

# **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG BEKERJA MELEBIHI BATAS WAKTU LEMBUR PADA PERUSAHAAN PT. BINTANG MERAPI DENPASAR\***

Oleh:

Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi\*\*

A.A. Gede Agung DharmaKusuma\*\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis  
Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **Abstrak:**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur pada perusahaan PT. Bintang Merapi. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur pada perusahaan PT. Bintang Merapi, dan apa faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur pada perusahaan PT. Bintang Merapi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris yang bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur pada perusahaan PT. Bintang Merapi. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur di PT. Bintang Merapi, belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan ketentuan pada Pasal 78 huruf b yaitu Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Namun PT. Bintang Merapi memperkerjakan lembur pekerjanya terkadang sampai 5 jam dalam 1 hari. Walaupun terdapat pelanggaran waktu jam kerja lembur, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang melebihi waktu lembur sudah dilakukan oleh PT. Bintang Merapi, yaitu dengan meminta persetujuan pekerja sebelum melakukan lembur dan memberikan upah lembur lebih. Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu lembur di PT. Bintang Merapi, yaitu kurangnya tenaga kerja yang dimiliki perusahaan saat ini.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Melebihi Batas Waktu Lembur.

## **Abstract:**

*This research is in the background by legal matters against laborers who work beyond the overtime limit on the company PT. Bintang Merapi. The problem raised in this research is how the implementation of legal protection of workers who work beyond the time limit overtime at the company PT. Bintang Merapi, and*

---

\* Makalah ilmiah ini merupakan ringkasan skripsi dengan mahasiswa sebagai penulis tunggal.

\*\* Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi adalah mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi [melbbina@yahoo.com](mailto:melbbina@yahoo.com).

\*\*\* A.A. Gede Agung DharmaKusuma adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

*what is the obstacle factor in the implementation of legal protection for the workforce who exceed the overtime limit on the company of PT. Bintang Merapi. This research uses empirical legal research methods that aims to find out the implementation of legal protection against laborers who work beyond the time limit overtime at the company PT. Bintang Merapi. Implementation of legal protection against workers who work overtime overtime in PT. Bintang Merapi, has not been fully done in accordance with the provisions of Article 78 letter b, namely Overtime work can only be done at most 3 hours in 1 day and 14 hours in 1 week. But PT. Bintang Merapi employs worker's overtime sometimes up to 5 hours in 1 day. Despite the violation of overtime hours, the implementation of legal protection against workers exceeding overtime has been done by PT. Bintang Merapi, ie by requesting workers' approval before doing overtime and providing more overtime pay. The inhibiting factor in the implementation of legal protection for workers who work overtime in PT. Bintang Merapi, namely the lack of manpower owned by the company today.*

*Keywords: Legal Protection, Labor, Over Time Overtime.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Negara Indonesia merupakan Negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Pembangunan tersebut tentu didukung oleh para tenaga kerja yang tanpa mengenal lelah, 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 jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.<sup>1</sup>

Waktu kerja merupakan waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Buruh/Pekerja adalah manusia biasa yang

---

<sup>1</sup> Abdusalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Restu Agung, Jakarta, h. 27.

memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat.<sup>2</sup>

Waktu kerja adalah merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam ketenagakerjaan. Hal ini mengingat bahwa pekerja/buruh adalah manusia kodrati dengan segala keterbatasan fisik dan psikis serta disamping perannya sebagai salah satu faktor produksi maka perlu mengatur dan memperhatikan waktu kerja.

Dewasa ini, masih sering terjadi masalah terkait ketenagakerjaan walaupun peraturan yang mengatur ketenagakerjaan sudah ditetapkan. Seperti salah satu masalah yang sering terjadi adalah pelanggaran jam atau waktu kerja lembur tenaga kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Salah satu perusahaan yang ingin diteliti terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja lembur, yaitu perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar. PT. Bintang Merapi merupakan perusahaan furniture yang berdiri pada tanggal 8 Mei 1999 yang beralamat di Jl. Bypass Ngurah Rai Nomor 852 Pemogan - Denpasar, dengan pendirinya Bapak Jaya Laksana dan Flip Stoltenburgh. Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha jasa furniture yang mempekerjakan sebanyak 18 tenaga kerja tetap dan beberapa tenaga kerja kontrak. Tenaga kerja di perusahaan ini dibagi dalam 5 bagian pekerjaan, yaitu bagian production, *finishing*, delivery, *operasional manager* dan *accounting*. Dalam mempekerjakan

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.46-47.

pegawainya, tidak jarang perusahaan ini melemburkan pegawainya dalam keadaan tertentu.

Masalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja lembur, merupakan suatu hal yang menarik untuk dibahas. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka sangat menarik dikaji lebih dalam, dalam suatu karya ilmiah dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar"

## **1.2. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja lembur pada perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar, serta faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja lembur pada perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1. Metode Penelitian**

Penelitian hukum yang dilakukan ini adalah penelitian hukum empiris yaitu hukum dikonsepsikan sebagai gejala empiris yang dapat diamati di dalam kehidupan masyarakat yang nyata. Soerjono Soekanto menjelaskan mengenai penelitian hukum empiris atau sosiologis, yang terdiri dari penelitian terhadap identifikasi hukum (tidak tertulis) dan penelitian terhadap efektivitas hukum.<sup>3</sup>

### **2.2. Hasil dan Analisis**

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, h. 51.

### **2.2.1 Pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur pada perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar**

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan, harus terlebih dahulu memahami hakikat hukum ketenagakerjaan. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi yuridis dan segi sosial ekonomis. Dari segi yuridis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan dari pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Terdapat dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.<sup>4</sup>

Menurut Zainal Asikin, perlindungan hukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>5</sup>

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan

---

<sup>4</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, h.2.

<sup>5</sup> Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.V, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.76.

kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku.<sup>6</sup>

Adapun beberapa aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diantaranya: Keselamatan dan kesehatan kerja; Program jaminan sosial tenaga kerja; Waktu kerja; Upah; dan Cuti.<sup>7</sup>

Terkait bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja lembur, hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Pada Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Dan pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam 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.

Selanjutnya Pasal 78 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, 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 banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

---

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok, h. 53.

Dan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja 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 mempekerjakan 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 sebagai berikut:

Pada Pasal 7 diatur mengenai kewajiban pengusaha dalam mempekerjakan 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.

Terkait waktu kerja dalam perusahaan tersebut, berdasarkan penjelasan Bapak Jaya Laksana, beliau mengatakan bahwa waktu normal bekerja dalam perusahaannya yaitu dari jam 8.30-17.00 WITA. Namun, tidak jarang juga terdapat waktu kerja lebih / lembur disaat-saat tertentu. Waktu kerja lembur yang sering beliau berikan kepada para pekerjanya yaitu berkisar jam 18.00-23.00 WITA (5 jam). Hal tersebut beliau berikan disaat pekerjaan dirasa kurang maksimal, dan perlu ditambahkan waktu kerja, terlebih lagi perusahaan PT. Bintang Merapi adalah perusahaan yang bergerak di bidang *production furniture* yang juga melakukan *export* barang, terkadang memerlukan waktu lebih dalam mengerjakan suatu barang pesanan.

Dalam melaksanakan waktu kerja lemburnya tersebut, Bapak Jaya Laksana mengatakan bahwa beliau sudah meminta persetujuan dari para pekerjanya sebelum memperkerjakan pekerjanya melebihi waktu jam kerja lembur. Hal tersebut dikonfirmasi oleh salah satu pekerja di PT. Bintang Merapi, yaitu Ibu Ida Ayu Ketut Adriani, selaku pekerja dalam bidang *purchasing*. Berdasarkan penjelasan dengan Ibu Ida Ayu Ketut Adriani, beliau mengatakan bahwa memang benar dalam melakukan kerja lembur, para pekerja sudah dimintai persetujuan terlebih dahulu.

Untuk upah pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja lembur di PT. Bintang Merapi, Bapak Jaya Laksana 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 bagi pekerja harian, dan bagi pekerja tetap. Adapun penjelasan mengenai sistem penghitungan upah kerja lembur di PT. Bintang Merapi, adalah sebagai berikut:

1. Untuk pekerja harian, UMR Denpasar dibagi 30, setelah itu dibagi 8.
2. Sedangkan untuk pekerja tetap, dihitung dari masing-masing gaji yang telah didapat, dibagi 30, setelah itu dibagi 7.

Dalam mempekerjakan pekerjanya melebihi waktu lembur, beliau juga tidak lupa untuk memberikan mereka waktu istirahat yang cukup dan juga memberikan kompensasi berupa makanan dan minuman. Hal tersebut beliau ungkapkan karena alasan kemanusiaan, dan agar pekerja yang lembur dapat bekerja secara maksimal.

### **2.2.2 Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur pada perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar**

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.

Berdasarkan penjelasan Bapak Jaya Laksana, selaku Direktur Utama/Pemilik PT. Bintang Merapi, dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerjanya, tidak jarang beliau mengalami hambatan-hambatan. Ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan terkadang tidak dapat dilakukan

sepenuhnya karena dalam situasi dan kondisi tertentu tidak memungkinkan untuk menaati sepenuhnya.

Adapun faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu lembur pada perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar, yaitu karena kurang maksimalnya kinerja pekerja untuk mengerjakan suatu produksi barang dan kurangnya tenaga kerja yang dimiliki saat ini khususnya dibidang produksi barang.

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.

Berdasarkan penjelasan Bapak Jaya Laksana, adapun upaya yang dilakukan PT. Bintang Merapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja yang bekerja melebihi waktu lembur, antara lain sebagai berikut:

1. Meminta persetujuan dari pekerja dalam melakukan penambahan waktu kerja;
2. Memberikan waktu istirahat yang cukup serta memberikan memberikan kompensasi berupa makanan dan minuman kepada pekerja saat kerja lembur;
3. Mencari tenaga kerja lebih di bidang produksi; dan
4. Memberikan upah lebih bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada uraian pembahasan yang telah dilakukan atas kedua pokok pembahasan dalam tulisan ini, adapun kesimpulan yang dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang melebihi batas waktu lembur di PT. Bintang Merapi, belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 78 huruf b yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Namun PT. Bintang Merapi memperkejakan lembur pekerjanya terkadang sampai 5 jam dalam 1 hari. Walaupun terdapat pelanggaran waktu jam kerja lembur, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur sudah dilakukan oleh PT. Bintang Merapi, yaitu dengan meminta persetujuan pekerja yang ingin dilemburkan, upah kerja lembur yang ditetapkan, memberikan kesempatan istirahat yang cukup, maupun pemberian kompensasi berupa makanan dan minuman saat pekerja melakukan kerja lembur.
2. Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja melebihi batas waktu lembur di PT. Bintang Merapi, yaitu karena kurang maksimalnya kinerja pekerja untuk mengerjakan suatu produksi barang dan kurangnya tenaga kerja yang dimiliki perusahaan saat ini.

### **3.2 Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan pembahasan dari skripsi ini antara lain:

1. Bentuk perlindungan hukum agar tidak menyalahi aturan, sebaiknya dibuatkan satu syarat atau klausul yang disepakati

oleh pemilik usaha dengan pekerja yang dituangkan dalam perjanjian juga isinya kompensasi.

2. Untuk menghindari adanya faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan bagi pekerja sebaiknya pelaku usaha membentuk divisi Human Resources Development (HRD) agar kekurangan tenaga kerja dapat bekerja secara maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku-Buku**

Abdusalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Restu Agung, Jakarta.

Asikin, Zainal, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.V, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hadjon, Philipus M., 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.

Lalu Husni, 2002, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta.

Triyono, Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok.

### **Internet**

Tamu, Ni Nyoman, Perlindungan hukum bagi buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang no 13 tahun 2013, Kertha Semaya, Nomor 03, Volume 05, Juni 2017, URL :  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/31182>.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.