

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai suatu negara hukum, tentunya Indonesia menganut sebuah asas hukum dalam pelaksanaan aturannya. Kedudukan asas hukum di dalam suatu sistem hukum yang mengatur mengenai sistem norma memiliki peranan yang sangat penting.¹ Peranan dari asas hukum adalah sebagai sebuah landasan yang menopang keberadaan dari suatu norma hukum.² Terkait keberadaan sistem hukum sendiri, Indonesia memiliki sebuah tujuan untuk memakmurkan, mensejahterahkan dan memberi keadilan bagi setiap warga negaranya. Tujuan ini telah tertuang di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea IV. Dalam tujuannya untuk mensejahterahkan warga negaranya, maka negara Indonesia harus menjamin hak-hak asasi dan kewajiban warga negaranya dengan mencantumkan di dalam konstitusi. Pencantuman tersebut membawa konsekuensi bagi negara Indonesia untuk mengakui, menghormati dan menghargai serta memenuhi hak-hak asasi setiap warga negaranya.

Selanjutnya, Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut dengan UUD NRI 1945) juga menjamin bahwa negara harus memberikan pengakuan, pemenuhan dan perlindungan hak-hak asasi setiap warga negaranya, yang hal tersebut merupakan

¹ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian "Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial"*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, h. 21.

² *Ibid.*

tanggung jawab nya sebagai suatu negara, terutama bagi Pemerintah yang harus menjalankan tanggung jawab tersebut karena pemerintah merupakan organ yang berfungsi melindungi serta memberi kepastian hukum bagi setiap warga negaranya.

Hak di bidang ketenagakerjaan adalah salah satu hak yang harus dipenuhi dan dilindungi oleh Negara Indonesia, yang bentuk dari hak-hak tersebut adalah hak untuk bekerja dan hak untuk penghidupan yang layak. Hak tersebut telah dijelaskan di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Selain pemenuhan hak tersebut ada hak-hak lain yang harus dipenuhi dalam hak bekerja, yakni hak untuk mendapat imbalan serta pengakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, yang mengenai hak tersebut juga telah dijelaskan di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Pada hakikatnya setiap individu pastinya harus bekerja dan mempunyai pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Dalam suatu pekerjaan, pasti perusahaan atau pemberi kerja membutuhkan suatu tenaga kerja atau penerima kerja karena pasti terjadi suatu hubungan timbal balik di antara keduanya, yang dalam hal ini pekerja mendapatkan gaji dari perusahaan, sedangkan perusahaan mendapatkan keuntungan lebih berdasarkan tenaga dari para tenaga kerja itu sendiri. Hak di bidang ketenagakerjaan adalah salah satu hak yang harus dipenuhi dan dilindungi oleh Negara Indonesia, yang bentuk dari hak-hak tersebut adalah hak untuk bekerja dan hak untuk penghidupan yang layak. Hak tersebut telah dijelaskan di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Selain pemenuhan hak tersebut, ada hak-hak lain yang harus dipenuhi dalam hak bekerja,

yakni hak untuk mendapat imbalan serta pengakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, yang mengenai hak tersebut juga telah dijelaskan di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Pada hakikatnya setiap individu yang hidup pastinya harus bekerja dan mempunyai pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Dalam suatu pekerjaan, pasti perusahaan atau pemberi kerja membutuhkan suatu tenaga kerja atau penerima kerja karena pasti terjadi suatu hubungan timbal balik di antara keduanya, yang dalam hal ini pekerja mendapatkan gaji dari perusahaan, sedangkan perusahaan mendapatkan keuntungan lebih berdasarkan tenaga dari para tenaga kerja itu sendiri.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pastinya, di dalam hubungan antara tenaga kerja sebagai penerima kerja dan perusahaan sebagai pemberi kerja menghasilkan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³ Perjanjian yang demikian itu disebut sebagai perjanjian kerja.⁴ Disebut sebagai perjanjian kerja dikarenakan perjanjian ini menyatakan bahwa perjanjian mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja, timbul sebuah

³ Lanny Ramly, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 23.

⁴ *Ibid.*

kewajiban, yakni kewajiban suatu pihak untuk bekerja, yang selain itu timbul juga suatu hak dari adanya pekerjaan itu sendiri yang berupa upah.

Upah sendiri menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut dengan UU 13/2003) didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dibedakan berdasarkan jam kerjanya, yakni apabila upah tersebut diterima dijam kerja normal, maka upah tersebut didefinisikan sebagai upah minimum. Apabila upah tersebut diterima diluar jam kerja, maka upah tersebut didefinisikan sebagai upah lembur. Upah lembur akan diterima oleh pekerja sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang telah dilakukan atas pekerjaannya. Perhitungan mengenai besarnya upah lembur telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (selanjutnya disebut dengan PP 35/2021).

Dalam praktek ketenagakerjaan, masalah-masalah seperti tidak dibayarkannya upah lembur bagi pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya merupakan hal yang sangat lumrah. Hal semacam itu dianggap lumrah karena pada dasarnya Perusahaan lebih memfokuskan kepada hal-hal terkait proses produksi bukan berkaitan dengan kesejahteraan pekerjaannya.

Kelebihan waktu jam kerja juga dianggap hal yang sangat lumrah karena jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan, maka Perusahaan akan menyuruh

pekerjanya untuk tetap bekerja tanpa memperdulikan waktu kerja mereka sesuai yang telah diatur oleh UU 13/2003 maupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (selanjutnya disebut dengan UU 11/2020). Tidak dipertimbangkannya ketentuan mengenai upah lembur oleh Perusahaan pada dasarnya dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya pemahaman Perusahaan terkait ketentuan uang lembur maupun Perusahaan dengan sengaja telah mengabaikan ketentuan uang lembur demi efisiensi biaya Perusahaan.

Sebagai contoh, beberapa tahun lalu terjadi kasus tidak dibayarkannya upah lembur berbagai pekerja yang dilakukan oleh PT. Holcim Indonesia, Tbk. Menurut Putusan Mahkamah Agung Nomor: 488 K/Pdt.Sus-PHI/2017 telah dijelaskan bahwa PT. Holcim Indonesia, Tbk tidak membayar upah lembur pada saat pembahasan Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut dengan PKB) periode 2014-2016 dikarenakan beberapa alasan yang dapat menimbulkan perbedaan penafsiran yang salah satunya ialah tidak dibayarkan upah lembur tersebut dikarenakan tidak adanya dasar perintah dari perusahaan untuk bekerja lembur sebagaimana telah diatur dalam Pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2004 (selanjutnya disebut dengan Kepnakertrans 102/2004) yang sekarang ketentuan tersebut telah dicabut dan digantikan dengan Pasal 28 ayat (1) PP 35/2021. Sedangkan, menurut PKB PT. Holcim Indonesia, Tbk periode 2012-2014 tepatnya pada Pasal 24 ayat (7) telah dijelaskan bahwa “Karyawan yang menghadiri seminar/lokakarya/pelatihan, pertemuan khusus (business briefing) dan kegiatan penting lain yang dibutuhkan oleh perusahaan yang melebihi jam

kerja normal, maka akan diperhitungkan sebagai lembur kecuali pelatihan pra pensiun dan pelatihan yang tidak terkait dengan pekerjaannya”. Ketentuan PKB tersebut pada intinya tidak mengatur mengenai harus adanya dasar perintah untuk bekerja lembur, melainkan hanya mengatur mengenai kegiatan penting yang dilakukan oleh pekerja yang dapat dikategorikan sebagai pekerjaan lembur. Yang dalam hal ini, kegiatan yang dilakukan oleh beberapa pekerja PT. Holcim Indonesia, Tbk tersebut dapat dikategorikan sebagai pekerjaan lembur jika didasarkan pada PKB Periode 2012-2014.

Hal tersebut juga sejalan apabila didasarkan pada pertimbangan hakim dalam upaya hukum yang telah dilakukan oleh para pekerja sebelumnya, yakni dalam pengajuan gugatan melalui Pengadilan Negeri Bandung Klas IA Khusus (Pengadilan Hubungan Industrial) yang dalam hal ini dibuktikan dengan adanya Putusan Pengadilan Nomor 164/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.BDG yang pada saat itu salah satu pertimbangan hakim ialah menyampaikan bahwasanya Kegiatan Pembahasan PKB Tahun 2014-2016 yang dilakukan oleh sekitar 35 pekerja (termasuk 12 pekerja yang upah lemburnya tidak dibayar) dikategorikan sebagai kerja lembur karena mengacu pada Ketentuan Pasal 24 ayat (7) PKB periode 2012-2014. Yang kemudian putusan tersebut kembali diperkuat oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor: 488 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang telah diperoleh berdasarkan upaya kasasi dari pihak perusahaan. Salah satu pertimbangan hakim pada putusan Mahkamah Agung tersebut juga mengacu pada Ketentuan Pasal 24 ayat (7) PKB periode 2012-2014 yang pada intinya mengatakan bahwasanya kegiatan pekerja dalam hal membahas PKB dianggap mutlak sebagai suatu kerja

lembur. Pertimbangan hakim tersebut juga didasarkan karena adanya suatu bukti bahwasanya Para Penggugat telah melakukan kegiatan lain sebagai Tim Perunding dalam merundingkan PKB sehingga Para Penggugat berhak atas upah lembur. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya Kegiatan Pembahasan PKB Periode 2014-2016 dapat dikategorikan sebagai suatu kerja lembur karena selain terdapat berbagai macam peraturan heteronom berupa peraturan perundang-undangan tertulis yang mengatur mengenai bagaimana suatu pekerjaan dapat dikategorikan sebagai kerja lembur yang dalam hal ini PP 35/2021 juga terdapat peraturan otonom, yakni berupa PKB periode 2012-2014 yang mengatur mengenai suatu kegiatan yang dapat dikategorikan sebagai kerja lembur.

Pada tahun berikutnya, yakni Tahun 2019 juga terjadi kasus serupa mengenai tidak dibayarkannya upah lembur. Menurut Putusan Nomor: 12/Pid.Sus/2019/PN Cbn juga telah dijelaskan bahwa Direktur Utama CV. Permata Darma Fortuna tidak membayar upah lembur periode 2017 yang pada saat itu CV. Permata Darma Fortuna mempunyai tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak 39 (tiga puluh sembilan) orang (termasuk beberapa staf dan mekanik yang tidak dibayar upah lemburnya) dan pada saat itu Direktur Utama CV. Permata Darma Fortuna melakukan sebuah tindak pidana pengusaha, yakni mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dengan masing-masing jam kerja pada hari kerja biasa melebihi waktu 1 (satu) jam dan pada hari sabtu melebihi waktu 2 (dua) jam dengan tindakannya berupa tidak membayar upah lembur bagi para staf/admin dan para mekanik yang

besarannya untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 kali upah sejam dan untuk jam kerja lembur kedua dan seterusnya sebesar 2 kali upah sejam serta untuk upah 1 jam sebesar 1/173 kali upah sebulan sebagaimana telah diatur di dalam Pasal 31 ayat (1) PP 35/2021.

Hal tersebut jelaslah merupakan suatu tindak pidana yang kemudian diperkuat oleh salah satu pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor: 12/Pid.Sus/2019/PN Cbn yang menyebutkan bahwasanya Direktur Utama CV. Permata Darma Fortuna telah melakukan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 187 ayat (1) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 karena menurut majelis hakim unsur kedua pasal tersebut telah terpenuhi secara sah dan telah meyakinkan secara hukum, sehingga tindakan yang dilakukan oleh Direktur Utama CV. Permata Darma Fortuna dapat dikategorikan sebagai suatu tindak pidana.

Kedua permasalahan tersebut memiliki perbedaan dalam hal pertimbangan hakim karena untuk permasalahan pertama, yakni tidak dibayarkannya upah lembur yang dilakukan oleh PT. Holcim Indonesia, Tbk lebih dikarenakan adanya suatu permasalahan perbedaan penafsiran antara pekerja dengan perusahaan terkait penerapan peraturan perundang-undangan yang menyangkut mengenai kerja lembur. Yang kemudian untuk permasalahan kedua, yakni tidak dibayarkannya upah lembur yang dilakukan oleh Direktur Utama CV. Permata Darma Fortuna lebih dikarenakan adanya suatu tindak pidana yang secara jelas dan meyakinkan telah dilakukan oleh Direktur Utama CV. Permata Darma Fortuna yang dalam hal ini mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja

dalam 1 (satu) minggu dengan masing-masing jam kerja pada hari kerja biasa melebihi waktu 1 (satu) jam dan pada hari sabtu melebihi waktu 2 (dua) jam dengan tindakannya berupa tidak membayar upah lembur bagi para pekerjanya. Yang oleh sebab itu dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya permasalahan mengenai tidak dibayarkannya upah lembur tidak hanya didasarkan dengan tidak adanya suatu dasar perintah dari perusahaan untuk melakukan kerja lembur namun juga bisa didasarkan karena petinggi dari perusahaan melakukan suatu tindak pidana yang menyebabkan kerugian bagi para pekerja. Dan terhadap kedua permasalahan tersebut pada intinya perusahaan diwajibkan untuk membayar upah lembur para pekerjanya apabila pekerjanya memang telah melakukan kerja lembur yang tentunya kewajiban tersebut diakibatkan oleh konsekuensi hukum peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kewajiban pembayaran upah lembur yang dalam hal ini UU 13/2003, UU 11/2020, dan PP 35/2021.

Dalam hal ini, tidak dibayarkannya upah lembur sendiri dikategorikan sebagai perselisihan hak. Perselisihan hak didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁵ Perselisihan hak sebagai suatu kesatuan dari perselisihan hubungan industrial pada dasarnya memiliki tata cara penyelesaian yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (selanjutnya disebut dengan UU 2/2004) mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Press, Depok, 2020, h. 121.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Hak apa saja yang diterima oleh buruh/pekerja yang dipekerjakan lembur?
2. Apa saja sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah lembur atas pekerjaan lembur bagi buruhnya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan menjabarkan mengenai hak-hak apa saja yang diterima oleh buruh/pekerja yang dipekerjakan lembur.
2. Menganalisis dan menjabarkan mengenai sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah lembur atas pekerjaan lembur bagi buruhnya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberi pengetahuan tentang hak-hak apa saja yang diterima oleh buruh/pekerja yang dipekerjakan lembur.
 - b. Memberi pengetahuan tentang sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah lembur atas pekerjaan lembur bagi buruhnya.
2. Manfaat Praktis

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan agar dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran bagi para pengusaha tentang pentingnya membayar upah lembur atas pekerjaanya.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang akan digunakan dalam penulisan skripsi **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS TIDAK DIBAYARKANNYA UPAH LEMBUR”** adalah *Doctrinal Research*. Penelitian doctrinal research dalam bahasa inggris didefinisikan *research which provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal category, analyses the relationship between rules, explain areas of difficulty and, perhaps, predicts future development.*⁶ Tipe penelitian ini akan menjabarkan mengenai konsep dan beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan konsep perlindungan hukum terhadap pekerja atas tidak dibayarkannya upah lembur.

1.5.2. Pendekatan penelitian

Penulisan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan 3 (tiga) metode pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, yakni pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum

⁶ Terry Hutchinson, *Researching and Writing in Law*, Thomson Reuters, Sydney, 2010, h. 7.

yang ada.⁷ Diperlukannya pengkajian terhadap isu hukum yang ada bahwasanya agar dapat menjawab apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut sudah sesuai atau tidak jika didasarkan pada UU 13/2003, UU 11/2020, PP 35/2021 maupun dengan peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang ada.

b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual, yakni pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.⁸ Dalam hal ini peneliti melakukan pendekatan konseptual dengan merujuk kepada konsep tanggung jawab, upaya hukum, maupun perlindungan hukum bagi pekerja dalam bentuk pandangan sarjana, doktrin hukum maupun pendapat hukum.

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kasus, yakni pendekatan yang beranjak dari alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusannya.⁹ Pendekatan kasus merujuk pada *ratio decidendi* bukan kepada diktum putusan pengadilan. Pada penulisan penelitian hukum ini, penulis menggunakan *ratio decidendi* dari Putusan

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* “Edisi Revisi”, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, h. 133.

⁸ *Ibid.*, h. 135-136.

⁹ *Ibid.*, h. 158.

Mahkamah Agung Nomor: 488 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan Putusan Nomor: 12/Pid.Sus/2019/PN Cbn.

1.5.3. Sumber bahan hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan untuk penulisan skripsi ini terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya bahan hukum tersebut memiliki kekuatan atau otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹⁰ Di dalam skripsi ini penulis akan menggunakan bahan hukum primer yang berkaitan dengan judul serta permasalahan yang dibahas antara lain:
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945);
 - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata / Burgerlijk Wetboek (BW) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1975 Nomor 12);
 - c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran-Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 - d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3495);

¹⁰ *Ibid.*, h. 181.

- e. 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);
- f. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- g. 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);
- h. 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);
- i. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
- j. 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);
- k. 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);

- l. 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);
- m. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
- n. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 165);
- o. 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);
- p. 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);
- q. 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);

- r. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur;
 - s. Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar MA Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan;
 - t. Putusan Mahkamah Agung Nomor: 488 K/Pdt.Sus-PHI/2017; dan
 - u. Putusan Nomor: 12/Pid.Sus/2019/PN Cbn.
2. Bahan hukum sekunder yaitu berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen–dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku–buku teks, kamus–kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹¹ Di dalam skripsi ini, penulis menggunakan bahan hukum sekunder berupa buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan, pendapat sarjana yang ada dalam buku literatur, jurnal, skripsi dan situs internet yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

1.5.4. Prosedur pengumpulan bahan hukum

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan prosedur pengumpulan bahan hukum yang dilakukan dengan cara penelusuran. Proses penelusuran dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan hukum yang relevan dengan isu hukum yang terkait setelah itu dipilah dengan cara dikaji dan dipelajari baik dari peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal hukum, buku-buku literatur, berita, dan bahan lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

¹¹ *Ibid.*

1.5.5. Analisis bahan hukum

Dalam penelitian ini, bentuk analisis bahan hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*). *Library research* merupakan suatu penelitian yang memanfaatkan sumber kepustakaan untuk memperoleh data penelitiannya. *Library research* yang dikumpulkan adalah buku – buku tentang hukum ketenagakerjaan, makalah ilmiah, dan jurnal – jurnal tentang hukum ketenagakerjaan. Yang kemudian, dilakukan sebuah penafsiran dan analisa terkait dengan permasalahan yang ada melalui konsep-konsep hukum maupun teori-teori hukum yang nantinya akan membentuk sebuah kesimpulan terkait permasalahan yang ada di dalam penelitian ini.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

BAB I Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan dalam penelitian ini yang akan mengemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan skripsi, manfaat penulisan skripsi, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian, bahan-bahan hukum yang dipilih, prosedur pengumpulan bahan hukum yang dipilih beserta analisa dari bahan hukum tersebut. Yang kemudian diakhiri dengan pertanggungjawaban sistematika.

BAB II Hak apa saja yang diterima oleh buruh/atau pekerja yang dipekerjakan lembur

Bab ini akan membahas mengenai apakah hak-hak yang akan diterima oleh buruh/pekerja yang dipekerjakan lembur. Di dalam bab II ini terdapat sub-sub bab

yang akan membahas mengenai upah lembur sebagai bagian dari hak asasi manusia, perjanjian kerja sebagai syarat terjadinya hubungan kerja, bagaimana prosedur agar pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh/atau pekerja tersebut dikatakan sebagai kerja lembur, bagaimana bentuk mekanisme kerja lembur, apa kewajiban perusahaan terhadap diberlakukannya kerja lembur terhadap buruh/pekerja, apa saja hal-hal yang menjadi hak bagi buruh/atau pekerja yang harus diterima atas pekerjaan lembur yang telah dilakukannya, bagaimana bentuk perlindungan hak – hak kerja dari buruh/pekerja tersebut serta menjelaskan mengenai perbandingan waktu kerja lembur antara peraturan perundang-undangan yang lama dengan peraturan perundang-undangan yang terbaru.

BAB III Sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah lembur atas pekerjaan lembur bagi buruhnya

Bab ini akan membahas mengenai Apakah sanksi yang dapat diterima oleh perusahaan yang tidak membayar upah lembur atas pekerjaan lembur bagi buruhnya. Di dalam bab III ini terdapat sub-sub bab yang akan membahas mengenai bagaimana bentuk sanksi yang dapat dikenakan bagi perusahaan yang tidak membayar upah lembur, upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh buruh/pekerja terhadap pemenuhan pembayaran upah lembur, serta menganalisis putusan pengadilan yang terkait dengan permasalahan tidak dibayarkannya upah lembur.

BAB IV Penutup

Bab penutup ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh uraian pembahasan. Kesimpulan merupakan permasalahan yang diidentifikasi serta

saran yang memuat pendapat penulis yang dianggap penting dan perlu diuraikan yang tentu relevan dengan pokok permasalahan yang dibahas dalam penulisan ini.