

Analisis Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Berdasarkan UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 (Studi Kasus CV Cakra Utama Depok)

Adelya¹, Suherman²

¹ Fakultas Hukum, UPN “Veteran” Jakarta,

² Fakultas Hukum, UPN “Veteran” Jakarta,

Corresponding email: suherman@upnvj.ac.id

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur dan upah lembur pada CV Cakra Utama. Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di CV Cakra Utama Depok, serta sanksi hukum yang diatur apabila CV Cakra Utama memberikan upah tidak sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur di CV Cakra Utama belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan ketentuan pada Pasal 21 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu, namun CV Cakra Utama memperkerjakan lembur pekerjanya terkadang sampai 7 jam dalam 1 hari. Selain itu, perlindungan hukum terhadap pemberian upah kerja lembur juga belum sepenuhnya

dilakukan sesuai dengan ketentuan pada Pasal 31 PP 35/2021. Penelitian menemukan juga bahwa upah minimum yang diberikan CV Cakra Utama belum sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi Jawa Barat khususnya di wilayah Kota Depok yang dimana Bengkel las termasuk dalam kategori UKM (Usaha Kecil Menengah).

Kata Kunci: *Pekerja/Buruh, Upah, Lembur, CV Cakra Utama*

A. Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan tonggak utama suatu bangsa yang sangat berpengaruh terhadap seluruh perkembangan perekonomian di dunia.⁶³¹ Tenaga kerja tidak terlepas dari pembangunan dan kehidupan, oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan, dan penegakan hukum untuk kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai peraturan-peraturan yang mengatur tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁶³² Menurut Mochtar Kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia kearah yang diharapkan oleh pembangunan.⁶³³ Oleh karena itu, Negara memberikan perlindungan untuk segenap rakyat Indonesia khususnya bagi para pekerja yang tertuang dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 yang mengamanatkan bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".⁶³⁴ Sebagai perwujudan dari amanat Undang-Undang Dasar tersebut, Negara memberikan perlindungan khususnya bagi pekerja dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.⁶³⁵

631 Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi. 1, Cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika 2010), h. 6.

632 Arliman, L. (2017). *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. *Jurnal Selat*, 5(1), 74-87.

633 *Ibid.*

634 ARIE JELITA KURNIATI, Y. O. H. A. N. A. (2016). *PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH KERJA LEMBUR PEKERJA PT. BANK DANAMON DI KAB. SEKADAU* (Doctoral dissertation, UAJY).

635 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Masalah ketenagakerjaan masih menjadi perhatian di Indonesia seiring dengan perkembangan ekonomi. Masalah yang menyangkut tentang ketenagakerjaan mulai dari upah, waktu istirahat, waktu kerja lembur, dan lain sebagainya masih menjadi sorotan dan suatu permasalahan yang problematik, terlebih Indonesia masih merupakan negara berkembang. Permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa hampir semua aksi buruh di Indonesia dalam rangka memperingati hari buruh sedunia (mayday) selalu menuntut keadilan atas dasar kemanusiaan.⁶³⁶ Para buruh selalu meneriakan tentang sistem kerja kontrak, upah, dan lain sebagainya yang semuanya berujung pada kesejahteraan para pekerja. Hal ini justru oleh sebagian kalangan dianggap ironi sebab secara konstitusional, Undang-Undang Dasar 1945 telah menggariskan bahwa setiap warga negara kedudukannya sama di dalam hukum, berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan berhak untuk hidup serta berhak untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Memperoleh upah merupakan hak setiap pekerja sebagai penghargaan bagi pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Pemerintah juga memberikan perlindungan upah bagi pekerja dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 1 ayat 6 menyatakan bahwa *“Upah adalah 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”*. Dalam memberikan upah bagi pekerja/buruh, pengusaha atau pemberi kerja harus memberikan upah sesuai dengan upah minimum Kabupaten dan bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal diberikan upah kerja lembur yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya persoalan upah berada pada ranah pribadi

636 Arliman, L. (2017). Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jurnal Selat, 5(1), 74-87.

antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga besarnya tergantung pada kesepakatan kedua belah pihak. Persoalan yang muncul kemudian adalah terkait dengan posisi tawar menawar masing-masing, bahwa pekerja/buruh berada pada posisi yang lebih membutuhkan sehingga menempatkan pekerja/buruh pada posisi yang rendah, maka yang terjadi justru para pekerja hanya diminta untuk menyetujui hal-hal yang diinginkan oleh pemberi kerja/pengusaha, termasuk upah. Selain perlindungan terhadap hak upah pekerja/buruh, hak yang dilindungi oleh hukum adalah hak waktu kerja. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan masalah yang dialami oleh setiap orang yang tinggal di kota-kota besar. Jika kita memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka seharusnya ada masa dimana kita harus bekerja dan masa dimana kita harus bisa menikmati kehidupan dalam keluarga secara utuh.⁶³⁷ Keduanya harus berjalan seimbang sehingga energi yang ada pada setiap diri manusia berjalan secara maksimal, oleh karena itu waktu kerja yang dibebankan bagi pekerja merupakan waktu kerja normal diatur dalam Pasal 1 Ayat 7 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:⁶³⁸

1. 7 jam untuk satu hari dan 40 jam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.
2. 8 jam untuk satu hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Bagi pengusaha yang mempekerjakan lembur pekerja nya harus dengan perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan, kemudian dibuat daftar pekerja yang bersedia lembur dengan ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan dan pengusaha.⁶³⁹ Pengusaha harus membuat

637 Rahmawulandari, - (2014) PELAKSANAAN KETENTUAN WAKTU KERJA LEMBUR (WKL) DAN UPAHKERJA LEMBUR (UKL) MENURUT PERATURANPERUNDANG-UNDANGAN MENGENAI KETENAGAKERJAAN DI PT. ARGA ARTA UTAMA. Skripsi thesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

638 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

639 Yulianto, T. (2015). Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu

daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja yang bekerja lembur dan jangka waktu lembur. Perhitungan upah kerja lembur yang akan diberikan berdasarkan pada upah bulanan dan cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.⁶⁴⁰ Apabila pengusaha memberikan upah kerja lembur yang lebih menguntungkan atau mensejahterakan pekerja maka perhitungan dengan besarnya upah bulanan tidak digunakan.

Dari observasi penelitian yang dilakukan di CV Cakra Utama, diperoleh informasi bahwa CV Cakra Utama belum memiliki struktur organisasi secara tertulis. Pada bagian pencatatan waktu kehadiran dan jam pulang karyawan tidak tetap serta sering mengalami kesalahan karena pencatatan daftar kehadiran masih menggunakan manual. Oleh karena tidak memiliki struktur organisasi yang tertulis, maka dalam hal penetapan waktu kerja lembur tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 termasuk dalam hal waktu istirahat karyawan. Apabila banyak nya permintaan pesanan dari client yang harus diselesaikan tepat waktu, para karyawan CV Cakra Utama tidak mendapatkan waktu istirahat selama seminggu. Selain itu, karyawan yang bekerja pada bagian produksi tidak menerima upah kerja lembur yang sesuai dengan sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk meneliti dalam kaitannya dengan “Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus CV Cakra Utama).

Dari latar belakang diatas maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut yaitu bagaimana pengaturan ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di CV Cakra Utama Depok berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 dan Apa sanksi hukum yang diatur apabila CV Cakra Utama memberikan upah tidak sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023.

Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur. Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial, 11(2)

640 Pasal 32 ayat (1) dan (2) PP 35/2021

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah yuridis normatif dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁶⁴¹ Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden sebagai data utama nya, yang dilakukan dengan wawancara.

Penelitian hukum memerlukan metode pendekatan masalah yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek guna menjawab isu hukum yang ada. Pendekatan masalah yang dipakai dalam penelitian hukum ini yaitu menggunakan pendekatan perundang undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan ini yaitu menggunakan regulasi. Pendekatan kasus yaitu untuk mempelajari suatu kasus guna memperoleh gambaran terhadap dampak dimensi penormaam dalam suatu aturan hukum dalam praktik hukum, sera menggunakan hasil analisis nya untuk bahan masukan (*in put*) dalam eksplanasi hukum.⁶⁴²

C. Hasil dan Pembahasan

1. CV Cakra Utama

Dunia industri di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat, perkembangan industri ini tidak lepas dari sektor formal dan informal. Sektor informal, diartikan sebagai cara melakukan pekerjaan apapun dengan karakteristik mudah dimasuki, bersandar pada sumber daya lokal, usaha milik sendiri, beroperasi pada skala kecil, padat karya dan teknologi adaptif, memiliki keahlian di luar sistem pendidikan formal, tidak terkena langsung regulasi, dan pasarnya kompetitif.⁶⁴³ Salah satu perkembangan industri informal

641 Soerjono Soekanto, 2007, Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, h. 51.

642 Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Kencana. Jakarta.

643 Suryanto, D., Ginanjar, R., & Fathimah, A. (2020). Hubungan Risiko Ergonomi

yaitu bidang pengelasan. Pengelasan adalah teknik penyambungan antara dua buah logam atau lebih dengan memanfaatkan energi panas. Ketika merancang suatu konstruksi permesinan atau bangunan yang menggunakan sambungan las banyak faktor yang harus diperhatikan seperti keahlian dalam mengelas, pengetahuan yang memadai tentang prosedur pengelasan, sifat-sifat bahan yang akan di las dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan objek penelitian dengan CV Cakra Utama. CV Cakra Utama merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perbengkelan las yang beralamat di Jl. Wisma Cakra No. 12 Limo, Depok – Jawa Barat. CV Cakra Utama didirikan oleh Bapak Samsu pada tahun 2000. CV Cakra Utama memfokuskan dirinya untuk melayani jasa pengelasan besi meliputi Wrought Iron Arts (Tempa Ornamen) dan Minimalis Arts.

CV Cakra Utama sendiri dimulai dari sebuah halaman kecil rumah yang digunakan sebagai kantor dan merangkap sebagai Gudang serta tempat produksi, dengan hanya mempekerjakan seorang pegawai yang sedikit dan merangkap jabatan. Dan pada waktu itu barang atau produk yang diproduksi atau dijual pun masih sangat sedikit dan terbatas. Seiring berjalannya waktu, CV Cakra Utama mulai dipercaya dan ditunjuk oleh beberapa Perusahaan multinasional/principal untuk memproduksi produk permintaan mereka untuk daerah Depok dan sekitarnya dengan status resmi sebagai Produsen dari Perusahaan-perusahaan tersebut. Sehingga pada tahun 2014, CV Cakra Utama membuka cabang 1 (satu) di daerah Pendowo Ujung, Grogol, Depok – Jawa Barat.

Pada saat ini CV Cakra Utama sudah mengcover atau meliputi area yang cukup melebar yaitu JABODETABEK (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi). Untuk menjalankan operasinya, CV Cakra Utama memiliki karyawan berjumlah 22 orang yang terdiri dari 1 (satu) karyawan di bagian sekretaris, 1 (satu) karyawan di bagian keuangan, 14 karyawan di bagian lapangan, 3 karyawan di bagian cabang, dan 3 karyawan di bagian pusat. Untuk lebih jelasnya, berikut merupakan struktur organisasi pada CV Cakra Utama:

Dengan Keluhan Musculoskeletal Disorders (MSDs) Pada Pekerja Informal Bengkel Las Di Kelurahan Sawangan Baru Dan Kelurahan Pasir Putih Kota Depok Tahun 2019. Promotor, 3(1), 41-49.

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi CV Cakra Utama



Untuk membayar 22 (dua puluh dua) karyawan tersebut, maka setiap bulannya CV Cakra Utama mengeluarkan biaya gaji pokok, upah makan, dan upah lembur. Untuk lebih jelasnya, berikut terlampir daftar gaji karyawan dan daftar uang makan karyawan CV Cakra Utama:

Tabel 3. 1 Daftar Gaji Karyawan Bulan Januari 2023

No	Nama Karyawan	Jabatan	Jumlah Kehadiran	Gaji/Hari	Gaji/Bulan
1.	Abas	Kepala Produksi	27 Hari	Rp140.000	Rp3.780.000
2.	Arya	Produksi	30 Hari	Rp130.000	Rp3.900.000
3.	Arif	Helper	5 Hari	Rp125.000	Rp625.000
4.	Abdul	Finishing	19 Hari	Rp140.000	Rp2.660.000
5.	AKA	Produksi	27 Hari	Rp130.000	Rp3.510.000
DST					

Tabel 3. 2 Daftar Uang Makan Karyawan

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Jumlah Kehadiran	Perhari	Jumlah
1.	Abas	Kepala Produksi	27 Hari	Rp30.000	Rp810.000
2.	Arya	Produksi	30 Hari	Rp30.000	Rp900.000
3.	Arif	Helper	5 Hari	Rp30.000	Rp150.000
4.	Abdul	Finishing	19 Hari	Rp30.000	Rp570.000
5.	AKA	Produksi	27 Hari	Rp30.000	Rp810.000
DST					

Berdasarkan tabel daftar gaji karyawan CV Cakra Utama diatas, apabila karyawan tidak masuk kerja karena sakit, izin atau sebab-sebab lain, maka hal tersebut akan mempengaruhi gaji pokok karyawan. Untuk pembayaran gaji dilakukan oleh bagian keuangan dengan cara memberikan gaji langsung kepada karyawan (tunai) atau melalui rekening bank (transfer).

2. Pengaturan Sistem Waktu Kerja, Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Upaya membangun masyarakat Indonesia seutuhnya, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja turut mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang tidak disebutkan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dianggap masih berlaku. Di dalamnya ditentukan hak dan kewajiban pekerja terkait waktu kerja, lembur, istirahat, dan cuti tahunan.

Ketentuan waktu kerja dalam Pasal 77 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa waktu kerja meliputi:⁶⁴⁴

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain ketentuan mengenai waktu kerja, ketentuan mengenai waktu kerja lembur pun tercantum dalam Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

644 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Namun demikian, Pasal 77 dan Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah diubah oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sehingga Pasal 77 dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja berbunyi:⁶⁴⁵

1. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 78 dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja berbunyi:

1. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.
3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

645 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

4. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Selain mengatur ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu kerja lembur, ketentuan mengenai pengupahan juga diatur di dalam Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, ketentuan Pasal 88 mengenai pengupahan diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

1. Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

3. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

3. Pengaturan Sistem Waktu dan Upah Kerja Lembur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021)

Setelah berlakunya Omnibus Law Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan tentang waktu dan upah kerja lembur sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 102 Tahun 2004 mengalami sejumlah perubahan dan sejumlah pasal dinyatakan tidak berlaku lagi. Perubahan yang dimaksud secara rinci tercantum dalam Pasal 26 sampai dengan Pasal 34 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Ketentuan dalam Peraturan Menteri inilah yang saat ini berlaku untuk menentukan waktu dan upah kerja lembur.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja Lembur (Kepmenaker 102/2004), ketentuan mengenai waktu kerja lembur menyebutkan bahwa:⁶⁴⁶

1. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu

646 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja Lembur (Kepmenaker 102/2004)

kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Namun ketentuan di dalam Kepmenaker 102/2004 sudah tidak berlaku, sehingga telah digantikan dengan Pasal 26 ayat (1) PP 35/2021 yang menegaskan bahwa:

1. Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 lebih panjang daripada aturan lama dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dan Kepmenaker 102/2004 yang mengatur waktu kerja lembur yang hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam/hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi. Hal mana dikhawatirkan dapat mempengaruhi kesehatan fisik maupun psikis pekerja karena semakin panjangnya waktu kerja.

Sementara yang dimaksud dengan Upah Kerja Lembur adalah upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu 29 Merujuk pada ketentuan pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35/2021, perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut:

1. Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka:
 - a. Penghitungan upah kerja lembur jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali upah sejam; jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam

- b. Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut: jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali upah sejam; jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
3. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka: perhitungan Upah Kerja Lembur jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam; jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

4. Pengaturan Sistem Upah Minimum Kota Depok Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun, sering kali pengusaha memberikan upah kepada pekerja terlalu rendah karena upah merupakan beban biaya produksi bagi perusahaan. Oleh karena itu, Pemerintah merumuskan kebijakan upah minimum untuk melindungi hak pekerja. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum merupakan ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja yang mempunyai masa kerja maksimal 1 (satu) tahun agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai Kebutuhan Hidup Minimum.

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu provinsi yang memiliki KHL rendah jika dibandingkan dengan provinsi lain. Hal ini dapat dilihat dari upah minimum yang mencerminkan standar hidup bagi tenaga kerja untuk memperoleh kebutuhan hidupnya. Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2019)⁶⁴⁷, tingkat

647 Husada, A. P., & Yuhan, R. J. (2022). Direct dan Indirect Effect: Determinan Upah

Upah Minimum Provinsi (UMP) di Jawa Barat termasuk salah satu peringkat terendah nasional setelah Jawa Timur dan Jawa Tengah. Tidak hanya itu, di tingkat kabupaten/kota juga masih terdapat kesenjangan yang cukup lebar antar daerah di Jawa Barat. Kesenjangan upah di Jawa Barat disebabkan adanya perbedaan kekuatan birokrasi pemerintahan dalam menetapkan upah minimum. Perbedaan sumber daya yang dimiliki tiap daerah juga menyebabkan sulitnya pemerintah melakukan pemerataan penetapan nilai UMK. Hal tersebut dikarenakan sejarah pembangunan ekonomi tiap daerah menjadi masalah utama dalam penentuan upah minimum. Upah Minimum Provinsi (disingkat UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Dahulu Upah Minimum Provinsi dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional Tingkat 1.⁶⁴⁸ UMP ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa Gubernur dapat menerapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu (Pasal 30 Ayat (1) PP 36/2021). Syarat tertentu yang dimaksud sehubungan dengan:⁶⁴⁹

- a. Rata-rata pertumbuhan ekonomi Kabupaten/Kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
- b. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi Kabupaten/Kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai Provinsi.

Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 22(1), 6.

648 Muhammad, O. PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI JAWA BARAT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI KASUS PT. KALIBATA SARANA DISTRINDO (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

649 <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum> (diakses pada tanggal 24 November)

Dalam hal syarat tertentu sebagaimana dimaksud diatas tidak terpenuhi atau dengan kata lain upah minimum Kabupaten/kota tidak lebih dari upah minimum Provinsi, maka Gubernur tidak dapat menerapkan upah minimum bagi Kabupaten/kota.

Besaran upah minimum Kota Depok di Provinsi Jawa Barat untuk tahun 2023 adalah sebesar Rp. 4.694.493,70. Besaran upah minimum tersebut berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776- Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai data upah minimum Kota Depok beberapa tahun sebelumnya beserta besar persentase kenaikannya yakni sebagai berikut.⁶⁵⁰

Tabel 3.3 Daftar Upah Minimum Provinsi Jawa Barat

Tahun	Upah Minimum	Kenaikan
2023	Rp4.694.493	7,25%
2022	Rp4.377.231	0,87%
2021	Rp4.339.514	3,27%
2020	Rp4.202.105	-

5. Pengaturan ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di CV Cakra Utama Depok berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023

Undang-Undang No. 11 tentang Cipta Kerja turut mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalamnya ditentukan hak dan kewajiban pekerja terkait waktu kerja, lembur, istirahat, dan cuti tahunan. Untuk mencapai tujuan di bidang ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menetapkan pengaturan baru terhadap empat Undang- Undang, salah satunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁵¹ Dengan demikian, Undang-Undang Cipta Kerja tidak meniadakan atau

650 <https://www.upah.id/upah-minimum-kota-depok/> (diakses pada tanggal 24 november 2023)

651 Christia, A. M. (2022). Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja.

menghapus Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang tidak disebutkan dalam Undang-Undang No. 11/2020 dianggap masih berlaku. Berkaitan dengan waktu kerja, Undang-Undang Cipta Kerja tidak membuat perubahan ketentuan. Ketentuan waktu kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja masih sama dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁵²

Undang-Undang Cipta Kerja memperpanjang batasan waktu lembur bagi pekerjanya. Sebelumnya, ketentuan waktu kerja lembur paling banyak adalah 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Ketentuan tersebut diubah menjadi paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Perubahan ketentuan lebih lanjut tentang waktu kerja lembur dan upah lembur juga ikut diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Sebelumnya, ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah lembur ditentukan oleh Kepmen. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah penentuannya menjadi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 22.⁶⁵³

Terkait waktu kerja dalam CV Cakra Utama, berdasarkan penjelasan Bapak Samsu, beliau mengatakan bahwa waktu normal bekerja dalam Perusahaannya yaitu dari jam 08.00 - 17.00 WIB. Namun, tidak jarang juga terdapat waktu kerja lebih atau lembur disaat-saat tertentu. Waktu kerja lembur yang beliau berikan kepada para pekerjanya yaitu berkisar jam 19.00 - 02.00 WIB (7 jam). Hal tersebut beliau berikan disaat pekerjaan dirasa kurang maksimal dan perlu ditambahkan waktu kerja, terlebih CV Cakra Utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbengkelan yang melakukan produksi barang, tentunya memerlukan waktu lebih dalam mengerjakan suatu barang pesanan.

652 Sie, Y. B. S. (2022). *Perlindungan Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Cv. Pratama Ayatama Kota Malang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation).

653 Mahatma Chryshna, *Undang-Undang Cipta Kerja : Ketentuan Waktu Kerja, Lembur, Istirahat, dan Cuti Tahunan*. [Kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/uu-cipta-kerja—ketentuan-waktu-kerja-lembur-istirahat-dan-cuti-tahunan](https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/uu-cipta-kerja—ketentuan-waktu-kerja-lembur-istirahat-dan-cuti-tahunan) diakses pada tanggal 17 Desember 2023 pukul 14.56 PM

Dalam melaksanakan waktu kerja lemburnya tersebut, Bapak Samsu mengatakan bahwa beliau sudah meminta persetujuan dari para karyawan sebelum memperkerjakan karyawan nya melebihi waktu jam kerja lembur. Hal tersebut dikonfirmasi oleh salah satu pekerja di CV Cakra Utama, yaitu Bapak Abdul Hadi, selaku pekerja dalam bidang helper. Berdasarkan penjelasan dengan Bapak Abdul Hadi, beliau mengatakan bahwa memang benar dalam melakukan kerja lembur, para pekerja sudah dimintai persetujuan terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber, peneliti menyimpulkan bahwa waktu kerja lembur di CV Cakra Utama belum sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pelaksanaan waktu kerja lembur di CV Cakra Utama dilakukan pada pukul 19.00 – 02.00 atau 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari, hal tersebut jelas tidak sesuai dengan ketentuan dalam PP 35/2021 yang menyatakan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan selama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari.

Selain itu, upah kerja lembur yang diberikan oleh pelaku usaha kepada pekerja nya belum sesuai dengan PP 35/2021. Hak dan kewajiban pengusaha dan penerima kerja harus seimbang. Pekerja memberikan pekerjaan yang baik dan profesional, maka pemberi kerja juga akan memberikan hak pekerja tanpa harus pekerja memintanya. Oleh karena hal tersebut, peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Ketentuan dalam peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Terkait bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja yang ditentukan, hal tersebut telah daitur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai kewajiban pengusaha memberikan upah kerja lembur tertulis dalam Pasal 88 ayat (3) huruf (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa

upah kerja lembur merupakan satu bagian dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Dengan demikian, negara menjamin hak pekerja/buruh terkait upah kerja lembur melalui ketentuan di atas.

Berdasarkan Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam waktu kerja lembur. Dengan demikian, perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut:

- a. Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka:
 - 1) Penghitungan upah kerja lembur jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali upah sejam; jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam
 - 2) Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut: jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali upah sejam; jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka: perhitungan Upah Kerja Lembur jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam; jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Tabel 4. 1 Perhitungan Upah Kerja Lembur

No.	Uraian	Keterangan
1.	Lembur Pada Hari Kerja	1. Satu jam pertama dibayar 1,5 kali upah sejam 2. Setiap jam berikutnya dibayar 2x upah sejam
2.	Lembur Pada Hari Libur Resmi atau Istirahat Mingguan untuk 6 Hari Kerja dan 40 Jam Seminggu	1. Jam ke-1 sampai jam ke-7, masing-masing dibayar 2 kali upah sejam 2. Jam ke-8 dibayar 3 kali upah sejam 3. Jam ke-9 sampai jam ke-11, masing-masing dibayar 4 kali upah sejam Untuk hari libur resmi yang jatuh pada hari kerja terpendek: 1. Jam ke-1 sampai jam ke-5, masing-masing dibayar 2 kali upah sejam 2. Jam ke-6 dibayar 3 kali upah sejam 3. Jam ke-7 sampai jam ke-9, masing-masing dibayar 4 kali upah sejam

Untuk upah pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja lembur di CV Cakra Utama, Bapak Samsu menjelaskan bahwa bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja lembur, beliau berikan upah. Sistem penghitungan upah yang diterapkan oleh beliau dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu dengan seberapa lama menjadi karyawan di CV Cakra Utama dan jabatan berdasarkan bidangnya. Berikut merupakan daftar upah lembur beberapa karyawan di CV Cakra Utama:

Tabel 4. 2 Daftar Upah Lembur Karyawan Bulan Januari 2023

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Jumlah Kehadiran	Lembur	Jumlah
1.	Abas	Kepala Produksi	5 hari	Rp 120.000	Rp 600.000
2.	Arya	Produksi	2 hari	Rp 110.000	Rp 220.000
3.	Arif	Helper	4 hari	Rp 120.000	Rp 480.000
4.	Abdul	Finishing	1 hari	Rp 110.000	Rp 110.000
5.	Aka	Produksi	2 hari	Rp 110.000	Rp 220.000
dst.					

Berdasarkan tabel di atas, upah kerja lembur di CV Cakra Utama tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Pasal 31 PP 35/21 tentang Upah Lembur. Berdasarkan hasil analisis peneliti, upah lembur yang seharusnya diberikan kepada karyawan CV Cakra Utama sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Daftar Upah Lembur Berdasarkan PP 35/21

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Jumlah Kehadiran	Lembur	Jumlah
1.	Abas	Kepala Produksi	5 hari	Rp 327.739	Rp 1.310.956
2.	Arya	Produksi	2 hari	Rp 304.330	Rp 608.660
3.	Arif	Helper	4 hari	Rp 289.278	Rp 1.157.112
4.	Abdul	Finishing	1 hari	Rp 327.739	Rp 327.739
5.	Aka	Produksi	2 hari	Rp 304.330	Rp 608.660
dst.					

Perhitungan upah lembur yang terlampir pada tabel diatas, berdasarkan dengan ketentuan dalam PP 35/21. Untuk lebih jelas nya, peneliti menggunakan 1 (satu) sampel sebagai contoh perhitungan upah kerja lembur karyawan CV Cakra Utama yang dilakukan pada hari biasa berdasarkan ketentuan dalam PP 35/21.

CV Cakra Utama menerapkan 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, yang dilaksanakan pada pukul 08.00 - 17.00 atau 9 (Sembilan) jam kerja dalam 1 (satu) hari. Dengan demikian, waktu kerja yang dilakukan Abas adalah 9 (Sembilan) jam sehari. Pada bulan Januari 2023, Abas harus melakukan kerja lembur selama 7 jam/hari selama 4 hari. Gaji yang didapat Abas pada bulan Januari adalah Rp4.200.000. Upah lembur yang didapatkan Abas dalam 1 (satu) jam sebesar Rp24.277 dengan perhitungan $1/175 \times$ gaji sebulan, upah lembur yang didapatkan Abas dalam 1 (satu) hari sebesar Rp36.415 dengan perhitungan lembur jam pertama $(1,5) \times$ upah lembur sejam, dan lembur jam selanjutnya $(2) \times$ upah lembur dalam sejam \times jam ke-2 hingga jam ke-7 sebesar Rp291.324. Sehingga total uang lembur yang diterima oleh Abas sebesar Rp327.739 untuk satu hari lembur kerja. Analisis tersebut peneliti tuangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Sampel Perhitungan Upah Lembur Abas

Perhitungan Upah Lembur Abas	
Upah Lembur 1 (satu) Jam ⁶⁵⁴	→ 1/173 x (gaji sebulan) → 1/173 x Rp4.200.000 → Rp24.277
Upah Lembur dalam 1 (satu) hari	1. Lembur jam pertama: → 1,5 x (upah lembur sejam) → 1,5 x Rp24.277 → Rp36.415 2. Lembur jam selanjutnya: → 2 x (upah lembur dalam sejam) x (jam ke-2 hingga jam ke-7) → 2 x Rp24.277 x 6 → Rp291.324
TOTAL	Rp 327.739

Berdasarkan hasil analisis peneliti, terdapat perbedaan dan selisih antara cara perhitungan CV Cakra Utama dengan cara perhitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Perbedaan dan selisih tersebut terdapat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Perbedaan Dan Selisih Perhitungan Upah Lembur CV Cakra utama dengan aturan Pemerintah)

Upah Lembur				
No.	Nama	CV Cakra Utama	Peraturan Pemerintah 35/21	Selisih
1.	Abas	Rp 120.000	Rp 327.739	Rp 207.739
2.	Arya	Rp 110.000	Rp 304.330	Rp 194.330
3.	Arif	Rp 120.000	Rp 289.278	Rp 169.278
4.	Abdul	Rp 110.000	Rp 327.739	Rp 217.739
5.	Aka	Rp 110.000	Rp 304.330	Rp 194.330

Dilihat dari hasil perbandingan dan perhitungan upah lembur yang telah dilakukan pada table diatas, terdapat perbedaan perhitungan dari yang ditetapkan CV Cakra Utama dengan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021. Dimana untuk perhitungan pemberian upah lembur CV Cakra Utama tidak berdasarkan perhitungan yang ⁶⁵⁴ Pasal 32 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

jelas, melainkan diputuskan langsung oleh pemilik tanpa mengikuti rumus perhitungan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Diketahui adanya selisih antara CV Cakra Utama dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, maka CV Cakra Utama didalam menentukan kriteria jam lembur karyawan setiap harinya tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan dari pemerintah dimana aturan pemerintah dalam menentukan kriteria jam lembur dalam sehari adalah jam kerja yang melebihi 4 jam dalam sehari secara umum dilihat dari absensi karyawan CV Cakra Utama sedangkan aturan dari CV Cakra Utama dalam menentukan kriteria jam lembur dalam sehari adalah dengan melihat time sheet karyawan setiap harinya.

Problematika yang sering terjadi di CV Cakra Utama mengenai ketenagakerjaan adalah terdapat pelanggaran waktu kerja lembur kepada pekerja, pembayaran upah lembur kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, serta upah minimum yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi Jawa Barat khusus nya di wilayah Kota Depok yang dimana Bengkel las termasuk dalam kategori UKM (Usaha Kecil Menengah) yang melayani jenis pengelasan seperti pembuatan, merakit, dan memperbaiki segala macam benda yang berbahan dasar besi.

Setiap tahun nya di wilayah Provinsi, Kabupaten/Kota di Indonesia mengalami kenaikan upah minimum,⁶⁵⁵ seperti di Provinsi Jawa Barat khususnya wilayah Depok. Pada tahun 2023, besaran upah minimum Kota Depok di Provinsi Jawa Barat adalah sebesar Rp4.694.493,70.⁶⁵⁶ Besaran upah minimum tersebut berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 tentang Upah

655 Muttaqien, Z. Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Karyawan PT. Pos Indonesia (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Depok 16400) (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

656 Muhammad, O. PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI JAWA BARAT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI KASUS PT. KALIBATA SARANA DISTRINDO (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023. Kenaikan UMP tersebut tidak luput dari keberatan pengusaha. Hal ini karena pertimbangan kondisi keuangan Perusahaan yang minim, sehingga beban biaya Perusahaan makin tinggi. Namun kondisi tersebut tidak bisa serta merta dikesampingkan oleh Perusahaan maupun pengusaha. Para tenaga kerja mempunyai suatu hak untuk mendapatkan upah sesuai dengan aturan yang telah diatur. Dari upah tersebut para pekerja dapat menghidupi dirinya dan keluarganya karena setiap pekerja mempunyai hak atas pekerjaan dan pembayaran yang layak. Jika upah tersebut tidak dibayarkan maka akan terjadi tidak tercapainya hak yang didapatkan oleh para pekerja karena telah menjalankan kewajibannya untuk bekerja. Maka dari itu pekerja memiliki batas minimum upah yang mana telah disesuaikan dengan kebutuhan rata-rata dari provinsi atau kota tersebut.

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa Gubernur dapat menerapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.⁶⁵⁷ Tenaga kerja mempunyai batas minimum upah yang harus dibayarkan oleh para atasannya agar terciptanya kesejahteraan para pekerjanya. Dalam Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dijelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota (sering disebut Upah Minimum Regional, UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (Upah Minimum Sektoral, UMS).

Berdasarkan data laporan keuangan penggajian di CV Cakra Utama, besaran gaji paling tinggi yang diterima oleh karyawan CV Cakra Utama sebesar Rp3.780.000. Daftar besaran gaji tersebut diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

657 Pasal 30 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021

Tabel 4. 6 Daftar Gaji Karyawan Bulan Januari 2023

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Jumlah Kehadiran	Gaji/Hari	Gaji/Bulan
1.	Abas	Kepala Produksi	5 hari	Rp140.000	Rp3.780.000
2.	Arya	Produksi	2 hari	Rp130.000	Rp3.900.000
3.	Arif	Helper	4 hari	Rp125.000	Rp625.000
4.	Abdul	Finishing	1 hari	Rp140.000	Rp2.660.000
5.	Aka	Produksi	2 hari	Rp130.000	Rp3.510.000
dst.					

Berdasarkan tabel tersebut diatas, besaran gaji yang diterima karyawan CV Cakra Utama tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 yaitu sebesar Rp4.694.493,70. Sedangkan untuk upah karyawan di CV Cakra Utama untuk bulan Januari Tahun 2023 hanya sebesar Rp3.780.000. Sehingga Peneliti menyimpulkan bahwa upah CV Cakra Utama belum sesuai dengan UMK Depok serta CV Cakra Utama tidak memenuhi kewajibannya di mata hukum. Oleh karena hal tersebut, CV Cakra Utama pun tidak dapat mengajukan penangguhan apabila tidak dapat membayar upah sesuai dengan upah minimum dikarenakan ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai penangguhan pembayaran upah minimum telah dihapus.

Jika dilihat secara seksama pasti terdapat alasan-alasan tertentu setiap Perusahaan mengapa Perusahaan belum mampu untuk memberikan upah kepada pekerjanya sesuai UMP/UMK yang berlaku. Beberapa alasan yang sering diutarakan yang menyebabkan tidak membayar upah sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu, perusahaan masih kecil, kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil, atau laju perekonomian yang melambat, dan lain-lain. Yang terjadi di CV Cakra Utama berdasarkan temuan lapangan dan hasil wawancara oleh peneliti kepada pihak yang bersangkutan. Mereka memberikan beberapa alasan antara lain:

- a. Kewajiban debitor untuk melunasi utang terhadap CV Cakra Utama belum sepenuhnya terbayarkan, oleh karena itu menyebabkan cash flow CV Cakra Utama belum seimbang

- b. Masih adanya tanggungan terhadap bunga bank yang harus dibayarkan karena CV Cakra Utama masih memanfaatkan fasilitas kredit dari Bank
- c. Adanya potongan harga dalam bentuk discount yang sangat mempengaruhi terhadap profit atau keuntungan Perusahaan, yang juga berpengaruh terhadap karyawan.

Dalam melaksanakan perjanjian kerja, di CV Cakra Utama melakukan kesepakatan atau kontrak kerja secara lisan atau tidak tertulis kepada para pekerja nya. Oleh karena itu, hal tersebut menjadi penting dan perlu diperhatikan karena berkaitan dengan perlindungan pekerja.

6. Sanksi hukum yang diatur apabila CV Cakra Utama memberikan upah tidak sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023

Dalam pelaksanaan hukum, harus ada keseimbangan antara kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan. Menurut John Rawls menyatakan bahwa Hakikat dari kepastian hukum dalam konsep negara hukum itu masih dipersepsikan sebagai kepastian orientasi, sehingga hukum-hukum yang dibuat haruslah jelas dan tegas, tidak boleh ada rumusan yang kabur, begitu pula dalam lingkup prosedur.⁶⁵⁸ Kepastian hukum yang dituangkan dalam teks hukum niscaya tidak akan bisa menyatukan pandangan banyak orang terhadap rumusan dan prosedur hukum yang ada karena kepastian hukum bukanlah semata-mata melaksanakan apa yang tertera dalam hukum (undang-undang).⁶⁵⁹

Seseorang dapat dikenakan sanksi apabila terdapat unsur melawan hukum dalam perbuatannya, secara sengaja atau tidak disengaja.⁶⁶⁰ Dalam ilmu hukum dikenal 3 (tiga) kategori Perbuatan Melawan Hukum, yaitu:

- a. Perbuatan melawan hukum yang disebabkan karena kesengajaan;
- b. Perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan (tanpa unsur kesengajaan maupun kelalaian); dan

658 E. Fernando M. Manullang, *Legisme, Legalitas dan Kepastian Hukum* (ed 2, Jakarta, 2017) hlm. 74

659 Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami Dan Memahami Hukum* (ed 1, Yogyakarta, 2010) hlm.59

660 *Ibid.*

c. Perbuatan melawan hukum karena kelalaian

Kasus yang terjadi di CV Cakra Utama dianggap sebagai perbuatan melawan hukum yang dilakukan atas kesengajaan Pengusaha untuk bisa meraup keuntungan sebanyak mungkin selama penjualan berlangsung. Hal tersebut dapat dikatakan atas kesengajaan karena CV Cakra utama dalam menetapkan waktu lembur dan upah lembur tidak berdasarkan peraturan yang berlaku dan tidak ada peraturan keuangan yang jelas dari CV Cakra Utama. Akan tetapi, tetap saja pelanggaran semacam itu sangat disayangkan mengingat hak-hak pekerja yang juga membutuhkan istirahat untuk memulihkan staminanya. Bagaimanapun tenaga kerja juga merupakan manusia yang layak untuk dihargai dan diberikan rasa aman dalam bekerja sekalipun pengetahuan mereka tentang hak-hak ketenagakerjaan sangat minim.

Konsekuensi dari penetapan waktu kerja yang melebihi ketentuan perundang-undangan ini diatur dalam sanksi pidana sebagaimana UU No.6/2023 Angka 69 Pasal 188 yang menyatakan bahwa:

“(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah); (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”

Kasus yang terjadi di CV Cakra Utama digolongkan sebagai tindak pidana pelanggaran yang berarti penjatuhan hukumannya tidak mengenal adanya ancaman penjara hanya saja dikenai denda atau pidana kurungan. Tentunya penjatuhan sanksi pidana tersebut bukan serta merta tanpa upaya-upaya awal melalui tahap pengawasan tenaga kerja, melainkan penjatuhan pidana adalah langkah terakhir apabila tidak ada itikad baik Pengusaha setelah semua proses yang diupayakan pengawas dilakukan.

Untuk permasalahan mengenai pembayaran upah lembur kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan serta upah minimum yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi di CV Cakra Utama,

merujuk kepada Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan, menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”. Ketentuan sanksi pengusaha yang membayar dibawah upah minimum telah diatur oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Di dalam Undang-Undang tersebut juga telah menegaskan pengaturan yang sama terhadap ketentuan larangan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum. Apabila hal tersebut dilanggar, maka dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp100.000.00,- dan paling banyak Rp400.000.000. Sanksi tersebut diatur dalam Pasal 185 ayat 1 jo pasal 88 E ayat (2) Undang - Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023. Namun pada kenyataannya, penegakkan hukum pidana ketenagakerjaan masih jarang ditemui, khususnya terkait pengaduan tentang upah yang dibayar lebih rendah dari upah minimum⁴⁴. Posisi pekerja/ buruh yang lemah karena membutuhkan pekerjaan masih menjadi permasalahan mengapa jarang buruh berani mengadukan pidana terkait pembayaran upah.

Namun, kewajiban yang melekat pada pemberi kerja wajib dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan atas prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (liability based on fault atau fault liability)⁴⁵. Berikut ini hal-hal dalam kasus pelanggaran jam kerja di CV Cakra Utama yang memenuhi empat unsur tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (liability based on fault atau fault liability):

- a. Adanya perbuatan, perbuatan dimaksud merupakan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemberi Kerja dan Tenaga Kerja dimana jam kerja lembur dimulai dari pukul 19.00 WIB sampai dengan 02.00 WIB (7 jam bekerja);
- b. Adanya unsur kesalahan, Asas Kesalahan/Culpabilitas menerangkan bahwa seseorang tidak dapat diberi hukuman tanpa adanya kesalahan. Pemberlakuan jam kerja lembur oleh Pemberi Kerja yang melebihi ketentuan jam kerja lembur selama 4 jam maksimum telah melanggar ketentuan Jam Kerja Lembur dalam Pasal 81 Angka 24 Ayat (1) dan (2) UU No.6/2023;
- c. Adanya kerugian yang diderita, kerugian dari pelanggaran jam kerja lembur tersebut menimbulkan kerugian secara materiil dari segi hak pekerja yaitu upah kerja lembur. Serta

kerugian immateriil dimana jam kerja berlebihan akan sangat berpengaruh pada kondisi kesehatan pekerja;

- d. Adanya unsur kesalahan adanya hubungan kausalitas antara kesalahan serta kerugian, hubungan sebab akibat dalam kasus ini mengarah pada pelanggaran jam kerja lembur oleh pemberi kerja yang menimbulkan kerugian secara materiil dan immateriil bagi tenaga kerja. Perlindungan hukum secara preventif dan represif terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan melebihi ketentuan waktu kerja lembur tertuang dalam bentuk tindak lanjut berupa Pengawasan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui empat kegiatan yakni; pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan.

Gambaran dari perlindungan hukum preventif dalam kegiatan pengawasan terdiri dari kegiatan pembinaan yang meliputi sosialisasi, diskusi, pendampingan, atau segala proses yang bertujuan untuk pencegahan terjadinya pelanggaran jam kerja. Sementara Perlindungan hukum represif berupa kegiatan yang sifatnya tindak lanjut atas adanya pelanggaran seperti pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan. Semua proses tindak lanjut oleh Pengawas yang dilakukan kepada Pengusaha/Pemberi Kerja harus dilaksanakan. Konsekuensi hukum jika terjadi pengabaian atas tanggung jawab Pemberi kerja/tenaga kerja terhadap tenaga kerja tersebut berakibat konsekuensi hukum serius yaitu sanksi pidana sebagaimana UU No.6/2023 Pasal 81 Angka 69.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. CV Cakra Utama dalam menentukan kriteria jam lembur karyawan setiap harinya tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Dimana kriteria aturan pemerintah dalam menentukan jam lembur dalam sehari adalah maksimal 4 jam dalam sehari, sedangkan di CV Cakra Utama secara menerapkan kerja lembur selama 7 jam dalam sehari berdasarkan dari absensi karyawan. CV Cakra Utama juga menetapkan upah lembur terhadap karyawan nya lebih rendah dari standar yang ditetapkan oleh pemerintah

serta upah kerja yang lebih rendah dari upah minimum mengacu kepada Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023.

2. Konsekuensi dari penetapan waktu kerja yang melebihi ketentuan perundang - undangan diatur dalam sanksi pidana sebagaimana UU No.6/2023 Angka 69 Pasal 188 yang menyatakan bahwa dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah). Selain itu sanksi apabila pengusaha memberikan upah lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan, maka dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp100.000.00,- dan paling banyak Rp400.000.000. Sanksi tersebut diatur dalam Pasal 185 ayat 1 jo pasal 88 E ayat (2) Undang - Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.

E. Daftar Pustaka

Buku

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).
- Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami Dan Memahami Hukum* (ed 1, Yogyakarta, 2010).
- Fernando M. Manullang, *Legisme, Legalitas dan Kepastian Hukum* (ed 2, Jakarta, 2017).
- Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Kencana. Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Uinversitas ndonesia Press, cet.Ke-3)

Jurnal

- Arliman, L. (2017). *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. *Jurnal Selat*, 5(1), 74-87.
- Arianti, N. D. K., & Dipa, W. W. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Kemiripan Suatu Produk*. *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 3(2), 91-99.

- Christia, A. M. (2022). Politik Hukum Penentuan Upah Minimum Tahun 2022 Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja.
- Husada, A. P., & Yuhan, R. J. (2022). Direct dan Indirect Effect: Determinan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 22(1), 6.
- Muhammad, O. PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI JAWA BARAT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI KASUS PT. KALIBATA SARANA DISTRINDO (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Muttaqien, Z. Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Karyawan PT. Pos Indonesia (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Depok 16400) (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Rahmawulandari, - (2014) PELAKSANAAN KETENTUAN WAKTU KERJA LEMBUR (WKL) DAN UPAHKERJA LEMBUR (UKL) MENURUT PERATURANPERUNDANG-UNDANGAN MENGENAI KETENAGAKERJAAN DI PT. ARGA ARTA UTAMA. Skripsi thesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Sie, Y. B. S. (2022). Perlindungan Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Cv. Pratama Ayatama Kota Malang Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Doctoral dissertation).
- Suryanto, D., Ginanjar, R., & Fathimah, A. (2020). Hubungan Risiko Ergonomi Dengan Keluhan Musculoskeletal Disorders (MSDs) Pada Pekerja Informal Bengkel Las Di Kelurahan Sawangan Baru Dan Kelurahan Pasir Putih Kota Depok Tahun 2019. *Promotor*, 3(1), 41-49.
- Yulianto, T. (2015). Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 11(2)

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja Lembur (Kepmenaker 102/2004)

Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

Permenkumham No. 17 Tahun 2018 tentang Pendaftaran Persekutuan Komanditer, Persekutuan Firma, dan Persekutuan Perdata

Sumber Internet

Mahatma Chryshna, Undang-Undang Cipta Kerja : Ketentuan Waktu Kerja, Lembur, Istirahat, dan Cuti Tahunan. Kompaspedia. kompas.id/baca/paparan-topik/uu-cipta-kerja—ketentuan-waktu-kerja-lembur-istirahat-dan-cutitahunan diakses pada tanggal 17 Desember 2023 pukul 14.56 PM

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum>, diakses pada tanggal 24 November 2023

<https://www.upah.id/upah-minimum-kota-depok/>, diakses pada tanggal 24 november 2023