

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 berbunyi bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengupayaan pemerintah dalam menjalankan aturan diatas yaitu memberikani kesempatani dan menyediakan lapangan pekerjaan untuk warga negara Indonesia.

Di era Globalisasi ini setiap perusahaan selalu melakukan perkembangan dengan meningkatkan ekspansi perusahaannya untuk mengikuti persaingan yang ada. Hal itu sejalan dengan banyak dibutuhkannya pekerja untuk menunjang dari kegiatan bisnis suatu perusahaan itu. Saat ini, tidak jarang pekerja menyuarakan ketidakpuasan mereka terhadap manajer di tempat kerja. Hal ini terjadi ketika ada disparitas dalam cara pandang individu atau ketika perilaku buruk bersumber dari hati individu sebagai konsekuensi dari peran mereka di tempat kerja. Setiap pekerjaan disertai dengan pelaksanaan perjanjian kerja guna menyiasati permasalahan tersebut.

Perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 5 PP RI Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menjelaskan bahwa

perjanjian kerja yakni perjanjian yang terjadi antara pekerja dan pengusaha yang di dalamnya mengandung syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 14 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan berisi penjelasan perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang ada syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pasal 56 ayat (1) UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja ada dua, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)”. Melalui perjanjian kontrak yang disebut dengan PKWT, seorang pengusaha dan pekerja atau pekerja dapat mengadakan hubungan kerja yang hanya untuk waktu tertentu. Sedangkan PKWTT adalah kontrak yang menciptakan hubungan kerja jangka panjang antara pemilik perusahaan dan karyawan atau kontraktor. Hubungan ini mungkin bersifat permanen atau sementara.

PKWT dipisahkan menjadi dua jenis yang berbeda menurut Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Republik Indonesia no. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang ketenagakerjaan, yaitu “PKWTT yang di dasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang di dasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu. Undang – Undang dijelaskan jika tidak segala pekerjaan dapat dihubungkan dengan alasan hukum PKWT. Pasal 59 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan bentuk kerjanya akan selesai dalam waktu yang ditetapkan, yaitu:

1. Pekerjaan yang hanya sekali selesai atau sifatnya hanya sementara;
2. Pekerjaan yang selesai di kurun waktu tidak terlalu lama, maksimal 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang musiman;
4. Pekerjaan tentang produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

CV. X mengikat pekerja menggunakan jenis perjanjian kerja yaitu PKWT untuk mengikat pekerja dan mengakibatkan adanya hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja di CV. X untuk menyepakati hubungan kerja waktu tertentu pun untuk suatu pekerjaan tertentu. PKWT tersebut memiliki aturan terkait hak serta kewajiban para pihak, sehingga ada perlindungan bagi pekerja. Terpenuhinya hak pekerja seperti di atas maka hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja dapat dikatakan telah lengkap.¹

CV. X melakukan penambahan waktu kerja bagi pekerja yang tidak termuat dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh pekerja dan CV. X, selain itu juga tidak selaras dengan aturan yang berlaku. Permasalahan ini mengakibatkan adanya perbedaan yang terlihat jelas antara *das sollen* (teori) dengan *das sein* (perilaku masyarakat atau kenyataan) karena didapati adanya tambahan waktu kerja yang di berikan oleh CV. X sehingga pekerja tidak

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, Tahun 2009), hal. 7.

mendapatkan hak yaitu menerima upah lembur dan hal itu tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terdapat ketentuan waktu kerja yang harus dilakukan oleh pekerja dalam pekerjaan. Kerja lembur yakni pekerjaan yang dilaksanakan pekerja atas permintaan dari atasan, yang di luar jam kerja pada, hari kerja atau, saat hari istirahat atau hari libur resmi.²

Pada perjanjian kerja antara pekerja dan CV. X tentang perjanjian kerja waktu tertentu masih belum jelas aturan yang memuat tentang hak pekerja di dalam perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja tersebut tidak ada pengaturan tentang pembahasan waktu lembur dan upah lembur. Pasal 78 ayat (2) UU RI No. 6 Th 2023 Tentang Tentang Cipta Kerja didapati bahwa pengusaha yang mempekerjakan Pekerja dengan lebih jam kerjanya seperti di maksud pada ayat (1) wajib memberi Upah kerja lembur. Upah lembur yang dimaksud tidak termasuk perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja di CV. X. Secara garis besar bahwa permasalahan ini timbul dikarenakan dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja CV. X tidak termuat hak-hak yang seharusnya bagi pekerja yaitu tidak adanya ketentuan waktu kerja lembur sehingga pekerja tidak mendapatkan haknya untuk menerima upah lembur.

Penelitian mengenai upah lembur memiliki urgensi di bidang hukum karena menyebabkan perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja merupakan hal yang sering terjadi, hal itu timbul karena pekerja merasakan

² R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, thn 2013), hal. 159.

hak yang harusnya didapatkan kurang tidak dipenuhi oleh pemberi kerja CV. X dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja pada akhirnya akan menimbulkan pelanggaran pada perjanjian kerja. Hal ini disebabkan karena peraturan yang ada dalam CV. X ditentukan secara baku dan sepihak oleh perusahaan sehingga pekerja tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan perjanjian yang mereka inginkan serta perjanjian yang dapat bersifat lebih menguntungkan bagi pemberi kerja.

Penelitian dengan judul “Pemenuhan Hak Pekerja (Upah Lembur) Berdasarkan Perjanjian Kerja Di CV. X” memiliki beberapa penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan atas Penelitian yang telah dilakukan.

No.	Identitas	Persamaan	Perbedaan
1.	Meisi Syaputri, 2022, <i>Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja di PT. Putera Keritang Sawit (PT. PKS) Kecamatan Kemuning Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.</i> ³	Membahas tentang pengupahan akibat kerja lembur.	Membahas tentang pembayaran upah yang diatur dalam perjanjian kerja di PT. PKS sedangkan penelitian ini peraturan upah lembur tidak diatur dalam perjanjian

³ M. Syaputri, 2022. *Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja di PT. Putera Keritang Sawit (PT. PKS) Kecamatan Kemuning Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.* Skripsi 2022, UIN Suska Riau

			kerja di CV.X.
2.	Ferry Irawan, 2020, <i>Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di PT. Dharmawugu Guna Kabupaten Rokan Hilir.</i> ⁴	Membahas terkait upah kerja lembur.	Membahas tentang waktu dan upah kerja lembur berdasarkan putusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi.
3.	Sukron Makmun, 2019, <i>Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Kerja Lembur di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan).</i> ⁵	Membahas terkait upah kerja lembur.	Perbedaan studi kasus dan pembahasan upah kerja lembur yang juga ditinjau dari hukum islam.
4.	Hasna Yasyfa dan Deddy Effendy, 2022, <i>Pembayaran Upah Lembur di PT. Xi Kabupaten Bandungi Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</i>	Menjelaskan terkait upah lembur yang ditinjau dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun	Menganalisis peraturan perusahaan yang ditinjau dari peraturan pemerintah nomor

⁴ Ferry Irawan, *Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di PT. Dharmawugu Guna Kabupaten Rokan Hilir*. Skripsi 2020, Universitas Islam Riau

⁵ S. Makmun, 2019, “*Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Kerja Lembur di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)*” Skripsi 2019, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

	<i>Jo PP. No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.</i> ⁶	2003 Tentang Ketenagakerjaan.	36 tahun 2021.
--	---	----------------------------------	----------------

Berkaitannya dengan fenomena diatas tersebut, maka peneliti bermaksud menggunakan penulisan hukum yang diperbolehkan untuk meneliti baik tidaknya CV. X Memenuhi hak-hak pekerja yang tidak ditentukan dalam perjanjian kerja antara para pihak **“PEMENUHAN HAK PEKERJA (UPAH LEMBUR) BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI CV.X”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak pekerja (upah lembur) berdasarkan perjanjian kerja di CV. X?
2. Bagaimana upaya bagi pekerja CV. X yang haknya (upah lembur) tidak terpenuhi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pemenuhan hak khususnya membahas terkait upah lembur bagi pekerja pada CV. X.
2. Untuk mengetahui dan memahami upaya bagi pekerja CV. X yang haknya tidak terpenuhi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

⁶ H. Yasyfa, 2022, “Pembayaran Upah Lembur di PT. X Kabupaten Bandung Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan”, Vol. 2, No. 1.

Dengan harapan bahwa hasil penelitian mereka dapat memberikan informasi, sumber daya, dan gagasan penting, penulis penelitian ini berharap temuan mereka dapat membuka jalan bagi penelitian tambahan di lapangan, khususnya di bidang hukum perdata.

2. Manfaat Praktis

Besar harapan kami semoga setiap orang yang mempelajari ilmu hukum dapat memperoleh manfaat dari penelitian dan penulisan ini, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang diperlukan oleh semua pihak yang berkepentingan.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Tinjauan tentang Pengertian Pekerja

Pasal 1 angka 3 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan bunyinya pekerja merupakan orang yang bekerja agar menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja dipahami sebagai mereka yang, dengan imbalan berupa uang, tunjangan, atau pertimbangan lainnya, melaksanakan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepada mereka oleh pemberi kerja masing-masing.

Dalam pengertian ini, pekerja atau buruh adalah seseorang yang melakukan pekerjaan kasar agar memperoleh keuntungan finansial. Pekerja atau buruh yakni istilah untuk menyebut mereka yang dipekerjakan. Pekerja diartikan sebagai setiap warga negara yang bekerja, tanpa memandang usianya (produktif atau tidak

produktif), sepanjang mempunyai pekerjaan yang mengharuskannya melakukan pekerjaan fisik. Definisi ini berlaku untuk semua pekerja.

1. Setiap warga yang melakukan pekerjaan (dari segi umur produktif atau tidak produktif tetapi mengharuskan untuk bekerja).
2. Mendapatkan imbalan atau upah (gaji) sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.⁷

Mereka yang memiliki atau mampu memperoleh sarana supaya menghasilkan barang atau jasa untuk kepentingan majikannya dan diberi imbalan uang dianggap sebagai pekerja, menurut definisi Murti⁸

Penduduk negara ini terdiri dua kelompok utama: mereka yang bekerja dan mereka yang tidak bekerja.⁹ Menurut DR. Payaman, pekerja adalah penduduk yang bekerja, mencari pekerjaan, bersekolah, atau tinggal di rumah untuk mengasuh anak karena berbagai alasan. Menurut Dr. Payaman, satu-satunya faktor yang menentukan apakah seseorang termasuk pekerja atau bukan pekerja adalah usianya.¹⁰

⁷ Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hal.7.

⁸ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), Hal. 7

⁹ Murti Sumarni dan John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2014), hal. 5

¹⁰ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Volume 17, No. 6 (2011), hal.8.

Pekerja, yang sering disebut buruh, adalah mereka yang melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh majikannya dengan imbalan kompensasi uang atau jenis pembayaran lainnya.

1.5.2. Tinjauan tentang Hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Pasal 86 ayat (1) UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan jika setiap pekerja atau buruh memiliki utnuk mendapatkan perlindungan atas:

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
2. Moral dan kesusilaan
3. Diperlakukan sebagaimana harkat dan martabat manusia yang menjunjung norma agama.

Menurut Darwan Prints, hak yaitu hal yang wajib diperoleh seseorang yang terlahir dari kedudukannya, sementara kewajiban ialah hal yang wajib dilaksanakan oleh seseorang terlahir juga karena kedudukan dan status orang tersebut.¹¹

Hak-hak pekerja ada beberapa, yaitu:

1. Hak menerima upah atau gaji (Pasal 1602 KUHPerdara, UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PP RI No. 36 TH 2021 Tentang Pengupahan).

¹¹ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra, 2000), hal. 213.

2. Hak untuk pemghasilam dari kerjanya yang layak (Pasal 4 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 4).
3. Hak bebas menentukan dan ganti pekerjaan menurut bakat serta kemampuannya (Pasal 5 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
4. Hak mendapatkan pelatihan keahlian kejuruan berrtujuan untuk mendapatkan, meningkatkan, keahlian serta bakat lainnya (Pasal 9 sampai dengan Pasal 30 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
5. Hak dilindungi keselamatannya, kesehatan serta diperlakukan sesuai martabat manusia serta moral agama dalam UU RI Nomor 13 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.
6. Hak mendirikan dan bergabung di Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
7. Hak untuk mengambil istirahat ditiap tahunnya, setiap setelah ia melalui 12 (dua belas) bulan bertrut-turut kerja di satu pekerjaan atau bebetapa pekerjaan dari suatu organisasi pekerjaan (Pasal 79 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

8. Hak diberikan gaji penuh selama melaksanakan istirahat tahunan (Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
9. Hak pembayaran di tiap tahunnya, jika ketika diputus hubungan kerjanya ia sudah bekerja setidaknya enam bulan dihitung dari saat ia berhak atas istirahat tiap tahunnya yang terakhir, yakni ketika hubungan kerja tidak dilanjut oleh pemberi kerja tanpa alasan yang mendesak yang diberikan oleh pekerja, atau oleh pekerja karena alasan-alasan mendesak yang, diberikan oleh pemberi kerja (Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
10. Hak melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial lewat bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan tertera dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 115 UU RI No. 2 Th 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berkenaan dengan hak pekerja, ada pula beberapa hak lainnya, yaitu:

1. Pasal 27 ayat (2) UUD RI Th 1945 menyatakan, “tiap warga negara berhak untuk pekerjaan serta hidup yang layak”.

2. Hak mendapatkan upah (gaji) yang sesuai dan patut. Upah (gaji) ialah imbalan berupa uang yang diberikan oleh pemberi kerja karena kemampuan yang dimiliki.¹²
3. Hak bergabung dan berkumpul untuk memajukan hak pekerja. Dalam Pasal 104 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan “setiap karyawan memiliki hak membentuk serta bergabung pada anggota serikat buruh atau serikat pekerja”.
4. Hak terkait perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tiap pekerja ada hak yang sama untuk dapat perlindungan.¹³

Perjanjian kerja yang lahir atas pekerja dan pemberi kerja akan menyebabkan adanya hak dan kewajiban bagi para pihak. Pemberi kerja memiliki beberapa unsur yang timbul karena perjanjian kerja yaitu upah, pekerjaan dan perintah. Maka dari itu, pekerja memiliki tanggung jawab untuk melakukan suatu

¹² Amin Zaenullah, *Pengaruh Upah Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton*, Jurnal Rekayasa Sipil Vol 6, No 2 (2012), hlm. 128

¹³ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, (Bandung: MandarMaju, 2004), hlm 56

pekerjaan. Menurut Suratman, kewajiban (tanggung jawab) yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Wajib memenuhi peraturan yang berlaku disuatu perusahaan.
2. Wajib melaksanakan prestasi bagi pengusaha.
3. Wajib patuh pada perjanjian perburuhan yang telah dibuat.
4. Wajib patuh terhadap perjanjian kerja.
5. Wajib melindungi rahasia perusahaan
6. Wajib melaksanakan kewajiban saat izin belum diberikan ketika melakukan banding dan belum keluar putusannya.¹⁴

Pasal 102 ayat (2) UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, dalam hubungan kerja guna melakukan pekerjaan sepadan dengan kewajibannya, seperti, menjadikan luas dalam bakat dan keahlian dan turut serta dalam mengedepankan perusahaan dan membela kesejahteraan pekerja lainnya.

1.5.3. Tinjauan mengenai Perjanjian Kerja

1.5.3.1. Pengertian Perjanjian Kerja

¹⁴ Budiman Giting, *Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, *USU Law Journal*, Vol 5 No 1 Tahun 2017

Pasal 1601 huruf a KUHPerduta memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan yang dilakukan oleh pekerja dengan mengikatkan dirinya untuk diperintah oleh pihak atasannya dengan jangka waktu tertentu untuk melaksanakan pekerjaannya kemudian ia akan memperoleh imbalan.

Pasal 1 angka 14 UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja yaitu adanya kesepakatan antara, pekerja dan pemberi kerja yang mengundang persyaratan dan juga hak serta kewajiban kedua belah pihak mengenai pekerjaan tersebut”.¹⁵

Subekti mengatakan, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang terlahir karena “buruh” dengan “majikan”, perjanjian diidentifikasi oleh adanya pemberian upah yang sudah ditetapkan. Ada pihak memberikan perintah dan ada pihak yang menaati.¹⁶

Halim Ridwan, Dkk. memberikan kesimpulan tentang perjanjian kerja adalah perjanjian antara pemberi upah dan penerima upah, yang pada dasarnya berkaitan dengan semua syarat –syarat secara berkesinambungan

¹⁵ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005), Hal. 17.

¹⁶ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet 10, (Bandung: PT Citra Aditya Bakati, 1995), hal. 63.

harus terpenuhi oleh masing masing pihak, seperti hak serta kewajiban kedua belah pihak.¹⁷

1.5.3.2. Unsur – Unsur dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan dengan perjanjian kerja dibuat bagi para pihak maka wajib memenuhi kualifikasi sebagai berikut:¹⁸

1. Adanya pekerjaan

Pekerjaan yang diatur dalam Pasal 1603 huruf a KUHPerduta menyatakan bahwa pekerja wajib mengerjakan sendiri pekerjaannya; pekerja dapat meminta orang ketiga untuk menggantikannya atas seizin majikan. Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan kegiatan individual telah diatur dalam perjanjian kerja.

2. Adanya perintah pekerjaan

Pekerja diharuskan untuk memberikan pekerjaan yang telah diberikan kepada majikannya. Selama menjalani hari kerjanya, para pekerja berperilaku sesuai dengan perintah yang diterima dari atasannya, seperti yang ditunjukkan pada paragraf ini.

3. Adanya upah tertentu

¹⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 28.

¹⁸ *Ibid*, hal. 30.

Salah satu aspek terpenting dari persamaan pekerjaan adalah gaji. Orang sering mencari pekerjaan untuk mendapatkan gaji yang memungkinkan mereka mencari nafkah. Pekerja mendapatkan kompensasi berdasarkan jumlah waktu yang mereka habiskan atau produk yang mereka hasilkan, yang ditentukan oleh standar masyarakat, persyaratan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Adanya waktu

Agar suatu hubungan kerja dapat terjalin, harus ada jangka waktu tertentu yang telah berlalu, baik yang telah disepakati sebelumnya dalam perjanjian kerja atau yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Karenanya dalam bekerja, seseorang tidak dianjurkan melakukan tugas sesuai dengan cara yang dianggap selesai oleh majikannya, melainkan sesuai dengan perjanjian kerja yang berlaku saat ini.

1.5.3.3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1320 KUH Perdata, agar suatu perjanjian dapat mengikat secara hukum, ada empat ciri yang harus ada empat unsur yaitu Perjanjian para pihak;

kemampuan para pihak untuk mencapai kesepakatan; suatu barang tertentu; dan alasan yang halal. Keempatnya tersebut diperoleh hasil:

1. Adanya kata sepakat, adanya kata sepakat dapat dilihat dari tanda tangan yang telah dibubuhkan oleh pihak CV. X dan Pekerja yang dibubuhkan di akhir perjanjian kerja CV. X. Dengan adanya tanda tangan kedua belah pihak tersebut, maka dapat diperoleh bukti bahwa pihak CV. X dan pekerja tersebut sepakat untuk melakukan suatu perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.
2. Adanya para pihak yang cakap, para pihak yang cakap dapat dilihat dari kartu identitas yang ditunjukkan ketika pekerja tersebut melamar pekerjaan di CV. X. Selain itu, pekerja CV. X tersebut cakap karena dapat dengan sadar melakukan wawancara kerja dan telah dipastikan langsung oleh pihak CV. X bahwa pekerja tersebut bukan merupakan orang yang memiliki gangguan jiwa.
3. Ada hal khusus yang diperjanjikan, dapat dilihat dari adanya pokok perjanjian kerja yakni pada Pasal 1 Perjanjian Kerja CV. X yang menyebutkan bahwa

pekerja tersebut bekerja sebagai *Staff Packing*.

Perjanjian pekerja yang menjadi *Staff Packing* ini menjadi suatu objek dalam perjanjian.

4. Adanya sebab yang diperbolehkan, perjanjian kerja CV. X ini merupakan perjanjian kerja yang diperbolehkan oleh Undang-Undang karena setiap tempat kerja jika hendak mempekerjakan seseorang harus membuat perjanjian kerja antara tempat kerja dan pekerja.

Pasal 52 UU RI No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengatur syarat hukum yang harus dilaksanakan supaya perjanjian kerja tersebut dapat dilaksanakan secara sah. Menurut peraturan perundang-undangan yang dapat dikatakan sebagai bagian dari Bab IX tentang Hubungan Kerja, perjanjian kerja dibuat berdasarkan syarat dan ketentuan sebagai berikut:¹⁹

1. Adanya kata sepakat dari kedua pihak;
2. Adanya kecakapan dan mampu menjalankan perbuatan hukum;
3. Memperjanjikan suatu pekerjaan; serta
4. Memperjanjikan pekerjaan yang sifatnya tak bertolakbelakang dengan kesusilaan, ketentraman

¹⁹ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005), hal. 17.

masyarakat umum, serta peraturan perundang-undangan yang ada.

Jikalau persyaratan ke 1 dan 2 belum terpenuhi, maka perjanjian kerja dianggap mengikat secara hukum; Namun jika salah satu pihak mengakhiri perjanjian, maka perjanjian tersebut dianggap mengikat secara hukum. Apabila syarat-syarat angka 3 dan angka 4 tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja dianggap batal demi hukum, dan tidak memiliki akibat yang mengikat secara hukum.

1.5.3.4. Jenis Perjanjian Kerja

Ada dua jenis utama perjanjian kerja yang diatur dalam UU No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan di Republik Indonesia. Ini adalah:

1.5.3.4.1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Secara khusus, pada pasal 56 ayat 1 UU RI No.13 Th 2003 yaitu undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai PKWT hanya boleh diadakan untuk tenggat waktu suatu pekerjaan tertentu serta tidak bisa dibatalkan. dipertahankan untuk pekerjaan tetap. Pekerjaan yang hanya selesai satu kali atau hanya sementara, pekerjaan yang

diperkirakan selesai dalam waktu singkat dan tidak lebih dari 3 (tiga) tahun, kerja paruh musim, serta kerja yang berkaitan dengan *brand*, aktivitas, atau produk substitusi baru yang masih ada. Dalam masa ujicoba maupun eksplorasi adalah semua contoh jenis pekerjaan yang dicakup dalam PKWT.

1.5.3.4.2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut pengertian hubungan kerja yang terdapat dalam Pasal 1603 ayat (1) KUHPerdata, hubungan perkerjaan dianggap dilaksanakan dalam jangka waktu yang tidak terbatas apabila jangka waktu hubungan kerja itu tidak disebutkan dalam perjanjian, peraturan pemberi kerja, batasan legislatif, atau konvensi. Sebaliknya menurut Pasal 57 ayat (2) UURI No. 13 Tahun 2003 yang bertolak belakang langsung dengan ayat (1), perjanjian kerja tidak tertulis untuk jangka waktu tertentu juga disepakati sebagai perjanjian kerja tertulis untuk jangka waktu tertentu.

Pembahasan di atas membuat orang percaya bahwa kontrak kerja tidak terbatas dapat mencakup masa percobaan bekerja tidak boleh lebih dari tiga

bulan, yang mana dalam jangka waktu tersebut pemberi kerja tidak diperbolehkan membayar kurang dari upah minimum yang diwajibkan secara hukum. Setelah masa percobaan selesai, karyawan diberikan hak-hak yang diuraikan dalam undang-undang yang berlaku, kebijakan perusahaan, atau kontrak kerja.²⁰

1.5.3.4.3. Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja ini memuat seluruh syarat dan ketentuan kerja. Keprihatinan utama pengusaha dan pekerja, termasuk hak dan tanggung jawab masing-masing, harus disebutkan dalam kontrak kerja secara jelas dan ringkas, serta tidak boleh ada satupun ketentuan yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.²¹ Kontrak kerja memberikan garis besar yang komprehensif tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan ke pemberi kerja dan pekerja.²²

1.5.3.4.4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

²⁰ *Ibid*, hal.50.

²¹ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hal. 95.

²² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987), hal. 60.

Hal-hal yang berhubungan dengan pemutusan kontrak kerja berikut ini diatur dalam UU RI No. 13 Th 2003 Republik Indonesia:

1. Perjanjian kerja akan diakhiri jika:
 - a. Kematian seorang pekerja
 - b. Usainya tenggat waktu kontrak kerja
 - c. Pembentukan organisasi yang berkekuatan hukum tetap untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial; atau
 - d. Adanya kondisi ataupun urgensi yang disepakati pada perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, atau perjanjian kerja bersama yang mengakibatkan selesai hubungan kerja.
2. Perjanjian kerja akan tetap berlaku meskipun pemilik usaha meninggal dunia atau hak pemilik usaha berpindah kepada perusahaan melalui penjualan, warisan, hibah, atau cara hukum lainnya.
3. Kecuali dalam perjanjian pengalihan secara khusus dinyatakan lain, pengusaha baru bertanggung jawab, menegakkan hak-hak

pekerja dan buruh jika terjadi pengalihan perusahaan.

4. Setelah berkonsultasi dengan pekerja atau buruh, perjanjian kerja dapat diakhiri oleh pemilik perusahaan, orang pribadi, ahli waris pengusaha, atau pengusaha sendiri.
5. Kelima, ketika pekerja meninggal dunia maka ahli warisnya berhak, memperoleh manfaat seperti diatur dalam kontrak kerja, peraturan dunia usaha, atau perjanjian kerja bersama. Ada juga manfaat tambahan apa pun yang mungkin diberikan oleh undang-undang juga termasuk dalam hak ini.

1.5.4. Tinjauan tentang Waktu Kerja Lembur

Berikut pembaruan aturan jam kerja yang dituangkan dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja:

1. 7 (Tujuh) jam dalam 1 hari, 45 (empat puluh lima) jam dalam 1 minggu, selama 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu; ataupun
2. Selama lima hari kerja berturut-turut dalam seminggu, delapan jam setiap hari & total 40 (empat puluh) jam.

Bekerja di luar jam kerja biasa dianggap sebagai pekerjaan menurut peraturan baru yang dituangkan dalam UU Cipta Kerja

(Pasal 81, angka 24), yang merevisi UU Ketenagakerjaan (Pasal 78, ayat 1), yang berbunyi:

“Pemberi kerja yang menyuruh pekerja melebihi jam kerja seperti yang di maksud Pasal 77 ayat (2) harus menjalankan syarat:

- a. Harus memiliki kesepakatan pekerja yang bersangkutan;
- b. Terkait lembur hanya bisa dilaksanakan maksimal 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu”

Pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.102/MEN/VI/2004, menyebutkan jika batas jam lembur adalah kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau bekerja pada hari istirahat tiap minggu dan atau pada hari libur resmi yang di tetapkan pemerintah.

1.5.5. Tinjauan tentang Pemberian Upah Lembur Kerja

1.5.5.1. Pengertian Pemberian upah lembur kerja

Diatur pada No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu istirahat dan Waktu Kerja, Hubungan Kerja ,serta Pemberhentian Hubungan Pekerjaan dijabarkan bahwa pada aturan diatas pemerintah melakukan perpanjangan waktu saat kerja lembur dari maksimal 3

(tiga) jam dalam 1 (satu) hari yang ada di dalam UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi maksimal 4 (empat) jam sehari yang diatur dalam PP RI No. 35 Th 2021 lembur hanya dapat maksimal 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

1.5.5.2. Perhitungan Upah Lembur

Pasal 31 PP RI No. 35 Th. 2021 yang menjelaskan tentang PKWT, Alih Daya, Waktu istirahat dan Waktu Kerja, Hubungan Kerja, serta Pemberhentian Hubungan Pekerjaan, menetapkan gaji bulanan yang menjadi dasar perhitungan penghasilan lembur pekerja harian. Upah lembur dihitung dengan mengalikan gaji rutin pekerja dengan seperseratus persen. Karena pekerja menerima gajinya setiap hari, persyaratan berikut harus dipenuhi untuk menentukan jumlah total penghasilan yang dibayarkan dalam sebulan:

1. Pekerja yang kerjanya dalam 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, atau
2. Penghasilan harian pekerja dan buruh dikalikan 21, selama seminggu yang terdiri dari lima hari kerja

3. Upah pekerja dan buruh dihitung per satuan kerja. Penghasilan rata-rata dalam dua belas bulan setara dengan gaji sebulan.
4. Karena upah bulanan seorang pekerja atau buruh kurang dari upah minimum, maka upah minimum setempat menjadi acuan untuk menentukan upah lembur.

Menurut Pasal 31 ayat (2), perusahaan wajib membayar upah ekstra kepada pekerjanya jika mereka bekerja enam (6) hari seminggu, empat puluh (40) jam seminggu lembur, termasuk pada hari, istirahat dan hari libur, sepanjang:

1. Upah lembur kerja dihitung yaitu sebagai berikut
 - a. Dibayar dua kali lipat tarif per jam dari jam pertama hingga jam ketujuh;
 - b. Pada jam ke-8, dibayar 3x gaji per jam; Serta
 - c. 4x tarif perjamidibayarkan pada jam kesembilan, kesepuluh, dan kesebelas.
2. Dalam menentukan upah lembur, berlaku hal-hal berikut jika adanya hari libur dari pemerintah jatuh pada hari dengan jam kerja paling sedikit:
 - a. Dua kali tarif per jam dibayarkan untuk lima jam pertama;

- b. Jam keenam, tiga puluh tiga kali gaji per jam; Dan
- c. Jam tujuh, delapan, dan sembilan masing-masing mendapat empat kali lipat tarif per jam.

Selain itu, menurut Pasal 31 ayat 3, perusahaan wajib memberikan kompensasi lembur kepada pekerjanya jika mereka bekerja lebih dari empat puluh jam setiap minggunya, termasuk bekerja pada akhir pekan dan hari libur. Faktor-faktor berikut ini diperhitungkan ketika menentukan jumlah lembur yang harus dibayar:

- 1. Sejam awal sampai delapan jam kedepan, diberi upah 2x gaji sejam;
- 2. Pada jam ke -9 , akan diberi upah 3x gaji per jam; serta
- 3. Bayarannya empat kali gaji per jam untuk jam ke-10, ke-11, dan ke-12.

1.5.6. Tinjauan tentang Mediasi

1.5.6.1. Pengertian Mediasi

Pihak ketiga yang netral dapat memediasi perselisihan antar pihak yang berselisih untuk memfasilitasi

penyelesaian perbedaan mereka yang disepakati bersama.²³ Untuk menghindari tuntutan ke pengadilan, salah satu pilihannya adalah menggunakan prosedur mediasi untuk menyelesaikan konflik. PERMA RI Nomor 1 Tahun 2016 Segala tata cara dalam melakukan mediasi peradilan diatur oleh pedoman yang dibuat oleh Badan Peradilan Agung Republik Indonesia. Diharapkan bahwa mediasi akan mengurangi jumlah kasus yang dibawa ke sistem pengadilan, menjadikannya metode yang sangat baik untuk memperoleh keadilan yang tidak hanya cepat, mudah dan ekonomis. Alternatif selain pergi ke pengadilan untuk menyelesaikan permasalahan hukum adalah melalui mediasi, yang lebih memakan waktu dan biaya lebih murah dibandingkan melalui pengadilan. Selain itu, mediasi berpotensi meningkatkan akses para pihak terhadap keadilan. Ketika para pihak sepakat untuk menengahi perselisihan, mediasi dapat membantu sistem peradilan melakukan tugasnya dengan lebih baik.²⁴

1.5.6.2. Tahapan Mediasi

²³ Firman Freaddy Busroh, *Mediasi Sosial dalam Menyelesaikan Konflik Lahan milik Masyarakat Adat di Indonesia*, Lex Jurnalica Vol 14, (April 2017), hlm. 5.

²⁴ Mardalena Hanifah, *Kajian Yuridis: Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, Jurnal Hukum Acara Perdata ADHAPER No. Vo. 1, (2016), hlm. 3.

Ada dua bagian dalam proses mediasi: pra-mediasi dan mediasi itu sendiri. Ini adalah langkah-langkah yang terlibat dalam pra-mediasi:

1. Hakim atau ketua majelis hakim mengamanatkan mediasi dalam sidang yang semua pihaknya hadir;
2. Sesuai dengan Pasal 7 ayat 6 PERMA RI Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Proses Mediasi di Pengadilan, hakim menyebutkan tentang proses mediasi, sesuai PERMA RI No 1 Tahun 2008.
3. di dalam kurun waktu tiga hari, para pihak harus sudah memilih mediator atau mediator;
4. Ketua Hakim akan menunjuk seorang hakim yang mempunyai sertifikat mediasi untuk bertindak sebagai mediator apabila proses pemilihan mediator memakan waktu lebih dari tiga hari.

Dalam tahapan mediasi terdapat beberapa prosedur, antara lain:

1. Setelah menjadwalkan sidang yang diharapkan dihadiri oleh kedua belah pihak, hakim akan memerintahkan mediasi;
2. Ketidahadiran salah satu tergugat tidak menghalangi berlangsungnya mediasi;

3. Pengadilan, baik secara tidak langsung maupun langsung, menghimbau para pihak yang bersengketa untuk, berperan aktif dalam mediasi;
4. Merupakan tanggung jawab kuasa hukum para pihak untuk mendesak kliennya agar berpartisipasi aktif pada saat melakukan mediasi;
5. Memberi kesempatan seluruh pihak untuk ikut serta dalam mediasi, pengadilan harus menunda persidangan;
6. Sejalan dengan PERMA RI Nomor 1 Tahun 2008 tentang Tata Cara Mediasi di Pengadilan, hakim wajib menjelaskan terlebih dahulu tata cara mediasi kepada para pihak.²⁵

1.5.7. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum

1.5.7.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Proteksi untuk hak asasi manusia yang ditindas manusia lain disebut juga perlindungan hukum. Proteksi ini juga diberikan untuk masyarakat dengan agar masyarakat juga menikmati hak yang diberikan serta dilindungi oleh hukum.²⁶ Perlindungan hukum ini melindungi harkat dan martabat manusia agar segala hak yang dimiliki oleh manusia dapat diakui keberadaannya. Manusia yang

²⁵ Agung Akbar Lamsu, *Tahapan dan Proses Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, Lex et Societatis Vol. 4 No. 2, (Februari 2016), hlm. 122.

²⁶ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53

merupakan subjek hukum sudah pasti memiliki hak serta kewajiban yang dapat digunakan untuk melakukan suatu tindakan hukum.²⁷

Penegakan hukum dan perlindungan hukum yang akan melahirkan keadilan hukum harus dilakukan dengan jalur berpikir yang tepat dan juga menggunakan alat bukti serta barang bukti untuk merealisasikan isi dan tujuan hukum.²⁸ Masyarakat berharap adanya perlindungan hukum dengan cara penegakan hukum agar hukum di Indonesia dapat bermanfaat dan tidak hanya sia-sia keberadaannya.²⁹

1.5.7.2. Jenis Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dalam pelaksanaannya dibagi menjadi dua, yaitu:³⁰

1. Perlindungan Hukum Preventif

Untuk mencegah pada saat sebelum terjadi pelanggaran. Perlindungan ini diberikan dengan membuat kesempatan untuk menyampaikan kegelisahan atau mengajukan pendapat sebelum, keputusan pemerintah diumumkan. Untuk

²⁷ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1980), hlm. 102

²⁸ Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 43.

²⁹ *Ibid.*,

³⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 157-

mencegah hal-hal yang berbahaya di masa depan dan harus segera diatur dalam suatu peraturan.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan terakhir yang diberikan seperti diberikannya denda, penjara, dan juga hukuman tambahan lain. Untuk membereskan suatu perkara atau sengketa. Perlindungan hukum represif juga dapat kita lihat pada pengadilan umum serta pengadilan administrasi yang beroperasi di Indonesia sebagai contoh cara menyelesaikan suatu perkara.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Penelitian penulis bersifat empiris yang memperoleh data serta fakta dari masyarakat dengan cara terjun langsung untuk mencari fakta di masyarakat. Penelitian empiris bertujuan untuk menganalisis hukum yang ada di lapangan yaitu perilaku masyarakat dan juga pola kehidupan bermasyarakat yang terkena dampak dari hukum yang berlaku.³¹

Topik yang diteliti melalui penelitian hukum empiris yaitu dengan cara mengidentifikasi hukum serta penelitian terhadap efektifitas hukum. Penelitian hukum empiris berfokus untuk

³¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 32.

menguji kepatuhan masyarakat akan adanya hukum yang berlaku. Hasilnya akan didapati ukuran efektif mengenai hukum yang berlaku jika disandingkan dengan kehidupan masyarakat.³²

Pendekatan konseptual, pendekatan komparatif, dan pendekatan legislatif merupakan metodologi penelitian yang digunakan. Penyidikan terhadap barang-barang peradilan merupakan cara perundang-undangan.³³ Menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan tujuan metode perundang-undangan dalam melakukan penelitian. Para peneliti yang mencari solusi terhadap pertanyaan apakah dua undang-undang tersebut kompatibel dan konsisten dapat menemukannya dalam strategi legislatif ini.³⁴

Penelitian menggunakan metode konseptual untuk memperoleh makna baru yang melekat pada kata-kata yang akan dipelajari atau untuk menguji penerapan teoritis dan praktis dari terminologi hukum. Teknik ini bermula dari gagasan dan ilmu yang berkembang dalam bidang ilmu hukum.³⁵

Penelitian komparatif adalah metode yang menggunakan perbandingan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan dan

³² Meray Hendrik Mezak, *Jenis Metode dan Pendekatan dalam Hukum*, Law Review, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, Vol. 5, No. 3, (2006), Hlm. 93

³³ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), Hal. 92.

³⁴ Ibid. Hal. 93.

³⁵ Hajar M, *Model-Model Pendekatan Dalam Penelitian Hukum dan Fiqih*, (Pekanbaru: UIN Suska Riau, 2015), Hal. 41.

juga membedakan kedua kesulitan tersebut pada bidang yang akan diteliti.³⁶

1.6.2. Sumber Data

Sumber data antara lain dokumen hukum primer, sekunder, dan tersier yang digunakan sebagai landasan pada penelitian yuridis.³⁷ Sumber hukum primer adalah sumber yang berwenang dalam bidang hukum. Sumber hukum utama yang dikonsultasikan untuk penelitian ini yakni: ³⁸

1. UUD RI Th 1945;
2. KUHPerdata;
3. UU No. 6 Th 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Th 2023 mengenai Cipta Kerja menjadi UU;
4. UU RI No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. PP RI No. 13 Th 2021 Tentang Pengupahan;
6. PP RI No. 35 Th 2021 mengenai PKWT, Alih Daya, Waktu Istirahat Dan Waktu Kerja, Dan Pemberhentian kontrak kerja;
7. Kep. Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

³⁶ Syaodih, Sukmadinata Nana, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hal.56.

³⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), Hal. 12-14.

³⁸ Ibid, Hal.13.

Buku dan sumber perpustakaan lainnya yang memuat gagasan dan pendapat para sarjana dan ilmuwan hukum merupakan contoh bahan hukum sekunder. Penulis mengacu pada sumber sekunder berikut.³⁹

1. Buku – buku berbidang hukum yang ilmiah;
2. Artikel artikel terkait hukum
3. Makalah ilmiah; dan
4. Jurnal hukum.

Dokumen hukum yang dianggap sebagai “bahan hukum tersier” adalah dokumen yang dipakai untuk menambah sumber “primer” dan “sekunder”. Literatur layaknya kamus hukum dan kamus besar bahasa Indonesia merupakan contoh literatur hukum tersier yang menjadi referensi penulis.⁴⁰

1.6.3. Metode Pengumpulan Data

Data primer merupakan merupakan sumber utama yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Data primer ini didapatkan dengan cara wawancara kepada subjek hukum yang diteliti.⁴¹ Selain itu, terdapat pula data sekunder yang berisi sumber hukum, termasuk teks hukum primer, sekunder, dan tersier, dikonsultasikan untuk mengumpulkan data sekunder. Di sini,

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Hal.32.

⁴⁰ Bambang Sungono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 189.

⁴¹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, (Pustaka Pelajar, 2010), Hlm. 63.

mengumpulkan sumber daya hukum melalui tinjauan literatur atas buku, undang-undang, jurnal, makalah, dan item tertulis lainnya. Dalam melakukan penelitian mengenai permasalahan realisasi hak-hak pekerja di CV X, teknik ini berguna untuk memperoleh landasan teori, mengevaluasinya, dan menghasilkan temuan penelitian

1.6.4. Metode Analisis Data

Analisis deskriptif dipergunakan untuk metode analisis berdasarkan penalaran logis. Dalam hal ini yang timbul karena adanya perbedaan pendapat mengenai apakah CV.X telah memenuhi kewajibannya terhadap karyawannya dalam hal kompensasi lembur atau belum, maka perlu dilakukan analisis deskriptif analitis terhadap peraturan perundang-undangan terkait. Penerapan penalaran deduktif pada permasalahan hukum berarti memberikan penjelasan tentang konsep-konsep yang luas dan kemudian menggunakan penjelasan tersebut untuk mencapai kesimpulan yang lebih sempit.⁴²

1.6.5. Sistematika Penulisan

Bab dan subbab membentuk struktur sastra, yang membantu memberikan gambaran yang jelas tentang proposal ini. Dalam kajian hukum yang bertajuk **PEMENUHAN HAK PEKERJA (UPAH LEMBUR) BERDASARKAN**

⁴² Jujun S. Suriasumantri, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, (Jakarta: Sinar Harapan, 1987), hal. 48-49.

PERJANJIAN KERJA DI CV. X berikut pendekatan sistematis dalam penulisan proposal:

Ringkasan yang luas dan luas mengenai isu utama disajikan pada bab pertama. Tujuan dari pembicaraan ini adalah untuk menyiapkan tahapan penyelidikan selanjutnya. Berisi garis besar dasar pemikiran penelitian, pernyataan masalah, tujuan penelitian, hasil yang diharapkan, metodologi, dan tinjauan literatur yang relevan.

Bab 2 menggali pernyataan masalah pertama, yang menyangkut penegakan hak upah lembur sebagaimana dituangkan dalam kontrak kerja. Ada dua subbagian dalam bab ini. Isi perjanjian kerja pada CV dibahas pada sub bab pertama. Subab Bab 2 membahas tentang penegakan hak-hak pekerja sehubungan dengan upah lembur yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama CV.X.

Mengenai upaya yang dilakukan atas nama karyawan CV. X yang dilanggar haknya, bab ketiga mendalami rumusan permasalahan kedua. Ada dua subbagian dalam bab ini. Hak-hak pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dibahas pada sub-bab pertama. Upaya pekerja untuk menuntut haknya (upah lembur) di CV. X dibahas pada subbab kedua.

Bab empat berfungsi sebagai bab penutup riset hukum ini dan memuat rangkuman atau analisis seluruh uraian dan usulan yang telah diberikan.

1.6.6. Jadwal Penelitian

Tabel 1.2 Tabel Jadwal Penelitian

No.	Jadwal Penelitian	Juli 2023				Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A.	Pendaftaran Skripsi	■															
B.	Pengajuan Judul dan Dosen Pembimbing		■	■	■												
C.	Penetapan Judul						■										
D.	Permohonan dan Pengajuan Surat ke Instansi							■									
E.	Pengobservasian Data										■						
A.	Pengumpulani Data										■						
A.	Proses menyusun Proposal Skripsi Bab 1,2, dan 3											■	■	■	■		
A.	Bimbingan Proposal													■	■	■	■
A.	Seminar Proposal																
A.	merevisi Proposal skripsi																
K.	Pengumpulan proposal skripsi																

L.	Proses mencari Data Lanjutan																
M.	Mengelola data																
N.	Menganalisa data																
O.	Penyusunan Skripsi Bab 1, 2, 3, dan 4																