

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS TIDAK
DIBAYARKANNYA UPAH LEMBUR**



Oleh :

ALDIKA CAHYA NARENDRA

NIM. 031811133013

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS AIRLANGGA

2022

LEMBAR PENGESAHAN

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS TIDAK
DIBAYARKANNYA UPAH LEMBUR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

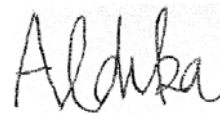
DOSEN PEMBIMBING,



PROF. DR. M. HADI SHUBHAN S.H., M.H., C.N.

NIP. 197304062003121002

PENYUSUN,



ALDIKA CAHYA NARENDRA

NIM. 031811133013

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS AIRLANGGA

2022

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Pada tanggal 28 Juli 2022

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

NIP. 196608211990022002



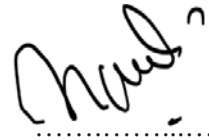
Anggota : 1) Dr. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H., M.H.

NIP. 196912251995122001



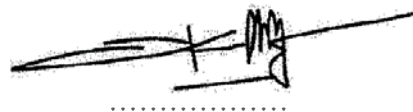
2) Prof. Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N.

NIP. 197304062003121002



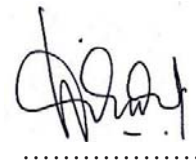
3) Bagus Oktafian Abrianto, S.H., M.H.

NIP. 198810032015041003



4) Wilda Prihatiningtyas, S.H., M.H.

NIP. 19910707201611320



PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aldika Cahya Narendra

NIM : 031811133013

Bidang Minat : Pemerintahan

Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tidak
Dibayarkannya Upah Lembur**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang ditulis ini tidak mempunyai persamaan dengan skripsi lain.

Demikian pernyataan ini dibuat tanpa paksaan dari pihak manapun. Apabila pernyataan ini tidak benar, maka akan diberikan sanksi oleh Pimpinan Fakultas.

Surabaya, 30 Juni 2022

Yang membuat pernyataan,



Aldika Cahya Narendra

NIM. 031811133013

MOTTO

*“Menyerah hanyalah untuk orang yang kalah dan tidak mau
berjuang keras, dan yang telah terjadi biarlah terjadi dan
jadikanlah itu sebuah kenangan dan pembelajaran”*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan karunia-Nya, kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga dan sahabatnya, dan semoga dapat menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, nasehat, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak, sejak masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, sangat lah sulit untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu Penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyelesaian skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menempuh pendidikan sarjana di Universitas Airlangga.
2. Rektor Universitas Airlangga, Bapak Prof. Dr. Moh. Nasih, S.E., M.T., Ak., CMA. yang telah memberikan aktivitas penunjang dalam aktivitas perkuliahan.
3. Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Bapak Iman Prihandono, S.H., M.H., LL.M., Ph.D. yang telah menyediakan berbagai fasilitas dalam lingkungan Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
4. Dosen Wali, Bapak Bambang Suheryadi, S.H., M.Hum. yang telah mendukung dan membimbing penulis selama menempuh pendidikan sarjana di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

5. Dosen Pembimbing, Bapak Prof. Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N. yang telah dengan sabar dan telaten dalam memberikan bimbingan dan pengarahan, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Dosen penguji Ibu Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum., Ibu Dr. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H., M.H., Bapak Bagus Oktafian Abrianto, S.H., M.H., dan Ibu Wilda Prihatiningtyas, S.H., M.H. yang telah memberikan kritik dan saran yang bermanfaat kepada penulis.
7. Orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik secara moral maupun materiil kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan studi hingga akhir.
8. Saudara penulis yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis.
9. Nenek penulis yang telah mendoakan dan mendukung penulis hingga dapat menyelesaikan studi hingga akhir.
10. Gerald, Rahmandio, Dradjat, Bima, Dhira, Aldi, dan Andika Risqi yang telah memberikan semangat kepada penulis selama perkuliahan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kawan Sobo Cangkruk, yang telah mewarnai hari penulis, sehingga penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kawan-Kawan Kolengs Group Inc. yang telah memberikan inspirasi terhadap penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Teruntuk Shafa, Lea, Ella, dan kawan-kawan lain yang selalu memberi semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
14. Himpunan Mahasiswa Islam tempat berproses penulis selama menempuh pendidikan

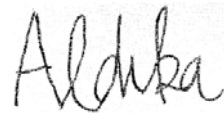
sarjana.

15. Annisya yang selalu menjadi penyemangat bagi penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
16. Serta kepada teman teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah turut serta dalam mendukung dan mendoakan penulis.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan juga sebagai bahan referensi dalam ilmu hukum terutama pada hukum ketenagakerjaan serta penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya bila dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan dan kekurangan.

Surabaya, 30 Juni 2022

Penulis,



Aldika Cahya Narendra

ABSTRAK

Dalam praktek ketenagakerjaan, permasalahan mengenai tidak dibayarkannya upah lembur bagi pekerja merupakan hal yang seringkali terjadi. Permasalahan tersebut terjadi pada tahun 2017 dan 2019 yang dilakukan oleh PT. Holcim Indonesia, Tbk dan Direktur Utama CV. Permata Darma Fortuna. Rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah Hak yang diterima oleh buruh/pekerja yang dipekerjakan lembur dan sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah lembur atas pekerjaan lembur bagi buruhnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjabarkan hak yang diterima oleh buruh/pekerja yang dipekerjakan lembur serta sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah lembur. Metode penelitian yang digunakan adalah doctrinal research yang menjabarkan mengenai konsep dan beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan. Hasil dari penelitian dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki kewajiban dalam penerapan kerja lembur, yakni pembayaran upah lembur, pemberian kesempatan untuk istirahat secukupnya dan pemberian makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, serta mengenai hak jaminan sosial berupa hak jaminan kecelakaan kerja dan hak jaminan kematian. Apabila perusahaan tidak membayar upah lembur akan ada pengenaan sanksi administrasi dan/atau sanksi pidana. Terkait upaya hukum yang dapat dilakukan oleh buruh/pekerja atas tidak dibayarkannya upah lembur ialah melakukan penyelesaian secara bipartit, melalui mediator, dan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata kunci: Upah Lembur, Kewajiban, Hak, Sanksi, Upaya Hukum

ABSTRACT

In employment practice, the problem of not paying overtime wages for workers is a frequent occurrence. These problems occurred in 2017 and 2019 which were carried out by PT. Holcim Indonesia, Tbk and the President Director of CV. Dharma Fortuna Gems. The formulation of the problem discussed in this study is the rights received by workers who are employed overtime and sanctions for companies that do not pay overtime wages for overtime work for their workers. The purpose of this study is to describe the rights received by workers who are employed overtime and the sanctions for companies that do not pay overtime wages. The research method used is doctrinal research which describes the concept and several laws and regulations related to the problem. The results of the study can be seen that the company has an obligation to implement overtime work, namely paying overtime wages, providing opportunities for adequate rest and providing food and drinks at least 1,400 (one thousand four hundred) kilo calories, as well as regarding social security rights in the form of work accident insurance rights. and the right to death security. If the company does not pay overtime wages, there will be administrative sanctions and/or criminal sanctions. Regarding legal remedies that can be taken by workers for overtime pay arrears are to make a bipartite settlement, through a mediator, and a lawsuit through the Industrial Relations Court.

Keywords: *Overtime Wages, Obligations, Rights, Sanctions, Legal Remedies*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN	xiv
DAFTAR PUTUSAN PENGADILAN	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Metode Penelitian	11
1.5.1. Tipe penelitian	11
1.5.2. Pendekatan penelitian	11
1.5.3. Sumber bahan hukum	13

1.5.4. Prosedur pengumpulan bahan hukum.....	16
1.5.5. Analisis bahan hukum	17
1.6. Pertanggungjawaban Sistematika	17
BAB II HAK YANG DITERIMA OLEH BURUH/PEKERJA YANG DIPEKERJAKAN LEMBUR	20
2.1. Upah Lembur Sebagai Bagian Dari Hak Asasi Manusia (HAM)....	20
2.2. Bentuk Pekerjaan Yang Di Anggap Sebagai Kerja Lembur	25
2.3. Kewajiban Perusahaan Terhadap Diberlakukannya Kerja Lembur	33
2.4. Perbandingan Waktu dan Upah Lembur Antara Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2004 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.....	57
BAB III SANKSI BAGI PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMBAYAR UPAH LEMBUR ATAS PEKERJAAN LEMBUR BAGI BURUHNYA	64
3.1. Pengertian Sanksi.....	64
3.1.1. Sanksi pidana yang diterima oleh perusahaan akibat tidak dibayarkannya upah lembur.....	67
3.1.2. Sanksi administrasi yang diterima oleh perusahaan akibat tidak dibayarkannya upah lembur.....	68
3.2. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Buruh/Pekerja Terhadap Pemenuhan Pembayaran Upah Lembur.....	71

3.3. Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor: 488 K/Pdt.Sus-PHI/2017	84
3.4. Analisis Putusan Nomor: 12/Pid.Sus/2019/PN Cbn	91
BAB IV PENUTUP	96
4.1. Kesimpulan	96
4.2. Saran	97
DAFTAR BACAAN	98

DAFTAR PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata / Burgerlijk Wetboek (BW) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1975 Nomor 12)
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918)
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3495)
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5312)
- Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472)

- Peraturan Pemerintah 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 Republik Indonesia Nomor 6647)
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648)
- Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 165)
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 130)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 12)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

DAFTAR PUTUSAN PENGADILAN

Putusan Mahkamah Agung Nomor: 488 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Putusan Nomor: 12/Pid.Sus/2019/PN Cbn

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Tabel Perbandingan Upah Lembur Antara Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2004 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.....	61
Tabel 2.	Tabel Perbandingan Upah Lembur Antara Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2004 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.....	62