



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v7i1>

Received: 27 Agustus 2024, Revised: 10 September 2024, Publish: 15 September 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Perlindungan Hukum Waktu Kerja bagi Pekerja/Buruh Terhadap Pelanggaran Jam Kerja yang Melebihi Waktu Kerja pada Suatu Perusahaan

Anita Rahman<sup>1</sup>, Imam Budi Santoso<sup>2</sup>, I Ketut Astawa<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia

Email: [anita.rahman12@yahoo.com](mailto:anita.rahman12@yahoo.com)

<sup>2</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia

Email: [imam.budi@fh.unsika.ac.id](mailto:imam.budi@fh.unsika.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia

Email: [ketut.astawa@fh.unsika.ac.id](mailto:ketut.astawa@fh.unsika.ac.id)

Corresponding Author: [anita.rahman12@yahoo.com](mailto:anita.rahman12@yahoo.com)

**Abstract:** *The aim of the research carried out in this research is to find out and understand the regulation of working hours that exceed working time in a company, then to examine and analyze the legal protection of working time for workers/laborers against violations of working hours that exceed working time in a company. Methods used in this study is qualitative research method, with normative research type, analyzed descriptively, to examine and explain the research object to be studied both deductively and inductively through a conceptual approach and statutory regulations using library research and field research techniques. The results of the research have found research findings regarding violations of working hours that exceed working time provisions, including working hours that are not in accordance with government regulations, work agreements, company regulations, and collective work agreements which will have an impact on companies and entrepreneurs as a result of the lack of protection in terms of fulfilling the rights given to workers/laborers in a company.*

**Keyword:** *Legal Protection, Working Time, Working Hours, Agreement.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami pengaturan jam kerja yang melebihi waktu kerja pada suatu perusahaan, kemudian untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum waktu kerja bagi pekerja/buruh terhadap pelanggaran jam kerja yang melebihi waktu kerja pada suatu perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan jenis penelitian normatif, dianalisis secara deskriptif, untuk menelaah dan menjelaskan objek penelitian yang akan diteliti baik secara deduktif ke induktif melalui pendekatan konseptual dan peraturan perundangan-undangan dengan teknik studi kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian telah menemukan temuan hasil penelitian terhadap pelanggaran jam kerja yang bekerja melebihi ketentuan waktu kerja

diantaranya tentang pengaturan jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan pemerintah, melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, sehingga hal tersebut akan memberikan dampak bagi perusahaan dan pengusaha sebagai akibat dari kurangnya perlindungan dalam hal pemenuhan hak-hak yang diberikan kepada pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Waktu Kerja, Jam Kerja, Perjanjian.

---

## PENDAHULUAN

Dewasa ini kebutuhan dan keinginan manusia terhadap barang dan jasa semakin tinggi baik dari jenis, model, ukuran, waktu penyerahan, kuantitas, maupun kualitas barang yang diminta. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia terhadap barang dan jasa tentu salah satu cara yang dilakukan manusia yaitu dengan cara bekerja, baik itu bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain.

Bekerja kepada orang lain khususnya yang terkait bekerja pada suatu perusahaan pengaturannya telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maksud dari Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Terkait untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab, dan *deadline* yang ditetapkan, serta menjaga kualitas kerja yang baik, ada kalanya pekerja melakukan pekerjaan dengan *over time*.

Meskipun jam kerja sudah ada aturannya dalam peraturan perundang-undangan, pelanggaran terhadap jam kerja juga tetap masih terjadi. Ketentuan mengenai jam kerja bagi pekerja, di Indonesia pengaturannya diatur melalui berbagai pengaturan hukum ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa durasi jam kerja normal adalah 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk pekerja dengan jadwal kerja lima hari dalam seminggu, dan durasi jam kerja normal 7 jam per hari dan 40 jam per minggu. Durasi jam kerja harian dapat dikurangi dalam kondisi tertentu dengan persetujuan serikat pekerja atau pegawai perwakilan. Disamping hari biasa, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur dan menetapkan hari kerja dan hari libur. Hari kerja adalah hari dimana pekerja diwajibkan untuk bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan hari libur adalah hari kerja tidak diwajibkan bekerja dan pekerja memiliki hak untuk beristirahat, termasuk dalam hal ini adalah hari libur nasional dan cuti bersama yang ditetapkan oleh pemerintah. Selanjutnya selain dari kedua hal tersebut Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang hak istirahat bagi pekerja selama jam kerja, seperti jam istirahat ini dipergunakan oleh pekerja untuk melakukan kegiatan makan, minum, ngopi dan lain sebagainya. Memiliki hak untuk istirahat selama 1 jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam berturut-turut.

Selain melakukan penelitian pada PT. Minda Automotive Indonesia, tempat penulis bekerja, penulis juga dapat menemukan kasus fakta terkait tentang pelanggaran jam kerja yang melebihi waktu kerja pada perusahaan garmen ternama, seperti yang diungkap oleh kontributor, Siaran Pers, SN 09, pada tanggal 26 November 2019 yaitu PT PPEB dan PBT di kota Tangerang (SPN News). Berdasarkan aduan melalui media sosial (medsos) disampaikan bahwa PT PPEB dan PBT sering melakukan pelanggaran jam kerja dengan alasan karena tidak memenuhi target atau loyalitas dan bisa berlangsung antara 30 (tiga puluh) menit sampai dengan 1 (satu) jam bahkan 2 (dua) jam, sebagai mana yang diungkapkan oleh S dan D bahwa pelanggaran jam kerja ini sudah berlangsung berbulan-

bulan lamanya, dan sejauh ini belum ada pemecahannya. Pekerja sudah mengadukan hal ini kepada Serikat Pekerja yang ada tetapi belum ada tindakan yang nyata dan masih terus terjadi, malah terkesan pekerja yang melaporkan kejadian ini disalahkan oleh pengurus Serikat Pekerja tersebut karena tidak kompak untuk melawan, sementara pekerja juga dalam kondisi yang serba salah, tertekan oleh keadaan dan berharap ada pembelaan dari para pengurus Serikat Pekerja tersebut.

Beranjak dari fakta, peristiwa, dan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam permasalahan tentang jam kerja yang melebihi waktu kerja (*overtime*/lembur) yang ada pada suatu perusahaan sektor swasta ditinjau dari peraturan perundangan-undangan dan kebijakan perusahaan, sehingga nantinya penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat menemukan suatu temuan yang baru selain dibandingkan dengan temuan-temuan yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terlebih dahulu, yang berkaitan dan mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dan atas dasar ketertarikan penulis terhadap persoalan isu hukum tersebut maka penulis akan melakukan pengkajian terkait pelanggaran kelebihan jam kerja dari waktu kerja ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui dan memahami pengaturan jam kerja yang melebihi waktu kerja pada pada suatu perusahaan. (2) Untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum waktu kerja bagi pekerja/buruh terhadap pelanggaran jam kerja yang melebihi waktu kerja pada suatu perusahaan.

## **METODE**

Penelitian hukum dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum jenis normatif dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian hukum jenis Yuridis Normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti dan menelaah bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian dengan cara menelaah praktik dan penerapan peraturan-peraturan dan literatur- literatur yang berkaitan dalam permasalahan yang akan diteliti (Suteki, 2017). Terkait dengan penelitian hukum jenis Yuridis Normatif yang dilakukan oleh penulis yaitu menghubungkannya dengan hukum positif tentang peraturan perundangan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur persoalan-persoalan jam kerja yang melebihi waktu kerja.

Spesifikasi metode penelitian kualitatif, jenis penelitian yuridis normatif ini, nantinya akan dianalisis secara deskriptif. Menurut Sugiyono, sifat penelitian yang bersifat deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran suatu objek yang akan diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa dengan melakukan analisis, serta membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Soekanto, 2018).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan penulis ini adalah menggunakan pendekatan penelitian konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan ini merupakan pendekatan terhadap objek kajiannya yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum.

Data yang diperoleh untuk keperluan penulis dalam melakukan penelitian ini, baik yang berupa data primer, data sekunder maupun tersier akan penulis kumpulkan dengan sebanyak mungkin, untuk dianalisis atau diolah yang bersumber dari studi kepustakaan (*library research*) dan melakukan beberapa wawancara dengan narasumber untuk memperoleh bahan hukum sekunder guna mendukung data primer. Setelah itu kemudian penulis melakukan studi lapangan (*field research*) untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang relevan dari instansi-instansi terkait. Data-data sekunder baik yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier akan diolah dan dianalisis oleh penulis secara deskriptif kualitatif (*qualitatif approach*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaturan Jam Kerja yang Melebihi Waktu Kerja Pada Suatu Perusahaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui telaah studi pustaka dan peraturan perundang-undangan tentang pengaturan jam kerja yang melebihi waktu kerja pada suatu perusahaan baik melalui telaah pustaka maupun studi lapangan di perusahaan PT. XYZ dan beberapa kasus perusahaan terkait dengan jam kerja yang melebihi waktu kerja, maka dapat ditemukan beberapa temuan hasil penelitian diantaranya:

#### 1. Pengaturan Jam Kerja pada Suatu Perusahaan Didasarkan Menurut Pemerintah atau Hukum Positif Indonesia

Pengaturan jam kerja pada suatu perusahaan swasta di Indonesia yang didasarkan menurut pemerintah ditetapkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang ini sangat penting, karena hal tersebut digunakan sebagai payung hukum bagi penerapan waktu kerja perusahaan, pekerja/buruh atau pihak yang berkepentingan dalam berkegiatan operasional pada suatu perusahaan. Untuk saat ini undang-undang yang mengatur mengenai ketentuan aturan waktu kerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal khusus yang mengatur tentang aturan waktu kerja dapat ditemukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang tertuang dalam Pasal 77 Ayat 1, dimana dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang sesuai dengan Undang-Undang.

Kemudian peraturan mengenai ketentuan aturan waktu kerja tersebut dapat dijumpai kembali dalam ketentuan yang diperbaharui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Selanjutnya pasal khusus yang mengatur tentang ketentuan aturan waktu kerja diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, dan ketentuannya tertuang dalam Pasal 77 Ayat 2, dijelaskan bahwa aturan waktu kerja di Indonesia adalah sebagai berikut yaitu 7 (tujuh) jam sehari atau 42 jam kerja dalam satu (1) minggu dengan 6 hari kerja, dan 8 (delapan) jam sehari atau 40 jam kerja dalam 1 (satu) minggu dengan 5 hari kerja. Umumnya ketentuan aturan kerja yang menerapkan waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari atau 42 (empat puluh dua) jam kerja dalam 1 (satu) minggu 6 (enam) hari kerja, mulai dari kerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu sesuai dengan ketentuan perusahaan yang nantinya diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara ketentuan aturan kerja yang menerapkan waktu kerja 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu dengan 5 (lima) hari kerja, mulai dari kerja dari hari Senin sampai dengan hari Jumat dengan mulai kerja dari pukul 09.00 - 17.00 atau sesuai dengan ketentuan aturan perusahaan melalui Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut ada 2 (dua) hal pokok yang sangat penting yang menjadi perhatian penulis yaitu mengenai skema jam kerja yang berlaku dalam penerapannya pada suatu perusahaan di Indonesia, yaitu:

- a. Skema 7 (tujuh) jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 (enam) hari kerja dengan ketentuan 1 (satu) hari libur.
- b. Skema 8 (delapan) jam kerja dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 (dua) hari.

Perusahaan dapat menyesuaikan aturan jam kerja yang berlaku ini sesuai dengan kebutuhan yang ada di dalam perusahaan, termasuk pengaturan penerapan hari libur bisa memberikannya di akhir pekan atau di hari lainnya.

Terkait dengan aturan jam kerja berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bagian HRD PT. XYZ, telah didapatkan jawab aturan jam kerja perusahaan yang diberlakukan kepada pekerja/buruh di lingkungan PT. XYZ berdasarkan Peraturan Perusahaan (PP)

yang ada di PT XYZ. Ketentuan aturan jam kerja PT XYZ dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Tabel Aturan Kerja PT XYZ**

No.	Hari Kerja	Waktu Kerja	Waktu Istirahat
1	Senin, Selasa, Rabu, Kamis	08.30-16.30	Istirahat I : 10.00 10.10 Meal Time: 12.15-12.55 Istirahat II : 15.30-15.40
2	Jumat	08.30-17.00	Istirahat I : 10.00 10.10 Meal Time: 11.45-12.55 Istirahat II : 15.30-15.40
6	Sabtu	08.30-14.20	Istirahat I : 10.00 10.10 Meal Time: 12.15-12.55
7	Minggu		Off
Non Shift (if 5 working Day due to second week of Saturday is off or change Day of another Saturday			
1	Senin, Selasa, Rabu, Kamis	0830-17.30	Istirahat I : 10.00 10.10 Meal Time: 12.15-12.55 Istirahat II : 15.30-15.40
2	Jumat	08.30-18.00	Istirahat I : 10.00 10.10 Meal Time: 12.15-12.55 Istirahat II : 15.30-15.40
3	Sabtu dan Minggu	off	

Ketentuan peraturan aturan waktu kerja tersebut di atas juga bisa tidak berlaku bagi perusahaan lain atau yang melakukan kegiatan usaha tertentu, pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 77 Ayat 3. Lebih lanjut dijelaskan juga, dalam Pasal 77 Ayat 4 yang menyatakan bahwa pelaksanaan ketentuan jam kerja akan disesuaikan dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kemudian hal ini secara teknis akan diatur sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 21 Ayat 3. Melihat ketentuan tersebut maka menurut penulis PT XYZ telah menerapkan aturan yang telah mengikuti aturan-aturan yang sesuai dengan perundang-undangan.

Sementara dalam Pasal 23 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan yang ada. Kemudian dalam Pasal 23 Ayat 2 perusahaan dapat juga menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan aturan yang ada jika : (a) penyelesaian pekerjaan kurang dari tujuh jam dalam satu hari dan 35 jam dalam satu minggu; (b) waktu kerja fleksibel; atau (c) pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja. Selain kewajiban perusahaan menerapkan pelaksanaan jam kerja sesuai dengan ketentuan aturan jam kerja, perusahaan juga wajib memberikan waktu istirahat sebagaimana yang sudah diatur dalam Pasal 79 Ayat 1 huruf (a) yang dijelaskan bahwa waktu istirahat yang dimaksud adalah istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus, seperti yang sudah dijelaskan dalam Pasal 79 Ayat 2 huruf (a). Hal ini diperlukan guna memberikan pemenuhan hak pekerja/buruh supaya tidak kelelahan dalam bekerja.

Selanjutnya sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur dalam Pasal 77 Ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Menerus-Menerus. Pada Pasal 3 Ayat 1 menyebutkan pekerjaan-pekerjaan yang dijalankan terus-menerus yang dimaksud antara lain meliputi:

a. Pekerjaan yang bergerak di pelayanan jasa kesehatan;

- b. Pekerjaan yang bergerak di pelayanan transportasi;
- c. Pekerjaan yang bergerak di pelayanan perbaikan alat transportasi;
- d. Pekerjaan yang bergerak di bidang usaha pariwisata;
- e. Pekerjaan bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. Pekerjaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik, pelayanan air bersih, dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. Pekerjaan di bidang swalayan, perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. Pekerjaan yang bergerak di bidang media masa;
- i. Pekerjaan yang bergerak di bidang pengamanan;
- j. Pekerjaan konservasi;
- k. Pekerjaan-pekerjaan yang jika dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan juga pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Menurut Winarti dan Syahrizal (2012), prosedur jam kerja bagi karyawan meliputi:

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja meliputi:
  - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
  - 2) 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 tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
  - 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan keputusan menteri.
- b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat. Syaratnya yaitu ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
- d. Ketentuan waktu kerja lembur tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- e. Mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan keputusan menteri.

Terkait dengan waktu kerja lembur berdasarkan undang-undang atau menurut pemerintah, jika ada perusahaan dalam hal ini pengusaha yang mewajibkan pekerja/buruhnya melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka ketentuan yang mengatur mengenai lembur sendiri sudah diatur dalam Pasal 78 Ayat 1 yang menjelaskan bahwa perusahaan yang mempekerjakan karyawan melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat: (a) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan (b) jam kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam satu hari dan 18 (delapan belas) jam dalam satu minggu. Jika ketentuan ini dilanggar oleh pengusaha/perusahaan maka sesuai dengan ketentuannya pengusaha/perusahaan yang melanggar ketentuan waktu atau kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 21 Ayat 1, akan dikenakan sanksi, sesuai dengan ketentuan Pasal 21 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu sanksi administratif berupa : (1) teguran tertulis; (2) pembatasan kegiatan usaha; (3) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan (4) pembekuan usaha.

Jadi, dengan demikian dapat disimpulkan jika dikaitkan dengan pengaturan jam kerja yang melebihi waktu kerja, yang diuraikan di atas dapat ditegaskan bahwa apabila perusahaan atau pemberi kerja dalam melakukan kegiatan operasional perusahaannya harus atau wajib memberikan aturan jam kerja kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan Pemerintah. Dengan ketentuan aturan jam kerja dan waktu kerja bagi pekerja/buruh ini adalah sebagai upaya bahwa pengusaha/perusahaan supaya wajib menaati dan menghormati ketentuan aturan yang berlaku dan hal ini juga

sebagai upaya bentuk perlindungan dalam pemenuhan hak pekerja/buruh supaya tidak dirugikan oleh pihak pengusaha.

## 2. Pengaturan jam kerja didasarkan Perjanjian Kerja

Pengaturan waktu kerja terbaru sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Khususnya tentang waktu kerja pada garis besarnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pengaturan jam kerja salah satunya diatur dalam peraturan teknis pelaksana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan beberapa keputusan menteri yang mengaturnya.

Terkait dengan pengaturan jam kerja yang diatur melalui perjanjian kerja tersebut perusahaan dapat membuatnya melalui perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Dalam membuat perjanjian kerja yang memuat waktu kerja harus juga berpedoman dan memperhatikan aturan waktu kerja yang telah ditentukan oleh pemerintah. Kemudian setelah memperhatikan aturan waktu kerja yang telah ditentukan pemerintah, dilanjutkan dengan pembuatan kesepakatan waktu kerja antara perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja buruh yang dituangkan dalam sebuah perjanjian kerja. Mengingat hal tersebut berdasarkan telaah penulis dalam perjanjian kerja dan Peraturan Perusahaan (PP) yang dimiliki oleh PT XYZ didapatkan bahwa PT XYZ telah menerapkan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan di dalam membuat perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Selanjutnya beberapa ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara harus menjadi perhatian dan dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja oleh perusahaan supaya perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha bisa dinyatakan sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, sebagaimana menurut Mr. M.G. Rood, perjanjian kerja baru ada manakala di dalamnya telah memenuhi 4 (empat) unsur, yaitu *work*, *command*, *time*, dan *pay*, sebagaimana dirangkum dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Achmad Sudiro dan Oktaria Ardika Putri (Kumparan 2024). Adapun keempat unsur tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Unsur Pekerjaan (*work*); Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh, sebagaimana Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya Perjanjian. Pekerjaan sebagai objek perjanjian tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh, dan hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.
- b. Unsur Perintah (*Command*); Perwujudan dari pekerjaan sebagai objek perjanjian kerja yang diberikan pengusaha ke pekerja/buruh, yaitu pekerja yang bersangkutan harus tunduk dan menghormati perintah pengusaha atau pemberi pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan pekerja/buruh.
- c. Unsur Waktu (*Time*); Melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai waktu kerja yang telah ditentukan dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama ataupun Peraturan Perundang-undangan yang ada. Oleh karenanya dalam melakukan pekerjaannya, pekerja/buruh tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendak dari pengusaha/majikan, serta tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup. Jika pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha/majikan tersebut dilakukan selama hidup, maka dapat dikatakan hak azasi pribadi manusia itu akan hilang, dan yang timbul hanyalah istilah yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

### 3. Pengaturan jam kerja didasarkan Peraturan Perusahaan (PP)

Dalam Peraturan Perusahaan ada beberapa contoh hal yang diatur antara lain mengenai tata cara pembayaran upah, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, tata cara pengajuan dan jadwal pemberian cuti, pengaturan libur kerja dan batas usia pensiun.

Peraturan Perusahaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan biasanya berbeda dengan Peraturan Perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan lainnya, hal ini disebabkan karena berkaitan dengan ciri-ciri khas bidang usaha yang dijalankan oleh perusahaan. Tujuan Peraturan Perusahaan dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan supaya terdapat keharmonisan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1, Angka 20 ditegaskan bahwa Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Selanjutnya dalam Pasal 108 dijelaskan bahwa Peraturan Perusahaan pada Ayat 1 dinyatakan Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.; kemudian pada Ayat 2 dinyatakan bahwa Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Peraturan Perusahaan yang disusun memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh serta tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat Kerja;
- d. Tata tertib perusahaan; dan
- e. Jangka waktu berlakunya Peraturan perusahaan.

Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun, dan apabila telah habis masa berlakunya maka harus dan wajib diperbaharui. Ketentuan mengenai tata cara pembuatan Peraturan Perusahaan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Beranjak dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tersebut, bahwa pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh;

- a. Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam satu wilayah kabupaten/kota.
- b. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi;
- c. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Direktur Jenderal), untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu provinsi.

Pembuatan Peraturan Perusahaan merupakan bentuk dari penerapan tingkat kepatuhan perusahaan atau pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan yang membuat peraturan perusahaan dengan baik, akan membawa dampak hubungan kerja khususnya yang menyangkut hak dan kewajiban pengusaha dengan buruh, berdasarkan norma-norma terpenuhi sehingga terjadinya potensi konflik atau sengketa terhindari.

Terkait dengan aturan-aturan jam kerja yang melebihi waktu kerja di PT XYZ penulis telah menemukan pada perusahaan PT XYZ bahwa jam kerja yang melebihi waktu kerja bagi pekerja/buruh diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) PT XYZ melalui

perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Selanjutnya penulis mendapatkan temuan bahwa dalam melakukan kegiatan operasional sehari-harinya PT XYZ yang bergerak di bidang otomotif dalam hal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau produsen otomotif dan target perusahaan, tidak menutup kemungkinan perusahaan akan menerapkan waktu kerja lembur, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) perusahaan PT XYZ, dinyatakan bahwa kerja lembur adalah kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh (sampai dengan level 5) di luar waktu kerja biasa, dengan persetujuan atasan yang berwenang. Selanjutnya dalam Peraturan Perusahaan (PP) PT XYZ juga menjelaskan bahwa untuk level 5 *over time* hanya diizinkan maksimum 20 jam per bulan sebelum perhitungan konversi, dan dibayarkan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

#### 4. Pengaturan jam kerja didasarkan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disebut PKB memiliki ciri khas tersendiri apabila dikaitkan dengan asas mengikatnya kontrak (*Pacta Sunt Servanda*). Asas mengikatnya kontrak (*Pacta Sunt Servanda*) artinya bahwa setiap orang yang membuat kontrak, dia terikat untuk memenuhi kontrak tersebut karena kontrak tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji tersebut mengikat para pihak sebagaimana undang-undang (Miru, 2012). Pengaturan waktu kerja yang didasarkan atas Perjanjian Kerja Bersama dilakukan setelah masa Peraturan Perusahaan telah habis masa berlakunya.

Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara menjelaskan bahwa hanya pihak-pihak yang membuat kesepakatan saja yang tunduk dalam isi perjanjian sedangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama yang tunduk tidak hanya serikat pekerja/serikat buruh saja akan tetapi lebih khusus terhadap pekerja/buruh itu sendiri, hal ini disebabkan karena serikat pekerja/serikat buruh hanya mewakili pekerja/buruh dalam rangka meminimalkan kedudukan atau *bargaining position* pengusaha yang kuat, sehingga dari aspek para pihak yang dimaksud dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara, Perjanjian Kerja Bersama mengesampingkan ketentuan tersebut.

Namun demikian dalam suatu keadaan tertentu para pihak dapat diperluas menjangkau pihak-pihak lain sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1317 KUHPerdara yang menyatakan bahwa “Lagi pula diperbolehkan juga untuk meminta ditetapkannya suatu janji guna kepentingan seorang pihak ketiga, apabila suatu penetapan perjanjian, yang dibuat oleh seorang untuk dirinya sendiri, atau suatu pemberian yang dilakukannya kepada seorang lain, memuat janji seperti itu”.

Bertitik tolak dari hal tersebut di atas, maka penulis dapat menyimpulkan dari sudut pandang asas *pacta sun servanda* sebagai suatu daya mengikatnya perjanjian, Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat secara sah, baik secara materi maupun prosedur, mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan, sebagaimana ketentuan-ketentuan Pasal 126 Ayat (1) dan Pasal 132 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 Ayat (1) dan Pasal 22 Ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dalam hal ini tentu lebih khusus terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan temuan-temuan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu yang melebihi ketentuan waktu kerja yang pengaturannya diatur dalam peraturan perundang-undangan, dan sebagai bentuk implementasinya terefleksi melalui peraturan yang dibuat oleh perusahaan melalui tata tertib, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Dalam pengaturan waktu kerja tersebut pada intinya dibuat selain untuk mengatur pembatasan waktu kerja normal secara normatif, tetapi juga membuat tentang hal yang mengatur waktu kerja lembur atau waktu kerja yang melebihi waktu kerja normal, dengan sejumlah persyaratan-persyaratan guna mewujudkan berjalannya peraturan dengan baik serta mematuhi dan menghormati prinsip-prinsip dalam perjanjian, sebagaimana menurut Mr. M.G. Rood, perjanjian kerja baru ada manakala di dalamnya telah memenuhi 4 (empat) unsur, yaitu *work, command, time, dan pay*, sebagaimana dirangkum dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Achmad Sudiro dan Oktaria Ardika Putri. Kemudian Prof. Subekti SH, yang berpendapat bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Penerapan teori perjanjian ini sebagai teori pendukung ini sangat diperlukan guna menyerap aspirasi ke dalam muatan rencana suatu peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja yang terkait dengan pelaksanaan jam kerja bagi perusahaan dan untuk pekerja/buruh. Selanjutnya oleh Asser membedakan bagian perjanjian yaitu bagian inti (*wezenlijk oordeel*) dan bagian yang bukan inti (*non wezenlijk oordeel*). Bagian inti disebutkan *esensialia*, dan bagian non inti terdiri dari *naturalia* dan *aksidentalialia*.

### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Terhadap Pelanggaran Jam Kerja yang Melebihi Waktu Kerja Oleh Pengusaha**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap pelanggaran jam kerja yang melebihi waktu kerja oleh pengusaha pada suatu perusahaan baik melalui telaah pustaka maupun studi lapangan di perusahaan PT XYZ dan beberapa perusahaan, lainnya maka dapat ditemukan beberapa temuan hasil penelitian diantaranya:

1. Perlindungan hukum sebagai upaya pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja/buruh atas pembebanan yang melebihi waktu kerja

Adanya persetujuan dari pekerja/buruh untuk melakukan kerja lembur adalah syarat wajib sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta lebih lanjut pada Pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja, menyebut bahwa pelanggaran terhadap ketentuan mendapatkan persetujuan dari pekerja untuk melakukan kerja lembur dapat dikenai sanksi pidana denda. Namun syarat-syarat yang wajib sebagaimana yang tertuang dalam peraturan-peraturan tersebut masih banyak dilanggar oleh perusahaan atau pun oleh Serikat Pekerja/Buruh dan penyelenggara pemerintah di bidang ketenagakerjaan di lapangan.

Merujuk dari rumusan peraturan perundang-undangan yang terefleksi dalam tata tertib, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tersebut masih banyak terjadi pelanggaran, maka pelanggaran terhadap ketentuan persetujuan dari pekerja untuk melakukan kerja lembur yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan adalah juga merupakan pelanggaran hak-hak kontraktual sehingga menimbulkan kewajiban ganti rugi berdasarkan wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1236 BW yaitu tentang untuk prestasi memberikan sesuatu, dan Pasal 1239 BW yaitu tentang untuk

prestasi berbuat sesuatu. Selanjutnya terkait dengan wanprestasi dalam Pasal 1243 BW dinyatakan bahwa penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan maka barulah mulai diwajibkan apabila si berutang lalai memenuhi perikatannya, tetapi melalaikannya atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang dilampauinya.

Terkait dengan waktu kerja yang melebihi jam kerja di PT XYZ penulis mendapatkan temuan bahwa dalam melakukan kegiatan operasional sehari-harinya PT XYZ yang bergerak di bidang otomotif dalam hal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau produsen otomotif dan target perusahaan, tidak menutup kemungkinan perusahaan akan menerapkan waktu kerja lembur, sebagaimana ditemukan penulis telah diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) perusahaan PT XYZ, tentang upah lembur dinyatakan bahwa kerja lembur adalah kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh (sampai dengan level 5) di luar waktu kerja biasa, dengan persetujuan atasan yang berwenang. Selanjutnya dalam Peraturan Perusahaan (PP) PT XYZ juga ditemukan bahwa untuk level 5 over time hanya diizinkan maksimum 20 jam per bulan sebelum perhitungan konversi, dan dibayarkan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Sementara karena PT XYZ belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) permasalahan-permasalahan mengenai hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha diwadahi melalui lembaga kerja sama (LKS) bipartit yang dibentuk oleh perwakilan-perwakilan pekerja/buruh dengan perusahaan manajemen PT XYZ.

Selanjutnya terkait faktor-faktor penyebab terjadinya wanprestasi berkaitan dengan pekerja yang mengalami wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada kasus waktu kerja yang melebihi waktu kerja pada Kasus Dugaan Adanya Upah Lembur Tidak Dibayar di Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah, bahwa kasus dugaan kasus pekerja di Grobogan yang upah lemburnya tak dibayarkan, telah diselesaikan penyelesaiannya melalui mekanisme mediasi dan investigasi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Tengah. Menurut Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Jateng Mumpuniati. Dalam hasil wawancara yang dilakukan antara pihak-pihak yang terlibat, dikatakan tidak menemui kata sepakat, dan perusahaan mengklaim akan membayar upah lembur pekerja/buruh. Dalam hasil pemeriksaan dan investigasinya menurut Mumpuniati terjadi pelanggaran dan diduga tidak membayar upah lembur oleh perusahaan itu disebabkan oleh adanya faktor kelalaian, dan kurangnya komunikasi yang baik antara pekerja/buruh kepada perusahaan, serta Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di tingkat Kabupaten/Kota.

Selanjutnya dalam kasus ketenagakerjaan yang terkait dengan permasalahan jam kerja melebihi waktu kerja pada Kasus Dugaan Pelanggaran Jam Kerja di Perusahaan Garmen Ternama di Tangerang, dikarenakan jam molor sudah berlangsung lama dengan alasan tidak mencapai target dan loyalitas. Dalam kasusnya yang disampaikan oleh Serikat Pekerja Nasional News di Jakarta, memberitakan bahwa jam kerja di Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah 40 (empat puluh) jam/minggu. Apabila melebihi jam kerja tersebut maka wajib dihitung sebagai jam lembur. Tetapi ternyata hal ini tidak dipatuhi oleh semua pengusaha maupun jajaran manajemen, PT Ternama yang dimaksud.

SPN News, dalam beritanya menjelaskan ternyata pelanggaran jam kerja ternama tersebut diduga berlangsung di dua perusahaan ternama di Kota Tangerang, yakni PT PPEB dan PBT sering melakukan pelanggaran jam kerja dengan alasan karena tidak memenuhi target atau loyalitas dan pelanggaran tersebut bisa berlangsung antara 30 (tiga puluh) menit sampai dengan 1 (satu) jam bahkan 2 (dua) jam, sebagaimana yang telah diungkapkan oleh *inisial S dan D* bahwa pelanggaran jam kerja ini sudah berlangsung berbulan-bulan lamanya, dan sejauh ini belum ada pemecahannya. Pelanggaran tersebut sudah disampaikan pengaduannya oleh pekerja/buruh kepada Serikat Pekerja/Buruh yang

ada diperusahaannya, namun Serikat Pekerja/Buruh yang ada belum ada tindakan yang nyata dan masih terus terjadi, malah terkesan pekerja yang melaporkan kejadian ini disalahkan oleh pengurus Serikat Pekerja tersebut karena tidak kompak untuk melawan, sementara pekerja juga dalam kondisi yang serba salah, tertekan oleh keadaan dan berharap ada pembelaan dari para pengurus Serikat Pekerja tersebut. Selanjutnya menurut pekerja/buruh yang berinisial S dan D, menjelaskan juga seperti terlihat pada petikan kata-kata berikut “Seharusnya pengurus Serikat Pekerja/Buruh punya inisiatif untuk menyelesaikan pelanggaran ini, kalau misalnya perundingan bipartit tidak ada penyelesaian, kan bisa saja pengurus melakukan hal lain seperti melaporkan hal ini kepada Dinas Ketenagakerjaan. Selain itu dikatakan juga oleh pekerja/buruh yang berinisial S dan D, bahwa manajemen perusahaan garmen yang memproduksi *brand-brand* terkenal seperti : *Salomon, Orvis, Spyder, Kathmandu, Duluth, Arcteryc, LLB* dan lain-lain ini selalu mengancam akan menutup usahanya apabila pekerja tidak melaksanakan apa yang katanya menjadi “kebijakan” dari perusahaan tersebut. Menurut S para pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dalam hal ini yang dilakukan adalah paling hanya melakukan sidak itu pun kalau ada laporan dari pekerja/buruh dan tidak pernah melakukan pengawalan secara rutin di *line* produksi sehingga manajemen leluasa untuk melakukan praktik pelanggaran jam kerja tersebut. Oleh karena itu menurut S, para pekerja di *line* umumnya mempertanyakan fungsi dari Serikat Pekerja yang ada bahkan banyak diantara para pekerja yang ingin mengundurkan diri dari keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut.

Merujuk dari 2 (dua) contoh kasus tersebut di atas, maka oleh penulis dapat dikatakan bahwa masih banyak terjadi persoalan-persoalan pelanggaran dalam ketenagakerjaan khususnya yang terkait dengan pelanggaran jam kerja yang melebihi ketentuan peraturan perundang-undangan yang dalam praktik di lapangan oleh perusahaan belum mendapat perhatian khusus penyelesaiannya dari pemerintah maupun serikat pekerja/serikat buruh sehingga sangat diperlukan adanya perlindungan bagi pekerja/buruh supaya pekerja/buruh tidak dirugikan terhadap hak-hak yang diperolehnya.

Berkaca dari uraian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya wanprestasi yang berhubungan dengan pertanggungjawaban diantaranya adalah:

- a. Kelalaian atau Kealpaan
  - b. Kesengajaan
  - c. Karena Adanya Keadaan Memaksa (*overmacht*)
2. Perlindungan pada pekerja/buruh sebagai upaya dalam pemenuhan hak-hak karyawan

Perusahaan dalam mempekerjakan pekerja/buruh yang melebihi jam kerja di luar dari ketentuan yang ditentukan oleh Undang-Undang atau pemerintah, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 23 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dinyatakan bahwa Perusahaan pada sektor usaha atau pekerja tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada Ayat 1, pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri, selain itu juga haruslah jam kerja itu ditetapkan melalui perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan dapat dilaksanakan atau tidak dilarang, namun tidak dilarangnya pekerja/buruh yang bekerja melebihi aturan 7 (tujuh) jam atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 jam seminggu, selama hal itu memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Disetujui oleh pekerja/buruh;
- b. Kelebihan jam kerja wajib dihitung sebagai kerja lembur;
- c. Membayar upah kerja lembur di luar gaji pekerja/buruh;

d. Jumlah jam lembur tidak melebihi 4 (empat) jam sehari dan 18 (delapan belas) jam seminggu.

Terkait dengan hak-hak pekerja/buruh yang bekerja melebihi jam kerja di Indonesia, pemerintah sudah menjamin hak-hak dasar bagi para pekerja kantor atau pabrikan demi perlindungan kesejahteraan mereka. Ketentuan mengenai hak pekerja/buruh ini diatur pada [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003](#) tentang Ketenagakerjaan, dan dalam Undang-Undang ini berisi banyak hal, tentang mulai dari penetapan waktu kerja hingga hak lainnya. Adapun hak-hak yang diberikan kepada pekerja/buruh dan menjadi kewajiban dan tanggung jawab perusahaan adalah sebagai berikut.

a. Hak Atas Upah Lembur; Selain upah bulanan yang diterima oleh pekerja/buruh, ternyata pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan upah apabila bekerja di luar batas waktu yang sudah ditentukan dengan kata lain melakukan perintah kerja lembur. Batasan waktu kerja lembur pun sendiri sudah diatur pada 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. Selanjutnya pada Pasal 78 Ayat 2, dinyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.

b. Hak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh; Selain hak untuk mendapatkan upah lembur, pekerja/buruh juga diberikan hak untuk berserikat sebagaimana sesuai dengan ketentuan Pasal 104 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat tenaga kerja. Serikat ini sendiri bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis. Peran serikat ini pun nantinya akan ikut bertanggung jawab dalam memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sebagaimana diatur dan dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Selanjut terkait dengan kasus Kasus Dugaan Adanya Upah Lembur Tidak Dibayar oleh perusahaan di Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah, bahwa kasus dugaan kasus pekerja di Grobogan yang upah lemburnya tidak dibayarkan, dan Kasus Dugaan Pelanggaran Jam Kerja di Perusahaan Garmen Ternama di Tangerang, selain yang disebabkan oleh adanya faktor upah lembur yang tidak dibayar, juga disebabkan karena adanya ketidakefektifan peran dan fungsi dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Oleh karena itu oleh penulis dapat mengatakan bahwa perusahaan tersebut telah melanggar selain ketentuan jam kerja normal dan ketentuan jam kerja melebihi waktu kerja (lembur) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah 40 (empat puluh) jam/minggu juga melanggar hak upah lembur yang harus dibayarkan, perusahaan juga melanggar manfaat dari pekerja/buruh sebagai anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sebagaimana teori hukum didalilkan oleh para kreatornya yakni Teori Perlindungan Hukum” menurut Roscoe Pound, Satjipto Rahardjo, maupun Sudikno Mertokusumo, dan beliau-beliau menyatakan atau mendalilkan bahwa fungsi hukum yang paling utama adalah sebagai alat/media untuk memberikan perlindungan secara hukum kepada seluruh warga negaranya, menuju tatanan kemanusiaan yang berkeimbangann antara hak maupun kewajiban menuju terciptanya tata/nilai keadilan sosial. Sehingga dalam hal ini perusahaan dan jajaran manajemen patut dituntut untuk bertanggung jawab karena telah melanggar peraturan perundang-undangan yang diamanatkan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan apabila tidak bertanggungjawab maka perusahaan, serta Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Disnaker tersebut wajib diberikan sanksi, karena kerugian yang diakibatkan karena ketidakaktifan peran aktif dan

fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta pengawasan dari pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan yang berada di kabupaten/kota tempat perusahaan itu berada wajib diberikan sanksi, sebagaimana menurut Philipus M.Hadjon, dimana beliau berdalil bahwa Perlindungan Hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif, yang mana pada pokoknya beliau berpendapat bahwa perlindungan hukum itu diberikan untuk subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum.

Selain kedua hak-hak di atas perlu juga yang harus mendapat perhatian yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah hak atas upah yang layak, karena dengan upah yang layak ini sebagai patokan untuk menghitung upah lembur yang layak juga bagi pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaan lemburnya.

Hak atas upah yang layak bagi pekerja/buruh yang besarnya sendiri sudah ditentukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 89 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Artinya dalam Pasal tersebut telah mengatur upah minimum yang seharusnya diterima pekerja/buruh sesuai dengan besaran upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota atau berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota di mana pekerja/buruh itu bekerja. Upah minimum, yang ditetapkan oleh pemerintah tentu angka ini harus dijadikan acuan pengupahan oleh para pengusaha didalam menghitung upah lembu bagi pekerja/buruh. Dengan kata lain, para pengusaha tidak boleh memberikan upah lembur juga yang lebih rendah dari ketentuan yang sudah ditetapkan dalam undang-undang.

Di samping hak upah lembur, hak sebagai anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh, upah yang layak, ada juga hak bagi pekerja/buruh yaitu Hak Cuti Tahunan, Istirahat dan Libur. Keseimbangan hidup (*work life balance*) para pekerja/buruh harus dijaga dengan baik, supaya dapat menjaga kinerja dan produktivitas perusahaan. Keseimbangan tersebut dapat dijaga dengan menyeimbangkan jam bekerja dengan cuti, istirahat, dan libur serta jam kerja lembur. Untuk mendukung keseimbangan hidup para pekerja/buruh, yang dapat dijaga melalui istirahat dan cuti, sudah diatur haknya melalui cuti sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang dinyatakan pada Pasal 79 Ayat 1 yang berbunyi: "Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.". Selain waktu istirahat dan cuti hak yang diterima pekerja/buruh, juga menerima hak istirahat selama melakukan pekerjaan, sebagaimana ketentuan yang dinyatakan pada Pasal 79 Ayat 2 mengatur waktu istirahat dan cuti yang perlu diberikan, yaitu: Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; (2) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; (3) cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan (4) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Di luar hak cuti, pekerja juga tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi seperti yang tertulis pada Pasal 85 Ayat 1. Jika pengusaha mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi, pengusaha wajib membayar upah lembur sebagaimana yang dinyatakan pada Pasal 85 Ayat 3.

Selanjutnya khusus bagi pekerja/buruh perempuan, wajib diberikan Hak Menyusui, Cuti haid, Melahirkan dan Keguguran. Hak-hak tersebut didapatkan untuk menghormati para pekerja/buruh yang secara kodratnya sebagai wanita. Hak-hak menyusui, cuti haid, melahirkan, dan keguguran ini diatur sedemikian rupa sebagaimana ketentuan pada Pasal

81, Pasal 82, dan Pasal 83. Hak Menyusui pada Pasal 83 dinyatakan bahwa :”Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Selanjutnya Hak Cuti Haid pada Pasal 81 Ayat 1 dinyatakan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Sementara hak cuti melahirkan pada Pasal 82 Ayat 1 dinyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Kemudian hak cuti keguguran pada Pasal 82 Ayat 2 dinyatakan “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”, sebagaimana menurut Imam Soepomo, dalam Abdul Khakim beliau berdalil bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu: (a) perlindungan sosial, (b) perlindungan teknis, (c) perlindungan ekonomis, yang mana pada pokoknya beliau berpendapat bahwa perlindungan itu diberikan dalam kaitannya dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh supaya terhindar dari kerugian yang menimpa, baik itu kesehatan, keselamatan kerja, dan penghasilan. Menurut teori yang didalilkan oleh Imam Soepomo, penulis menganalisisnya bahwa disamping hak yang menyangkut tersebut di atas pekerja/buruh berhak mendapatkan hak untuk menjalankan ibadah masing-masing keagamaan juga diatur dalam undang-undang, sebagaimana ketentuan pada Pasal 80 yang dinyatakan bahwa : “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.” Begitu juga selain hak -hak yang telah disebutkan di atas, pekerja/buruh berhak juga mendapatkan Hak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja terkait kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pemeliharaan kesehatan, sebagaimana sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada Pasal 99.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian yang telah ditemukan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja/buruh atas pembebanan yang melebihi waktu kerja, sehingga diperlukan waktu bekerja melebihi waktu kerja, maka perlindungan hukum merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh negara kepada seluruh anggota masyarakatnya. Upaya perlindungan hukum dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu: Perlindungan hukum preventif dan Perlindungan hukum represif.

Disamping kedua bentuk perlindungan di atas perlindungan terhadap tenaga kerja perlu dilakukan juga baik itu perlindungan secara ekonomis, teknis, dan sosial sebagai upaya dalam mencegah terjadinya dampak negatif yang ditimbulkan jika perusahaan menerapkan praktik kerja yang melebihi jam kerja, bagi pekerja/buruh yang kerja melebihi jam kerja, diantaranya : (1) kelelahan dan gangguan kesehatan, (2) ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, (3) masalah kesejahteraan psikologis, (4) penurunan produktivitas, (5) ketidakadilan dan eksploitasi, (6) pelanggaran undang-undang, (7) biaya tambahan, (8) perburuk hubungan kerja, (9) ketidakpatuhan hukum, dan (10) reputasi perusahaan.

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan jika perusahaan menerapkan praktik bekerja yang melebihi jam kerja yang tidak diatur dapat memiliki dampak buruk yang signifikan, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, dan memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu yang melebihi ketentuan waktu kerja yang pengaturannya diatur dalam peraturan perundang-undangan, dan sebagai bentuk implementasinya terefleksi melalui peraturan yang dibuat oleh perusahaan melalui tata tertib, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Dalam pengaturan waktu kerja tersebut pada intinya dibuat selain untuk mengatur pembatasan waktu kerja normal secara normatif, tetapi juga membuat tentang hal yang mengatur waktu kerja lembur atau waktu kerja yang melebihi waktu kerja normal, dengan sejumlah persyaratan-persyaratan guna mewujudkan berjalannya peraturan dengan baik serta mematuhi dan menghormati prinsip-prinsip dalam perjanjian, dimana perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal, dan suatu hal itu harus mengandung unsur waktu, jenis pekerjaan, upah, dan perintah, yang harus dipatuhi dan dihormati khususnya dalam kebijakan ketenagakerjaan terkait perjanjian kerja tentang pelaksanaan jam kerja baik bagi perusahaan maupun pekerja/buruh.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian yang telah ditemukan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja/buruh atas pembebanan yang melebihi waktu kerja, sehingga diperlukan waktu bekerja melebihi waktu kerja, maka perlindungan hukum merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh negara kepada seluruh anggota masyarakatnya. Upaya perlindungan hukum dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu: (1) Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang dilakukan dengan memberikan kesempatan pada subjek hukum untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah ditetapkan. Maksud dan tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. (2) Berdasarkan Pasal 77 ayat (1) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Dalam Ayat (2) menyebutkan waktu kerja sebagaimana disebut 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) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam ketentuan Pasal 78 ayat 1 (satu) menjelaskan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Dan penjelasan selanjutnya pada ayat (2) menjelaskan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Pada pasal tersebut menjelaskan bahwa pengusaha dalam hal ini adalah perusahaan yang mempekerjakan pekerja yang melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Disamping kedua bentuk perlindungan di atas perlindungan terhadap tenaga kerja perlu dilakukan juga baik itu perlindungan secara ekonomis, teknis, dan sosial sebagai upaya dalam mencegah terjadinya dampak negatif yang ditimbulkan jika perusahaan menerapkan praktik kerja yang melebihi jam kerja, bagi pekerja/buruh yang kerja melebihi jam kerja, diantaranya : (1) kelelahan dan gangguan kesehatan, (2) ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, (3) masalah kesejahteraan psikologis, (4) penurunan produktivitas, (5) ketidakadilan dan eksploitasi, (6) pelanggaran undang-undang, (7) biaya tambahan, (8) perburuk hubungan kerja, (9) ketidakpatuhan hukum, dan (10) reputasi perusahaan.

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan jika perusahaan menerapkan praktik bekerja yang melebihi jam kerja yang tidak diatur dapat memiliki dampak buruk yang signifikan, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk

mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, dan memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sebagai bentuk perlindungannya terhadap hak-hak pekerja/buruh.

## REFERENSI

- Abdul, Khakim. (2015). *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Astawa, I. K. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Pada Perusahaan. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Islam Bandung.
- Fitriana (*et.al*). (2022). Efektivitas Sistem Shifting Pada Era New Normal di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, Vol. 4, No. 1, 2022
- Imam Budi Santoso, Erdin Tahir, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Dalam Teori dan Praktik*, Rajawali Pers, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2023.
- John, W. Crosswell. (2012). *Research Design, Qualitative and Quantitative Approaches*, London, 2012. *SAGE Publication*.
- M, Philipus Hadjono. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- M. Yahya Harahap. (1982), *Segi-segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- R. Subekti. *Hukum Perjanjian*. PT. Internamasa. Jakarta.
- Rikit, Mala Rati (*et.al*). (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol. 2, No. 1.
- Satjipto, Raharjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soerjono, Soekanto., Sri Mamudji. (2018). *Penelitian hukum Normatif*. Cet. Ke-18. Rajawali Press: Depok.
- Suteki. (2017). *Metodologi Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada: Semarang
- Zainal Asikin, S.H., SU, (2014). *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*. Penerbit Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Perundang-Undangan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Tentang Cipta Menjadi Undang-Undang
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.