****

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TERKAIT UPAH LEMBUR**

**(STUDI PT ALBANY CORONA LESTARI)**

**Mochamad Bachtiar**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[mochamad.18043@mhs.unesa.ac.id](mailto:mochamad.18043@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[arinto.nugroho@unesa.ac.id](mailto:arinto.nugroho@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Upah merupakan suatu hak bagi pekerja. Maka, membayar upah adalah suatu kewajiban bagi pengusaha untuk membayar atas jasa para pekerja. Salah satu jenis upah adalah upah lembur. Permasalahan yang terjadi ketika dalam salah satu klausul perjanjian kerja antara pekerja dengan PT Albany Corona Lestari menyebutkan bahwa pekerja diwajibkan menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja. Dimana pengusaha tidak membayarkan upah lembur dan menganggap pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja yang laksanakan oleh pekerja/buruh hanya sebagai loyalitas saja. Sehingga tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum serta upaya apa yang harus dilakukan oleh pekerja terkait upah lembur (Studi pada PT Albany Corona Lestari). Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang – undangan dan konseptual. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder kemudian dianalisis deduktif untuk mendapatkan hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan serta upaya pekerja terkait upah lembur yang berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati oleh PT Albany Corona Lestari. Sedangkan, untuk upaya hukum jika upah tidak dibayar perusahaan yaitu penyelesaiannya dengan cara melalui perundingan secara bipartit sebagai langkah awal, dilanjutkan dengan mediasi.

**Kata Kunci:** Hak, Upah, Kerja Lembur.

**Abstract**

Wages are a right for workers. So paying wages is an obligation for employers to pay for the services of the workers. One type of wages is overtime pay. The problem occurred when one of the clauses in the work agreement between workers and PT Albany Corona Lestari stated that workers were required to complete their work outside of working hours. Where the entrepreneur does not pay overtime wages and considers work done outside of working hours by the worker/labourer only as loyalty. So that rights are not fulfilled due to differences in implementation or interpretation of the provisions of the legislation. This study aims to determine legal protection and what efforts must be made by workers regarding overtime pay (Study at PT Albany Corona Lestari) This research is a normative legal research with a statutory approach -invitation and conceptual. The type of data used is primary data and secondary data and then analyzed deductively to obtain research results. The results of the study indicate that the protection and efforts of workers regarding overtime pay based on the work agreement agreed by PT Albany Corona Lestari are not relevant to the legislation. As for legal remedies, if the company does not pay for it, the settlement is through bipartite negotiations as the first step followed by mediation

**Keywords:** Right, Wages, Overtime Work.

# **PENDAHULUAN**

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) merupakan salah satu negara berkembang yang sedang fokus dalam meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Pembangunan tersebut tentu didukung oleh para tenaga kerja yang tanpa mengenal lelah, bekerja untuk meningkatkan nama perusahaan tempat ia bekerja, serta memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (Kusuma, 2017). Di negara ini, tidak ada larangan bagi setiap orang untuk bekerja, tetapi hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sering kurang diperhatikan ataupun dikesampingkan, Maka, bukan tidak mungkin akan terjadi pengangguran di mana-mana. Padahal orang harus bekerja untuk bisa hidup sejahtera lahir dan batin.

Setiap orang tentunya dituntut untuk mencari mata pencaharian guna mendapatkan penghasilan atau pendapatan yang sangat dibutuhkan untuk menjamin keberlangsungan hidupnya. Untuk memenuhi sandang pangannya maka manusia akan mengupayakan segala cara dan upayanya untuk berusaha bersaing dalam bursa kerja untuk dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, keterampilan serta kemampuannya. Disisi lain Hak untuk memenuhi kebutuhannya dalam kapasitasnya sebagai Warga Negara Indonesia (WNI) berusaha dipenuhi oleh Negara baik dari segi yuridis formal (peraturan) maupun dengan membuka lapangan kerja seluas-luasnya. Selain itu hak atas pekerjaan bagi setiap WNI merupakan hak konstitusional yaitu hak yang sudah diatur oleh konstitusi Negara kita. Dituangkan dalam undang-undang dasar (UUD) 1945 dan wajib dilaksanakan oleh Negara. Pengaturan dalam konstitusi ini dapat dilihat dalam baik sebelum amandemen maupun setelah amandemen (Kusuma, 2017).

Berdasarkan hal tersebut, maka sudah sewajarnya bagi pemerintah untuk melindungi dan memperhatikan para tenaga kerja ini, karena tanpa mereka, pembangunan di Indonesia tidak bisa terlaksana. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut. Salah satu persoalan yang masih banyak dijumpai belakangan ini ialah, persoalan terkait dengan kelayakan upah Buruh yang juga masuk ke dalam hak-hak ketenagakerjaan. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat, menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja dan melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi (Sinaga, 2021).

Dalam perkembangannya, tenaga kerja atau pekerja terkadang mendapatkan suatu hal yang tidak sesuai hak yang hendaknya didapatkan oleh tenaga kerja tersebut. Untuk melindungi hak-hak pekerja maka Pemerintah menetapkan kebijakan dalam bentuk Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Terlepas dari segala macam pembayaran atas kontrak kerja atau melakukan suatu pekerjaan di suatu perusahaan, tenaga kerja berhak mendapat upah. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya, hal ini memiliki fungsi agar menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Upah untuk pekerja atau buruh adalah merupakan faktor penting karena dari upah merupakan sumber penghidupan guna memenuhi kebutuhan baik diri sendiri dan keluarga para pekerja/buruh. Untuk pekerja/buruh yang memiliki penididikan tinggi, upah merupakan sebuah investasi atas pendidikan, sedangkan bagi beberapa kelompok upah melambangkan status sosial. Di sisi lain upah merupakan sebuah kebijakan dalam lingkup ekonomi sosial serta politik. Pada saat pekerja telah menyelesaikan kewajibannya maka dia berhak atas upah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang (selanjutnya disebut dengan UUK). Berdasarkan pengaturan dalam Pasal 88 ayat (1) UUK menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Upah telah menjadi hak mutlak bagi pekerja atau buruh yang di atur di mata hukum, sehingga menjadi suatu keharusan bahwa setiap pekerja atau buruh yang bekerja mendapatkan upah atas hasil kerja dari para pekerja. Sebagai hak, maka sudah menjadi suatu kewajaran jika pekerja atau buruh menuntut atas hak upah atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Dari sisi pengusaha yang lalai sehingga menenyebakan keterlambatan dalam memberikan upah akan di kenakan sanksi secara hukum. Salah satu upah yang menjadi hak bagi para pekerja/buruh adalah upah lembur. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Negara Indonesia menggolongkan lembur menjadi dua yaitu pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur dan pekerja yang bekerja lebih dari (8) delapan jam dalam 1 (satu) hari.

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sendiri tidak menetapkan batas maksimum untuk kerja lembur selama hari libur mingguan atau hari libur resmi. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 3 Ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 (Kepmenaker No. 102/2004):

“Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.”

Pengaturan lebih jelas tentang waktu kerja lembur pada hari istirahat mingguan bagi pekerja/buruh atau pada hari libur resmi diatur dalam Pasal 11 huruf a dan huruf b Kepmen No. 102/2004. Prinsipnya, perhitungan dari upah lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi kisarannya lebih besar daripada yang dilakukan pada hari kerja normal. Salah satu hak yang dimiliki pekerja/buruh adalah hak mendapat upah sebagai bentuk dari tenaga yang didedikasikan dalam hal produksi maupun operasional yang layak mendapat upah, baik upah pokok maupun upah lembur.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Kasino, 2007) perusahaan yang memperkerjakan pekerja atau buruh apabila akan melakukan kerja lembur harus ada kesepakatan tertulis yang disetujui oleh kedua belah pihak. Pekerjaan lembur bisa dilaksanakan pada waktu kerja, waktu libur maupun waktu istirahat. Berdasarkan pada Pasal 29 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35/2021 pengusaha wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan bersama sesuai dengan jenis upah yang dibayar dan apabila terdapat perbedaan jumlah pembayaran maka dapat diselesaikan oleh dewan pengawas provinsi dan pengawas Departemen Ketenagakerjaan.

Fenomena yang menarik bagi peneliti, yaitu berada pada kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan alih daya PT Albany Corona Lestari. Berdasarkan pengamatan pra penelitian, peneliti melihat adanya persoalan terkait dengan kontrak dan upah lembur yang tidak didapatkan pekerja, sebagai salah satu hak yang harusnya dipenuhi oleh perusahaan. Tertuang dalam Pasal 3 ayat 6 perjanjian kerja PT Albany Corona Lestari, dikatakan bahwa setiap pekerja tetap wajib dalam menyelesaikan tugasnya tersebut diluar jam kerja normal. Artinya, dalam hal ini, pekerja diwajibkan menyelesaikan tugas di luar jam kerja yang telah berakhir tetapi tidak mendapatkan uang lembur dari pihak perusahaan. Hal diperkuat oleh wawancara pra penelitian yang dilakukan peneliti dengan Afan Maulana Septian yang merupakan salah satu pekerja di PT Albany Corona Lestari, menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan penghargaan berupa insentif maupun upah lembur dan semata-mata hanya loyalitas untuk perusahaan.

Atas dasar inilah, Peneliti ingin mengkaji lebih dalam terkait permasalahan yang ada pada PT Albany Corona Lestasi. Berdasarkan latar belakang sebagaimana dipaparkan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja PT Albany Corona Lestari terkait upah lembur dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Apa upaya hukum yang dilakukan pekerja apabila tidak mendapat upah lembur?

**METODE**

Metode dalam penelitian hukum merupakan sebuah cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan “metode penelitian hukum normatif (*normative law research*) yaitu penelitian yang memiliki fokus untuk mengkaji suatu penerapan kaidah atau norma yang berlaku di dalam hukum positif” (Ibrahim, 2006). Pokok kajian pada penelitian ini, yaitu berupa Perjanjian Kerja yang mewajibkan para pekerja menyelesaiakan pekerjaannya diluar jam kerja.

Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan Konseptual (*conseptual approach*).

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), merupakan pendekatan dengan menelaah atau menelusuri keseluruhan undang-undang dan regulasi yang saling bersangkutan dengan isu atau permasalahan yang ditangani.

2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan Studi Kasus. Mulai beranjak melalui pandangan – pandangan serta doktrin – doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum (Marzuki, 2011).

Dalam penelitian hukum normatif dengan menginventarisasi, mengkaji dan menganalisis serta memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau normanorma positif di dalam sistem perundangundangan yang mengatur mengenai kehidupan manusia (Marsuki, 2016). Data yang digunakan oleh peneliti meliputi data yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer adalah kumpulan bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari:

1. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Repulik Indonesia Nomor 4356);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Repulik Indonesia Nomor 6647);
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Bahan hukum sekunder merupakan suatu bahan hukum yang bukan merupakan aturan perundang-undangan atau regulasi. Diantaranya adalah buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini, jurnal, dan artikel hukum yang mengulas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Lembur (Studi pada PT Albany Corona Lestari)

Bahan Hukum Tersier, “Merupakan bahan hukum yang memberikan pertimbangan petunjuk atau penjelasan terhadap suatu bahan hukum primer dan sekunder.” (Soekanto, 2007). Penelitian ini menggunakan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan artikel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang membahas perjanjian kerja yang dibuat oleh PT Albany Corona Lestari sebagai berikut:

1. **Upah Lembur Berdasarkan Hukum yang Berlaku dan Upah Lembur di PT Albany Corona Lestari**

Perusahaan atau setiap bentuk usaha yang badan hukum atau tidak, entah milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/ buruh, apabila mendapatkan pesanan hasil produksinya oleh pembeli, yang sangat besar jumlahnya sehingga stok produksinya, yang untuk menutup jumlah pesanan yang sangat besar itu. Perusahaan memperkerjakan pekerja atau buruhnya dengan cara melebihi jam kerja, agar jumlah pesanan dari pembeli bisa dicukupi (Seputra, 2020). Perusahaan harus membayar upah lembur karena itu adalah hak dari pekerja/ buruh. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35/2021 ketentuan tentang waktu kerja lembur serta upah kerja lembur untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha serta persetujuan tertulis dari pekerja/ buruh yang bersangkutan.

PT Albany Corona Lestari merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang pengembangan sumber daya manusia, juga tergabung dalam salah satu perusahaan berskala nasional dibawah naungan Indomart Group. Perusahaan ini berdiri sejak 2012, saat ini telah memiliki cabang dibeberapa kota-kota besar, seperti Jakarta, Bandung, Medan dan Makassar. Berdasarkan, kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan alih daya PT Albany Corona Lestari. Bahwasanya dalam salah satu pasal tersebut menjelaskan jika pekerja harus menyelesaikan pekerjaanya diluar jam kerja.

Perjanjian kerja tersebut telah diberlakukan yang mana mengatur antara PT Albany Corona Lestari sebagai PIHAK PERTAMA dengan pekerja/buruh sebagai PIHAK KEDUA. Persoalan menarik yang muncul ialah saat PT Albany Corona Lestari dalam perjajian kerja pada Pasal 3 ayat 6 (selanjutnya disebut perjanjian kerja PT Albany Corona Lestari) melakukan perjanjian kerjasama dengan pekerjanya dimana pasal tersebut berbunyi :

“Dalam hal PIHAK KEDUA diberikan tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan di luar jam kerja sebagaimana pasal 3 ayat 1 perjanjian kerja ini, maka PIHAK KEDUA tetap wajib menyelesaikan tugasnya tersebut dengan penuh tanggung jawab.

Bagi level dan jabatan tertentu tugas kerja lembur ini akan diberikan upah lembur dan akan dibayarkan bersamaan dengan bulan berikutnya.”

Artinya, pihak kedua (pekerja) diwajibkan menyelesaikan tugas di luar jam kerja yang telah berakhir dan akan mendapatkan upah lembur bersamaan dengan upah pokok pada bulan beriktnya, tetapi yang terjadi adalah tidak mendapatkan uang lembur dari pihak pertama (pemberi kerja). Padahal wajib hukumnya jika seseorang yang bekerja melebihi jam kerja mendapat upah lembur menurut Kepmenaker No. 102/2004.

Hal ini dipertegas oleh, Afan Maulana Septian yang merupakan salah satu pekerja di PT Albany Corona Lestari, menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan penghargaan berupa insentif maupun upah lembur dan semata-mata hanya loyalitas untuk perusahaan, begitu pengakuan dari informan. Maksud upah lembur yang tidak di berikan dalam penjelasan informan adalah upah lembur atas pekerjaan yang diselesaikan di luar jam kerja.

Sedangkan, pengakuan dari Muhammad Khoirul Nasudin rekan kerja dari informan sebelumnya juga pernah ditegur atasannya yang mempunyai jabatan lebih tinggi yaitu supervisor yang menyinggung tentang kinerja loyalitasnya yang membedakan jam kerjanya akibat pulang sesuai waktu kerja. Untuk menjelaskan terjadinya tidak kesesuaian antara perjanjian kerja dengan kenyataannya, lebih jelasnya dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel 1

Daftar Informan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Jabatan** | **Jam Kerja** | **Ket** |
| 1 | Afan Maulana Septian | Pramuniaga | 06.45-17.00  7 hari kerja 1 hari libur  Perjanjian = 7 jam | Fakta 9 jam |
| 2 | Feni Amilia | Kasir | 07.00-17.00 5 hari kerja 1 hari libur | Fakta 9 jam |
| 3 | M. Khoirul Nasudin | Pramuniaga | 06.45-17.30  6 hari kerja 1 hari lubur  Perjanjian = 7 jam | Fakta 10 jam |

Sumber : Hasil wawancara terhadap pekerja PT Albany Corona Lestari 2021

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 1, 2, dan 3 memuat pengertian;

1. “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perbuatan bekerja yang meliputi dari tenaga kerja dengan suatu instansi/perusahaan atau pengusaha terjadi suatu perjanjian kontrak kerja yang didasarkan pada hukum. Dalam sektor hubungan industrial ada kalanya pekerja diminta melakukan kerja lembur.”

Apa yang telah dilakukan PT Albany Corona Lestari berdasarkan kontrak terhadap pekerja dan pengakuan informan yang juga pekerja tidak sesuai dengan aturan upah lembur, waktu kerja dan jam lembur yang berlaku di Indonesia. Adapun waktu kerja lembur, adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam/1 minggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam sehari, dan 40 jam/1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah (Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004). Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 7 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lemur dan Upah Kerja Lembur Kewajiban perusahaan yang memperkerjakan pekerja selama waktu lembur, adalah sebagai berikut:

1. “Membayar upah kerja lembur.
2. Memberi kesempatan istirahat secukupnya.
3. Memberikan makanan/minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori/kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.”

Namun dengan adanya pemberian upah yang berdasarkan perbedaan daerah kerja di Indonesia, maka di tiap-tiap bagian daerah terdapat perbedaan pemberian upah kerja, begitu pula dengan upah lembur. Upah lembur sendiri memiliki pengertian yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya, jadi bila bekerja melebihi waktu normal melebihi waktu 1 jam maka hendaknya tenaga kerja wajib menerima upah lembur.

Hal ini dipertegas dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional.

Perhitungan upah lembur didasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah sejam adalah 1/173 upah sebulan. Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 102/MEN/VI/2004, Rumus perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Perhitungan Upah Lembur pada Hari Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jam Lembur | Rumus | Keterangan |
| Jam Pertama | 1,5 X 1/173 x Upah Sebulan | Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap |
| Jam ke 2 dan 3 | 2 X 1/173 x Upah Sebulan | Atau 75% Upah bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum |

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 102/MEN/VI/2004.

Tabel 3

Perhitungan Upah Lembur pada Hari Libur dengan sistem 6 Hari Kerja (40 Jam/Minggu)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jam Lembur | Ketentuan | Rumus |
| 7 Jam pertama | 2 Kali Upah/Jam | 7 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan |
| Jam Ke 8 | 3 Kali Upah/jam | 1 jam x 3 x 1/173 xupah sebulan |
| Jam Ke-9 s/d Jam ke-10 | 4 Kali Upah/Jam | 1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan |

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 35/2021

Tabel 1. 4 Perhitungan Upah Lembur pada Hari Libur dengan sistem 5 Hari Kerja (40 Jam/Minggu)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jam Lembur | Ketentuan | Rumus |
| 8 Jam pertama | 2 Kali Upah/Jam | 7 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan |
| Jam Ke 9 | 3 Kali Upah/jam | 1 jam x 3 x 1/173 xupah sebulan |
| Jam Ke-10 s/d Jam ke-11 | 4 Kali Upah/Jam | 1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan |

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 35/2021

Akan tetapi, ketentuan waktu kerja lembur tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkatan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Ada pula pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus dijalankan terus-menerus, termasuk pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat 2 UU No.13/2003). Pekerjaan yang terus-menerus ini kemudian diatur dalam Kepmenakertrans No.Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus. Dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam shift-shift.

Perjanjian Kerja Bersama mengatur pula ketentuan mengenai pembagian jam kerja, saat ini mengacu pada UU No.13/2003. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sebagaimana diatur dalam Pasal 108 ayat 1 UU No.13/2003, PP dan PKB mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (biasanya Disnaker).

1. **Upaya Hukum Pekerja yang Dilakukan Pekerja Apabila Tidak Mendapat Upah Lembur**

Dalam suatu hubungan industrial, konflik atau perselisihan hubungan industrial sering terjadi. Perselisihan hubungan industrial menurut Undang – undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah “akibat terjadi perbedaan pendapat atau selisih paham yang dapat mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dikarenakan adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerjaa/buruh dalam satu perusahaan.”

Untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi, terdapat cara yang dapat ditempuh yaitu perundingan Bipartit yang harus digunakan dalam tahap pertama guna menyelesaikan perselisihan. Apabila gagal, maka dilanjutkan ke tahap kedua sesuai dengan ruanglingkup perselisihan, yaitu Mediasi atau Arbitrase atau Konsiliasi. Jika pada tahap kedua tidak juga menemukan penyelesaian atau titik temu, maka akan masuk ke tahap ketiga melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, salah satu hak yang harus diperoleh pekerja yang bersedia bekerja lembur adalah mereka harus menerima upah tambahan di samping upah yang diterima pekerja setiap bulannya. Dalam keadaan tertentu ada kasus dimana pekerja yang harus dikategorikan dari segi hukum bekerja lembur karena bekerja di luar jam kerja maksimal yang diatur undang-undang, namun perusahaan tidak menganggapnya lembur dan pada gilirannya perusahaan juga tega tidak membayar upah khusus untuk pelaksanaan kerja lembur bagi pekerjanya.

Di dunia kerja, konflik merupakan hal yang biasa ditemui. Adanya hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tentu akan dapat menimbulkan konflik. Perselisihan dalam dunia kerja disebut perselisihan hubungan industrial. Jika pekerja bersedia bekerja di luar batas waktu, pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

Dalam keadaan tertentu, ada kasus dimana pekerja yang seharusnya dikategorikan dalam perspektif hukum telah bekerja lembur karena mereka bekerja di luar jam kerja maksimum yang diatur oleh undang-undang, tetapi perusahaan tidak menganggapnya lembur. Sedangkan dalam keadaan jika para pekerja/buruh datang terlambat langsung mendapatkan sanksi pemotongan upah, sedangkan jika para pekerja atau buruh melakukan lembur hanya dianggap sebagai loyalitas saja.

Pada keadaan tertentu, terjadi kasus di mana buruh yang dalam perspektif hukum seharusnya dikategorikan telah melakukan kerja lembur karena telah bekerja di luar jam kerja maksimum yang diatur oleh undang-undang, namun pihak perusahaan tidak menganggapnya sebagai kerja lembur. Seperti yang terjadi pada PT Albany Corona Lestari dengan pekerjanya yang mana kewajiban yang harus diselesaikan di luar jam kerja seperti yang dimaksud dalam klausul Pasal 3 ayat (6) perjanjian PT Albany Corona Lestari dengan pekerja hanya dianggap sebagai loyalitas. Berdasarkan penjelasan di atas perselisihan yang terjadi antar PT Albany Corona Lestari dengan pekerja/buruh termasuk perselisihan hak. Dalam Pasal 1 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Undang – Undang No. 2 Tahun 2004, penyelesaian wajib dimulai dengan Bipartit. Apabila perundingan gagal atau tidak selesai, maka akan dilanjutkan melalui jalur mediasi oleh seorang mediator di kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jika belum selesai, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan, penyelesaian sukarela menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah melalui Konsiliator dan Arbiter yang dapat dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak (Salam 2009).

Dalam Undang – Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dibagi menjadi 2, yaitu:

a) Non Litigasi;

b) Litigasi.

Masing – masing dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial tergantung dari empat jenis perselisihan yang terjadi. Mengingat kasus yang terjadi di PT Albany Corona Lestari dengan pekerja termasuk dalam perselisihan hak maka berikut ini adalah bentuk penyelesaian yang dapat dilakukan.

1. Non Litigasi

Penyelesaian segketa yang dilakukan menggunakan cara – cara yang ada di luar lembaga pengadilan atau biasa yang disebut dengan lembaga alternatif penyelesaian sengketa.

1. Penyelesaian Bipartit

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bipartit tercantum dalam Pasal 1 angka 10 Undang – Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh yang berselisih. Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib mengupayakan penyelesaian hubungan industrial melalui perundingan bipartit terlebih dahulu, jika tahap ini tidak dilalui terlebih dahulu maka tahap – tahap penyelesaian hubungan industrial selanjutnya tidak dapat ditempuh.

Dalam Undang – Undang mengenai batas pelaksanaan perundingan melalui bipartit, yaitu wajib diselesaiakan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung tanggal perundingan dimuai. Sedangkan jika melebihi batas waktu tersebut salah satu pihak tidak setuju serta bahkan menolak berunding atau tidak menemukan titik temu maka akan dianggap gagal. Selanjutnya apabila gagal salah satu pihak mencatat perselisihan ke instansi yang bertanggung jawab setempat dan melampirkan semua bukti mengenai upaya perundingan bipartit yang sudah diupayakan.

Apabila bukti tidak dilampirkan oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, instansi yang bertanggung jawab akan mengembalikan berkas tersebut dengan lengkap selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas dikembalikan. Setelah menerima catatan dari salah satu atau kedua belah pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak kesepakatan untuk memilih penyelesaian melalui Mediasi. Apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak masih belum menentukan pilihan penyelesaian melalui Mediasi, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian sengketa kepada mediator.

1. Penyelesaian Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi meliputi penyelesaian perselisihan:

1. Hak.
2. Kepentingan.
3. Pemtusan hubungan kerja (PHK), dan
4. Perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Dalam mediasi, perundingan dilakukan dengan bantuan pihak ketiga sebagai penengah atau yang biasa kita kenal dengan mediator. Mediator adalah pihak ketiga yang menengahi para pihak yang berselisih paham untuk menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mencapai mufakat, serta tidak memiliki kepentingan terhadap perselisihan (Sutedi 2009).

Berdasarkan Pasal 13 Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika “penyelesaian perselisihan dapat mencapai kesepakatan melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial.” Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberi akta bukti pendafatran. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam Pasal 14 ayat (1) dijelaskan bahwa dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a “ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat” dan selanjutnya dalam ayat (2) “penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.”

Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat - lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran tertulis. Dalam jangka waktu tersebut para pihak sudah harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Apabila para pihak tidak memberikan jawaban, maka dianggap menolak anjuran tertulis tersebut. Apabila anjuran tertulis tersebut disetujui oleh para pihak, maka selambat - lambatnya dalam waktu 3 (tiga) hari mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk selanjutnya didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

b) Litigasi

1) Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial merupakan upaya yang dapat digunakan oleh para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan hak terkait hak pekerja atas upah lembur setelah kedua belah pihak dan upaya mediasi dinyatakan tidak berhasil menyelesaikan perselisihan para pihak. Berdasarkan Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.”

Pengadilan hubungan industrial berdasarkan Pasal 55 Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Berdasarkan Pasal 57 Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali diatur secara khusus.”

Secara garis besar sistem peradilan yang dianut oleh Pengadilan Hubungan Industrial mengacu atau sesuai dengan sistem hukum acara perdata. Biasa digunakan untuk menyelesaiakan perkara perdata dalam lingkup peradilan umum (Wijayanti, 2016). Karenanya, pekerja/buruh yang ingin melakukan upaha hukum untuk mendapatkan hak atas kerja lembur yang tidak dibayarkan oleh perusahaan, pada dasarnya dapat dikatakan berbeda mengenai hak normatif pekerja/buruh. Hal ini karena ada hak pekerja/buruh yang tidak dihormati oleh perusahaan. Dimana masalah menjadi objek perselisihan, dimana pekerja/buruh memperjuangkan hak-hak meraka harus siap untuk tidak setuju atau berselisih paham dengan perusahaan.

Pengadilan Hubungan Industrial menerapkan prinsip cepat dan murah. Cepat, karena berdasarkan Pasal 103 Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa “Majelis Hakim wajib memberikan putusan pnyelesaian perselisihan hubungan industrial selambat - lambatnya dalam kurun waktu 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.” Berdasarkan Pasal 58 Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa “dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak - pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000, 00 (seratus lima puluh juta rupiah).”

2) Kasasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, setelah mendapatakn putusan yang berasal dari Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengajukan kembali ke Mahkamah Agung, namun dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mengenal lembaga banding. Dalam penyelesaian perselisihan ini hanya mengenal lembaga kasasi. Hal ini sebagaimana ditentukan dalam Pasal 16 UU No. 1 Tahun 1950 jp. Pasal 244 UU No. 8 Tahun 1981 dan UU No. 14 Tahun 1985 Jo. UU No. 55 Tahun 2004 mengenai Perubahan atas Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.

Pemilihan jalur Kasasi terjadi ketika tidak puas dengan vonis Pengadilan Hubungan Industrial. Perkerja/buruh dapat mengajukan sebuah kasasi ke Pengadilan Hubungan InduatriL. Ketika tidak puas dengan vonis yang dijatuhkan dapat mengajukan sebuah kasasi ke Mahkamah Agung. Mahkamah Agung tersebutlah sebagai badan yang terakhir untuk memperoleh keadilan.

Putusan yang dapat diajukan kembali kepada Mahkamah Agung apabila tidak merasa puas adalah putusan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak. Apabila ingin mengajukan kasasi mengenai putusan tentang perselisihan kepentingan dan perseselisihan antar pekerja/buruh atau serikat pekerja/ buruh dalam satu perusahaan tidak dapat dilakukan karena merupakan putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap (final).

Jika melihat penjelasan di atas tentang cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan apa yang dterjadi antara PT Albany Corona Lestari dengan pekerja/buruh. Dimana para pekerja/buruh yang tidak mendapatkan upah lembur kerja, hal pertama yang harus ditempuh adalah dengan penyelesaian bipartit. Hal ini dilakukan sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan, sesuai dengan yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Selain itu, dengan dilakukan musyawarah, merupakan solusi terbaik bagi kedua belah pihak tanpa harus menempuh jalur hukum.

Apabila para pihak tidak menemukan titik terang dari perundingan bipartit tersebut maka langkah yang harus ditempuh selanjutnya adalah mediasi antara pekerja/buruh yang nanti akan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Berdasarkan Pasal 56 Undang – undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika para pihak yang tidak menyetujui dan menolak anjuran dari mediator maka akan dilanjut dengan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI memiliki kompetensi absolut dalam memeriksa dan memutus perkara, yang mana salah satunya adalah pada tingkat pertama tentang perselisihan hak. Penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan dapat dilakukan apabila proses mediasi dan mengalami kegagalan karena tidak adanya kesepakatan diantara para pihak yang bersengketa. Gugatan diajukan melalui lampiran risalah mediasi dan anjuran tertulis dari mediator. Kemudian jika putusan dari pengadilan hubungan industrial dirasa tidak puas maka dilakukan kasasi dengan menyerahkan putusan yang didapat dari pengadilan hubungan industrial ke Mahkamah Agung.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sekaligus sebagai jawaban atas beberapa pertanyaan penelitian yakni sebagai berikut:

1. Klausul Pasal 3 ayat (6) Perjanjian Kerja PT Albany Corona Lestari yang dibuat pada tahun 2021 dalam Perjanjian Kerja yang dibuat antara pekerja dan perusahaan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu yang berisi:

“Dalam hal PIHAK KEDUA diberikan tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan diluar jam kerja sebagaimana Pasal 3 ayat 1 perjanjian ini, maka PIHAK KEDUA tetap wajib menyelesaikan tugasnya tersebut dengan penuh tanggung jawab.

Bagi level dan jabatan tertentu tugas kerja lembur ini akan diberikan upah lembur dan akan dibayarkan bersamaan dengan bulan berikutnya.”

Sudah relevan dengan UUK yang diundangkan pada 25 maret 2003 dan Undang – Undang Cipta kerja yang saat ini sedang melalui proses *judicial review* serta juga telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah N0. 35 Tahun 2021. Tetapi dalam perlindungan hak terkait upah lembur masih belum sesuai. Karena dalam pelaksanaan pemberian upah lembur hanya terjadi saat para pekerja melakukan kewajibannya pada hari libur nasional saja, kemudian saat pekerja diwajibkan menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja hanya dianggap sebagai loyalitas. Loyalitas pekerja tidak dapat dijadikan sebagai alasan untuk tidak membayar upah lembur pekerja, apapun hal yang dilakukan diluar jam kerja oleh pekerja tetap harus memenuhi hak dari pekerja itu sendiri. Sebagai mana yang dijelaskan dalam pasal 78 ayat (2) UUK, yang juga dipertegas dalam pasal 4 ayat (1) Kepmenaker No. Kep-102/MEN/2004 tentang waktu kerja Lembur

1. Upaya hukum yang yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh dalam menyelesaikan persoalan tentang upah lembur di PT Albany Corona Lestari yang termasuk dalam perselisihan hak, yaitu:

a) Melalui perundingan Biparit:

b) Mediasi;dan

c) Pengadilan Hubungan Industrial.

**Saran**

Saran Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti hendak memberikan saran kepada Perusahaan PT Albany Corona Lestari, yakni sebagai berikut:

1. Melakukan pembaharuan Perjanjian Kerja PT Albany Corona Lestari, mengingat klausul dalam Perjanjian Kerja PT Albany Corona Lestari tidak relevaan dengan peraturan perundang-undangan.

2. Para pekerja juga harus menempuh upaya hukum atau langkah konkret dalam memperjuangkan hak-haknya yang dilanggar. Jangan sampai, pekerja menjadi pasif ketika hak-haknya tidak dipenuhi. Dengan diundangkannya UUK, para pekerja dapat memahami dan menggunakan berbagai cara yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diundangkannya undang-undang tersebut juga sebagai bentuk kepedulian pemerintah terhadap hak-hak para pekerja/buruh yang rentan sekali untuk dilanggar oleh pengusaha juga sebagai bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Asikin, Amiruddin dan Zainal. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Press.Djumbadi. 2004. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Persada.

Husni, Lalu. 2014. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan.* Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Husni, Lalu. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Revisi. Jakarta: Rajawali Press.

Ibrahim, Jhony. 2006. *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif.* Malang: Bayumedia Publishing.

Kartawijaya, Adjat Dradjat. 2018. *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif-Interdisipin*. Bandung: Alfabeta.

Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-UndangNomor 13 Tahun 2003*.Bandung. PT. Citra Aditya Bakti.

Kurniawan, Emmanuel. 2003. *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap Dan Kontrak.* Jakarta Timur. Dunia Cerdas, hlm 6.

Mustaqiem. 2014. *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*.Yogyakarta. Buku Litera.

Samaloisa, Rinto W. 2016. *Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik*. Malang. Media Nusa Creative.

Soerjono, Soekanto. 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Wijayanti, Asri. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Jakarta: Sinar Grafika.

Zaeni Asyhadie, 2007. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja.* Jakarta.Raja Grafindo Persada

**Jurnal/Artikel Ilmiah/Makalah**

Alika Nanda Frisri, 2018, "Pemenuhan Hak-hak Pekerja Waktu Tertentu pada PT Wiratama Jaya Perkasa Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *JOM Fakultas Hukum Universitas Riau* 1(1).

Kamini, Anak Agung Ayu Hamara dan I Gusti Ngurah Wairocana. 2018. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Outsourcing berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003." *e-Journal Ilmu Hukum: Fakultas Hukum Udayana*  6(2)

Kasino, Yulius. 2007. "Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di Perusahan Menurut Hukum Positif" *e* *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan 7( 1):90 – 93.*

Krisna, Ari Sanjaya dan I Nyoman Bagiastara. 2016. "Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Outsourcing jika Perusahaan Tidak Memberikan Tunjangan Hari Raya Diinjau Dari Undang - Undang 13 Tahu 2003." *e-Journal Ilmu Hukum: Fakultas Hukum Udayana* 4(4).

Ramaputra, N. A., Budiartha, I. N. P., & Seputra, I. P. G. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Melebihi Batas Waktu Kerja Di PT. Adi Putra Denpasar." *Jurnal Analogi Hukum* 2(2):240–245.

Santoso, Imam Budi. 2019. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum Jatiswara* 3(5):116–26.

Suhendro, Andrew Shandy Utama, & Ade Pratiwi Susanty. 2018. "Peningkatan Pemahaman Karyawan PT Asia Forestama Raya Mengenai Perlindungan Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin* 3(2):236-242.

Thomas, M. P., Vosko, L. F., Tucker, E., Steedman, M., Noack, A. M., Grundy, J., … Leinveer, L. 2019. "The Employment Standards Enforcement Gap and the Overtime Pay Exemption in Ontario." *Labour/Le Travail*. 84(84):25–51.

Ulansari, A. A. 2020. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja (Studi Pada Perusahaan UD. Indra Jaya Seafood Supplier).” *Jurnal Preferensi Hukum* 1(2):121–127.

Ye, L., Gindling, T., & Li, S. 2015. "Compliance with Legal Minimum Wages and Overtime Pay Regulations in China." *IZA Journal of Labor & Development* 4(1):16.

Yulianto, Taufiq 2015. "Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur." *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial* 11(2):118–121.

Zuklarnaen, Ahmad Huasaeni. 2020. "Hukum Pengupahan UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (UUCK) Dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 6(2):102-128.

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Repulik Indonesia Nomor 4356).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Repulik Indonesia Nomor 6647).

**Website**

ekrut.com. 2021. “Begini Perbedaan PKWT dan PKWTT yang Wajb Pekerja Tahu.” *ekrut.com*. Retrieved November 6, 2021 (https://www.ekrut.com/media/pkwt-dan-pkwtt).

definisi-pengertian.com. 2015. “Definisi dan Pengertian Upah Menurut Para Ahli.” *Definisi-Pengertian.com*. Retrieved November 1, 2021 (https://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-upah-menurut-ahli.html?m=1).

hukumonline.com. 2007. "*Upaya Hukum atas Putusan PHI Jika Menemukan Bukti Baru*." *hukumonline.com*. Retrieved Desember 8, 2021 (https://www.hukumonline.com/klinik/a/upaya-hukum-atas-putusan-phi-jika-menemukan-bukti-baru-lt5b72b47173e00a