitian yang dirancang untuk menjawab tujuan penelitian. Kesimpulan yang ideal harus memberikan jawaban atas perumusan atau pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, kesimpulan ditarik menggunakan metode deduktif, yaitu proses penarikan kesimpulan yang dimulai dari pernyataan umum menuju hal-hal khusus melalui pendekatan logis atau pemikiran rasional.

---

<sup>24</sup> Syafizal Helmi, *Analisis Data: untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, USU press, Medan 2018, hlm 74.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Adrian dan Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Almaududi, “Hukum Ketenagakerjaan (Hubungan Kerja) Dalam Teori dan Praktik”, PT.Rajagrafindo Persada, Depok, 2021
- Aries Harianto, *Problema Hukum Ketenagakerjaan*, Media Nusa Creative, Malang, 2020
- Arifuddin Muda Harahap, “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan”, PT Literasu Nusantara Abadi Group, Malang, 2020
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- A.Z. Nasution, *Hukum Perlindungan Konsumen Suatu Pengantar*, Diadit Media, Jakarta, 2022
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019
- Djulaeka dan Devi Rahayu, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2019
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta , 2016
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2015
- M.Agus dan Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Kencana, Jakarta, 2014
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT.Pradnya Paramita, Jakarta:, 2003
- Much Nurachmad,” Cara menghitung upah pokok, upah lembur, pesangon & dana pensiun”, Visimedia, Ciganjur Jagakarsa, 2009
- Nindry Sulistya Widiastiani, “ Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-undang Cipta Kerja”, PT Kanisius, Yogyakarta, 2022
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, PT.Raja Grafindo, Jakarta 2006
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tindakan Singkat*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009

Suci Flambonita, *Hukum Ketenagakerjaan (Telaah Keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Bagi Home Based Workers di Indonesia Perspektif Upah yang Layak*, Media Nusa Creative , Malang, 2020

Raharjo, S, *Ilmu Hukum*, Pt. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000

Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Alfabeta, Bandung, 2011

Tri Widodo, Nina Zainab, dan Amalia Syauket, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja & Serikat Pekerja dalam hal Peralihan Kepemilikan Perusahaan”, CV. Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2022

Z Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, “Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia”, Kencana, Jakarta Timur, 2019

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* ( Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010)

Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2021

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja, Lembaran Negara RI tahun 2003, Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara RI tahun 2021, Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6647

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Lembaran Negara RI tahun 2021, Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6648

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara RI tahun 2023, Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6856.

## **C. Jurnal**

Mifta Maulani dan Susanto, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Jam Kerja Pada CV. DM . Jurnal IKAMAKUM*, Vol 2, 2022

Heidy Annisa Dharmawan, Agus Mulya Karsona dan Holyness N. Singadimedja, 2023, *Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Kerja Lembur*, Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum, Vol 7, 2023.

Tuti Sumarningsih, "Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi", Jurnal MKTS, Vol 20, 2014

#### **D. Sumber Lainnya**

*Hakim Memutuskan Transjakarta Wajib Membayar Upah Lembur*, 14 April 2022, <https://bantuanhukum.or.id/pengadilan-memerintahkan-pt-transjakarta-membayar-seluruh-upah-lembur-buruh-dan-menyatakan-putus-hubungan-kerja-buruh-dengan-transjakarta/> diakses pada tanggal 29/08/2024

Rahman Alamsyah. *Fungsi Hukum Menurut Jan Frederik Glastra van Loon*. DPC PERADI Tasikmalaya, 13 Mei 2022., <https://peradi-tasikmalaya.or.id/fungsi-hukum-menurut-jan-frederik-glastra-van-loon/> diakses pada tanggal 29/08/2024

Yehezkiel Faoma Taslim, *Karyawan Lembur Tak Dibayar: Apa Konsekuensi Perusahaan*, 15 Februari 2023, <https://dreamtalent.id/blog/karyawan-lembur-tak-dibayar-apa-konsekuensi-perusahaan> diakses pada tanggal 25/08/2024