

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG BEKERJA MELEBIHI BATAS JAM KERJA PADA CV. DM PEKALONGAN

¹ Mifta Maulani Susanto

¹ Magister Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

¹ miftamaulanis@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia (SDM) yang penting pada suatu perusahaan. Untuk melindungi hak-hak pekerja maka Pemerintah menetapkan kebijakan dalam bentuk Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi masih sering terjadi masalah terkait ketenagakerjaan walaupun peraturan yang mengatur ketenagakerjaan sudah ditetapkan. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah pelanggaran jam atau waktu kerja tenaga kerja dan tidak membayarkan upah kerja lembur apabila pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas jam kerja pada CV. DM Pekalongan dan apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas jam kerja pada CV. DM Pekalongan. Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan sosiologi hukum. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara dan kepustakaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa CV. DM Pekalongan belum sepenuhnya melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas jam kerja sesuai dengan Undang Undang No 13 Tahun 2003. Faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas jam kerja di CV. DM Pekalongan, yaitu kurangnya jumlah pekerja dalam menyelesaikan pesanan dan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tidak profesional sehingga pesanan yang diproses penyelesaian tidak tepat waktu sehingga mengakibatkan harus adanya waktu kerja lebih, perencanaan dalam penyelesaian pesanan kurang maksimal, kurangnya tenaga kerja yang dimiliki saat ini, dan beberapa pekerja masih belum memiliki skill yang sesuai dengan bidang kerjanya. Selain itu adanya beberapa faktor lain seperti kurangnya pengawasan dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan sehingga perusahaan kurang sadar hukum dan mengerti akan kewajibannya.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja; Melebihi Batas Jam Kerja.

ABSTRACT

Labour is an important human resource in a company. To protect the rights of workers, The Government has established a policy in terms of Law No.13 of 2003 concerning Employment. However, there are still frequent problems related to employment even though the regulations concerning employment have been established. One of the problems that often occurs is overtime violations and not paying overtime wages in accordance with the provisions stipulated in the Labour Law. The purposes of this research is how the implementation of legal protection for overtime workers and what are the inhibiting factors in the implementation of legal protection for workers who work overtime at CV. DM Pekalongan. This research uses a statute approach, conceptual approach, and legal sociology approach. The data collection techniques through interviews and literature. The results of this study indicate that CV. DM Pekalongan has not fully implemented legal protection for overtime workers in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Employment. The obstacles in the implementation of legal protection for overtime violation at CV DM Pekalongan such as; The imbalance between employee count and work targets. So that, the employees can't completed their job therefore they have to work more time and it is also need planning in order completion less than optimal. the current shortage of manpower and some workers don't have enough skills to their field work. In addition, there are several other factors. Such as; the lack of control from manpower departement at Pekalongan city. So that, the companies are not aware of the regulations and understand the obligations.

Keywords: Legal Protection; Labour; Overtime Violations.

PENDAHULUAN

Menurut Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia (SDM) yang penting pada suatu perusahaan. Dengan adanya tenaga kerja perusahaan dapat mencapai tujuannya yaitu untuk mencapai penjualan output dengan optimal sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dalam mewujudkan misi dan visi suatu perusahaan maka perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka sudah sewajarnya bagi pemerintah untuk melindungi dan memperhatikan para tenaga kerja ini, karena tanpa mereka pembangunan di Indonesia tidak bisa terlaksana.¹

Perusahaan memperkerjakan karyawan atau buruhnya dengan cara melebihi jam kerja, agar jumlah pesanan dari pembeli bisa dicukupi. Perusahaan harus membayar upah lembur karena itu adalah hak dari pekerja atau buruh. Bagi perusahaan, upah minimum merupakan kewajiban yang harus dipenuhi.² Era globalisasi adalah era dimana segala perkembangan yang ada melaju dengan pesat, salah satu sektor yang memiliki perkembangan yang melaju pesat dalam berbagai sektor. Negara Indonesia merupakan negara yang sedang giat membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Pembangunan tersebut tentu didukung oleh para tenaga kerja yang bekerja untuk meningkatkan nama perusahaan tempat ia bekerja, serta memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Berdasarkan hal tersebut, maka sudah sewajarnya bagi pemerintah untuk melindungi dan memperhatikan para tenaga kerja ini, karena tanpa mereka pembangunan di Indonesia tidak bisa terlaksana. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.

Hak-hak dari tenaga kerja erat kaitannya atau sama halnya dengan Hak Asasi Manusia. Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Hak Asasi Manusia atau HAM sendiri adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya. yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.³

Dalam perkembangannya, tenaga kerja atau pekerja terkadang mendapatkan suatu hal yang tidak sesuai hak yang hendaknya didapatkan oleh tenaga kerja tersebut. Untuk melindungi hak-hak pekerja maka Pemerintah

¹ Nasution, A. Z, *Konsumen dan Hukum*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), hlm. 66

² Budiarta, I. N. P, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, (Malang: Setara Press, 2016), hlm 47

³ Republik Indonesia, Undang-undang Tentang HAM, Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999

menetapkan kebijakan dalam bentuk Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Akan tetapi sampai saat masih sering terjadi masalah terkait ketenagakerjaan walaupun peraturan yang mengatur ketenagakerjaan sudah ditetapkan. Seperti yang kita ketahui juga bahwa banyak perusahaan yang berdiri dan berkembang dengan baik dan pesat, hal ini tentu saja mempengaruhi pekerja. Seperti salah satu masalah yang sering terjadi adalah pelanggaran jam atau waktu kerja tenaga kerja dan tidak membayarkan upah kerja lembur apabila pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pelanggaran masalah tenaga kerja terkait waktu kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ini sering terjadi di perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang industri yang sedang melakukan kejar target dalam usaha produksinya. Masalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja, merupakan suatu hal yang menarik untuk dibahas.

CV. DM merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang garmen. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terdapat 8 responden mengatakan bahwa jam kerja dimulai dari pukul 07.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB dengan catatan sudah memenuhi target, jika belum memenuhi target maka tenaga kerja selesai pukul 18.00 WIB dan tidak dihitung lembur. Kemudian 4 responden lainnya mengatakan bahwa jika perusahaan sedang banyak pesanan seperti menjelang hari raya, tenaga kerja selesai pukul 20.00 WIB untuk memenuhi target akan tetapi tidak dihitung lembur.

Sedangkan peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85 dan Undang- Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Dimana Pasal 77 ayat 1, UU No.13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Sebagaimana telah diuraikan diatas, sebagai acuan dalam pembahasan tersebut maka dapat dirumuskan masalah yang dianalisis dalam penelitian ini adalah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja dan faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja pada badan usaha CV. DM Pekalongan.

TINJAUAN PUSTAKA

Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Imam Soepomo, Hukum Ketenagakerjaan diartikan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian itu identik dengan pengertian hukum perburuhan. Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan lebih luas dari pada hukum perburuhan. Hukum ketenagakerjaan dalam arti luas tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan pengusaha, tetapi juga pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab sendiri.

Menurut Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia tenaga kerja. Di Indonesia pengaturan tentang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan dalam undang-undang itu bahwa hukum ketenagakerjaan ialah himpunan peraturan mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Fungsi Hukum Ketenagakerjaan menurut Profesor Mochtar Kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sarana pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia kearah yang diharapkan oleh pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan.

Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan

perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja. Tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri ialah sebagai berikut :⁴

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sumber Hukum Ketenagakerjaan antara lain:

- a. Peraturan Perundang-undangan.
- b. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
- c. Traktat
- d. Kebiasaan

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Perlindungan hukum terdiri dari dua kata, yaitu perlindungan dan hukum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan: (1) tempat berlindung; (2) perbuatan atau hal dan sebagainya memperlindungi. Maka perlindungan merupakan perbuatan melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada yang lemah.⁵ Sedangkan menurut Kamus Hukum pengertian hukum adalah "peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan".⁶

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁷ Perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum untuk kemudian ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan yang perlu untuk dilindungi tersebut dalam sebuah hukum. Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁸ Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu

⁴ Republik Indonesia, Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997

⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/> perlindungan. Diakses tanggal 15 Maret 2023

⁶ R.Subekti, dan Tjitrosoedibio, Kamus Hukum, (Jakarta :Pradnya Paramita, 1999), hlm. 49

⁷ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, (Bandung: Citra Aditya, 2014), hlm.74

⁸ Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25

sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:⁹

a. Perlindungan atas Hak-Hak Dasar Pekerja

Objek perlindungan ini sebagai berikut:

- 1) Perlindungan pekerja perempuan berkaitan dengan:
 - a) Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.
 - b) Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
 - c) Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan.
 - d) Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.
- 2) Perlindungan terhadap Pekerja Anak.
Pekerja anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73, dan Pasal 74 Ayat (1) Undang undang Ketenagakerjaan.
- 3) Perlindungan bagi Penyandang Disabilitas.
Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan pelindung diri.

⁹ Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm.49

b. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja, seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Untuk itu, pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

c. Perlindungan atas Jaminan Sosial Pekerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu suatu perlindungan bagi pekerja atau buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja atau buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14, dan Pasal 15, serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

d. Perlindungan atas Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan diterangkan bahwa:

"Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua".

Upah yang dibayarkan kepada pekerja harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap upah pekerja meliputi:

- 1) Upah minimum;

- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; dan
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memuat beberapa kebijakan pengupahan yang meliputi:

- 1) Upah minimum.
- 2) Struktur dan skala upah.
- 3) Upah kerja lembur.
- 4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.
- 5) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- 7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.¹⁰

Kebijakan pengupahan diatas tiada lain dimaksudkan untuk menjamin pemenuhan kehidupan yang layak bagi buruh. Dengan kebijakan pengupahan yang dibuat pemerintah tersebut diharapkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normative empiris. Penelitian hukum normatif-empiris (terapan), merupakan penelitian yang mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan dokumen tertulis secara in action (faktual) pada suatu peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat. Pengkajian tersebut bertujuan untuk memastikan apakah hasil penerapan hukum pada peristiwa hukum in concreto sesuai atau tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Atau dengan kata lain apakah ketentuan peraturan perundang-undangan telah dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga pihak-pihak yang berkepentingan mencapai tujuannya atau tidak.¹¹

Dalam penelitian hukum normatif-empiris terdapat gabungan dua tahap kajian, yakni tahap pertama, kajian mengenai hukum normatif (peraturan perundang-undangan), dan tahap yang kedua, kajian hukum empiris berupa penerapan (implementasi) pada peristiwa hukum in concreto guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penelitian hukum normatif-empiris membutuhkan data sekunder dan data primer.¹² Pelaksanaan atau implementasi hukum

¹⁰ Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dapat melindungi buruh agar buruh dapat memenuhi kebutuhannya sendiri maupun keluarganya.

¹¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm 53

¹² Abdulkadir Muhammad, *Ibid.*, hlm. 53

diwujudkan melalui perbuatan nyata (real action) dan dokumen hukum (legal document).

Berdasarkan hasil penerapan (pelaksanaan atau implementasi) hukum dapat dipahami, apakah ketentuan peraturan perundang-undangan telah dilaksanakan sebagaimana patutnya atau tidak. Hal ini dapat diketahui dari hasil penerapan hukum. Apabila hasil yang telah ditentukan telah dicapai, berarti ketentuan (norma) itu sudah dilaksanakan sebagaimana patutnya (mestinya). Apabila hasilnya tidak tercapai atau walaupun tercapai tidak sebagaimana patutnya, berarti ketentuan (norma) tidak sesuai dengan pelaksanaannya.¹³

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Jam Kerja pada CV. DM Pekalongan

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁴ Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:¹⁵

- a. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya;
- b. Jaminan kepastian hukum;
- c. Berkaitan dengan hak-hak warganegara;
- d. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Bab 1 Pasal 1 ayat 1 menyebutkan: "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja." Pasal tersebut dapat dimaknai bahwa untuk terpenuhinya kebutuhan masyarakat, maka faktor tenaga kerja harus diperhatikan, mulai dari diberikannya pengarahan, pembinaan, dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang sematamata bertujuan untuk terciptanya kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Adapun beberapa aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diantaranya: Keselamatan dan kesehatan kerja; Program jaminan sosial tenaga kerja; Waktu kerja; Upah; dan Cuti. Perlindungan hukum terhadap jam kerja tenaga kerja yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana Pasal 77 ayat 1, Undang Undang No.13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem,

¹³ Ibid., hlm. 54.

¹⁴ Setiono, "Rule of Law (Supermasi Hukum)", Tesis, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, (2004), hlm 60

¹⁵ Hetty Panggabean, Perlindungan Hukum Praktik Klinik Kebidanan, (Yogyakarta :Budi Utama, 2018), hlm.65

yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Mengenai kewajiban pengusaha memberikan upah bagi pekerja yang lembur, tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 88 ayat 3 huruf b menyebutkan bahwa upah kerja lembur merupakan salah satu bagian dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Untuk peraturan pelaksanaannya, pada tahun 2004, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Untuk peraturan pelaksanaannya, pada tahun 2004, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Terkait pengaturan mengenai kewajiban pengusaha memperkerjakan buruh melebihi waktu jam kerja/lembur dan cara pengupahan diatur jelas dalam KepMen ini yaitu dari Pasal 7 sampai Pasal 10. Adapun penjabaran dari Pasal 7 sampai Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, antara lain pada Pasal 7 diatur mengenai kewajiban pengusaha dalam memperkerjakan pekerja melebihi waktu jam kerja, adapun bunyi dari pasal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 7

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
 - a. membayar upah kerja lembur;
 - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
- (2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Selanjutnya pada pasal 8 sampai dengan pasal 10 diatur mengenai sistem pemberian upah bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja, adapun bunyi pasal 8 sampai dengan pasal 10 tersebut, adalah sebagai berikut:

Pasal 8

- (1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.
- (2) Cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan.

Pasal 9

- (1) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah dari upah minimum setempat.

Pasal 10

- (1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.
- (2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Dilihat dari pengaturan dalam Keputusan Menteri diatas, mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur secara rinci sudah diatur secara jelas. Maka dari itu, para pengusaha wajib untuk melaksanakannya. CV DM Pekalongan sudah mengatur jadwal dan waktu kerja yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama yaitu hari kerja dalam satu minggu adalah 6 hari dan istirahat mingguan pada hari Minggu dengan jam kerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu dengan catatan sudah memenuhi target harian. Dari hasil wawancara peneliti CV DM Pekalongan belum sepenuhnya sesuai dengan aturan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 77 dan Pasal 78. Menurut tenaga kerja bagian produksi cutting jam kerja dimulai dari pukul 07.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB dengan catatan sudah memenuhi target, jika belum memenuhi target maka tenaga kerja selesai pukul 18.00 WIB dan tidak dihitung lembur.

Menurut tenaga kerja bagian administrasi jam kerja tidak sesuai dengan aturan Undang-Undang karena permintaan pesanan yang banyak sehingga berpengaruh dengan target harian yang harus diproduksi. Jika jam kerja melebihi batas jam kerja tidak diberikan upah lembur karena sudah sesuai dengan kesepakatan bahwa berhentinya jam kerja tergantung dengan terpenuhinya target, padahal target setiap harinya berubah-ubah. Tenaga kerja tersebut tidak berani untuk memberi kritik terhadap perusahaan karena menyadari masih butuh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut tenaga kerja bagian finishing saat pesanan banyak seperti mendekati hari raya, tenaga kerja diminta berangkat di hari libur dan dianggap

lembur disampaikan secara lisan oleh pemilik namun setelah dicek slip gaji hari tersebut tidak dihitung lembur. Dalam pandangan Prof. R. Subekti bahwa adanya kaitan hukum yang timbul akibat dari perjanjian yang dimana dilakukan untuk mengikat diri pada satu orang atau lebih dari satu orang untuk melakukan suatu perbuatan ataupun tidak melakukan perbuatan tersebut. Maka dengan itu CV DM Pekalongan sudah seharusnya memenuhi perjanjian. Karena dengan telah dilaksanakan suatu perjanjian akan berdampak bagi tenaga kerja.

Pemilik CV. DM Pekalongan mengakui bahwa jam kerja di CV tersebut memang belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan karena mengandalkan tenaga manusia yang bekerja dipengaruhi oleh mood sehingga mempengaruhi proses produksi. Pemilik CV DM Pekalongan menjelaskan selisih antar tenaga kerja atau terlalu sering berbicara dengan rekan kerja dapat menghambat dalam mencapai jumlah target produksi dan menjadi penyebab adanya kecelakaan kerja. Menurut Pemilik CV DM Pekalongan sudah sering mendapat monitoring maupun edukasi terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kota Pekalongan. Beliau mengatakan bahwa akan berusaha memperbaiki jam kerja tenaga kerja dengan menambah jumlah karyawan dan alat produksi sehingga diharapkan akan membantu mempercepat dan mempermudah kinerja tenaga kerja dalam memenuhi target produksi.

Bagian humas Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan menjelaskan bahwa banyak perusahaan bidang garment yang memberlakukan jam kerja melebihi batas jam kerja karena untuk memenuhi target produksi. Beliau mengatakan bahwa sering mendapat pengaduan dari tenaga kerja bidang garment terkait jam kerja dan upah lembur yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, beliau mengatakan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan sudah rutin melakukan monitoring terhadap perusahaan yang dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan aturan Ketenagakerjaan. Beliau mengatakan kami akan lebih tegas dalam memberikan peringatan untuk perusahaan khususnya di bidang garment untuk memberlakukan jam kerja dan upah lembur sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dilihat dari penjelasan yang telah diuraikan di atas, pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja melebihi batas jam kerja di CV. DM Pekalongan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, khususnya terhadap jam kerja yang melebihi batas jam kerja dan tidak dibayar upah lembur. Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan bahwa pengusaha wajib memberikan upah bagi pekerja yang lembur, tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 88 ayat 3 huruf b menyebutkan bahwa upah kerja lembur merupakan salah satu bagian dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Jam Kerja Pada CV. DM Pekalongan

CV. DM Pekalongan sudah beroperasi selama 9 tahun sejak didirikan pada tahun 2014 sampai dengan sekarang. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tentunya akan timbul hambatan-hambatan serta apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini adanya banyak aspek yang akan menghambat perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, antara lain prosedur pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan serta hubungan pengusaha dan tenaga kerja dalam perwujudan pelaksanaan perlindungan hukum. Kurangnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan kurangnya kesadaran hukum juga menjadi faktor penghambat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas jam kerja di CV. DM Pekalongan.

Bagian pengawasan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan menjelaskan faktor yang menjadi penghambat pabrik garment untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja melebihi batas adalah karena banyaknya permintaan konsumen sehingga dari perusahaan menerapkan sistem kejar target. Kendala yang dihadapi Dinas Perindustrian dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan data yang diperlukan sering tidak lengkap dan pegawai pengawas tidak bisa bertemu langsung dengan pimpinan perusahaan dikarenakan sedang keluar atau tidak ada di tempat untuk alasan keperluan tertentu. Selain itu Jumlah pegawai pengawas yang sangat minim atau terbatas sehingga tidaksebanding dengan jumlah perusahaan yang akan diperiksa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan akan berupaya memberikan pengawasan dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.¹⁶

Dalam penjelasan dari Pemilik CV. DM Pekalongan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerjanya, tidak jarang beliau mengalami hambatan-hambatan. Ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan tidak bisa dilakukan sepenuhnya karena dalam situasi serta kondisi tertentu tidak memungkinkan untuk menaati sepenuhnya, terlebih lagi dalam bidang bisnis produksi yang penuh dengan tuntutan dari pihak konsumen. Adapun faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja ini perusahaan CV. DM Pekalongan, antara lain sebagai berikut:

- a. **Perencanaan Dalam Penyelesaian Pesanan Kurang Maksimal**
Maksud perencanaan dalam penyelesaian pesanan adalah lebih kepada manajemen penerimaan pesanan sampai dengan proses penyelesaian (finishing) serta pengiriman barang pesanan ke tangan pembeli. Perencanaan dalam penyelesaian pesanan dari konsumen yang membeli barang serta untuk mengirim barang tepat waktu merupakan salah satu

¹⁶ Amri, Wawancara dengan penulis, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan, 6 Maret 2023

faktor penghambat untuk melaksanakan ketentuan waktu jam lembur sesuai undang-undang.

b. Kurang Maksimalnya Kinerja Pekerja Untuk Mengerjakan Suatu Produksi Barang

Berdasarkan penjelasan dari Pemilik CV DM Pekalongan, dalam melaksanakan produksi kurang maksimal sehingga perlu dilakukan tambahan waktu kerja untuk memaksimalkan pekerjaannya. Hal tersebut menurut beliau adalah hal yang manusiawi, karena manusia tidak luput juga dari kesalahan.

c. Kurangnya Tenaga Kerja Yang Dimiliki Saat Ini

Jumlah pekerja dirasa masih kurang, terlebih lagi apabila terdapat order barang yang memerlukan tenaga lebih, tentu jumlah tersebut masih kurang. Berdasarkan penjelasan dari Pemilik CV DM Pekalongan, perusahaannya menerima pesanan barang dalam jumlah yang besar.

d. Beberapa Pekerja Masih Belum Memiliki Skill Yang Sesuai Dengan Bidang Kerjanya

Berdasarkan penjelasan dari Pemilik CV DM Pekalongan, hal tersebut memang menjadi kendala dalam proses produksi, sehingga waktu pengerjaan menjadi molor serta mengganggu perencanaan penyelesaian pesanan. Dengan molornya waktu pengerjaan yang tanggung jawab pekerja harus diselesaikan dengan adanya waktu lembur.

Dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi para pekerja, memang kerap kali suatu perusahaan tidak luput dari hambatan hambatan yang dialami. Namun, sebagai perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan pekerjanya juga bukan hanya konsumen, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu upaya-upaya dalam menangani hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja, dalam hal ini perlindungan bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja lembur.

Adapun upaya yang dilakukan CV. DM Pekalongan dalam pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja, berdasarkan penjelasan Direktur CV. DM Pekalongan antara lain sebagai berikut:

a. Selalu Meminta Persetujuan Dari Pekerja Dalam Melakukan Penambahan Waktu Kerja Berkaitan Dengan Perencanaan Penyelesaian Pesanan

Selalu meminta persetujuan dari pihak pekerja apabila ingin menerapkan penambahan waktu kerja bagi para pekerjanya berkaitan dengan perencanaan penyelesaian pesanan. Hal tersebut dilakukan beliau dikarenakan alasan kemanusiaan, dalam memperkerjakan seseorang, tentu orang tersebut tidak selalu kuat dalam bekerja, pasti terdapat rasa lelah, serta itu menurut beliau adalah hal yang manusiawi.

- b. Berusaha Mencari Tenaga Kerja Lebih Di Bidang Produksi
Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu faktor penghambat dari pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang melebihi waktu jam kerja di CV. DM Pekalongan ini adalah faktor kekurangan tenaga kerja yang dimiliki saat ini yang berimplikasi juga kepada perencanaan penyelesaian pesanan yang tidak tepat waktu. Berdasarkan hambatan tersebut, CV. DM Pekalongan selalu berusaha mencari tenaga kerja lebih untuk meminimalisir pekerjanya untuk melakukan kerja lembur. Salah satu solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mencari pekerja dengan sistem borongan sehingga dapat juga menekan ongkos produksi.¹⁷

KESIMPULAN

Dari uraian diatas maka penulis dapat mengambil simpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas jam kerja pada CV. DM Pekalongan belum sepenuhnya sesuai dengan Undang Undang No 13 Tahun 2003. Adapun poin yang belum dilaksanakan adalah mengenai jam kerja dan pemberian upah lembur.
2. Faktor penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja melebihi Batas Jam Kerja di CV. DM Pekalongan yaitu kurangnya jumlah pekerja dalam menyelesaikan pesanan dan kurangnya pengawasan dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan sehingga perusahaan kurang sadar hukum dan mengerti akan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm 53
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Budiarta, I. N. P, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, (Malang: Setara Press, 2016), hlm 47
- Budiarta, I. N. P, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*. Setara Press Retrieved, Malang, 2016.
- Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. PT. Citra, Bandung, 2000.
- Dewa Gede Atmadja dan I Nyoman Putu Budiarta, *Teori-Teori Hukum*, Setara Press, Malang, 2018.

¹⁷ Ibu D, wawancara dengan penulis, rekaman, Pekalongan, 6 Maret 2023

- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia* Cetakan ke 5, Erlangga, Jakarta, 1996
- Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2006
- Hetty Panggabean, *Perlindungan Hukum Praktik Klinik Kebidanan*, (Yogyakarta :Budi Utama, 2018), hlm.65
- Nasution, A. Z, *Konsumen dan Hukum*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), hlm. 66
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25
- R.Subekti, dan Tjitrosoedibio, *Kamus Hukum*, (Jakarta :Pradnya Paramita, 1999), hlm. 49
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya, 2014), hlm.74
- Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm.49.

Jurnal

- Setiono, "*Rule of Law (Supermasi Hukum)*", Tesis, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, (2004), hlm 60.

Perundang-Undangan

- Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dapat melindungi buruh agar buruh dapat memenuhi kebutuhannya sendiri maupun keluarganya.
- Republik Indonesia, Undang-undang Tentang HAM, Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999
- Republik Indonesia, Undang-undang Tentang Ketenagkerjaan, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997

Internet

- Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/> perlindungan. Diakses tanggal 15 Maret 2023.