PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK DI PT. HESED INDONESIA ATAS HAK UPAH LEMBUR BERDASARKAN PP NOMOR 35 TAHUN 2021

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

Strata Satu (S1) Ilmu Hukum

Oleh:

Wahyu Risky Mulia

(22110025)

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

TAHUN 2026

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK DI PT. HESED INDONESIA ATAS HAK UPAH LEMBUR BERDASARKAN PP NOMOR 35 TAHUN 2021

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

Strata Satu (S1) Ilmu Hukum

Oleh:

Wahyu Risky Mulia

(22110025)

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

TAHUN 2026

HALAMAN PENYERAHAN

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK DI PT. HESED INDONESIA ATAS HAK UPAH LEMBUR BERDASARKAN PP NOMOR 35 TAHUN 2021

Yang diajukan oleh:

Wahyu Risky Mulia

22110025

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI.

Pada hari Sabtu 12 September 2026

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Dr. Lilik Warsito, S.H.,M.H.,Sp.Not	**Susila Esdarwati, S.H.,M.Kn.,M.H**
NUPTK. 6438745646130072	**NUPTK. 26597626632330222**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK DI PT. HESED INDONESIA ATAS HAK UPAH LEMBUR BERDASARKAN PP NOMOR 35 TAHUN 2021

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Wahyu Risky Mulia

22110025

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan diterima untuk memenuhi tugas dan syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Ilmu Hukum Pada Universitas Darul ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Pada hari Selasa tanggal 22 September 2026. Dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus.

Dewan Penguji

Ketua,

Dr. Lilik Warsito, S.H.,M.H.,Sp.Not
NUPTK. 6438745646130072

Anggota

Susila Esdarwati, S.H.,M.Kn.,M.H
NUPTK. 26597626632330222

Anggota

Laelasari Ekaningsih, S.H.,M.H
NUPTK. 7450771672230222

Mengetahui
Dekan,

Dr. Mohammad Tohari, S.H.,M.H
NUPTK. 1248747648130113

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Wahyu Risky Mulia
NIM	: 22110025
Program Studi	: Ilmu Hukum
Fakultas	: Hukum
Judul Skripsi	: Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak di PT. Hesed Indonesia Atas Hak Upah Lembur Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Saya menegaskan bahwa skripsi yang disebutkan di atas sepenuhnya merupakan hasil penelitian pribadi saya, kecuali bagian-bagian yang mengacu pada materi eksternal. Jika di masa depan terbukti bahwa tesis saya sebenarnya adalah karya orang lain, saya siap untuk menerima tanggung jawab sesuai dengan hukum dan pedoman yang berlaku saat ini di Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi University.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Ungaran, 12 September 2026



Wahyu Risky Mulia
22110025

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Kawula Mung Saderma, Mobah Mosik Kersaning Hyang Sukma"

(Saya hanya mampu untuk menjalankan, sesudahnya semuanya akan saya pasrahkan kepada Tuhan)

"Sura Dira Jayaningrat, Lebur Dening Pangastuti"

(Segala sifat angkara murka akan kalah dengan kelembutan hati)

"Sepiro Gedene Sengsoro Yen Tinompo Amung Dadi Coba"

(Sebesar apapun cobaan atau masalah yang kita hadapi, jika kita terima dengan hati yang lapang, semua itu akan berlalu dan hanya menjadi cobaan semata)

(SH TERATE 1922)

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua;
2. Dosen Fakultas Hukum UNDARIS;
3. Almamater;
4. Diri sendiri.

KATA PENGANTAR DAN UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Ilamic Center Sudirman GUPPI. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mohamad Tohari, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum UNDARIS terima kasih atas bimbingannya terhadap penulis selama menjalankan studi;
2. Wakil Dekan Fakultas Hukum UNDARIS, Bapak Surya Kusuma Wardana, S.H., M.H selaku Dosen Wali banyak memberikan wawasan keilmuan dalam akademik maupun non akademik;
3. Ibu Lailasari Ekaningsih, S.H., M.H, selaku Kepala Program Studi Strata 1 Sarjana Ilmu Hukum UNDARIS yang banyak memberikan wawasan keilmuan dalam akademik maupun non akademik;
4. Bapak Dr. Lilik Warsito, S.H.,M.H.,Sp.Not selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan Penulisan Hukum serta telah meluangkan waktu dalam memberikan motivasi dan kesabaran dalam membimbing penulisan skripsi;
5. Ibu Susila Esdarwati, S.H.,M.Kn.,M.H yang telah memberikan wawasan maupun pengajaran, serta ketulusan dalam meluangkan waktu hingga kesabaran dalam menyelesaikan skripsi bagi penulis;

6. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sulisno dan Ibu Mustini. Terima kasih yang tak terhingga untuk setiap tetes keringat, air mata, doa di sepertiga malam, dan kasih sayang yang tak pernah putus. Terima kasih atas pengorbanan yang luar biasa, atas kesabaran mendengar keluh kesah, dan atas kepercayaan yang selalu diberikan. Kalian adalah alasan utama penulis tidak pernah menyerah. Segala pencapaian ini aku persembahkan untuk kalian. Semoga Allah selalu menjaga, melimpahkan kesehatan, dan membahagiakan kalian di dunia maupun di akhirat;
7. Kakak-kakakku tersayang. Terima kasih untuk dukungan, motivasi, nasihat, dan canda tawa yang selalu menguatkan. Terima kasih sudah menjadi tempat berbagi, tempat bertanya, dan contoh dalam hidup. Kehadiran kalian membuat perjalanan kuliah ini terasa lebih hangat dan tidak pernah merasa sendirian;
8. Kekasihku, Jovanka Evelyn Martavia. Terima kasih untuk kesabaran yang luar biasa, pengertian di saat-saat penulis sibuk dan moody, serta semangat yang tidak pernah habis. Terima kasih sudah menjadi pendengar terbaik, penyemangat paling hebat, dan rumah paling nyaman untuk pulang. Terima kasih sudah percaya dan selalu bilang "semangat ya, dikit lagi". Kamu adalah salah satu alasan skripsi ini bisa selesai;
9. Teman-teman seperjuangan. Terima kasih untuk 4 tahun kebersamaan yang luar biasa. Terima kasih untuk begadang bareng, bimbingan bareng, nangis bareng karena revisi, dan ketawa bareng karena hal-hal kecil. Terima kasih atas bantuan, diskusi, dan semangat yang kita bagi. Perjuangan ini akan selalu jadi cerita terbaik. Sukses selalu untuk kita semua.
10. Diri sendiri. Terima kasih atas segala proses panjang mulai dari jatuh, bangun, bangkit, dan berjuang menyelaraskan kehidupan antara kuliah dan bekerja. Jalan

hidup masih panjang, masih banyak kesempatan yang akan datang. Semoga disela-sela lelahnya hari terselip kebaikan dari arah tak terduga. Terima kasih telah berjuang dan bertahan hingga sejauh ini.

Sebagai penutup, penulis berharap semoga segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu Penulis menyelesaikan skripsi ini mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Ungaran, 12 September 2026

Wahyu Risky Mulia

ABSTRAK

Undang-Undang ketenagakerjaan di Indonesia telah menetapkan perlindungan hukum dan jaminan bagi pekerja kontrak melalui berbagai jenis perjanjian kerja, baik kontrak sementara maupun permanen. Penelitian ini fokus pada situasi di mana hak-hak ini diabaikan karena tantangan yang ditimbulkan oleh pemberi kerja.

Metode pendekatan yuridis empiris digunakan dalam pemecahan masalah dengan spesifikasi penelitian secara deskriptif analitis. Adapun metode penentuan sample yang digunakan adalah purposive sampling; metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi pustaka (library research), serta analisis data secara deskriptif analitis.

Perlindungan hukum memiliki nilai penting di lingkungan kerja, terutama melalui perjanjian kontrak dengan perusahaan. Dalam konteks ini, perlindungan hukum bertujuan untuk menjaga hak dan kesempatan dasar, sekaligus mencegah diskriminasi, dengan tujuan akhir meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendukung perkembangan bisnis. Efektivitas perlindungan lembur yang terbatas di PT. Hesed Indonesia muncul karena kurangnya hubungan yang baik antara budaya kepatuhan industri, sistem pemantauan, dan prinsip hukum, bukan karena tidak adanya regulasi. Oleh karena itu, tantangan utama terkait perlindungan kerja lembur di Indonesia berasal dari penerapan hukum dan budaya hukum yang berlaku, bukan semata-mata dari penyusunan peraturan.

Regulasi memiliki peranan penting untuk melindungi hak-hak pekerja dalam hubungan kerja, memastikan keadilan sekaligus perlindungan hukum. Aturan outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan memberi kejelasan hukum sambil melindungi kepentingan karyawan. Pekerja dengan rjanjian Kerja Waktu Tertentu harus tetap dilindungi hak-haknya, bahkan jika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa, selama jenis pekerjaannya tetap sama. Perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja mencakup dua hal: preventif, yaitu memenuhi hak dasar seperti upah, jaminan sosial, dan keselamatan di tempat kerja; dan represif, yang termasuk tindakan hukum untuk menegakkan hak jika terjadi konflik atau pelanggaran dari pihak pemberi kerja, sesuai dengan hukum yang berlaku.

Kata kunci: Perlindungan Hukum; Karyawan Kontrak; PT. Hesed Indonesia.

ABSTRACT

Labor laws in Indonesia, normatively, have provided legal protection and legal certainty for contract employees with various employment agreements, both fixed-term and indefinite-term contracts. When these rights are ignored due to obstacles from the company, it becomes an important focus of this study.

An empirical juridical approach is used to solve the problems, with the research specified as descriptive-analytical. The sample selection method used is purposive sampling; data collection methods include observation, interviews, and library research, with data analysis carried out descriptively and analytically.

Legal protection is really important in the workplace, especially through contract agreements with employers. In this case, legal protection is meant to safeguard basic rights and opportunities, while also preventing discrimination, with the goal of improving employee welfare and encouraging business growth. The low effectiveness of overtime protection at PT. Hesed Indonesia is due to weak integration between industry compliance culture, oversight frameworks, and legal substance, not because of a lack of rules. So, the main issue with overtime work protection in Indonesia comes from law enforcement and legal culture, not just the design of regulations.

Regulations are needed to protect workers' rights in employment relationships, ensuring fairness and legal protection. Outsourcing rules in labor law aim to provide legal clarity and protect employees. When employees are hired under a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), their rights must still be safeguarded, regardless of whether the service provider company changes, as long as the nature of the work remains the same. Legal protection for workers includes two elements: preventive, which means fulfilling normative rights like wages, social security, and workplace safety; and repressive, which involves legal measures to enforce rights if disputes or violations by the company occur, as stipulated by applicable law.

Keywords: Legal Protection; Contract Employees; PT. Hesed Indonesia.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....

HALAMAN PENYERAHAN i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI iIi

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

KATA PENGANTAR v

ABSTRAK viii

DAFTAR ISI x

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 11

C. Tujuan Penelitian 11

D. Manfaat Penelitian 11

E. Sistematika Penulisan 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14

A. Perlindungan Hukum 14

B. Karyawan Kontrak 20

C. Perseroan Terbatas 29

D. Hak Upah Lembur 32

BAB III METODE PENELITIAN 41

A. Metode Pendekatan Masalah 42

B. Spesifikasi Penelitian 43

C. Metode Penentuan Sample 44

D. Jenis-Jenis Data 45

E. Metode Pengumpulan Data 47

F. Metode Analisis Data 48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 49

A. HASIL PENELITIAN 49

1) Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Kontrak Terhadap hak Upah Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 49

2) Hambatan yang Dihadapi PT. Hesed Indonesia Dalam Merealisasi Hak LemburKaryawan Kontrak 54

3) Mekanisme Penyelesaian Bagi PT. Hesed Indonesia Dalam Memberikan Kepastian Hukum Berupa Hak Lembur Bagi Karyawan Kontrak 56

B. PEMBAHASAN 61

1) Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Kontrak Terhadap hak Upah Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 61

2) Hambatan yang Dihadapi PT. Hesed Indonesia Dalam Merealisasi Hak Lembur Karyawan Kontrak 67

3) Mekanisme Penyelesaian Bagi PT. Hesed Indonesia Dalam Memberikan Kepastian Hukum Berupa Hak Lembur Bagi Karyawan Kontrak 71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 83

1) Kesimpulan 83

2) Saran 84

DAFTAR PUSTAKA 87

LAMPIRAN 93

INSTRUMEN PENELITIAN 102

TIME SCHEDULE PENELITIAN 106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang ketenagakerjaan di Indonesia memegang peranan krusial dalam menjamin kesempatan kerja bagi seluruh penduduk serta memastikan perlindungan hak dan tanggung jawab yang melekat. Lebih lanjut, para tenaga kerja memerlukan jaminan guna memelihara produktivitas dan kenyamanan di lingkungan kerja. Sebagaimana termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 4, disebutkan bahwa, "Pemerintah Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia," dan pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, ditegaskan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."[1]

Pekerjaan merupakan hak fundamental setiap individu untuk memastikan ketersediaan kesempatan kerja bagi seluruh warga negara, pemerintah berupaya mendorong pembangunan di seluruh sektor, termasuk sektor ekonomi. Kesempatan kerja, yang berfungsi sebagai sarana bagi individu untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka, dapat diwujudkan melalui kewirausahaan, hubungan kerja dengan pihak lain, atau melalui penyediaan lapangan kerja oleh pemberi kerja. Pemberi kerja didefinisikan sebagai individu atau badan usaha yang mengalokasikan sumber daya manusia atau modal guna memproduksi barang atau jasa. Dalam konteks ini, definisi pemberi kerja meliputi baik institusi pemerintah maupun sektor swasta.

[1] Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Baik pemberi kerja maupun pekerja memiliki kewajiban untuk mematuhi seluruh ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, pekerja wajib mematuhi ketentuan kerja yang telah disepakati bersama oleh pihak perusahaan dan tenaga kerja. Kedua belah pihak memikul tanggung jawab kolektif atas kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan.[2] Hal ini dikarenakan kesepakatan yang mengikat mereka memiliki bobot hukum yang setara dengan peraturan perundang-undangan. Keabsahan suatu perjanjian diatur lebih lanjut dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa apabila suatu perjanjian tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka perjanjian tersebut berhak untuk dibatalkan dan dianggap tidak pernah berlaku sejak awal. [3] Perjanjian kerja melibatkan dua belah pihak utama, yakni pihak yang mempekerjakan dan pihak yang dipekerjakan. Dalam kerangka kerja ini, individu yang bekerja mengikat diri untuk memberikan tenaga atau jasanya kepada entitas pemberi kerja atau organisasi, dengan imbalan berupa kompensasi finansial. Sementara itu, pihak pemberi kerja berkewajiban untuk menerima individu tersebut sebagai karyawan dan membayarkan hak-hak finansialnya.

Secara normatif, UUD 1945 menjamin setiap hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28 D mengamanatkan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Selanjutnya dalam pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan

[2] Suci Flambonita. ***Hukum Ketenagakerjaan***, (Media Nusa Creative, Malang: 2020), hlm. 1
[3] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah. Berdasarkan Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah merupakan, "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". Maka dari itu pengusaha berkewajiban untuk memberikan upah pada pekerja yang besarnya tidak boleh dibawah upah minimum hal itu sesuai Pasal 88E Ayat 2 Undang-Undang Cipta Kerja, "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum".

Upah merupakan salah satu aspek terpenting dalam pekerjaa dan dapat dianggap tujuan utama dari seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan pada orang lain atau badan hukum lain. Dari sudut pandang pekerja, upah dianggap sebagai hak yang biasanya dinilai berdasarkan jumlah yang diterima. Sebaliknya, dari sudut pandang pemberi kerja, kompensasi lebih banyak terkait dengan hasil kerja karyawan. Keinginan untuk mendapatkan penghasilan besar saat produktivitas masih rendah, akibat pendidikan dan keahlian yang kurang, menimbulkan tantangan bagi kedua belah pihak. Undang-Undang Hak Asasi Manusia No. 39 Tahun 1999 (HAM), Pasal 38, Ayat (2) menyatakan, upah merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas pekerja.[4] Berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah

[4] Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

yang tinggi, sedangkan poduktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai sangat menyulitkan pengusaha dan pekerja itu sendiri.[5] Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), pasal 38 ayat (2) menyebutkan "setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil". Sedangkan, dalam pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.[6]

Undang-undang ketenagakerjaan mengatur semua hal yang berkaitan dengan karyawan sebelum, selama, dan setelah jam kerja mereka. Tujuan dari penerapan undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan tenaga kerja dan melibatkan mereka dengan cara yang efisien dan etis, menjamin kesetaraan kesempatan kerja, menyediakan personel yang berkualitas untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan nasional dan regional, melindungi pekerja dalam upaya mereka mencapai kesejahteraan, dan meningkatkan standar hidup karyawan beserta keluarganya.[7] Tujuannya adalah untuk menciptakan banyak lapangan kerja sambil memastikan distribusi yang merata di seluruh Indonesia untuk memenuhi hak atas kehidupan yang bermartabat dengan mendukung dan melindungi usaha mikro, kecil, dan menengah, memperbaiki iklim investasi serta mempermudah operasional bisnis, meningkatkan perlindungan kesejahteraan pekerja, dan

[5] Yasyfa, H., & Effendy, D. ***Pembayaran Upah Lembur di Pt X Kabupaten Bandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan***. (*In Bandung Conference Series: Law Studies* (Vol. 2, No. 1, pp. 148-155. 2022).
[6] Undang-Undang No. 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
[7] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

mendorong investasi pemerintah bersamaan dengan percepatan pelaksanaan inisiatif strategis nasional.[8] Sebaliknya, penerapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mendapat penolakan dari mayoritas warga Indonesia, dengan tingkat pemahaman yang berbeda-beda mengenai implikasi hukumnya di berbagai kelompok masyarakat, termasuk akademisi, pekerja, mahasiswa, pendidik, dan tokoh agama. Meskipun masing-masing kelompok punya pandangan yang berbeda, mereka bersatu dalam satu tujuan: menolak Undang-Undang Cipta Kerja. Secara khusus, semua kelompok ini berpendapat bahwa ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja belum efektif memberikan keadilan dan kesejahteraan bagi buruh di Indonesia.[9]

Dalam praktiknya, terlihat bahwa banyak struktur gaji yang secara rutin digunakan oleh organisasi. Struktur gaji ini bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, ukuran perusahaan, kondisi ekonomi yang berlaku, dan faktor lainnya. Jenis-jenis gaji meliputi kompensasi berdasarkan hasil kerja, upah per jam, gaji kontrak, sistem insentif, dan kerangka kompensasi untuk mitra. Saat menentukan gaji, perlu dipertimbangkan upah minimum yang berlaku secara lokal. Selain itu, penting juga untuk memperhitungkan bagaimana kompensasi lembur dihitung. Gaji lembur dihitung per jam, dan perhitungan berbeda untuk karyawan yang bekerja lima hari seminggu dibandingkan dengan yang bekerja enam hari. Namun, pada

[8] Kementerian Keuangan Republik Indonesia, (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR), https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ruu-ciptakerja-mulai-dibahas-dengan-badan-legislasi-dpr/ , diakses pada 21 Juni 2026.
[9] Sjaiful, Muh. ***Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja***. (Media Juris Vol. 4 No.1, Februari 202), hlm. 39.

dasarnya, penentuan gaji sebaiknya adil bagi individu dan harus sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh tenaga kerja.[10] Meskipun demikian, terdapat pro dan kontra dari masyarakat terkait peraturan ketenagakerjaan hadir dan memberikan dampaknya terdapat persoalan tumpang tindih beberpa peraturan lainnya.[11]

Indonesia saat ini sedang melakukan pembangunan besar-besaran di berbagai sektor dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan warganya. Dalam proses kemajuan ini, tenaga kerja sangat penting, karena mereka tidak hanya membantu meningkatkan reputasi perusahaan masing-masing, tetapi juga memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Terutama di masa globalisasi ini, kemajuan terjadi dengan cepat di berbagai bidang, memengaruhi setiap aspek kehidupan, termasuk sektor pekerjaan. Akibatnya, pemerintah Indonesia berupaya keras untuk meningkatkan kesejahteraan warganya agar kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya memadai.

Pekerja merupakan kelompok tenaga kerja yang beroperasi dalam suatu lingkungan kerja, mengikuti arahan dari majikannya. Ini berarti bahwa pekerja adalah individu yang terlibat dalam pekerjaan di bawah bimbingan majikan, menerima gaji atau kompensasi lain. Melalui peran tenaga kerja, organisasi bisa mencapai tujuan utamanya, yaitu meningkatkan hasil penjualan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.[12] Untuk mewujudkan visi dan misi itu, organisasi harus memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif, sehingga mereka bisa

---

[10] Dharmawan, H. A., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. ***Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Kerja Lembur***. (*SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum, 7*(2), 136-147. 2022).

[11] A, Fitryantica. ***Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law***. (Gema. Keadilan, 6(3), 300-316, 2022), hlm. 12.

[12] *Ibid*, hlm. 13.

memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah untuk memperhatikan dan melindungi tenaga kerja, karena proses kemajuan di Indonesia akan terhambat tanpa adanya pekerja.[13]

Dalam praktiknya, peran pekerja sangat penting, berfungsi baik sebagai kontributor utama maupun sebagai tujuan dalam pembangunan. Karena keterlibatan dan kondisi mereka, sumber daya manusia perlu dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas dan partisipasi karyawan dalam kemajuan. Pemilik bisnis, dalam perannya sebagai pemberi kerja, kadang memberikan tanggung jawab besar kepada staf mereka, bahkan terkadang melebihi batas mereka, tanpa memperhatikan jam kerja yang telah mereka lakukan. Dalam situasi seperti ini, organisasi sering meminta karyawan untuk bekerja lembur guna memenuhi permintaan yang meningkat dari pelanggan. Oleh karena itu, sangat perlu bagi bisnis untuk memberi kompensasi kepada pekerja atas lembur, karena itu adalah hak mereka. Selain itu, perusahaan harus mematuhi kewajiban mereka untuk memastikan pembayaran upah minimum. Akibatnya, wajar bagi pemerintah untuk melindungi dan memperhatikan para pekerja ini, karena kemajuan di Indonesia tidak akan terwujud tanpa kontribusi mereka. Melindungi pekerja bisa dilakukan dengan menawarkan dukungan, atau dengan meningkatkan pengakuan terhadap hak asasi manusia, serta memastikan keselamatan fisik dan teknis, selain keamanan sosial dan ekonomi melalui standar yang diterapkan di tempat kerja.

Terkadang pekerja menerima hak-hak yang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya mereka terima secara hukum. Untuk melindungi hak pekerja,

[13] A.Z. Nasution. ***Konsumen dan Hukum***, (Pustaka Sinar Harapan, Jakarta: 2002), hlm. 66.

pemerintah telah mengambil langkah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Inisiatif perlindungan pekerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar, memberikan kesempatan yang adil, dan memastikan perlakuan yang tidak diskriminatif atas alasan apa pun, sambil meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta memperhatikan kemajuan dan pertumbuhan sektor bisnis.[14] Dalam hal ini, perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa 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.[15]

[14] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
[15] 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.

Dalam tanggung jawab pekerjaan, pengusaha seringkali mengharapkan staf mereka untuk bekerja lebih lama dari jadwal biasa. Hal ini biasanya terjadi karena meningkatnya permintaan pasar atau ketika perusahaan belum mencapai target produksinya. Tugas yang dilakukan di luar jam kerja reguler disebut lembur. Lembur dianggap sebagai hak istimewa bagi pekerja atau karyawan. Hak istimewa ini menunjukkan bahwa pilihan untuk menerima lembur yang diminta oleh atasan atau supervisor sepenuhnya tergantung pada karyawan. Karyawan yang sudah lama berada di posisi mereka hanya mendapatkan sedikit lebih banyak daripada mereka yang baru punya pengalaman kurang dari setahun. Perusahaan kesulitan menaikkan gaji karyawan meski hasil produksi meningkat, dan mereka bahkan bisa memecat pegawai karena kesalahan kecil tanpa ragu. Hal ini menekankan pentingnya perlindungan bagi pekerja, dengan fokus pada menjaga hak-hak dasar mereka dan mencegah hal-hal yang bisa menghambat pertumbuhan cepat tenaga kerja, sembari mengawasi dan memastikan kesejahteraan karyawan serta keluarga mereka.

Perkembangan pesat masyarakat Indonesia telah menyebabkan peningkatan cepat dalam jumlah angkatan kerja; namun, peningkatan ini tidak diiringi dengan ketersediaan lapangan kerja yang cukup, sehingga banyak pencari kerja tetap menganggur. Mengingat situasi ini, saat ini terdapat kesenjangan antara lonjakan jumlah penduduk Indonesia dan terbatasnya lapangan kerja yang tersedia. Saat ini, banyak kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) dilaporkan dari berbagai perusahaan. Situasi ini menyebabkan tingkat pengangguran yang cukup tinggi di seluruh Indonesia.[16] Seperti yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat 14 Undang-

[16] Tobing, G. D. P. L. ***Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung*** (Studi Kasus

Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja merujuk pada hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, mencakup aspek seperti tugas, gaji, dan arahan, di mana pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja terdiri dari pekerja dan pengusaha.

Meskipun sudah ada panduan yang jelas tentang pembayaran lembur yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, masih banyak masalah terkait ketenagakerjaan yang terus muncul. Hal ini berlaku walaupun sudah ada aturan yang mengatur soal tenaga kerja. Terlihat jelas bahwa banyak bisnis terus bermunculan dan berkembang dengan cepat, yang berdampak signifikan pada karyawan. [17] Masalah yang sering muncul adalah kegagalan untuk membayar karyawan atas jam lembur yang mereka kerjakan, sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Banyak perusahaan melakukan pelanggaran terhadap upah karyawan yang bekerja lembur, sering kali karena ingin mencapai target produksi. Dalam situasi di mana perusahaan tidak memberikan kompensasi lembur, karyawan punya beberapa pilihan untuk menegaskan hak mereka terkait gaji. Maka karyawan perusahaan memiliki upaya yang dapat dilakukan supaya perusahaan dapat memenuhi kebutuhan atas hak-hak dasar mereka.[18]

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis akan membahas beberapa persoalan dalam bentuk skripsi yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak di PT. Hesed Indonesia Atas Hak Upah

---

Putusan Nomor 24/PDT. SUS-PHI/2019/PN-DPS). (Jurnal Kewarganegaraan: *6*(2), 4859-4863, 2022).

[17] 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.

[18] *Op. cit*

Lembur Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis akan menitik beratkan permasalahan berikut:

a) Bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan kontrak terhadap hak upah lembur menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021?
b) Hambatan apakah yang dihadapi oleh PT. Hesed Indonesia dalam merealisasi hak upah lembur bagi karyawan kontrak?
c) Bagaimana solusi bagi PT. Hesed Indonesia dalam memberikan kepastian hukum berupa hak upah lembur bagi karyawan kontrak?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan sasaran yang hendak dicapai dalam suatu penelitian. Oleh karena itu sangat penting untuk menentukan tujuan dari suatu penelitian agar terdapat suatu pedoman dalam menentukan langkah penelitian, antara lain:

a) Untuk menganalisa perlindungan hukum bagi karyawan kontrak terhadap hak upah lembur menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Hesed Indonesia.
b) Untuk mengidentifikasi hambatan yang dihadapi oleh PT. Hesed Indonesia dalam merealisasi hak upah lembur bagi karyawan kontrak.
c) Memberikan solusi bagi PT. Hesed Indonesia dalam memberikan kepastian hukum berupa hak upah lembur bagi karyawan kontrak.

D. Manfaat Penelitian

Dengan memperjelas tujuan menangani masalah, dokumen ini bertujuan

untuk meningkatkan pemahaman tentang masalah yang sedang dibahas, sehingga menghasilkan keuntungan yang signifikan, yaitu:

a) Manfaat Akademis

i. Memberikan sumbangsih pemikiran dan sebagai sarana evaluasi bagi penulis, pembuat kebijakan, dan Pemerintah terkhusus Kabupaten Semarang dalam menerapkan ketertiban dalam sistem penggajian karyawan.

ii. Bagi Perusahaan Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang dihadapi perusahaan dalam hal pemberian gaji.

iii. Memberikan pemahaman terkait implikasi hukum terhadap penerapan kebijakan pengupahan kepada karyawan kontrak terkhususnya di Kabupaten Semarang.

b) Manfaat Praktis

Memberikan sumbangsih pemikiran bagi pembuat kebijakan, pemerintah, dan pemilik perusahaan terhadap pentingya menaati peraturan tentang pembayaran tunjangan dan gaji lembur terhadap karyawan kontrak yang tidak dibayarkan dengan sesuai peraturan ketenagakerjaan yang sudah di tetapkan di setiap wilayah.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan mengacu pada buku pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi) Program Strata 1 Ilmu Hukum UNDARIS. Berikut adalah sistematika yang akan disajikan dalam skripsi ini terbagi atas lima (5) bab meliputi:

BAB I, Pendahuluan, menjelaskan konteks penulisan tesis dan menjadi dasar untuk isu-isu yang dibahas. Kemudian beralih ke definisi masalah, yang dimaksudkan untuk menganalisis persoalan tersebut. Setelah itu, dibahas keuntungan dan struktur penulisan untuk mendorong pemikiran terbuka tentang tantangan yang sedang dihadapi.

BAB II, Tinjauan Pustaka, berfungsi sebagai dasar konseptual untuk melihat isu-isu dengan menyajikan prinsip dan landasan hukum yang relevan yang menghubungkan perspektif teoretis dengan solusi nyata untuk masalah yang telah diidentifikasi.

BAB III, Metode Penelitian, menjelaskan pendekatan prosedural yang diambil dalam penelitian. Penelitian hukum empiris menilai masalah yang telah diidentifikasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan penelitian dari perpustakaan.

BAB IV, Hasil Penelitian dan Diskusi, menyajikan temuan dan analisis yang diperoleh dari pengumpulan data melalui proses observasi, wawancara, dan kajian literatur. Bagian ini menampilkan jawaban atas masalah yang telah diidentifikasi.

BAB V, Kesimpulan dan Saran, merangkum temuan utama dari semua bab sebelumnya, termasuk kesimpulan yang diperoleh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

Kehadiran hukum dalam masyarakat dan pemerintahan berfungsi untuk menyelaraskan kepentingan yang mungkin menimbulkan perselisihan atau konfrontasi. Akibatnya, hukum perlu mampu menegaskan atau mengawasi hal-hal sedemikian rupa sehingga perselisihan kepentingan tersebut dapat diselesaikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hukum digambarkan sebagai aturan atau tradisi yang diformalkan dan diakui sebagai wajib, didukung oleh kekuasaan atau pemerintahan, undang-undang, peraturan, dan entitas serupa lainnya, yang bertujuan mengatur interaksi sosial, norma atau panduan terkait kejadian alam tertentu, keputusan atau putusan yang dibuat oleh otoritas pengadilan, atau hukuman.[19]

Selanjutnya, berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah perlindungan mengacu pada cara, pendekatan, atau tindakan melindungi, serta tempat perlindungan. Jika dilihat dari sudut pandang yang berbeda, perlindungan melibatkan tindakan atau upaya yang ditujukan untuk membela, memelihara, atau melindungi sesuatu dari ancaman, bahaya, atau kerugian; ini juga bisa mencakup kepentingan. Dari sisi hukum, perlindungan hukum didefinisikan sebagai berbagai tindakan yang sengaja dilakukan oleh individu atau

[19] Pengertian hukum menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia.

organisasi pemerintah dan swasta yang bertujuan untuk menjamin keselamatan, aturan, serta mewujudkan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia yang diakui dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.[20]

Gagasan mengenai perlindunhan hukum, beserta fungsinya dan perannya dalam hukum, menunjukkan bahwa sistem hukum harus menjamin ketertiban, keadilan, ketenangan, manfaat, perilaku yang terorganisir, dan keamanan. Jenis-jenis perlindungan hukum yang digunakan di suatu negara memiliki dua sifat utama: preventif dan hukuman atau berorientasi pada sanksi. Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya lembaga yang khusus menangani penegakan hukum, termasuk pengadilan, jaksa, kepolisian, dan entitas serupa lainnya, serta berbagai sistem penyelesaian sengketa alternatif yang beroperasi di luar pengadilan. [21]Perlindungan hukum preventif berkaitan dengan pembuatan peraturan, sedangkan perlindungan yang berorientasi pada hukuman atau sanksi melibatkan penerapan peraturan tersebut.

Gagasan tentang perlindungan hukum mencerminkan inisiatif yang disengaja baik oleh individu maupun badan pemerintah untuk menjamin keamanan, keadilan, dan kepastian hak bagi semua warga. Perlindungan hukum adalah cara untuk menegakkan aturan hukum, menempatkan hukum sebagai mekanisme untuk mengatur masyarakat

[20] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
[21] Arifin, S. (2012). Pengantar Hukum Indonesia. Medan area University Press

dan melindungi dari tindakan yang tidak masuk akal. Satjipto Rahardjo mencatat bahwa perlindungan hukum bertujuan untuk membela kepentingan individu dengan memberikan mereka hak yang sesuai dengan kepentingan tersebut, sementara Setiono menggambarkan perlindungan hukum sebagai sarana untuk melindungi masyarakat dari perilaku sewenang-wenang pejabat agar tercipta ketertiban dan kedamaian.[22]

Perlindungan hukum terbagi atas dua kategori utama yakni, perlindungan hukum preventif yang fokus untuk menghindari pelanggaran, dan perlindungan hukum represif yang berusaha menyelesaikan konflik melalui sistem peradilan atau penyelesaian lainnya. [23]Untuk karyawan dengan kontrak kerja waktu tertentu, jenis perlindungan ini sangat penting agar hak-hak mereka, yang dilindungi oleh UU No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, dapat dihormati.[24]

Teori negara kesejahteraan *(welfare state)* memperkuat keyakinan bahwa pemerintah mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan warga negaranya, bukan hanya sekadar menegakkan struktur hukum. Roelof Kranenburg menyarankan agar pemerintah berfungsi dengan adil untuk semua anggota masyarakat, [25]

[22] Kumparan. Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli. https://kumparan.com , diakses pada 31 Juli 2026.
[23] Rahardjo, S. ***Ilmu Hukum***, (Citra Aditya Bakti, Jakarta: 2003), hlm. 61.
[24] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
[25] Suara.com. ***Konsep Negara Kesejahteraan dalam Perspektif Hukum***, (Bandung Press: 2021), hlm. 29.

bukan memihak kelompok tertentu, sehingga kesejahteraan bersama bisa tercapai dengan cara yang adil dan seimbang. Pemerintah masa kini diharapkan bisa menjalankan peran sebagai penyedia sosial, memastikan hak-hak dasar warga, termasuk hak atas pekerjaan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.[26]

Dalam situasi ini, kehadiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi perwujudan signifikan dari upaya pemerintah untuk memperbaiki kerangka kerja ketenagakerjaan dengan memperbarui regulasi, meskipun penerapannya terus memicu perbincangan di kalangan karyawan. [27] Pekerja dengan kontrak waktu tertentu, yang sering berada dalam kondisi rawan, membutuhkan bantuan signifikan dari pemerintah untuk memastikan keadilan sosial terwujud dalam hubungan kerja. Selain itu, teori tujuan hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch menekankan bahwa sistem hukum seharusnya diarahkan pada tiga prinsip inti: keadilan, kepastian hukum, dan kepraktisan.

Kepastian hukum memberikan dasar normatif bagi individu yang terlibat dalam hubungan kerja, sehingga mereka bisa memahami hak dan kewajiban mereka, sekaligus mengurangi kebingungan yang mungkin timbul dari berbagai interpretasi ketentuan atau regulasi yang

[26] Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tentang Hak Warga Negara.
[27] Mulyana, Y. ***UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang UU Cipta Kerja***. Ainamulyana.Com, from https://www.ainamulyana.com/2023/03/undang-uunomor6-tahun-2023-tentang-uu.html diakses pada tanggal 2 Agustus 2026.

ambigu. Pada saat yang sama, efektivitas hukum berkaitan dengan sejauh mana suatu norma hukum bisa memberikan pengaruh positif bagi masyarakat, khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. [28] Akibatnya, teori Radbruch mengenai tujuan hukum memberikan kerangka teoretis yang menyeluruh untuk menilai penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan efektivitas perlindungan hukum bagi karyawan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional yang terus berubah.[29]

Menurut Iman Soepomo, hukum ketenagakerjaan menetapkan perlindungan hukum penting bagi karyawan dan mencakup lima bidang utama dalam legislasi ketenagakerjaan:[30]

a) Penugasan atau penempatan pekerja. Karyawan membutuhkan perlindungan hukum sebelum memulai hubungan kerja mereka, tahap yang sering disebut sebagai pra-penempatan;
b) Hubungan kerja. Perlindungan hukum sangat penting bagi pekerja sejak mereka terlibat dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja, yang dimulai dengan perjanjian kerja yang bisa untuk jangka waktu tertentu atau tidak terbatas;
c) Kesehatan tempat kerja. Sangat penting agar kesehatan pekerja terjamin selama mereka berada dalam hubungan kerja, yang

[28] Muslih, M. ***Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch***. (Sinar Grafika: 2023), hlm. 130–152.
[29] Ahmad. ***Pengertian Hukum Menurut Para Ahli.*** (Jakarta Press: 2024), hlm. 100.
[30] Asri Wijayanti. ***Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi***, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 11.

merupakan kewajiban hukum;

d) Keselamatan kerja. Ada perlindungan hukum untuk karyawan terkait peralatan yang mereka gunakan, yang membantu menjaga keselamatan mereka. Dalam hal ini, tugas pemberi kerja adalah menyediakan perlengkapan keselamatan bagi pekerjanya;

e) Asuransi sosial karyawan atau tenaga kerja. Berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang asuransi sosial tenaga kerja, ini berfungsi sebagai perlindungan bagi pekerja dengan memberikan dukungan finansial untuk mengganti sebagian pendapatan dan layanan yang hilang akibat hal-hal seperti kecelakaan, sakit, kehamilan, melahirkan, pensiun, atau kematian. Perlindungan karyawan sebaiknya ditingkatkan, mengakui seberapa besar kontribusi pekerja bagi pembangunan nasional..[31]

Aspek yang harus diperhatikan adalah koneksi profesional di dalam setiap organisasi agar berjalan dengan lancar. [32] Hubungan kerja yang sehat sebaiknya didasarkan pada pola pikir yang saling menguntungkan, di mana baik karyawan maupun manajemen merasakan tanggung jawab, saling peduli, dan menjaga ikatan tersebut. Sebaliknya, melindungi hak-hak karyawan juga merupakan isu penting. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang telah

[31] Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
[32] Adrian Sutedi. ***Hukum Perburuhan***, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm. 37.

direvisi oleh Undang-Undang Cipta Kerja, mengatur hak-hak dasar bagi pekerja, seperti perjanjian kerja, gaji, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja[33]. Selain itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menetapkan proses untuk menangani perselisihan dalam hubungan industrial, memastikan bahwa ketidaksepakatan antara pengusaha dan karyawan bisa diselesaikan secara adil dan efisien.[34]

Memahami aspek hukum dari sebuah bisnis lebih dari sekadar tanggung jawab administratif; ini menjadi dasar penting untuk pertumbuhan operasional dan keberlanjutan. Mematuhi undang-undang perizinan dan perlindungan pekerja tidak hanya mencegah masalah hukum potensial bagi perusahaan, tetapi juga membangun kepercayaan dan hubungan baik dengan karyawan.

B. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak secara hukum diklasifikasikan sebagai individu yang bukan karyawan tetap atau orang yang dipekerjakan untuk melakukan tugas dalam jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan dengan perusahaan [35] Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja kontrak dikenal sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang menunjukkan hubungan antara karyawan dan perusahaan untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu atau tugas

[33] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[34] Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
[35] https://pengacaramuslim.com/pengertian-pekerja-kontrak-waktu-tertentu pekerja-kontrak-waktu-tidak-tertentu/html Diakses tanggal 22 Juni 2026.

khusus.[36]

Terkait dengan definisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau karyawan kontrak, hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 56 sampai 59 dan juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004. Panduan pelaksanaan kontrak kerja waktu tertentu dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan: 'Perjanjian kerja antara seorang pekerja atau buruh dengan pemberi kerja untuk membentuk hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.[37]

Perlindungan hukum bagi pekerja terkait dengan perjanjian kerja, khususnya Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penerapan PKWT bergantung pada kategorinya dan karakteristiknya, yang mencakup pekerjaan sementara, pekerjaan musiman, posisi yang terkait dengan produk tertentu, dan pekerja harian; namun, belum ada standar pasti yang menjelaskan jenis tugas apa saja yang bisa dijalankan karyawan di bawah perjanjian ini. [38]Salah satu keterbatasan utama dari sistem kontrak kerja ini adalah kurangnya kejelasan mengenai hubungan kerja yang dibangun, dan upah yang ditawarkan umumnya lebih rendah, dengan pertimbangan minimal dari pihak pemberi kerja karena individu ini dikategorikan sebagai pekerja non-permanen yang

[36] *Op. cit*, hlm.48.
[37] Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[38] A.Z. Nasution. ***Hukum Perlindungan Konsumen Suatu Pengantar***, (Diadit Media, Jakarta,: 2022), hlm. 13

dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu. Saat ini, praktik penggunaan kontrak non-permanen dengan jangka waktu tertentu semakin umum di kalangan investor atau pemberi kerja yang ingin meningkatkan keuntungan mereka. Melihat kondisi ini, kelompok yang menghadapi kesulitan paling besar adalah mereka yang bekerja dengan pengaturan sementara. Situasi ini terjadi karena kurangnya penyediaan manfaat yang seharusnya diberikan. Selain itu, terdapat perbedaan dalam tingkat keamanan yang diberikan kepada tenaga kerja.[39]

Penegakan hukum dalam skenario ini menjadi tantangan besar, karena tingginya angka pengangguran bisa membuat orang menyimpulkan bahwa lebih menguntungkan untuk menciptakan banyak pekerjaan bergaji rendah dengan lingkungan kerja yang tidak memerlukan kualifikasi tinggi. Di sisi lain, seseorang bisa menyediakan jumlah posisi yang lebih sedikit dengan tingkat keterampilan lebih tinggi dan bayaran lebih baik, tapi pendekatan ini akan membuat lebih banyak orang tetap tanpa pekerjaan. Idealnya, situasinya adalah adanya banyak peran dengan upah yang adil, kondisi kerja yang layak, dan perlindungan hukum. Namun, kenyataannya, banyak pelanggaran terjadi dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karena pengusaha sering enggan mengubah status pekerja menjadi permanen. Keengganan ini muncul karena pedoman yang tidak jelas tentang jenis peran yang bisa dimasukkan dalam perjanjian tersebut, sehingga

[39] *Ibid*, hlm. 16.

menciptakan ketidakpastian dibandingkan dengan pekerjaan yang stabil. Selanjutnya, membandingkan perjanjian kerja ini dengan pekerja outsourcing atau tenaga kerja asing benar-benar memperjelas aturannya. Selain itu, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur jenis pekerjaan kontrak ini, dan tidak ada konsekuensi serius jika pemberi kerja melanggar kontrak atau menolak mengubah karyawan menjadi posisi tetap. Jadi, tindakan cepat diperlukan untuk menangani masalah hukum ini, mengingat banyaknya pekerja yang berada dalam pengaturan seperti ini.[40]

Perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu yang disebutkan dalam perjanjian menetapkan batas waktu terkait durasi hubungan kerja antara karyawan dan pemberi kerja. Kontrak kerja jangka tetap seperti ini, yang berlaku untuk kategori pekerjaan tertentu, dibatasi maksimal tiga tahun dan tidak bisa diperpanjang lebih dari periode ini. Kalau durasinya lebih dari tiga tahun, karyawan secara otomatis diubah menjadi staf permanen, dan kontraknya jadi perjanjian kerja tanpa batas waktu.

Gagasan dasar dari perjanjian kerja dijelaskan dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata. Itu mengatakan bahwa ini adalah jenis perjanjian di mana pihak pertama, seperti karyawan atau pekerja, setuju untuk mengikuti perintah pihak kedua, yang adalah pemberi kerja, untuk jangka waktu tertentu. Sebagai imbalannya, karyawan mendapatkan

[40] *Op. cit*, hlm. 20.

upah. Pekerja adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan mereka sebagai imbalan uang, tunjangan, atau hadiah lainnya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah kontrak antara pekerja dan pemberi kerja atau pemilik usaha. Perjanjian ini mencakup kondisi kerja, serta tanggung jawab dan hak kedua belah pihak, baik pemberi kerja maupun pekerja. Subekti mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah kontrak yang berasal dari hubungan antara 'pekerja' dan 'pemberi kerja,' dan didasarkan pada upah yang telah disepakati. Satu pihak memberi tahu pihak lain apa yang harus dilakukan, dan pihak lainnya mendengarkan dan melakukannya.[41]

Perjanjian kerja adalah jenis perjanjian di mana upah menjadi hal utama yang disepakati. Upah dibayarkan ketika pemberi kerja memberikan instruksi dan karyawan mengikuti instruksi tersebut. Jadi, perjanjian kerja biasanya mencakup semua tanggung jawab yang disepakati kedua belah pihak, dan ada pertukaran antara keduanya.[42]

Kontrak kerja juga merupakan jenis perjanjian yang mengikat seorang karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Biasanya, kontrak kerja mencakup hal-hal seperti jam kerja, berapa hari dalam seminggu, hak-hak apa yang dimiliki karyawan, apa yang harus

[41] Samaloisa, Rinto W. ***Outsourcing Kontradiksi antara Konsep Hukum & Praktik. Malang: Media Nusa Creative*** (2021), hlm. 34.
[42] Agustini, Shenti. ***Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Bertentangan dengan Hukum***. (Jurnal Komunitas Yustisia 4 (3): Tahun 2021); 1016-1023.

dilakukan karyawan, hak apa yang dimiliki perusahaan, apa yang harus dilakukan perusahaan, bagaimana lembur ditangani, berapa gaji yang diterima, kebijakan cuti, dan detail pekerjaan penting lainnya. Sebelum seorang karyawan mulai bekerja di perusahaan, biasanya mereka harus menandatangani kontrak kerja terlebih dahulu. Namun, kontrak ini tidak hanya diberikan kepada karyawan untuk ditandatangani; biasanya ada juga pertemuan antara karyawan dan tim HR perusahaan untuk memastikan perjanjian ini adil bagi kedua belah pihak serta menjelaskan arti dari setiap bagian kontrak. [43] Begitu karyawan menandatangani perjanjian kerja dan mengirimkannya kembali ke perusahaan, mereka resmi menjadi anggota perusahaan. Perjanjian kerja ini disimpan oleh perusahaan, dan salinannya juga diberikan kepada karyawan untuk disimpan.

Dasar hukum untuk kerja lembur biasanya diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Undang-undang ini menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dengan kerangka hukum baru. Dalam kerangka ini, Pasal 77 mengatur jam kerja standar, yaitu 7 jam per hari dan 40 jam per minggu saat bekerja enam hari dalam seminggu, atau 8 jam per hari

[43] Pohan, Muhammad Regen. ***Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan***. (Merdeka Law Journal 1 (2): 2020) hlm. 60-71.

dan 40 jam per minggu saat bekerja lima hari dalam seminggu.[44] Batasan ini memiliki makna hukum yang lebih luas daripada sekadar bagaimana sebuah perusahaan menjalankan operasional harian. Membatasi berapa lama orang bekerja, sebagai bagian dari undang-undang ketenagakerjaan, membantu menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja, serta memastikan mereka diperlakukan dengan baik di tempat kerja.

Dalam teori hukum ketenagakerjaan modern, ide membatasi berapa jam orang bisa bekerja muncul karena orang-orang mengkritik praktik industri lama yang memperlakukan pekerja seperti produk yang bisa digunakan sebanyak yang dibutuhkan untuk produksi. Jadi, aturan jam kerja muncul dari pertumbuhan konseptualisme sosial-konstitusional. Ide ini mengatakan bahwa meskipun orang seharusnya bebas membuat kesepakatan mereka sendiri dalam situasi kerja, kesepakatan itu harus adil dan melindungi orang yang berada di posisi lebih lemah. [45]Dalam situasi ini, setiap pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal dianggap lembur menurut hukum, dan hanya bisa dilakukan dengan aturan serta kondisi tertentu. Detail teknis tentang lembur juga diatur oleh Peraturan Pemerintah 35/2021. Peraturan pemerintah ini mengatakan bahwa pekerja hanya boleh bekerja lembur

[44] Centia Sabrina Nuriskia and Andriyanto Adhi Nugroho, ***"Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja***," USM Law Review 5, no. 2 (2022): 678–692, https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555

[45] Ana Ramadhona. ***Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan***, (Universitas Islam Sultan Agung: 2023).

sampai 4 jam setiap hari dan 18 jam setiap minggu. Ini tidak termasuk lembur pada hari-hari ketika mereka seharusnya istirahat setiap minggu atau pada hari libur resmi.

Aturan ini menunjukkan adanya perubahan dalam cara pengaturan regulasi dibandingkan sebelumnya, ketika lembur dibatasi maksimal 3 jam per hari dan 14 jam per minggu. Dari sisi kebijakan hukum, perubahan batasan ini menunjukkan negara bergerak dari pendekatan perlindungan ketat ke model yang lebih fleksibel tapi tetap mematuhi aturan. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis. Pasal 57 ayat 1 menyatakan bahwa kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu harus ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing. Jika ada perbedaan antara kedua versi, versi bahasa Indonesia yang akan digunakan. Setiap perjanjian kerja yang tidak ditulis bertentangan dengan Pasal 57 ayat 1, dan hukum menyatakan itu tidak sah.

Dalam hal ini, seperti yang disebutkan dalam Pasal 57, ayat 2, bahwa "Kontrak kerja berjangka tertulis yang bertentangan dengan aturan di poin 1 dianggap sebagai kontrak kerja tidak terbatas." Tidak ada masa percobaan. Masa percobaan adalah waktu untuk mengecek seberapa baik kinerja seorang pekerja, seberapa serius komitmennya, dan keterampilan yang dimilikinya. Masa percobaan berlangsung selama 3 bulan, dan selama waktu ini, pemberi kerja memiliki hak untuk mengakhiri pekerjaan tanpa perlu persetujuan karyawan.

Ketentuan yang mencegah adanya masa percobaan dalam

kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu karena durasi kerjanya tidak terlalu lama[46]. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja, pengusaha tidak bisa memberikan masa percobaan kepada pekerja kontrak atau mereka yang memiliki kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu. Kalau pengusaha menambahkan masa percobaan dalam perjanjian, kontrak jangka tetap itu akan berubah menjadi kontrak jangka tidak tetap dan sudah tidak sah secara hukum, seolah-olah tidak pernah ada.

Jika hubungan kerja berakhir sementara seseorang masih dalam masa percobaan, pemberi kerja dianggap mengakhiri pekerjaan sebelum kontrak selesai. Pemberi kerja harus memberikan uang kepada pekerja sebesar gaji biasa mereka sampai kontrak berakhir.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang memang ditargetkan selesai dalam waktu tertentu karena jenis pekerjaannya atau aktivitas yang terlibat. Jenis-jenis pekerjaan yang bisa menggunakan kontrak kerja jangka waktu tertentu dijelaskan dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mencakup daftar berikut:[47]

a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang

[46] Lalu Husni. ***Hukum Ketenagakerjaan Indonesia***, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada), 2007, hlm.60.
[47] Lalu Husni. ***Hukum Ketenagakerjaan Indonesia***, hlm.61.

tidak telalu lama dan paling lama 3 (tiga) bulan.

c) Pekerjaan yang bersifat musiman atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.Namun dalam kenyataannya masih banyak penyimpangan yang terjadi pekerja kontrak diharuskan melakukan pekerjaan.

C. Perseroan Terbatas

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) Pasal 1, perusahaan secara hukum didefinisikan sebagai setiap usaha yang beroperasi secara teratur dan konsisten dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan di Indonesia. [48] Penting untuk mengetahui perbedaan antara perusahaan, entitas bisnis, dan badan hukum. Perusahaan merujuk pada kegiatan bisnis yang sebenarnya, sedangkan entitas bisnis adalah organisasi yang melakukan kegiatan tersebut. Badan hukum, seperti Perseroan Terbatas (PT) atau Koperasi, adalah organisasi yang diakui secara resmi oleh hukum dan memiliki hak serta kewajiban sendiri yang terpisah dari pemiliknya. Perusahaan harus mengikuti aturan tertentu terkait izin usaha agar bisa beroperasi sesuai hukum. Undang-Undang Cipta Kerja (UU Nomor 11 Tahun 2020) bersama Peraturan Pemerintah Nomor 5 dan 6 Tahun 2021, membentuk sistem perizinan usaha yang menggunakan penilaian risiko. Sistem ini membantu pemilik usaha mendapatkan izin lebih mudah melalui

[48] Pasal 1 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

platform OSS (*Online Single Submission*). Dengan demikian, proses perizinan menjadi lebih efisien dan transparan.

Perseroan Terbatas (PT), dulu disebut juga *Naamloze Vennootschaap* (NV), adalah suatu persekutuan untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham-saham yang dapat diperjual belikan, perubahan kepemilikan perusahaan dapat dilakukan tanpa perlu membubarkan perusahaan.[49]

Menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007, perusahaan terbatas, yang juga dikenal sebagai PT, adalah badan hukum yang dibentuk sebagai persekutuan modal berdasarkan suatu perjanjian. Perusahaan ini berjalan dengan melakukan kegiatan usaha dengan modal awal yang dibagi menjadi saham, dan harus memenuhi semua ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang beserta peraturan terkaitnya. [50]Perusahaan terbatas ditujukan untuk bisnis yang dianggap sebagai badan hukum dan telah disahkan oleh hukum. Sebagai badan hukum, perusahaan terbatas memiliki hak dan tanggung jawab yang harus dipatuhi untuk menghindari sanksi hukum, dan ini juga berlaku jika ada kegiatan ilegal.

---

[49] Wikipedia Indonesia, Ensiklopedia Bebas Berbahasa Indonesia; Perseroan Terbatas, http://id.wikipedia.org/wiki , diakses pada tanggal 3 Agustus 2026.

[50] Badriyah Rifai Amirudin, Artikel Pendidikan Network ; Peran Komisaris Independen dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Tubuh Perusahaan Publik, http://researchengines.com/badriyahamirudin , diakses pada tanggal 3 Agustus 2026.

Dalam hal ini, perusahaan terbatas berfungsi sebagai cara untuk menjalankan kegiatan bisnis, yang membatasi tanggung jawab pemiliknya hanya sampai jumlah saham yang mereka miliki. Hal ini membuat jenis perusahaan ini sangat disukai, terutama di antara bisnis dengan modal besar. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan saat membentuk perusahaan sebagai perusahaan terbatas adalah kemudahan dalam mendapatkan dana dari masyarakat umum melalui penjualan saham.[51]

Perusahaan terbatas adalah pilihan umum bagi banyak orang karena memungkinkan perusahaan untuk berkembang, bisa mendapatkan dana dari investor, dan bisa membantu menghasilkan uang tidak hanya untuk perusahaan tapi juga untuk orang-orang yang memiliki saham di dalamnya. Dari semua jenis bisnis di Indonesia, seperti kemitraan, komanditer, koperasi, dan lainnya, Perusahaan Terbatas adalah yang paling mendapat perhatian. Perusahaan Terbatas (PT) sekarang menjadi pilihan paling populer untuk memulai bisnis. Ini karena menawarkan perlindungan bagi pemiliknya, artinya aset pribadi mereka tidak berisiko jika perusahaan menghadapi masalah. Selain itu, bagi pemilik atau pemegang saham, sangat mudah untuk meneruskan kepemilikan mereka kepada orang lain dengan menjual semua saham mereka di perusahaan tersebut.[52]

---

[51] Badriyah Rifai Amirudin, Artikel Pendidikan Network ; Peran Komisaris Independen dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Tubuh Perusahaan Publik, http://researchengines.com/badriyahamirudin , diakses pada tanggal 3 Agustus 2026.
[52] Agus Budiarto, Kedudukan Hukum dan Tanggung Jawab Pendiri Perseroan Terbatas, (Jakarta:

D. Hak Atas Upah Lembur

(1) Pengertian Hak

Hak karyawan adalah semua hal yang harus diberikan perusahaan kepada pekerja sesuai dengan undang-undang dan ketentuan kontrak kerja mereka. Sementara itu, kewajiban karyawan adalah tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dilakukan pekerja selama mereka bekerja di perusahaan. Hak dan tanggung jawab ini bertujuan untuk membangun hubungan kerja yang adil dan memberikan keamanan bagi kedua belah pihak.

Berikut beberapa hak yang didapatkan oleh karyawan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan:

(a) Hak untuk menerima upah. Setiap pekerja berhak dibayar sesuai jumlah yang disepakati dalam kontrak kerja mereka dan juga upah minimum yang ditetapkan oleh peraturan. Perusahaan harus membayar gaji tepat waktu sesuai kesepakatan. Selain gaji pokok, karyawan juga bisa mendapatkan uang tambahan atau bonus sesuai aturan perusahaan.

(b) Hak atas jam kerja yang wajar. Hukum menetapkan batas berapa lama orang bisa bekerja supaya mereka tidak terlalu lelah. Jam kerja biasanya 7 jam setiap hari selama 6 hari seminggu, atau 8 jam setiap hari selama 5 hari seminggu.

Ghalia Indonesia, 2021), hlm. 13

Kalau pekerja bekerja lebih lama dari biasanya, mereka harus mendapat bayaran tambahan untuk waktu ekstra yang mereka kerjakan.

(c) Hak cuti dan istirahat. Karyawan bisa mengambil waktu libur dan istirahat, seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti hamil, dan hari libur nasional. Hak-hak ini penting karena membantu menjaga kesehatan pekerja baik secara fisik maupun mental.

(d) Hak atas jaminan sosial. Karyawan punya hak untuk dilindungi oleh program jaminan sosial dan kesehatan, seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Program-program ini membantu melindungi pekerja jika mereka menghadapi risiko atau masalah kesehatan akibat pekerjaan mereka.

(e) Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan harus memastikan tempat kerja aman dan sehat untuk semua orang. Karyawan juga punya hak untuk dilindungi dari bahaya di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah tanggung jawab utama yang harus diperhatikan perusahaan.

(f) Hak mendapatkan perlakuan yang adil. Setiap karyawan harus diperlakukan dengan adil tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, etnis, atau latar belakang lainnya. Lingkungan kerja yang adil membuat orang merasa

lebih nyaman dan membantu mereka bekerja lebih efisien.

(2) Gaji dan Upah

Gaji yaitu penghasilan untuk jasa yang diberikan oleh karyawan manajerial, yang biasanya dibayarkan setiap bulan, disebut gaji. Sementara itu, upah adalah penghasilan untuk jasa yang diberikan oleh staf operasional, atau pekerja, dan seringkali didasarkan pada jumlah hari kerja, jam, atau unit produk yang dihasilkan oleh karyawan.[53]

Kompensasi berupa gaji dan upah diberikan kepada karyawan secara rutin sesuai dengan kebijakan perusahaan. Secara umum, gaji didefinisikan sebagai pembayaran yang diterima oleh karyawan yang memiliki peran manajerial, dibayarkan sesuai jadwal bulanan tetap, sedangkan upah mengacu pada kompensasi untuk layanan yang diberikan oleh pekerja operasional atau buruh, biasanya dihitung berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah unit yang dihasilkan oleh pekerja.

Dari kutipan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan bagi karyawan tetap yang telah lama bekerja di perusahaan. Sebaliknya, upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja atau tingkat produktivitas mereka. Akibatnya, jumlah upah yang diterima setiap karyawan bisa berbeda-beda. Operasi penggajian adalah bagian dari metode akuntansi yang ditujukan untuk menangani perhitungan gaji dan upah lainnya,

[53] Firensya, N. M., & Kartika, A. W. ***Pemenuhan Hak Pekerja (Upah Lembur) Berdasarkan Perjanjian Kerja di CV. X***. (Unes Journal of Swara Justisia: *8*(2), 302-316, 2024)

dan mereka harus memberikan informasi yang relevan dengan situasi yang sebenarnya.[54]

Prosedur penggajian, menurut Neunar (2011), adalah sistem yang mencatat semua catatan perusahaan terkait gaji karyawan setelah dikurangi untuk hal-hal seperti pajak. Salah satu penyebab utama kesuksesan dan perkembangan seorang karyawan di dalam perusahaan adalah gaji dan upah mereka, yang biasanya berfungsi sebagai pembayaran untuk jasa karyawan kepada perusahaan. Upah adalah salah satu alasan terpenting karyawan melakukan pekerjaan mereka, tapi ini tidak berarti bahwa tingkat gaji adalah motivasi utama bagi staf untuk menjalankan semua tugas mereka di perusahaan. [55]Di Indonesia, sistem upah biasanya terdiri dari tiga pihak: perusahaan, pemerintah, dan tenaga kerja.

Faktor seperti jenis pekerjaan, ukuran perusahaan, dan kondisi ekonomi semuanya berperan dalam sistem gaji ini. Di antara sistem-sistem itu ada gaji berbasis waktu, upah berdasarkan hasil kerja, rencana bonus, kompensasi kontrak, dan program kemitraan bisnis. Saat menghitung gaji, upah minimum di wilayah tersebut harus diperhitungkan. Perhitungan upah lembur juga harus diperhitungkan. Upah lembur dihitung per jam dan berbeda untuk karyawan yang bekerja lima hari atau enam hari seminggu. Namun, pada dasarnya,

[54] Kusumawati, M. P. ***Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh***. (Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, *11*(2), 216-225, 2024).
[55] Ginting, B. N. ***Analisis Sistem Akuntansi Gaji Dan Upah Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai***. (Jurnal Multidisiplin Madani: *1*(1), 51-6, 2021).

perhitungan gaji harus manusiawi dan mencerminkan usaha para pekerja.[56]

Kemampuan sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya alam Indonesia yang melimpah bisa digunakan untuk menunjukkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, adanya banyak perusahaan internasional di Indonesia yang dapat mengelola sumber daya alam lebih baik daripada perusahaan domestik. Hal ini bisa menghambat sektor industri dan bisnis lokal, terutama di Indonesia, dan dengan demikian menurunkan kualitas sumber daya manusia. Saat menjalankan tugas dan kewajiban mereka, manajemen sumber daya manusia sering menghadapi tantangan dinamis yang muncul seiring perusahaan berkembang. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah seberapa baik anggota staf melaksanakan tugas mereka agar mencapai tujuan yang diharapkan. [57]Namun, tidak mudah menemukan karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan dengan cepat karena hal itu didasarkan pada lebih dari sekadar pendidikan, umur, dan pengalaman masih perlu dipertimbangkan.

Masalah gaji dan insentif, yang sering digunakan staf sebagai acuan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Namun, sangat penting untuk menganalisis bagaimana gaji

[56] Arwini, N. P. D. ***Penerapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah di Indonesia***. (Jurnal Ilmiah Vastuwidya, *3*(1), 52-59, 2020).
[57] Saputri, M. ***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*** (*Doctoral Dissertation:* Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022), hlm. 101.

dan insentif ini diberikan, dan hal ini harus sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Gaji dan insentif yang ditawarkan perusahaan dirancang untuk meningkatkan produktivitas setiap karyawan. Perusahaan mengharapkan karyawan merespons dengan kinerja yang lebih baik melalui pemberian gaji dan tunjangan.

Kedua belah pihak bisa mendapatkan keuntungan dari upaya ini. Untuk mengatasi kesulitan yang timbul dari pemberian insentif dan kompensasi kepada staf, peneliti bertujuan untuk mempelajari kedua area ini. Secara khusus, apakah kinerja seorang karyawan di perusahaan bisa dipengaruhi oleh gaji dan insentif yang mereka terima.[58] Oleh karena itu, setiap orang harus berada dalam keadaan sehat, baik secara finansial maupun non-finansial, supaya bisa menciptakan suasana damai di masyarakat. Selain itu, setiap bisnis wajib memastikan pekerjanya mendapatkan kompensasi lembur jika bekerja melebihi jam yang ditentukan, dan kewajiban ini harus dicantumkan dalam kontrak kerja antara kedua pihak.[59]

(3) Ketentuan Upah Lembur

Pemberi kerja bisa meminta karyawan untuk bekerja lebih lama atau lembur jika mereka mengikuti peraturan yang tercantum dalam Pasal 26-29 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pemberi

[58] Masilan, O. ***Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*** (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk) (*Doctoral dissertation*: Brawijaya University, 2015).
[59] Saidah, M. ***Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin Dan Kesejahteraan Karyawan Tehadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya***. (MALIA: Jurnal Ekonomi Islam, 13(2), 261-274, 2022).

kerja diwajibkan untuk mendapatkan persetujuan tertulis dari staf terkait, baik dalam bentuk digital atau cetak, serta memberikan surat perintah tertulis dalam situasi seperti ini. Lembur biasanya dibatasi hingga maksimal 4 (empat) jam per hari dan 18 (delapan belas) jam per minggu, kecuali lembur yang dilakukan pada hari libur nasional dan/atau mingguan.

Saat menyelesaikan pekerjaan lembur, pekerja berhak mendapatkan hak berikut dari pemberi kerja, menurut Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021:[60]

(i) membayar upah lembur;

(ii) memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.upah lembur dan waktu istirahat atau jeda yang memadai;

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

(4) Perhitungan Upah Lembur

Karyawan yang bekerja di luar jam kerja reguler mereka harus dibayar lebih oleh perusahaan. Sesuai dengan ayat (1), (2), dan (3) Pasal 31. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi jam kerja yang ditentukan dalam Pasal 21 ayat (2) harus membayar Upah Lembur dengan ketentuan sebagai berikut, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 31 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021:

[60] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(i) untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam; dan

(ii) 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.

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 jam kerja standar karyawan (5 (lima) hari kerja atau 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu);

(i) hari dimana karyawan diwajibkan untuk bekerja lembur (hari kerja atau hari istirahat mingguan dan/atau hari libur nasional);

(ii) upah per jam karyawan.

Selain itu, Pasal 32 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 lebih merinci ketentuan ini dengan menjelaskan rumus lengkap untuk menghitung kompensasi lembur yang memperhitungkan faktor-faktor yang disebutkan sebelumnya. Terlepas dari nama atau nilai kompensasi lembur, pengusaha bisa menggunakan nama atau nilai apa pun asalkan

sesuai dengan atau melebihi ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Pembayaran lembur alternatif seperti ini harus dicantumkan dalam kontrak kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, pembayaran lembur bisa saja diatur berbeda di berbagai sektor bisnis atau daerah.[61]

(5) Pengecualian Tehadap Hak Upah Lembur di Indonesia

Seperti yang disebutkan dalam Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, panduan pembayaran lembur yang disebutkan di atas tidak berlaku untuk karyawan yang memegang jabatan tertentu atau bekerja di lokasi usaha tertentu, khususnya mereka yang berperan sebagai pemikir, perencana, eksekutif, dan/atau pengendali operasional perusahaan serta memiliki gaji lebih tinggi dan jam kerja tak terbatas. Aturan remunerasi untuk peran ini lebih lanjut diatur melalui kontrak kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Terjadi sengketa hak apabila suatu organisasi tidak membayar karyawannya untuk jam kerja tambahan yang dilakukan karena hak yang belum terpenuhi yang muncul akibat perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran undang-undang dan peraturan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

[61] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian secara ilmiah dilihat sebagai usaha untuk mengumpulkan data dan menemukan hubungan antara fakta-fakta yang diperiksa dengan cermat. Penelitian dimulai ketika seseorang mencoba menyelesaikan suatu masalah secara metodis dengan menggunakan pendekatan dan metode tertentu, terutama yang bersifat ilmiah. Oleh karena itu, upaya ilmiah adalah upaya yang mencoba membangun dan menganalisis sesuatu secara logis, konsisten, dan metodis.[62] Sekumpulan aturan, regulasi, dan metode khusus yang telah diatur dan ditetapkan sesuai dengan prinsip ilmiah untuk melakukan penelitian dalam bidang studi tertentu, dengan temuan yang dapat dijelaskan secara ilmiah, dikenal sebagai metodologi penelitian.

Penelitian hukum merupakan penelitiaan yang didasarkan pada metode, sistem, dan proses berpikir tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau lebih fenomena hukum spesifik melalui analisis. Kegiatan ilmiah yang menggunakan pendekatan tertentu, metode sistematis, dan cara berpikir untuk menganalisis satu atau lebih peristiwa hukum yang unik disebut penelitian hukum. Memperkuat, menumbuhkan, dan mengembangkan pengetahuan dimungkinkan berkat penelitian. Penelitian hukum adalah upaya ilmiah yang memanfaatkan metode tertentu, sistematisasi, dan cara berpikir untuk mempelajari satu atau lebih fenomena hukum tertentu dengan menganalisisnya. Selain itu, dilakukan analisis menyeluruh terhadap bukti hukum untuk menemukan cara menyelesaikan

[62] Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum. (Jakarta: UI Press, 1986), hlm. 1.

masalah yang muncul.[63]

A. Metode Pendekatan Masalah

Pendekatan yuridis empiris digunakan untuk menyelesaikan masalah. Karena bahan hukum, seperti undang-undang tertulis dan tidak tertulis, serta bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, digunakan dalam membahas masalah dalam penelitian ini, pendekatan yuridis yang dimaksud di sini adalah pendekatan yang digunakan. [64] Pendekatan yuridis dalam penelitian ini berarti studi dilakukan umumnya berdasarkan hukum ketenagakerjaan, khususnya hukum perburuhan, hukum perdata, dan peraturan tertulis lainnya sebagai data sekunder, yang tentunya berkaitan dengan masalah pemenuhan hak lembur bagi karyawan kontrak di sebuah perusahaan.[65]

Di sisi lain, pendekatan empiris melibatkan melihat hukum sebagai kenyataan sosial atau das sein karena didasarkan pada data primer yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian. Oleh karena itu, pendekatan hukum empiris yang dibahas di sini melibatkan menganalisis isu-isu yang muncul dengan menggabungkan sumber hukum, baik primer, sekunder, atau tersier, dengan data primer yang diperoleh dari lokasi penelitian, khususnya terkait perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di PT. Hesed Indonesia dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengenai hak upah lembur. Terlepas dari perbedaan, setiap bidang studi hukum di setiap program

[63] Hehanussa, D. J., Sopacua, M. G., Surya, A., Titahelu, J. A. S., Monteiro, J. M., Siregar, R. A.,& Irwanto, I. ***Metode Penelitian Hukum***. 2023.
[64] Ibid, hlm. 19.
[65] *Ibid*, hlm. 21.

memiliki sifat yuridis empiris. Studi ini menggunakan metode yuridis empiris atau yuridis sosiologis.[66]

B. Spesifikasi Penelitian

Ulasan literatur diperlukan untuk studi ilmiah. Ulasan literatur dianggap penting karena menjadi dasar untuk menulis laporan penelitian dan mencegah duplikasi penelitian. Literatur bisa didapat melalui berbagai cara, seperti membaca, memahami, menganalisis, mengkritik, atau mengevaluasi literatur yang diperoleh dari berbagai sumber. Untuk menentukan tujuan penelitian dan merancang proses penelitian, seorang peneliti bisa melakukan beberapa tindakan penting, seperti menganalisis, menyintesis, merangkum, membandingkan temuan penelitian, dan menulis ulasan literatur.[67]

Metode deskriptif kualitatif, penelitian pustaka, digunakan untuk menulis skripsi. Penelitian ini meliputi pengumpulan informasi atau publikasi ilmiah yang relevan dengan ulasan literatur yang dilakukan di perpustakaan.

Dalam sebuah proyek penelitian, tinjauan pustaka itu penting. Pentingnya tinjauan pustaka terletak pada perannya sebagai dasar untuk membuat laporan penelitian dan mencegah pengulangan studi. Berbagai cara bisa digunakan untuk mengumpulkan literatur, termasuk membaca, memahami, menganalisis, mengevaluasi, atau meninjau karya dari sumber tertentu. Melakukan analisis, menyintesis informasi, merangkum temuan, membandingkan hasil penelitian, dan membuat tinjauan pustaka adalah langkah-langkah penting yang bisa dilakukan peneliti untuk menetapkan tujuan dan menjelaskan metodologi

[66] Saebani, B. A. ***Metode Penelitian Hukum Pendekatan Yuridis Normatif.*** (2021), hlm 178.
[67] *Ibid*, hlm. 205.

penelitian. [68]

Metode penelitian deskriptif dan analitis digunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan topik penelitian menggunakan fakta yang sudah ada. Sebaliknya, penelitian analitis berkaitan dengan teori hukum, undang-undang, dan peraturan yang relevan dengan bidang studi. Diharapkan dengan menerapkan karakteristik dan ketentuan hukum Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang berdasarkan pada legitimasi Undang-Undang Ketenagakerjaan, seseorang dapat memahami dasar-dasar pemenuhan hak karyawan kontrak di perusahaan, serta konsekuensi hukum yang mungkin timbul jika karyawan tidak memperoleh hak yang sesuai dengan kewajiban yang telah mereka jalankan.[69]

C. Metode Penentuan Sample

Pendekatan untuk penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan penelitian dikategorikan sebagai studi kepustakaan. Ini menunjukkan bahwa informasi atau literatur ilmiah yang relevan untuk tinjauan pustaka dikumpulkan dari sumber perpustakaan. Penelitian ini menggabungkan metode deskriptif dan kualitatif. Selain itu, investigasi ini menyajikan data dalam keadaan aslinya, tanpa adanya perubahan atau pengolahan tambahan. Referensi utama untuk penelitian ini terdiri dari tulisan ilmiah sebelumnya yang secara langsung terkait dengan tinjauan

[68] Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. ***Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah***. (Jurnal Masohi: *2*(1), 42-51, 2021).
[69] *Ibid*, hlm 54.

pustaka, termasuk buku tentang metodologi penelitian, artikel jurnal, artikel online, dan teks relevan lainnya.[70]

D. Jenis Data

1) Jenis-Jenis Data

Informasi akan diaplikasikan dalam mengatasi permasalahan yang telah diidentifikasi selama proses penelitian dikenal sebagai data. Oleh karena itu, untuk mengatasi tantangan penelitian, data tersebut harus dikumpulkan. Dengan menggunakan metodologi pengumpulan data berikut, jenis data yang dikumpulkan untuk penelitian ini dipisahkan menjadi dua kategori, data primer dan sekunder.

(i) Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari sumber orang pertama, meliputi:

a) *Human Resourche Development* (HRD) PT. Hesed Indonesia
b) Payroll PT. Hesed Indonesia
c) Karyawan PT. Hesed Indonesia

(ii) Data Sekunder

Bahan hukum utama terkait dengan data sekunder, yang dapat membantu dalam analisis dan pemahaman dokumen hukum utama. Penulis menganalisis dan meninjau literatur terkini tentang upah yang tidak tepat dari sumber-sumber berikut untuk mendapatkan data sekunder:

(a) Bahan Hukum Primer

[70] I Made Winartha, Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi, Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2006, hlm. 155 atau Ridwan, M. (2021). Sumber-sumber Hukum Islam dan Implementasinya (Kajian Deskriptif Kualitatif Tentang Al Qur'an, Sunnah, dan Ijma'). Borneo: Journal of Islamic Studies, 1(2), 28-41Ridwan, M. (2021). Sumber-sumber Hukum Islam.

Bahan hukum ini adalah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penerapan kebijakan tentang pembayaran gaji lembur yang tidak sesuai. Bahan hukum primer utama yang digunakan meliputi:

a) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 – Aturan komprehensif tentang waktu kerja, lembur, dan perhitungan upah lemburan.
b) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 – Undang-Undang Cipta Kerja yang menjadi payung hukum pengupahan
c) Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 mengenai Teknis pelaksanaan dan pengawasan lembur.
d) Pasal 77-79 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai Batasan jam kerja dan kewajiban istirahat.
e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(b) Bahan Hukum Sekunder

Informasi hukum yang tidak mengikat yang menjelaskan informasi hukum utama yang berasal dari pendapat atau ide-ide yang telah diproses oleh para ahli di bidang tertentu disebut sebagai bahan hukum sekunder.[71] Literatur hukum dan karya akademik dalam bentuk penelitian tulisan, jurnal hukum dalam bentuk penelitian proposal, situs web hukum dan situs web ilmiah dalam bentuk penelitian skripsi, adalah contoh bahan hukum sekunder.

[71] *Ibid*, hlm. 13.

(c) Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder antara lain: Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

E. Metode Pengumpulan Data

1) Jenis-Jenis Data

Kategori data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara, penelitian perpustakaan, dan tinjauan literatur. Penelitian perpustakaan adalah jenis penelitian yang menggunakan karya referensi dan temuan dari studi sebelumnya yang sebanding untuk membangun dasar teoretis bagi topik yang sedang dibahas. Langkah-langkah penelitian perpustakaan ini meliputi pemilihan topik, penelusuran informasi, penentuan fokus penelitian, pengumpulan sumber data, persiapan penyajian data, dan penulisan laporan. Data primer dan sekunder dikumpulkan sebagai bagian dari metodologi penelitian yuridis empiris.

(i) Observasi

Menekankan pengamatan objek dalam penelitian terkait karyawan kontrak dalam pemenuhan hak-haknya oleh PT. Hesed Indonesia yang dilakukan dengan mengkaji aturan-aturan hukum melalui JDIH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia terkait Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta fenomena ketenagakerjaan melalui kanal berita

(ii) Wawancara

Dilakukan dalam rangka mengumpulkan data-data relevan yang dimulai dari tahap perencanaan: pengiriman surat pengantar penelitian kepada pihak terkait yakni, HRD PT. Hesed Indonesia, Payroll PT. Hesed Indonesia, Karyawan PT. Hesed Indonesia, Masyarakat Umum yang bekerja diluar PT. Hesed Indonesia yang tergabung dalam serikat pekerja. Untuk waktu pelaksanaan wawancara dilakukan pada bulan Juli dan Agustus 2026.

(iii) Studi Pustaka (Library Research)

Mengkaji tentang implikasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam pelaksanaannya apakah perusahan telah menerapkan peraturan tersebut terhadap semua karyawan.

F. Metode Analisis Data

Tujuan studi ini belum sepenuhnya tercapai dari data yang dikumpulkan sejauh ini melalui kegiatan pengumpulan data, dan belum bisa ditarik kesimpulan untuk itu. Analisis kualitatif data adalah tahap berikutnya setelah data dikumpulkan dan diproses sepenuhnya. Data yang dikumpulkan dijelaskan dan diinterpretasikan dalam analisis data kualitatif untuk memberikan gambaran yang lengkap dan menyeluruh tentang situasinya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1) Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Kontrak Terhadap Hak Upah Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Merupakan kewajiban utama bagi pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak hukum karyawan. Hal-hal ini adalah sesuatu yang harus dilindungi oleh pengusaha dan pemberi kerja. Dalam konteks ini, penciptaan lapangan kerja melalui pembangunan nasional dianggap terkait dengan perlindungan hak-hak dasar dan perlindungan bagi pekerja serta terciptanya suasana yang mendorong perkembangan komunitas bisnis. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengatur pertumbuhan lapangan kerja seoptimal mungkin.[72]

Dalam hal ini membahas serangkaian kegiatan kerja dalam perusahaan. Awalnya, perusahaan harus memberikan bayaran lembur kepada karyawan yang melebihi jam kerja standar. Selain itu, terdapat target produksi (*achievement product*); organisasi bertujuan untuk meningkatkan kehadirannya di pasar dengan meningkatkan output, yang bisa melibatkan meminta pekerja atau buruh untuk menambah jam kerja mereka. Singkatnya, pekerja berhak mendapatkan kompensasi lembur untuk jam kerja ekstra yang dilakukan, memastikan karyawan menerima upah yang adil sesuai dengan hukum yang berlaku. Adopsi perlindungan

[72] Andi Fariana, Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2021, hlm 31.

upah lembur antara karyawan dan PT. Hesed Indonesia menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui wawancara dengan subjek penelitian. Temuan dan diskusinya akan objektif dan terperinci.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Payroll PT. Hesed Indonesia pada Senin, 13 Juli 2026. Peraturan yang berkaitan dengan kompensasi lembur untuk karyawan telah diberlakukan oleh PT. Hesed Indonesia. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan untuk meminta karyawannya bekerja lembur antara lain:

a) Karakteristik ekonomi yang tumbuh cepat dan lebih canggih;
b) Menantang tujuan produksi yang telah ditetapkan perusahaan;
c) Memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan;
d) Pasar menawarkan prospek yang sangat baik bagi organisasi yang dapat dimanfaatkan;
e) Hal ini telah mendarah daging sebagai budaya perusahaan.[73]

Menerapkan kerja lembur bagi karyawan PT. Hesed Indonesia menurut HRD PT. Hesed Indonesia memiliki dam,pak positif tersendiri. Keuntungan ini termasuk upah lebih tinggi untuk jam kerja tambahan dan kesempatan untuk menggunakan waktu mereka secara produktif untuk menghasilkan penghasilan ekstra. Melalui kesepakatan bersama, kerja lembur, yang sering disebut lembur, dianggap penting. Para pemberi kerja, yang mempekerjakan, dan karyawan, yang memiliki tugas, berbagi hak dan tanggung jawab satu sama lain. Kedua belah pihak harus memenuhi

[73] Hasil wawancara dengan Ibu Keysa Kalina Elbaraka selaku Payroll PT. Hessed Indonesia, pada hari Selasa, 13 Juli 2026, pukul 12.15 WIB.

kewajiban mereka sambil menjalankan hak mereka.[74]

Hasil wawancara dengan saudara Candra Rizki Saputra, selaku karyawan PT Hesed Indonesia, perusahaan belum menerapkan kebijakan tentang kompensasi lembur dengan benar. Beberapa karyawan sudah bekerja melebihi jam normal tapi belum menerima pembayaran lembur yang seharusnya mereka dapatkan. Akibatnya, mereka menuntut pengakuan atas hak mereka sebagai pekerja lembur. PT Hesed Indonesia tidak menganggap pekerjaan tambahan ini sebagai lembur, jadi tidak memberikan kompensasi untuk itu. Berdasarkan pengamatan penulis di lokasi penelitian, pelaksanaan pembayaran lembur di PT Hesed Indonesia masih belum konsisten dengan ketentuan kompensasi lembur yang berlaku bagi karyawan.[75]

Kemudian PT. Hesed Indonesia meminta karyawan untuk bekerja lembur karena beberapa alasan, termasuk: menanggapi pertumbuhan ekonomi yang cepat, mencapai target produksi perusahaan, memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia, memanfaatkan peluang bisnis yang menguntungkan, mengikuti budaya kerja internal perusahaan. Namun, meskipun meminta atau mengharuskan karyawan bekerja di luar jam kerja normal, perusahaan tidak memberikan upah lembur tambahan kepada beberapa pekerja. Akibatnya, karyawan ini menuntut pengakuan dan pembayaran atas hak mereka sebagai pekerja lembur. Situasi ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan antara praktik perusahaan yang

[74] Hasil wawancara dengan Ibu Haijah Candra selaku HRD PT. Hessed Indonesia, pada hari Senin, 13 Juli 2026, pukul 12.30 WIB.
[75] Hasil wawancara dengan saudara Candra Rizki Saputra selaku karyawan PT. Hessed Indonesia, pada hari Selasa, 14 Juli 2026, pukul 13.00 WIB.

meminta lembur dan kewajibannya untuk memberikan kompensasi kepada karyawan atas kerja lembur tersebut.

Praktik-praktik yang diuraikan menimbulkan tiga kekhawatiran utama mengenai hak-hak pekerja, terutama terkait dengan lembur yang tidak dibayar. Meminta atau membiarkan karyawan bekerja lebih lama tanpa memberikan upah lembur yang diwajibkan secara hukum bisa melanggar hak mereka atas gaji. Hal ini memungkinkan perusahaan mendapatkan keuntungan ekonomi dari tenaga kerja tambahan sambil mengabaikan tanggung jawab hukum mereka. Selain itu, ada masalah yang signifikan terkait keaslian persetujuan lembur. Ketika karyawan secara rutin bekerja lembur tanpa proses persetujuan yang nyata dan sukarela, hal ini merusak gagasan bahwa lembur seharusnya bergantung pada kesepakatan dan otorisasi yang tepat dari karyawan. Persetujuan menjadi dipertanyakan ketika karyawan mengalami tekanan, ancaman pembalasan, atau ekspektasi tersirat untuk bekerja shift lebih lama.[76]

Pada akhirnya, masalah-masalah ini menyoroti ketidakmampuan yang lebih besar untuk menjaga martabat dan kesejahteraan pekerja, daripada sekadar pelanggaran prosedur individu. Evaluasi hukum yang menyeluruh akan membutuhkan bukti terkait arahan lembur, perjanjian karyawan, dokumen penggajian, dan kebijakan di tempat kerja.

Berdasarkan temuan hasil dari wawancara dan hasil yang didapatkan oleh penulis, selaku karyawan PT. Hesed Indonesia terdapat indikasi kuat

[76] Hasil wawancara dengan saudara Candra Rizki Saputra selaku karyawan PT. Hessed Indonesia, pada hari Selasa, 14 Juli 2026, pukul 13.00 WIB.

pelanggaran terhadap konstruksi perlindungan hukum kerja lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Situasi di PT. Hesed Indonesia menunjukkan kemungkinan pelanggaran hak normatif karyawan. Jika karyawan bekerja di luar jam normal, karyawan diwajibkan dibayar lembur berdasarkan penugasan atau persetujuan perusahaan. Kurangnya pembayaran lembur diduga mencerminkan kesenjangan di beberapa area regulasi normatif. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dan aturan ketenagakerjaan terkait mengakui pekerjaan lembur dan menetapkan kewajiban yang sesuai bagi pemberi kerja; praktik di tingkat perusahaan. Karyawan mungkin melakukan pekerjaan tambahan tanpa menerima kompensasi yang ditetapkan secara hukum; dampak ekonomi. Perusahaan mendapatkan keuntungan dari peningkatan karyawan, sementara karyawan menderita karena fakta bahwa mereka tidak menerima gaji lembur yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan kewajiban yang dijalankannya.

Masalah ini bukan hanya perbedaan administratif, tapi juga kegagalan untuk memenuhi hak hukum pekerja seperti yang diatur oleh Undang-Undang. Dalam kasus ini, perlindungan hukum harus jelas memeriksa jam kerja karyawan, instruksi atau persetujuan perusahaan, kontrak kerja, catatan gaji, dan aturan lembur yang berlaku pada periode tersebut.[77]

[77] Tunggul M, ***"Ratusan Buruh Batam Gelar Aksi Di Depan PT ASL, Tuntut Penegakan K3 Dan Hapus Outsourcing,"*** Batam Pos (Metropolis), 2025.

2) Hambatan yang Dihadapi Oleh PT. Hesed Indonesia Dalam Merealisasi Hak Upah Lembur Bagi Karyawan Kontrak

Masalah kompensasi lembur yang tidak merata bagi karyawan di Indonesia adalah isu yang kompleks dan mencakup beberapa aspek. Salah satu alasan utama lembur tidak dibayar adalah pengawasan tenaga kerja yang kurang efektif. Laporan dari berbagai organisasi menunjukkan bahwa pengawasan di lapangan seringkali lemah karena pemerintah memiliki jumlah pengawas tenaga kerja yang terbatas dibandingkan banyaknya perusahaan yang perlu diawasi. Hal ini menyebabkan banyak pelanggaran tidak terlihat atau tidak mendapat sanksi yang tepat.

Masalah tidak membayar karyawan untuk lembur di Indonesia adalah isu yang kompleks dan mencakup berbagai hal. Berdasarkan obrolan dengan bagian Payroll di PT. Hessed Indonesia, salah satu alasannya adalah pengawasan praktik ketenagakerjaan yang kurang efektif karena kekurangan petugas inspeksi, sehingga banyak pelanggaran tidak terdeteksi. Alasan kedua adalah keterbatasan dana, karena perusahaan mengaku tidak sanggup membayar lembur, terutama di usaha kecil dan menengah. Selain itu, ada juga masalah ketidakjujuran perusahaan, di mana organisasi memberikan perjanjian kerja yang tidak jelas, sehingga menciptakan celah untuk menghindari pembayaran lembur.[78]

Manajemen sengketa kompensasi lembur di PT. Hesed Indonesia terus menghadapi tantangan seperti kurangnya pemahaman karyawan

[78] Hasil wawancara dengan Ibu Keysa Kalina Elbaraka selaku Payroll PT. Hessed Indonesia, pada hari Selasa, 13 Juli 2026, pukul 12.15 WIB.

tentang hak mereka, pencatatan jam kerja tambahan yang tidak efektif, dan keterlambatan pencairan gaji dari organisasi. Selain itu, membuktikan klaim juga menghadirkan kesulitan karena bergantung pada kelengkapan dokumen seperti catatan kehadiran, permintaan kerja lembur, dan verifikasi pembayaran lembur. Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa efisiensi dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan dipengaruhi tidak hanya oleh adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tetapi juga oleh elemen penegakan hukum seperti yang diuraikan oleh Soerjono Soekanto, yang mencakup komponen hukum, aparat penegak hukum, sumber daya dan fasilitas yang tersedia, faktor masyarakat, dan budaya hukum. Meskipun hukum memberikan pendekatan yang jelas untuk menyelesaikan masalah, keberhasilan pelaksanaannya sangat bergantung pada kesadaran hukum semua pihak, manajemen organisasi yang efektif, adil, dan memberikan kepastian hukum.

Kebijakan terkait permintaan jam kerja tambahan adalah pilihan yang diberikan oleh organisasi yang memang diperbolehkan menurut undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, karena ada keadaan atau hal tertentu yang membuat perusahaan meminta stafnya untuk menambah jam kerja di luar jadwal standar. Menurut diskusi dengan divisi SDM PT. Hessed Indonesia, ada berbagai faktor yang memengaruhi atau membuat perusahaan meminta karyawannya bekerja ekstra, seperti yang tercantum di bawah ini:

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) Menjadi kebiasaan atau tradisi dalam internal perusahaan[79].

Kontrak yang menyimpang dari jam kerja biasa biasanya membuat karyawan tidak tahu hak mereka soal bayaran lembur. Umumnya, karyawan yang punya kontrak atau yang disubkontrakkan lebih berisiko menghadapi pelanggaran seperti ini. Aspek keempat berkaitan dengan kurangnya pengetahuan hukum yang dimiliki karyawan, yang berarti ketika terjadi pelanggaran, mereka jarang bereaksi. Aspek terakhir adalah budaya kerja di berbagai organisasi, yang melihat lembur sebagai kewajiban moral, sekadar masukan biasa untuk menjaga operasional, atau sering disebut sebagai dedikasi karyawan terhadap organisasi.[80]

3) Mekanisme Penyelesaian Bagi PT. Hesed Indonesia Dalam Memberikan Kepastian Hukum Berupa Hak Upah Lembur Bagi Karyawan Kontrak

Pelaksanaan penyelesaian sengketa terkait kompensasi lembur di PT. Hesed Indonesia menunjukkan bahwa hak dasar karyawan umumnya belum terpenuhi karena perusahaan tidak membayar kerja lembur. Dari sudut pandang jaminan hukum, mekanisme penyelesaiannya sesuai dengan

[79] Hasil wawancara dengan Ibu Haijah Candra selaku HRD PT. Hessed Indonesia, pada hari Senin, 13 Juli 2026, pukul 12.30 WIB.
[80] Hasil wawancara dengan Ibu Keysa Kalina Elbaraka selaku Payroll PT. Hesed Indonesia, pada hari Selasa, 13 Juli 2026, pukul 12.15 WIB.

UU No. 2 Tahun 2004, karena menekankan penyelesaian masalah melalui musyawarah sebelum mempertimbangkan cara lain. Namun, masalah terkait keterlambatan pembayaran dan pencatatan jam lembur yang kurang memadai menunjukkan bahwa perlindungan hak karyawan belum sepenuhnya tercapai, sehingga peningkatan tujuan kepastian hukum masih diperlukan.

Dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat secara luas, sistem remunerasi menetapkan panduan untuk mengelola dan menentukan tingkat gaji. Di Indonesia, ada tiga peran utama yang sering digunakan untuk menetapkan upah, yaitu: [81]

a) Untuk memastikan kualitas hidup yang layak bagi keluarga pekerja;
b) Untuk mencerminkan apresiasi terhadap usaha individu;
c) Untuk memberikan insentif yang memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat umum, dalam hal ini merupakan karyawan luar PT. Hesed Indonesia, menurut saudara Naufal Nabih Nasurullah terdaoat bentuk kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada stafnya sebagai ungkapan terima kasih atas usaha mereka disebut sebagai upah karyawan. Menurut standar hukum, gaji setiap pekerja harus mematuhi peraturan daerah dan tidak boleh di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh hukum. Namun, banyak perusahaan atau organisasi sering memberikan gaji yang lebih rendah dari upah minimum

[81] Andi Fariana. ***Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan,*** Mitra Wacana Media, (Jakarta, 2012), hlm 64.

yang ditentukan. Karena penghasilan tersebut tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pokok mereka, jelas bahwa situasi ini merugikan para karyawan.[82]

Wawancara dengan HRD PT. Hesed Indonesia terkait langkah hukum yang diambil terhadap perusahaan yang lalai memberikan kompensasi untuk kerja lembur. Informasi ini didapat dari diskusi. HRD PT. Hesed Indonesia menyatakan bahwa penting bagi karyawan untuk mengisi daftar hadir dengan lebih teliti karena PT. Hesed Indonesia tidak berkewajiban membayar lembur jika pekerja mengabaikan aturan ketenagakerjaan. Satu-satunya kompensasi lembur yang dikeluarkan PT. Hesed Indonesia bergantung pada data kehadiran yang kami evaluasi setiap bulan. Kesalahan dari pihak karyawan adalah tidak menandatangani daftar hadir, yang diperlukan perusahaan untuk memverifikasi kehadiran pekerja. Meskipun jam lembur mungkin tidak tercatat di catatan PT. Hesed Indonesia, ketidakhadiran karyawan tetap dicatat.[83]

Karyawan di PT. Hesed Indonesia ditanyai mengenai langkah hukum yang diambil terhadap organisasi yang mengabaikan pembayaran lembur. Para karyawan mengatakan bahwa mereka akan ikut mediasi untuk menyelesaikan masalah ini. Pendekatan ini diambil karena membicarakan hak pekerja yang belum dibayar dengan cara santai tidak akan menghasilkan keadilan. Pekerja yang telah bekerja lembur tanpa pembayaran dari majikan

[82] Hasil Wawancara dengan Saudara Naufal Nabih Nasrullah selaku karyawan PT. Hoplun
[83] Hasil wawancara dengan Ibu Haijah Candra selaku HRD PT. Hessed Indonesia, pada hari Senin, 13 Juli 2026, pukul 12.30 WIB.

memiliki berbagai cara untuk menegakkan hak mereka, seperti yang dicatat penulis selama pengamatan di lokasi penelitian tentang langkah hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar karyawan lembur sesuai hukum.

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, konflik soal kompensasi lembur di PT. Hesed Indonesia belum pernah sampai harus dimediasi oleh Kantor Tenaga Kerja atau dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Situasi ini terjadi karena perusahaan tetap menunaikan tanggung jawabnya untuk membayar jam lembur, meskipun memang kadang terlambat, sehingga kedua pihak lebih memilih menyelesaikannya lewat dialog. Hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan bipartit tetap menjadi cara yang efektif untuk menyelesaikan sengketa, asalkan ada itikad baik dari kedua belah pihak, yaitu staf dan perusahaan, untuk mencapai penyelesaian.

Ada berbagai jalur hukum yang bisa ditempuh, termasuk mengajukan keluhan ke petugas inspeksi ketenagakerjaan di dinas tenaga kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, peran pengawas ketenagakerjaan dibahas dalam Bab XIV, yang berkaitan dengan pengawasan. Seperti yang tertulis di Pasal 176, “Untuk menjamin kepatuhan terhadap peraturan dan pedoman, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang memenuhi syarat dan netral.” Pasal ini mengimplikasikan bahwa pegawai dari kantor ketenagakerjaan yang ditunjuk pemerintah, yang dikenal sebagai aparatur sipil negara, memiliki tugas untuk memantau penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

di berbagai wilayah.[84]

Hubungan kerja di PT. Hesed Indonesia pada dasarnya dijalankan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, tetapi kenyataannya masih sering muncul konflik terkait kompensasi lembur. Karyawan sering mengerjakan tugas di luar jam kerja reguler untuk mencapai tujuan perusahaan, namun masih ada ketidakcocokan dalam pencatatan jam lembur dan keterlambatan pencairan pembayaran lembur. Menurut percakapan dengan saudara Candra Rizki Saputra, seorang karyawan di PT. Hesed Indonesia, staf sering bekerja lembur, durasinya tergantung pada kapan mereka menyelesaikan pekerjaannya. Narasumber mencatat bahwa jam lembur yang tercatat tidak selalu sesuai dengan jam kerja sebenarnya, dan pembayaran untuk jam lembur tersebut kadang ditunda, meskipun pada akhirnya tetap dibayarkan oleh perusahaan.[85]

Kondiisi ini menunjukkan bahwa konflik di PT. Hesed Indonesia terkait dengan perselisihan hak mengenai karyawan yang menuntut hak dasar mereka untuk menerima kompensasi lembur. Meskipun organisasi terus memenuhi tanggung jawab keuangannya, masalah seperti keterlambatan pembayaran dan ketidakakuratan dalam dokumen lembur berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan dan mengganggu keseimbangan hubungan industrial. Oleh karena itu, sangat

[84] Rahmawati, Ika Rihana. ***Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial***, (Negara dan Keadilan. Vol.11. No.2: 2022).

[85] Putri, Sherly Ayuna, dkk.. ***Pembaruan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum***, (Jurnal Bina Mulia Hukum. Vol.5. No.2: 2021).

penting untuk menerapkan sistem penyelesaian sengketa yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 guna melindungi hak pekerja dan mempertahankan hubungan kerja yang harmonis antara staf dan organisasi.

Dari sudut pandang sosiologis, menangani konflik terkait hak kompensasi lembur membantu menyelesaikan perselisihan masa lalu dan berkontribusi untuk menjaga stabilitas hubungan kerja. Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan pengusaha, mengurangi kemungkinan konflik di tempat kerja, dan memperjelas aspek hukum dalam pemenuhan hak dan kewajiban pihak-pihak terkait. Akibatnya, efektivitas penyelesaian konflik hubungan industrial tidak hanya bergantung pada adanya standar hukum, tetapi juga pada tingkat pemahaman hukum masyarakat dan efisiensi proses penyelesaian sengketa di lapangan.[86]

B. PEMBAHASAN

1) Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Kontrak Terhadap Hak Upah Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Perlindungan hukum merupakan hal yang sangat penting di tempat kerja, terutama melalui perjanjian kontrak dengan pemberi kerja. Dalam hal ini, perlindungan hukum dimaksudkan untuk menjaga hak-hak dasar dan kesempatan, sekaligus mencegah diskriminasi, dengan tujuan meningkatkan

[86] Hasil wawancara dengan saudara Candra Rizki Saputra selaku karyawan PT. Hessed Indonesia, pada hari Selasa, 14 Juli 2026, pukul 13.00 WIB.

kesejahteraan karyawan dan mendorong pertumbuhan bisnis. Mengingat bahaya yang umum terjadi seperti eksploitasi atau ketidakadilan akibat perjanjian yang merugikan pekerja, perlindungan hukum diharapkan memungkinkan karyawan bekerja di lingkungan yang aman, pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup mereka, bebas dari diskriminasi. Inti dari perlindungan hukum adalah menjaga martabat dan rasa hormat, serta mengakui hak asasi manusia individu dalam kerangka hukum yang dibuat oleh undang-undang negara masing-masing untuk mencegah tindakan sewenang-wenang.[87]

Perlindungan hukum terkait jam kerja tambahan dalam kerangka kerja ketenagakerjaan di Indonesia utamanya menunjukkan tanggung jawab pemerintah untuk mendorong keadilan dalam dinamika pekerja-pemberi kerja, yang secara sosiologis cenderung ditandai oleh ketimpangan. Pada prinsipnya, hubungan antara karyawan dan pemberi kerja berkembang dari pemahaman bersama; namun, kerangka sebenarnya dipengaruhi oleh perbedaan kekuatan dalam negosiasi. Pemberi kerja memiliki dominasi atas sumber daya finansial, akses produksi, penentuan jam kerja, serta stabilitas hubungan kerja. Sebaliknya, karyawan biasanya berada dalam situasi ketergantungan ekonomi, dengan penghasilan mereka sebagai sumber utama kehidupan.[88] Dalam pengaturan ini, standar hukum terkait lembur tidak bisa

[87] Nelson, Alden, Adeline Oktalia, Lia Willyanto, and Monica Ella. ***Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan.*** Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis 16, no. 1 (2023): 181–89. https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1

[88] AF. Sigit Rochadi, Adilita Pramanti, and Angga Sulaiman. ***Hubungan Industrial Era Demokrasi***, (DKI Jakarta: Pensil 324, 2020) hlm. 43.

begitu saja diartikan sebagai pedoman administratif mengenai jam kerja tambahan. Mereka seharusnya tidak dipandang sebagai perlindungan untuk mencegah praktik kerja yang mengeksploitasi, menjamin pembayaran yang layak untuk pekerjaan tambahan, dan memastikan fleksibilitas produksi tidak mengabaikan martabat, kesejahteraan, dan hak-hak dasar karyawan.

Dalam menjalankan hak dan tanggung jawab mereka, penting untuk memahami konsep perlindungan hukum, terutama bagi karyawan. Tujuan perlindungan hukum di tempat kerja adalah untuk menghilangkan bias dan memastikan karyawan mendapatkan perlakuan yang lebih adil, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup mereka. Membangun perlindungan bagi karyawan membutuhkan strategi yang menyeluruh, terpadu, dan berkelanjutan. Biasanya, tidak boleh ada perlakuan tidak adil (bias) di antara karyawan atau antara karyawan dan organisasi.[89]

Mengenai pengaturan kontrak dengan durasi tertentu yang menghadirkan tantangan terkait jenis pekerjaan yang bisa dilakukan pekerja, ditambah lagi tidak adanya regulasi yang jelas tentang sanksi bagi pelanggaran oleh pemberi kerja, situasi ini bisa diatasi dengan membuat perlindungan hukum yang berfungsi sebagai langkah pencegahan sekaligus sebagai cara menindak pelanggaran, serta mengatur kedua bentuk perlindungan hukum. Memang, perlindungan hukum bisa diterapkan baik secara preventif maupun sebagai hukuman..[90] Dengan mematuhi prinsip ini, setidaknya terdapat dua entitas yang terlibat, dengan fokus pada satu entitas

[89] *Ibid*, hlm. 50.
[90] *Ibid*, hlm. 51.

dan kegiatannya sambil menghadapi individu-individu yang mengalami tindakan pemerintah. Akibatnya, undang-undang memungkinkan publik untuk menyampaikan keluhan mereka sebelum putusan akhir, berfungsi sebagai semacam perlindungan hukum yang proaktif. Perlindungan hukum yang memaksa digunakan oleh pihak peradilan terhadap warga negara.

Perlindungan hukum yang proaktif bertujuan untuk melindungi karyawan melalui langkah-langkah regulasi, mencakup berbagai aspek pekerjaan seperti perlindungan kesejahteraan, perlindungan kesehatan, langkah-langkah keselamatan kerja, dan dukungan hukum untuk pembentukan serikat. Dengan munculnya ancaman, perlakuan buruk, atau ketidakadilan yang timbul dari pengaturan tersebut, pekerja menghadapi kerugian yang signifikan. Diharapkan dengan adanya perlindungan hukum, karyawan dapat bekerja di lingkungan yang tenang, sehingga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan.[91]

Sebaliknya, tindakan hukum yang melindungi hak-hak pekerja melibatkan undang-undang dan panduan yang dirancang untuk menjaga hak normatif mereka ketika terjadi perselisihan atau pelanggaran oleh pemberi kerja. Selain itu, jenis perlindungan ini diterapkan ketika pekerja menghadapi masalah, baik di antara mereka sendiri maupun dengan pemberi kerja. Perlindungan hukum dilakukan melalui tindakan yang menegakkan peraturan, memberikan perlindungan hukum bagi pekerja untuk memastikan hak-hak mereka terpenuhi, dengan Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai

[91] *Ibid*, hlm. 52.

pengawas dan Pengadilan Hubungan Industrial menangani pelanggaran hukum yang terjadi. Selanjutnya, konsekuensi dari pelanggaran hak lembur pekerja mencakup kehilangan waktu, menurunnya kesehatan fisik dan mental, serta penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Adapun cara menentukan sistem kerja lembur di Indonesia lebih fleksibel dibandingkan beberapa standar internasional, menurut pendekatan hukum komparatif. Konvensi Organisasi Buruh Internasional (*International Labor Organization*) tentang Batas Waktu Kerja mengatur jam kerja sebagai bagian dari aturan yang dibuat untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan. Batasan ketat juga diberlakukan untuk jam kerja lembur di beberapa negara ASEAN, seperti Negara Vietnam dan Negarav Filipina. Pengawasan terhadap efek kesehatan yang dialami pekerja dan jam kerja maksimum juga diterapkan. Sementara itu, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 membatasi lembur maksimal 18 jam per minggu dan 4 jam per hari. Kebijakan legislasi ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja di Indonesia memprioritaskan fleksibilitas dan kemudahan bagi bisnis dibandingkan pendekatan protektif yang lebih ketat untuk pekerja sebelumnya, menurut skenario ini..[92]

Namun, dari perspektif perlindungan tenaga kerja, perubahan batas lembur ini sebenarnya menimbulkan pertanyaan penting. Pemerintah biasanya mengizinkan penyesuaian terhadap kebutuhan produksi, terutama di sektor manufaktur, elektronik, galangan kapal, logistik, dan yang berorientasi

[92] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

ekspor. Namun, legalisasi intensifikasi kerja yang berat bisa saja terjadi akibat perluasan batas lembur. Karyawan bisa saja bekerja 12 jam setiap hari secara sah jika jadwal kerja reguler 8 jam ditambah 4 jam lembur. Dari sudut pandang kesehatan dan keselamatan, durasi kerja seperti ini sangat mendekati ambang kelelahan fisiologis, yang secara empiris berkaitan dengan penumpukan kelelahan yang lebih besar, gangguan tidur, berkurangnya fokus, kesalahan manusia tambahan, dan risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi.[93] Ini menunjukkan bahwa banyak jam kerja tambahan terkait dengan peningkatan permintaan cuti, lebih banyak ketidakhadiran karyawan, dan penurunan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi (*work-life balance*).

Dalam berbagai investigasi mengenai praktik ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang, telah diamati bahwa pekerja industri biasanya bekerja selama 7 hingga 10 jam setiap hari, dan seringkali menambah 2 jam lembur pada periode tertentu. Situasi ini juga menyebabkan meningkatnya permintaan izin saat jam lembur bertambah. Kenyataannya ini menunjukkan bahwa masalah kerja lembur sebaiknya tidak hanya dinilai dari sisi legalitas jam kerja; tapi juga harus dilihat dari dampak sosial, psikologis, dan biologis terhadap pekerja. Jadi, meskipun membatasi lembur hingga 4 jam per hari telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan sah secara hukum, hal itu mungkin tidak sepenuhnya menjadi alasan untuk perlindungan hukum kecuali dibarengi dengan langkah-langkah kesehatan

[93] SIP Law Firm, "Regulasi Mengenai Upah Lembur Dan Jam Kerja Ekstra," SIP Law Firm, 2024

kerja yang tepat dan pengawasan yang memadai.

Persyaratan untuk persetujuan karyawan adalah isu penting lainnya. Menurut Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha yang meminta pekerjanya bekerja lebih dari jam standar harus mendapatkan izin mereka dan membayar upah lembur.[94] Dari sisi teks, regulasi ini mengakui prinsip persetujuan bebas, menyatakan bahwa pekerjaan tambahan hanya bisa dilakukan dengan kesadaran dan persetujuan sukarela pekerja. Negara ingin memastikan bahwa kerja lembur tidak berubah menjadi semacam kerja paksa modern. Dalam penelitian ini, istilah "kerja paksa modern" merujuk pada situasi di mana karyawan secara formal setuju untuk bekerja lembur tetapi berada di bawah tekanan ekonomi signifikan dan hubungan kerja yang subordinatif, yang membatasi kemandirian mereka.

Namun, ketika konsep persetujuan dilihat dari sudut pandang hubungan industri yang tidak seimbang, muncul komplikasi hukum. Dalam hal perekrutan, pekerja sering memberikan persetujuan bukan karena kebebasan sejati, tetapi karena kebutuhan finansial dan ketimpangan sistemik. Karyawan mungkin menerima jam kerja tambahan bukan karena mereka ingin, tetapi karena khawatir kontrak mereka tidak diperpanjang, dianggap tidak setia, dipindahkan ke peran yang kurang penting, atau kehilangan penghasilan tambahan. Fenomena ini disebut sebagai persetujuan yang dipaksa dalam filosofi hukum ketenagakerjaan, yang merupakan bentuk kesepakatan yang sah secara hukum tetapi muncul dari ketimpangan dinamika kekuasaan.[95]

---

[94]

[95] Dewa Ayu Sandira Putri and Taupiqqurrahman Taupiqqurrahman, “Akibat Hukum Undue

2) Hambatan yang Dihadapi Oleh PT. Hesed Indonesia Dalam Merealisasi Hak Upah Lembur Bagi Karyawan Kontrak

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa masalah salah urus dalam pembayaran lembur cukup rumit karena melibatkan berbagai faktor hukum, ekonomi, dan sosial. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk menyeimbangkan kepentingan antara karyawan dan pemberi kerja. Namun, pada kenyataannya, keseimbangan ini sering kali sulit tercapai. Menurut teori perlindungan hukum, aturan yang mengatur kompensasi lembur dianggap sebagai cara untuk melindungi secara preventif maupun punisi. Perlindungan punisi dilakukan melalui mekanisme penyelesaian sengketa dan sanksi bagi yang tidak mematuhi, sedangkan perlindungan preventif tercermin dalam aturan mengenai jam kerja beserta kewajiban untuk membayar lembur. Meski begitu, keberhasilan perlindungan ini sangat bergantung pada penerapannya di lapangan.

Pelanggaran pembayaran lembur bisa dilihat sebagai risiko hukum yang bisa memengaruhi kelangsungan bisnis bagi perusahaanyang melanggar hukum. Selain itu, dalam manajemen sumber daya, pelanggaran hak pekerja bisa membuat loyalitas dan motivasi menurun. Ini karena karyawan yang merasa haknya tidak dihormati cenderung produktivitasnya rendah, yang pada akhirnya merugikan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan bisnis yang sehat, adil, dan berkelanjutan terbentuk dari penerapan regulasi upah lembur yang tepat, yang juga melindungi karyawan.

Influence Terhadap Pembatalan Perjanjian Ditinjau Dari Asas Keseimbangan," Jurnal Usm Law Review 6, no. 2 (2023): 766–82, https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7306.s

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah menetapkan bahwa setiap pekerja yang bekerja lebih dari 40 jam seminggu berhak atas upah lembur. Namun, sejumlah perusahaan berdalih bahwa mereka tidak mampu membayar upah lembur karena beban keuangan perusahaan, terutama di sektor usaha kecil dan menengah yang sering menghadapi kesulitan keuangan.

Di sektor resmi, sistem upah yang ambigu juga berdampak pada pelanggaran kompensasi lembur. Di bidang yang padat karya seperti pertanian dan manufaktur, di mana rencana upah bulanan tidak mencerminkan jumlah jam kerja dengan tepat, beberapa organisasi tetap menggunakannya.[96] Selain itu, implementasi teknologi juga berkontribusi terhadap tidak dibayarkannya upah lembur. Beberapa perusahaan menggunakan teknologi untuk mengawasi produktivitas pekerja, namun hal ini sering kali disalahgunakan untuk meningkatkan jam kerja tanpa kompensasi lembur yang sesuai. Teknologi pelacakan jam kerja yang tidak akurat atau manipulasi data jam kerja oleh perusahaan menimbulkan kesulitan bagi pekerja untuk membuktikan jumlah jam lembur yang telah mereka kerjakan.

Menurut wawancara dengan beberapa narasumber, ada setidaknya tiga elemen kunci yang menghambat efektivitas aturan lembur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pertama, pengawasan yang

[96] Agusmidah, dkk.. ***Reorganizing the Mechanism of Settling Labor Relations Disputes,*** (Mimbar Hukum. Vol.32. No.1: 2020).

lemah. Tanpa sistem pengawasan yang kuat, mandiri, dan berfokus pada substansi, aturan hukum yang baik tidak akan efektif. Pelanggaran lembur akan terus terjadi di tempat kerja yang jauh dari pandangan publik selama pengawasan tetap reaktif dan bergantung pada keluhan. Kedua, hubungan kerja yang tidak seimbang. Pekerja seringkali tidak memiliki tempat yang aman untuk menolak lembur, mempermasalahkan perhitungan gaji, atau melaporkan pelanggaran karena adanya ketimpangan hubungan industrial. Banyak pekerja tetap diam demi menjaga penghidupan mereka karena ketergantungan ekonomi pada pekerjaan tersebut. Ketiga, akses terbatas ke mekanisme pengaduan yang aman dan efektif. Meskipun saluran pengaduan resmi tersedia, banyak karyawan mengalami kesulitan saat menggunakannya. Kurangnya saluran pengaduan yang aman dan efisien adalah masalah ketiga. Meskipun ada proses pengaduan resmi, banyak karyawan sebenarnya menghadapi tantangan seperti takut mendapatkan balasan, prosedur birokrasi yang panjang, dan pertanyaan tentang penanganan pengaduan mereka.[97]

Berdasarkan teori Soerjono Soekanto tentang efektivitas hukum dan teori Lawrence M. Friedman tentang sistem hukum, terlihat bahwa kurangnya penegakan perlindungan lembur di PT. Hesed Indonesia berasal dari kurangnya keselarasan antara praktik kepatuhan industri, sistem pemantauan, dan prinsip hukum, bukan karena kekurangan regulasi.[98] Jadi, masalah utama terkait perlindungan kerja lembur di Indonesia lebih terkait dengan penerapan hukum dan budaya hukum yang ada, daripada hanya fokus pada perancangan

[97] Agusmidah, dkk, *Op. cit.*
[98] Agusmidah, dkk, *Op. cit.*

regulasi normatif. Selain itu, budaya perusahaan yang ragu untuk memberi kompensasi kepada pekerja atas jam lembur yang terikat oleh ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan juga ikut berkontribusi pada masalah ini.

3) Mekanisme Penyelesaian Bagi PT. Hesed Indonesia Dalam Memberikan Kepastian Hukum Berupa Hak Upah Lembur Bagi Karyawan Kontrak

Pelanggaran hak tenaga kerja yang cukup umum dalam praktik kerja di Indonesia sering kali berkaitan dengan masalah lembur yang tidak dibayar. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan berhak mendapatkan kompensasi lembur sebagai hak standar. Mengacu pada Pasal 78 dan 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan, kecuali diatur lain dalam kontrak kerja atau kebijakan perusahaan, karyawan yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu seharusnya mendapatkan upah lembur sebagai imbalan. Meski undang-undang ini cukup jelas, pelanggaran terkait hak menerima pembayaran lembur masih sering terjadi.[99]

Dari perspektif keadilan, menyelesaikan sengketa melalui diskusi memberikan kesempatan yang adil bagi bisnis dan karyawan untuk menyampaikan kekhawatiran mereka tanpa harus langsung menempuh jalur hukum. Bagi pekerja, mekanisme ini memungkinkan mereka melindungi hak atas upah lembur, sementara bagi bisnis, ini tetap memberi mereka kesempatan untuk menjelaskan kesulitan yang mereka alami dalam melakukan pembayaran. Penyelesaian bipartit dapat membantu menjaga

[99] Yuliastuti, Ari dan Emi Syarif. ***Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading***, (Jurnal Ketenagakerjaan. Vol.16. No.2 (2021).

hubungan kerja yang baik, menghemat biaya penyelesaian sengketa, dan memastikan kelangsungan bisnis dari perspektif utilitas.[100] Jadi, meskipun pelaksanaannya masih memerlukan beberapa pekerjaan, penerapan UU No. 2 Tahun 2004 telah menunjukkan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan manfaat.

Memaksimalkan peran mediator hubungan industrial jika negosiasi tidak membuahkan kesepakatan, meningkatkan kesadaran karyawan tentang hak normatif mereka dan tanggung jawab pengusaha, serta memperkuat posisi diskusi bipartit sebagai alat penyelesaian awal, semuanya penting untuk memperbaiki penyelesaian sengketa pembayaran lembur. Untuk mengurangi potensi perselisihan di masa depan, perusahaan juga sebaiknya menganalisis proses pencatatan dan administrasi pembayaran lembur mereka agar semua pekerjaan lembur tercatat dengan benar. Diharapkan, langkah-langkah ini dapat meningkatkan efektivitas penerapan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sekaligus mendorong hubungan industrial yang adil dan harmonis serta menjamin kepastian hukum bagi semua pihak.[101]

Pekerja yang mengalami masalah ini bisa mengambil berbagai langkah untuk menegaskan hak-hak mereka. Peraturan No. 36 Tahun 2021 tentang gaji, yang merupakan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja, adalah salah satu dasar hukum penting dalam hal ini. Pedoman lebih spesifik

[100] Kasra, Helwan. ***Kritik terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia***: Studi UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum. SOL JUSTICIA. Vol.5. No.1 (2022), hlm. 102.
[101] *Ibid,* hlm. 103.

tentang bagaimana menentukan dan melakukan pembayaran gaji, termasuk lembur, dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Menurut Pasal 16 peraturan ini, pekerja yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan berhak mendapatkan kompensasi lembur, dengan perhitungan yang tepat dan rinci. Berdasarkan jam kerja, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 juga menekankan kewajiban pemberi kerja untuk membayar lembur. Tarif per jam digunakan sebagai dasar perhitungan kompensasi lembur dan dihitung dengan membagi gaji bulanan dengan 173 jam kerja..[102]

Ini menunjukkan bahwa ada standar yang jelas yang harus dipatuhi perusahaan saat menghitung kompensasi lembur. Namun, pekerja seringkali harus menempuh jalur hukum karena tidak semua pemberi kerja mematuhi peraturan ini. Salah satu langkah awal yang bisa diambil pekerja jika hak pembayaran lemburnya dilanggar adalah melaporkannya ke Dinas Tenaga Kerja. Lembaga ini bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, termasuk memastikan hak pekerja atas kompensasi lembur terpenuhi. Pekerja juga bisa berkonsultasi dengan serikat pekerja, jika ada, untuk membantu menyelesaikan masalah ini. Selain itu, mereka berhak mengajukan permasalahan ini ke proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.[103]

Melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, peraturan ini menawarkan mekanisme resmi bagi karyawan untuk menyuarakan hak mereka. Kantor

[102] Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Ketenagakerjaan.
[103] Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tenaga Kerja berperan sebagai mediator pada tahap ini untuk memfasilitasi penyelesaian perselisihan antara karyawan dan pemberi kerja dengan tenang. Jika mediasi gagal menghasilkan kesepakatan, karyawan bisa mengajukan kasus mereka ke Pengadilan Hubungan Industrial. Kasus-kasus yang melibatkan upah lembur dan masalah lain antara pemberi kerja dan karyawan berada dalam lingkup pengadilan ini. Karena prosedur pengadilan ini sering mahal dan memakan waktu lama, biasanya disarankan untuk menyelesaikan masalah secara damai melalui mediasi. Pekerja juga bisa mendapatkan bantuan hukum melalui cara non-litigasi seperti serikat pekerja atau lembaga Bantuan Hukum. Penting untuk memberikan perlindungan dan advokasi bagi pekerja yang sering kali kurang memiliki pengetahuan hukum yang memadai. Namun, perusahaan yang secara rutin melanggar aturan mengenai upah lembur bisa dikenai sanksi administrasi atau denda sesuai dengan semua peraturan dan undang-undang yang berlaku. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, upah lembur adalah hak normatif karyawan di bawah hukum ketenagakerjaan. [104]

Menurut Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemilik usaha yang tidak mematuhi aturan ini bisa dikenai denda. Denda, penghentian sementara usaha, atau bahkan pencabutan izin usaha termasuk di antara hukuman tersebut. Namun, karena hukuman-hukuman ini seringkali tidak efektif, banyak perusahaan tetap mengabaikan kewajiban mereka membayar

[104] Zulkarnaen. ***Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*** (CV Pustaka Setia, Bandung: 2021), hlm. 63.

lembur. Selain itu, keberlanjutan pelanggaran hak-hak pekerja sebagian disebabkan oleh lemahnya penegakan hukum. Karena itu, para pengawas ketenagakerjaan harus memainkan peran lebih besar dalam memantau dan menegakkan kewajiban lembur. Diharapkan perusahaan akan berpikir dua kali sebelum bertindak jika pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan sanksi langsung atas pelanggaran peraturan.

Dalam beberapa kasus, pekerja yang tidak dibayar lembur juga bisa memulai gugatan kelompok dengan bantuan serikat pekerja mereka. Ini memungkinkan pekerja mengajukan klaim secara bersama-sama, yang membuat kasus mereka lebih kuat selama proses penyelesaian sengketa. Gugatan kelompok juga bisa membantu mengurangi biaya untuk setiap pekerja. Masalah lembur yang tidak dibayar adalah isu besar yang butuh lebih banyak perhatian dari semua yang terlibat. Pekerja harus tahu hak mereka dan punya cara yang lebih mudah untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.. [105]

Di sisi lain, pemilik bisnis juga perlu mengikuti aturan yang berlaku dan memastikan mereka membayar pekerja dengan adil untuk waktu ekstra yang mereka kerjakan di luar jam kerja biasa.[106] Meskipun aturan dan hukum tentang pembayaran lembur cukup jelas, masih umum terjadi masalah ketika aturan itu diterapkan secara nyata. Jadi, memastikan pengawasan dan penegakan hukum lebih baik adalah cara penting untuk memastikan pekerja

[105] *Ibid*, hlm. 79.
[106] *Ibid*, hlm. 82.

mendapatkan pembayaran lembur yang mereka berhak terima.[107] Adapun cara legal untuk menyelesaikan masalah terkait hak pekerja atas pembayaran lembur, hal itu bisa ditangani melalui:

(1) Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, ketika ada perselisihan yang terkait dengan hubungan industrial, seperti masalah tentang pembayaran lembur, langkah pertama yang harus dilakukan adalah kedua pihak yang terlibat mengadakan diskusi. Diskusi ini disebut perundingan bipartit.[108] Perundingan bipartit adalah pembicaraan antara pekerja dan pengusaha di mana mereka membahas dan mencoba untuk mencapai kesepakatan tanpa perlu orang lain membantu atau memutuskan untuk mereka. Tahap ini menunjukkan bagaimana konflik bisa diselesaikan dengan tenang dengan fokus pada pembicaraan dan niat baik dari kedua pihak. Ketika terjadi konflik, langkah pertama sebaiknya adalah negosiasi dan mencapai kesepakatan melalui pembicaraan bilateral. Jumlah hari kerja maksimum agar penyelesaian ini selesai sejak dimulainya negosiasi adalah 30 hari. Namun, apabila perundinaghn bipartit dianggap gagal jika kesepakatan tidak tercapai atau salah satu pihak menolak untuk bernegosiasi dalam waktu tersebut. Mediasi, arbitrase, dan pengadilan adalah tiga cara untuk menyelesaikan perselisihan. Jika kedua pihak mencapai kesepakatan, hasilnya dicatat dalam Perjanjian Bersama yang

[107] Faisal Hernanda Putra dan Purwono Sungkowo Raharjo. ***Mediasi Hubungan Industrial Oleh Mediator Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali***, (Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) 8, no. 2 (2 Agustus 2022).

[108] Ari Hernawan, ***Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial***, (UII Press, Yogyakarta: 2022), hlm. 67.

sah secara hukum dan harus didaftarkan secara resmi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika tidak ada kesepakatan, perselisihan akan dilanjutkan ke langkah berikutnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.[109]

(2) Mediasi Apabila perundingan bipartit gagal, penyelesaian perselisihan hak atas pembayaran upah lembur dapat dilakukan melalui mediasi. Mediasi dilaksanakan oleh mediator hubungan industrial yang ditunjuk oleh instansi ketenagakerjaan untuk membantu para pihak memperoleh penyelesaian secara musyawarah.[110] Mediasi diperbolehkan sebagai cara untuk menyelesaikan perselisihan kerja berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU tentang Perselisihan Hubungan Industrial). Ada beberapa keuntungan menggunakan mediasi sebagai pendekatan di luar pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan, termasuk menghemat biaya dan waktu. Ini juga bisa membantu pengusaha dan pekerja menemukan solusi yang lebih saling menguntungkan dan fleksibel. Meskipun menawarkan banyak harapan untuk penyelesaian konflik, penggunaan mediasi di sektor ketenagakerjaan Indonesia masih menghadapi beberapa masalah yang perlu diperbaiki. Peran mediator tidak hanya memfasilitasi komunikasi, tetapi juga memberikan anjuran tertulis berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam perselisihan mengenai upah

[109] Indonesia, Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4356.
[110] Ari Hernawan, *Op. cit.*

lembur, mediator menilai kesesuaian pelaksanaan kerja lembur dengan ketentuan normatif serta kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak pekerja. Mediasi menjadi mekanisme yang paling banyak digunakan karena lebih sederhana, cepat dan mampu menjaga hubungan kerja dibandingkan penyelesaian melalui pengadilan.[111]

(3) Penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase sebagai alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan juga diakui dalam Undang-Undang Konsiliasi dan Arbitrase Nomor 2 Tahun 2004. Konsiliasi dilakukan oleh seorang konsiliator yang membantu para pihak mencapai kesepakatan melalui pendekatan yang dimaksudkan, sedangkan arbitrase didasarkan pada kesepakatan tertulis para pihak untuk menyerahkan penyelesaian sengketa kepada seorang arbiter yang putusannya bersifat final dan mengikat [112] Sistem PPHI menawarkan banyak alternatif penyelesaian yang disesuaikan dengan karakteristik sengketa dan kebutuhan para pihak, yang dibuktikan dengan tersedianya konsiliasi dan arbitrase, meskipun mediasi adalah metode yang paling umum untuk menyelesaikan konflik terkait pembayaran lembur. Arbitrase tenaga kerja diyakini sebagai proses yang dibuat untuk menyelesaikan konflik antara perusahaan dan serikat pekerja tentang berbagai hal terkait bekerja sama. Dalam hal ini ada 2 jenis konflik utama yakni: perselisihan terkait kepentingan terjadi saat ada kebingungan mengenai apa yang harus dimasukkan dalam perjanjian kerja, yang ditandatangani serikat mewakili

[111] Ari Hernawan, *Op. cit.*
[112] Huala Adolf. ***Arbitrase Komersial Internasional***, (Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2022).

para pekerja, serta konflik soal hak muncul ketika ada kesalahpahaman tentang bagaimana ketentuan dalam perjanjian kerja bersama dijalankan.

(4) Pengadilan Hubungan Industrial Jika semua mekanisme penyelesaian di luar pengadilan gagal mencapai kesepakatan, Pengadilan Hubungan Industrial menjadi opsi hukum terakhir. Pengadilan ini memiliki wewenang untuk memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan perselisihan tentang hak menggunakan bukti serta ketentuan hukum dan peraturan.[113] Mengenai pembayaran kompensasi lembur, hakim akan menentukan apakah karyawan benar-benar bekerja di luar jam kerja reguler dan apakah pemberi kerja telah membayar kompensasi lembur sesuai hukum. Bagi pihak-pihak yang terlibat, putusan Pengadilan Hubungan Industrial memberikan kepastian hukum dan berfungsi sebagai pelindung hak normatif pekerja, yang dilindungi oleh sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.[114]

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum adalah kepastian hukum. Perlindungan terhadap perilaku sewenang-wenang dari organisasi lain maupun negara benar-benar inti dari kepastian hukum. Penting untuk diingat bahwa nilai kepastian hukum terkait erat dengan instrumen hukum yang mendukung dan tanggung jawab negara untuk mewujudkannya dalam hukum positif saat mencoba memahaminya. Indonesia memiliki sejumlah persyaratan untuk membantu penyelesaian

[113] Ari Hernawan, *Op. cit.*
[114] Mantili, Rai. ***Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (MedArbitrase), (***Jurnal Bina Mulia Hukum. Vol.6. No.1 (2021), hlm. 34.

perselisihan ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:[115]

(i) Pekerja, pengusaha, dan pihak-pihak lainnya semuanya harus memiliki hak fundamental yang dilindungi oleh hukum;

(ii) Para pihak berhak atas kesetaraan dan kebebasan selama proses penyelesaian sengketa;

(iii) Perlindungan hukum lebih bagi pihak yang lemah, yaitu karyawan, untuk mewujudkan kebebasan dan persamaan hukum;

(iv) Menjaga keseimbangan hubungan kerja;

(v) Menyediakan cara yang mudah, cepat, dan terjangkau;

(vi) Menjamin kepastian hukum saat melaksanakan keputusan dalam sengketa;

(vii) Memungkinkan para pihak menyelesaikan perselisihan sementara prosedur penyelesaian konflik masih berlangsung.

Pekerja juga bisa mencari bantuan hukum lewat cara lain selain ke pengadilan, seperti Lembaga Bantuan Hukum atau serikat pekerja. Ini penting supaya pekerja dapat perlindungan dan dukungan, apalagi karena banyak dari mereka yang kurang tahu tentang hukum. Perusahaan yang terus melanggar aturan soal pembayaran lembur bisa kena sanksi atau denda dari hukum.

Dalam hukum ketenagakerjaan, UU No.13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa pekerja punya hak atas pembayaran lembur sebagai bagian dari hak standar mereka. Kalau pengusaha nggak mematuhi aturan ini, mereka bisa kena sanksi, sesuai

[115] Mila Karmila Adi. ***"Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia."*** Jurnal Hukum, hlm. 310

Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan.Pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan ini dapat dikenai sanksi, sebagaimana diatur dalam Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sanksi ini dapat berupa denda, pembekuan usaha, hingga pencabutan izin usaha. Namun, implementasi sanksi ini sering kali belum optimal, sehingga masih banyak pengusaha yang abai terhadap kewajiban membayar upah lembur. Masalah pekerja yang tidak dibayar untuk jam lembur yang mereka kerjakan adalah isu besar yang membutuhkan perhatian dan tindakan lebih dari semua pihak yang terlibat. Pekerja sebaiknya tahu hak mereka dan punya cara yang lebih mudah untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja. Di sisi lain, pemberi kerja juga harus mengikuti aturan yang sudah ada dan berjanji untuk membayar pekerja secara adil untuk waktu ekstra yang mereka kerjakan di luar jam kerja biasa. Meskipun aturan dan undang-undang tentang pembayaran lembur sudah ditetapkan dan mudah dimengerti, menerapkannya dalam situasi nyata tetap bisa sulit. Jadi, memastikan ada pengawasan lebih dan penegakan hukum yang lebih ketat adalah cara penting untuk memastikan pekerja mendapatkan bayaran tambahan yang mereka berhak untuk jam lembur.

Untuk menangani perselisihan tentang pembayaran lembur dengan lebih baik, kita sebaiknya fokus membuat negosiasi bipartit lebih efektif sebagai cara untuk menyelesaikan masalah sejak dini. Peningkatan kesadaran tentang hak-hak yang dimiliki pekerja dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pengusaha. Jika pembicaraan antara pekerja dan pengusaha tidak mencapai kesepakatan, kita harus memastikan mediator hubungan industrial terlibat

sepenuhnya untuk membantu menyelesaikan masalah. Selain itu, perusahaan harus memeriksa sistem mereka untuk melacak dan membayar lembur agar semua pekerjaan tambahan tercatat dengan baik dan mengurangi kemungkinan masalah di kemudian hari. Upaya-upaya ini seharusnya membuat pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 lebih mudah, membantu menciptakan hubungan yang damai dan adil di tempat kerja, serta memberikan aturan hukum yang jelas dan dapat diandalkan bagi semua orang.[116]

Peraturan diperlukan untuk melindungi hak-hak pekerja *outsourcing* dalam hubungan kerja, memastikan keadilan dan perlindungan hukum. Peraturan *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan kejelasan hukum dan melindungi karyawan. Ketika karyawan dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hak-hak mereka tetap harus dijaga, terlepas dari apakah perusahaan penyedia jasa berubah, selama sifat pekerjaan tetap sama. Perlindungan hukum bagi pekerja mencakup dua elemen: preventif, yaitu memenuhi hak normatif seperti upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja; dan represif, yaitu langkah hukum untuk menegakkan hak-hak jika terjadi perselisihan atau pelanggaran oleh perusahaan, sebagaimana diatur dalam hukum yang berlaku.

Mantili, Rai. ***Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (MedArbitrase), (***Jurnal Bina Mulia Hukum. Vol.6. No.1 (2021), hlm. 34.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Secara normatif, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah menetapkan batas jam lembur, mengharuskan persetujuan pekerja, dan meminta kompensasi lembur sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. Namun, penerapannya di hubungan industrial di PT. Hesed Indonesia masih belum efektif karena pengawasan tenaga kerja yang kurang, ketidakseimbangan dalam kekuatan tawar pekerja, dan budaya industri yang menerima lembur sebagai bagian dari tujuan produktivitas perusahaan.

Menurut penelitian ini, tantangan yang dihadapi PT. Hesed Indonesia yakni tingkat produksi yang tinggi, budaya perusahaan yang sudah ada sejak lama dan diwariskan dari generasi ke generasi, serta kurangnya pengawasan ditambah dengan kurangnya budaya kepatuhan dalam hubungan industrial (tata kelola tenaga kerja yang berorientasi pada penegakan) semuanya menjadi alasan mengapa Hesed Indonesia tidak membayar karyawannya. Oleh karena itu, perlu diperkuat pengawasan tenaga kerja, menjamin perlindungan bagi pekerja yang menolak lembur, dan mengembangkan sistem hubungan industrial yang lebih sesuai dengan gagasan pekerjaan yang adil dan perlindungan nyata terhadap hak-hak pekerja.

Meningkatkan pentingnya perundingan bipartit sebagai

langkah pertama untuk penyelesaian, menambah pemahaman tentang hak-hak hukum karyawan dan kewajiban pemberi kerja, serta memperkuat peran mediator hubungan industrial ketika pembicaraan gagal mencapai kesepakatan, semuanya penting untuk memperbaiki penyelesaian perselisihan terkait pembayaran lembur. Untuk mencegah perselisihan di masa depan dan mencatat semua kerja lembur dengan akurat, perusahaan juga sebaiknya meninjau sistem mereka dalam mengelola dan mencatat pembayaran lembur. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk memperkuat penegakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menjamin kepastian hukum bagi semua pihak, dan mendorong hubungan industrial yang adil dan harmonis.

B. Saran

- Saran bagi Pemerintah, sebaiknya meningkatkan regulasi Undang-Undang ketenagakerjaan secara lebih rinci ke depannya, termasuk pengawasan yang lebih ketat.
- Saran Bagi Perusahaan (PT. Hesed Indonesia)

  (i) PT. Hesed Indonesia sebaiknya memiliki sistem yang jelas dan transparan untuk menghitung upah lembur agar pekerja menerima semua hak mereka, sehingga perhitungan upah lembur sesuai dengan hukum. Mengenai masalah kompensasi lembur, diharapkan PT. Hesed Indonesia bisa segera memberikan hak-hak ini kepada para pekerjanya. Diharapkan PT. Hesed Indonesia

segera memperbarui kontrak kerja dengan menjelaskan hak lembur dan hak tambahan karyawan. Masalah ini harus segera dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat sudah banyak upaya damai yang dilakukan namun tidak berhasil, dan PT. Hesed Indonesia menunjukkan kurangnya itikad baik.

(ii) Terapkan sistem pelaporan yang transparan: PT. Hesed Indonesia harus mengembangkan sistem pelaporan yang jelas dan akurat untuk setiap jam lembur dan memastikan setiap jam lembur yang dikerjakan disetujui oleh karyawan terkait.

(iii) Patuhi batasan lembur: Bisnis harus memastikan tidak ada karyawan yang bekerja lembur melebihi batas hukum yaitu empat jam per hari dan 18 jam per minggu.

(iv) Beri informasi yang jelas kepada pekerja: Pekerja harus mendapatkan informasi yang jelas tentang kebijakan lembur, cara menghitung upah lembur, dan hak mereka. Ini akan membantu menghindari kesalahpahaman dan membina hubungan positif antara perusahaan dan karyawannya.

(v) PT. Hesed Indonesia sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap sistem tersebut secara berkala agar tidak terjadi penyalahgunaan hak bagi para karyawan.

- Saran Bagi Karyawan

(i) Karyawan perlu memahami dan mempelajari panduan tentang kompensasi lembur. Dengan begitu, mereka akan bisa melindungi

hak-haknya.

(ii) Catat lembur dengan benar: Karyawan sebaiknya mencatat waktu lembur dengan tepat, terutama jika bekerja saat hari libur.

(iii) Apabila terdapat pelanggaran, karyawan bisa melaporkannya ke perusahaan. Kalau perusahaan tidak merespon, pekerja bisa menghubungi kantor tenaga kerja setempat mengenai masalah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Andi Fariana, Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2021.

Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009).

Agus Budiarto, Kedudukan Hukum dan Tanggung Jawab Pendiri Perseroan Terbatas, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2021).

Ahmad. Pengertian Hukum Menurut Para Ahli. (Jakarta Press: 2024).

Asri Wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

A, Fitryantica. Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law. (Gema. Keadilan, 6(3), 300-316, 2022), hlm. 12.

A.F. Sigit Rochadi, Adilita Pramanti, and Angga Sulaiman. Hubungan Industrial Era Demokrasi, (DKI Jakarta: Pensil 324, 2020).

A.Z. Nasution. Hukum Perlindungan Konsumen Suatu Pengantar, (Diadit Media, Jakarta, 2022).

A.Z. Nasution. Konsumen dan Hukum, (Pustaka Sinar Harapan, Jakarta: 2002).

Hehanussa, D. J., Sopacua, M. G., Surya, A., Titahelu, J. A. S., Monteiro, J. M., Siregar, R. A.,& Irwanto, I. Metode Penelitian Hukum. 2023.

Herdiansyah, Haris. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Salemba Humanika.

Huala Adolf. Arbitrase Komersial Internasional, (Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2022).

Husni, Lalu. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Depok, 2015.

Masilan, O. Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk) (Doctoral dissertation: Brawijaya University, 2015).

Muslih, M. Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch. (Sinar Grafika: 2023).

Pengertian hukum menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Rahardjo, S. Ilmu Hukum, (Citra Aditya Bakti, Jakarta: 2003).

Saebani, B. A. Metode Penelitian Hukum Pendekatan Yuridis Normatif. (2021).

Samaloisa, Rinto W. Outsourcing Kontradiksi antara Konsep Hukum & Praktik. Malang: Media Nusa Creative (2021).

Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum. (Jakarta: UI Press, 1986).

Suci Flambonita. Hukum Ketenagakerjaan, (Media Nusa Creative, Malang: 2020).

Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Sudarsono. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Winartha, I Made. Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi. Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2006.

Zulkarnaen. Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (CV Pustaka Setia, Bandung: 2021).

JURNAL

Aaputri, M. 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 (Doctoral Dissertation: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022).

Agustini, Shenti. Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Bertentangan dengan Hukum. (Jurnal Komunitas Yustisia 4 (3): Tahun 2021); 1016-1023.

Ana Ramadhona. Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan, (Universitas Islam Sultan Agung: 2023).

Ari Hernawan, Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, (UII Press, Yogyakarta: 2022).

Arwini, N. P. D. (2020). Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah di Indonesia. Jurnal Ilmiah Vastuwidya, 3(1), 52–59.

Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja. El-Mal, 3(3), 608–616.

A, Fitryantica. Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law. (Gema. Keadilan, 6(3), 300-316, 2022).

Centia Sabrina Nuriskia and Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja," USM Law Review 5, no. 2 (2022): 678–692, https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555

Dewa Ayu Sandira Putri and Taupiqqurrahman Taupiqqurrahman, "Akibat Hukum Undue Influence Terhadap Pembatalan Perjanjian Ditinjau Dari Asas Keseimbangan," Jurnal Usm Law Review 6, no. 2 (2023): 766–82, https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7306.s

Dharmawan, H. A., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. (2023). Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan. SANGAJI, 7(2), 136–147.

Faisal Hernanda Putra dan Purwono Sungkowo Raharjo. Mediasi Hubungan Industrial Oleh Mediator Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali, (Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) 8, no. 2 (2 Agustus 2022).

Firensya, N. M., & Kartika, A. W. Pemenuhan Hak Pekerja (Upah Lembur) Berdasarkan Perjanjian Kerja di CV. X. (Unes Journal of Swara Justisia: 8(2), 302-316, 2024)

Fresilina, J. I., Kusuma, M., & Kusumaningarti, M. (2023). Analisis PPh 21 pasca UU HPP. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi, 1(4), 34–56.

Ginting, B. N. (2021). Analisis sistem akuntansi gaji dan upah. Jurnal Multidisiplin Madani, 1(1), 51–60.

I Made Winartha, Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi, Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2006, hlm. 155 atau Ridwan, M. (2021). Sumber-sumber Hukum Islam dan Implementasinya (Kajian Deskriptif Kualitatif Tentang Al Qur'an, Sunnah, dan Ijma'). Borneo: Journal of Islamic Studies, 1(2), 28-41Ridwan, M. (2021). Sumber-sumber Hukum Islam.

Kasra, Helwan. Kritik terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia: Studi UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum. SOL JUSTICIA. Vol.5. No.1 (2022).

Kusumawati, M. P. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak upah lembur. Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, 11(2), 216–225.

Lembur, P. U. Sistem informasi upah lembur. JIMASIA, 2(2), 69–76. 2022

Mantili, Rai. Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (MedArbitrase), (Jurnal Bina Mulia Hukum. Vol.6. No.1 (2021).

Masilan, O. (2015). Pengaruh upah dan insentif karyawan. (Skripsi).

Metry Widya Pangestika. Implementasi Perlindungan Hukum Waktu Lembur Tenaga Kerja PT Hwaseung Indonesia, (Universitas Islam Sultan Agung: 2021).

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.

Nelson, Alden, Adeline Oktalia, Lia Willyanto, and Monica Ella. Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis 16, no. 1 (2023): 181–89. https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1

Pohan, Muhammad Regen. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. (Merdeka Law Journal 1 (2): 2020)

Putri, Sherly Ayuna, dkk.. Pembaruan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum, (Jurnal Bina Mulia Hukum. Vol.5. No.2: 2021).

Rahmawati, Ika Rihana. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Negara dan Keadilan. Vol.11. No.2: 2022).

Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah. (Jurnal Masohi: 2(1), 42-51, 2021).

Saidah, M. Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin Dan Kesejahteraan Karyawan Tehadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya. (MALIA: Jurnal Ekonomi Islam, 13(2), 261-274, 2022).

Sari, W. J., et al. Upaya pekerja atas upah lembur. Jurnal Retentum, 6(2), 146–154, 2024.

Sjaiful, Muh. Problematika normatif hak pekerja. Media Juris, 4(1), 39. 2021.

Susila Esdarwati, dkk. *Fixed-Term Employment Agreements Under Law No. 13 of 2003 on Manpower and Their Relation to Continuous Employment Contracts (A Case Study at PT. Hansol Sadua Indonesia*). Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial Volume 2, Nomor. 1, Tahun 2023.

Tobing, G. D. P. L. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT. SUS-PHI/2019/PN-DPS). (Jurnal Kewarganegaraan: 6(2), 4859-4863, 2022).

Yasyfa, H., & Effendy, D. Pembayaran Upah Lembur di Pt X Kabupaten Bandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. (In Bandung Conference Series: Law Studies (Vol. 2, No. 1, pp. 148-155. 2022).

Yuliastuti, Ari dan Emi Syarif. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading, (Jurnal Ketenagakerjaan. Vol.16. No.2 (2021).

Zubi, Muhammad. Perlindungan tenaga kerja. Jurnal Ilmiah Metadata, 3(3), 1173. 2021.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.

Himpunan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan. Jakarta, 2009.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

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.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

WAWANCARA

Hasil Wawancara dengan Ibu Haijah Candra selaku HRD PT. Hesed Indonesia.

Hasil Wawancara dengan Ibu Keysa Kalina Elbraka selaku Payroll HRD PT. Hesed Indonesia.

Hasil Wawancara dengan Saudara Candra Rizki Saputra selaku karyawan PT. Hesed Indonesia.

Hasil Wawancara dengan Saudara Naufal Nabih Nasrullah selaku karyawan PT. Hoplun.

WEBSITE

Ardito Ramadhan. “Menurut Pakar, Penyusunan RUU Cipta Kerja Tak Cukup

Dalam 9 Bulan" https://nasional.kompas.com/read/2020/10/15/15274481/menurut-pakar-penyusunan-ruu-cipta-kerja-tak-cukup-dalam-9-bulan , dilakses pada 22 Juni 2026.

Badriyah Rifai Amirudin, Artikel Pendidikan Network ; Peran Komisaris Independen dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Tubuh Perusahaan Publik, http://researchengines.com/badriyahamirudin , diakses pada tanggal 3 Agustus 2026

Kementerian Keuangan RI. (2021). RUU CiptaKerja. https://www.kemenkeu.go.id

Kementerian Keuangan Republik Indonesia, (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR), https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ruu-ciptakerja-mulai-dibahas-dengan-badan-legislasi-dpr/ , diakses pada 21 Juni 2026.

Kementerian Keuangan Republik Indonesia, (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR), https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ruu-ciptakerja-mulai-dibahas-dengan-badan-legislasi-dpr/ , diakses pada 21 Juni 2026.

Kompas (Ramadhan, Ardito). (2020). Penyusunan RUU Cipta Kerja. https://nasional.kompas.com

Kumparan. Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli. https://kumparan.com , diakses pada 31 Juli 2026.

Mulyana, Y. UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang UU Cipta Kerja. Ainamulyana.Com, from https://www.ainamulyana.com/2023/03/undang-uunomor6-tahun-2023-tentang-uu.html diakses pada tanggal 2 Agustus 2026

Pengacara Muslim. (2019). Pengertian pekerja kontrak. http://pengacaramuslim.com SumberPengertian.com. (2019). Hak dan kewajiban.

https://www.sumberpengertian.com

Pengertian hak dan Kewajiban https://www.sumberpengertian.com/pengertian-hak-dan kewajiban.html, diakses tanggal 14 Mei 2026.

Wikipedia Indonesia, Ensiklopedia Bebas Berbahasa Indonesia; Perseroan Terbatas, http://id.wikipedia.org/wiki , diakses pada tanggal 3 Agustus 2026.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

WEBSITE

Ardito Ramadhan. "Menurut Pakar, Penyusunan RUU Cipta Kerja Tak Cukup Dalam 9 Bulan" https://nasional.kompas.com/read/2020/10/15/15274481/menurut-pakar-penyusunan-ruu-cipta-kerja-tak-cukup-dalam-9-bulan , dilakses pada 22 Juni 2026.

Badriyah Rifai Amirudin, Artikel Pendidikan Network ; Peran Komisaris Independen dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Tubuh Perusahaan Publik, http://researchengines.com/badriyahamirudin , diakses

pada tanggal 3 Agustus 2026
Kementerian Keuangan RI. (2021). RUU CiptaKerja. https://www.kemenkeu.go.id
Kementerian Keuangan Republik Indonesia, (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR), https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ruu-ciptakerja-mulai-dibahas-dengan-badan-legislasi-dpr/ , diakses pada 21 Juni 2026.
Kementerian Keuangan Republik Indonesia, (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR), https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ruu-ciptakerja-mulai-dibahas-dengan-badan-legislasi-dpr/ , diakses pada 21 Juni 2026.
Kompas (Ramadhan, Ardito). (2020). Penyusunan RUU Cipta Kerja. https://nasional.kompas.com
Kumparan. Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli. https://kumparan.com , diakses pada 31 Juli 2026.
Mulyana, Y. UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang UU Cipta Kerja. Ainamulyana.Com, from https://www.ainamulyana.com/2023/03/undang-uunomor6-tahun-2023-tentang-uu.html diakses pada tanggal 2 Agustus 2026
Pengacara Muslim. (2019). Pengertian pekerja kontrak. http://pengacaramuslim.com SumberPengertian.com. (2019). Hak dan kewajiban.
https://www.sumberpengertian.com
Pengertian hak dan Kewajiban https://www.sumberpengertian.com/pengertian-hak-dan kewajiban.html, diakses tanggal 14 Mei 2026.
Wikipedia Indonesia, Ensiklopedia Bebas Berbahasa Indonesia; Perseroan Terbatas, http://id.wikipedia.org/wiki , diakses pada tanggal 3 Agustus 2026.
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SALINAN

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 35 TAHUN 2021

TENTANG

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

BAB I . . .

(2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

(3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Pasal 20

(1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

(2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

BAB IV

WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 21

(1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

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) . . .

b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 22

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi:

a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Bagian Kedua

Waktu Kerja pada Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu

Pasal 23

(1) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).

(2) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik:

a. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;

b. waktu . . .

b. waktu kerja fleksibel; atau

c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.

(3) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 24

(1) Dalam hal terdapat kebutuhan waktu kerja dan waktu istirahat selain yang telah ditetapkan oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3), Menteri dapat menetapkan waktu kerja dan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu lainnya.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja dan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 25

(1) Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(2) Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian . . .

Bagian Ketiga

Waktu Kerja Lembur

Pasal 26

(1) Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

Pasal 27

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur.

(2) Kewajiban membayar Upah Kerja Lembur dikecualikan bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu.

(3) Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya Perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat Upah lebih tinggi.

(4) Pengaturan golongan jabatan tertentu diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Apabila golongan jabatan tertentu tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha wajib membayar Upah Kerja Lembur.

Pasal 28

(1) Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.

(2) Perintah . . .

(2) Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha.

(3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya Waktu Kerja Lembur.

Pasal 29

(1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:

a. membayar Upah Kerja Lembur;

b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan

c. memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.

(2) Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

Pasal 30

Ketentuan Waktu Kerja Lembur berlaku untuk semua Perusahaan, kecuali bagi Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) dan Pasal 24.

Bagian Keempat

Upah Kerja Lembur

Pasal 31

(1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:

a. untuk . . .

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.

(2) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 seminggu, 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.

(3) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila 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, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:

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

b. jam . . .

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.

Pasal 32

(1) Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada Upah bulanan.

(2) Cara menghitung Upah sejam yaitu 1/173 (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali Upah sebulan.

(3) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur 100% (seratus persen) dari Upah.

(4) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila Upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan Upah maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan Upah.

Pasal 33

(1) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayar secara harian maka penghitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan:

a. Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

b. Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(2) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

(3) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lebih rendah dari Upah minimum maka Upah sebulan yang digunakan untuk dasar penghitungan Upah Kerja Lembur yaitu Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja.

Pasal 34 . . .

Pasal 34

(1) Dalam hal Perusahaan telah melaksanakan pembayaran Upah Kerja Lembur dengan sebutan lain dan nilai perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan atau lebih baik maka perhitungan Upah Kerja Lembur tetap berlaku.

(2) Upah Kerja Lembur dengan sebutan lain dan nilai perhitungannya yang telah dilaksanakan oleh Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi Upah Kerja Lembur sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.

(3) Pelaksanaan pembayaran Upah Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kelima

Istirahat Panjang

Pasal 35

(1) Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang.

(2) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Perusahaan yang dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Informan

Nama	: Haijah Candra
Alamat	: Ungaran Barat, Kabupaten Semarang
Jabatan	: *Human Resourche Development (*HRD) PT. Hesed Indonesia
Pekerjaan/Instansi	: PT. Hesed Indonesia

Daftar Pertanyaan

d) Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak upah lembur bagi karyawan kontrak menurut di PT. Hesed Indonesia?

e) Hambatan apakah yang dihadapi oleh PT. Hesed Indonesia dalam memenuhi hak upah lembur bagi karyawan kontrak?

f) Bagaimana solusi bagi PT. Hesed Indonesia dalam memberikan kepastian hukum berupa hak upah lembur bagi karyawan kontrak?

Dokumentasi Kegiatan



INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Informan

Nama : Keysa Kalina Elbraka

Alamat : Pringapus, Kabupaten Semarang

Jabatan : Payroll PT. Hesed Indonesia

Pekerjaan/Instansi : PT. Hesed Indonesia

Daftar Pertanyaan

a) Berapa jumlah karyawan kontrak di PT. Hesed Indonesia dan terbagi atas berapa divisi?

b) Bagaimana waktu operasional jam kerja di PT. Hesed Indonesia?

c) Berapa jam rata-rata mengerjakan lembur bagi karyawan kontrak di PT. Hesed Indonesia?

d) Apakah karyawan kontrak sudah mendapatkan upah lembur sesuai dengan capaiannya?

Dokumentasi Kegiatan



INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Informan

Nama : Candra Rizki Saputra

Alamat : Wringin Putih, Bergas, Kabupaten Semarang

Jabatan : Karyawan PT. Hesed Indonesia

Pekerjaan/Instansi : PT. Hesed Indonesia

Daftar Pertanyaan

a) Bagaimana waktu operasional jam kerja di PT. Hesed Indonesia?

b) Berapa jam rata-rata mengerjakan lembur bagi karyawan kontrak di PT. Hesed Indonesia?

c) Apakah karyawan kontrak sudah mendapatkan upah lembur sesuai dengan capaiannya?

Dokumentasi Kegiatan



INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Informan

Nama	: Naufal Nabih Nasrullah
Alamat	: Pagersari, Bergas, Kabupaten Semarang
Jabatan	: Karyawan PT. Hoplun
Pekerjaan/Instansi	: PT. Hoplun

Daftar Pertanyaan

a) Menurut saudara, apakah sistem pengupahan pada pekerja kontrak di sebuah perusahaan perlu dilaksanakan?

b) Bagaimana penyelesaian dan upaya hukum bagi perusahaan apabila tidak memenuhi hak para pekerja?

c) Sejauh ini apakah pengawasan dari Lembaga Pengawas Tenaga Kerja di Kabupaten Semarang sudah berjalan optimal?

d) Mengapa perlindungan bagi pekerja perlu diutamakan?

Dokumentasi Kegiatan



JADWAL PELAKSANAAN PENELITIAN/PENULISAN

KARYA ILMIAH HUKUM

NO	KEGIATAN	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER
1	Persiapan	X					
2	Pengumpulan data		X	X			
3	Seminar Proposal			X			
4	Penyusunan laporan				X	X	
5	Sidang skripsi						X

Mengetahui

Dosen Pembimbing 1

Dr.Lilik Warsito, S.H., M.H.,Sp.Not.
NUPTK. 6438745646130072

Dosen Pembimbing 2

Susila Esdarwati, S.H.,M.kn.,M.H.
NUPTK. 26597626632330222

Pelaksana Penelitian

Wahyu Risky Mulia
NIM : 22110025

106