

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMBERIAN UPAH KERJA LEMBUR
BAGI PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 35 TAHUN 2021**

JURNAL ILMIAH



DISUSUN OLEH :

**NURHAYAT FADILLAH
D1A019450**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
2023**

HALAM PENGESAHAN

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMBERIAN UPAH KERJA LEMBUR
BAGI PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 35 TAHUN 2021



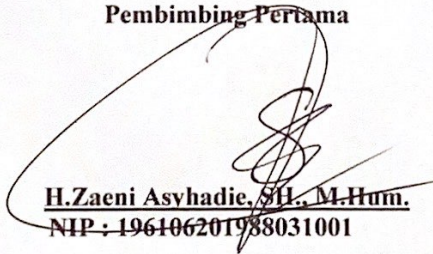
DISUSUN OLEH :

NURHAYAT FADILLAH

DIA019450

Menyetujui

Pembimbing Pertama



H. Zaeni Asyhadi, S.H., M.Hum.
NIP : 196106201988031001

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMBERIAN UPAH KERJA LEMBUR
BAGI PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 35 TAHUN 2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan upah kerja lembur bagi golongan tertentu berdasarkan ketentuan Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan kerja. Serta mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan apabila upah kerja lembur tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan menggunakan analisis Preskriptif yaitu sifat analisis yang dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukan dengan maksud untuk memberikan penilaian mengenai benar atau salah apa yang semestinya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian. Dari hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis adalah pengaturan upah kerja lembur golongan tertentu yang tidak dijelaskan secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Hal ini menyebabkan ketidak pastian hukum yang akan berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja. Sehingga dimungkinkan pihak perusahaanlah yang akan memberikan definisi dan menafsirkan sendiri mengenai upah kerja lembur golongan jabatan tertentu serta upaya hukum yang dapat ditempuh apabila upah lembur tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan.

Kata Kunci : Upah Kerja Lembur, Perusahaan, Upaya Hukum

**YURIDICAL ANALYSIS ON OVERTIME WAGES FOR WORKERS
BASED ON THE GOVERNMENT REGULATION NUMBER 35 OF
2021**

This research purposes are to know on the overtime wages provision for specific groups based on the Government Regulation Number 35 of 2021 on Fixed Term Working Agreement, Outsourcing, Working and Break Time as well as Work Termination. And also, to know possible legal mechanism if the wages did not pay based on the provision. This research was normative legal research with prescriptive analysis which is an analysis that aiming to provide the right or wrong, or what is ought to be based on the facts or events from research. From research result, regulation on overtime wages of specific group does not clearly regulated in the Government Regulation Number 35 of 2021. This matter causing legal uncertainty which will impact the unfulfillment of worker's rights. Therefore, it is possible for the company to provide definition and do the interpretation on overtime wages for specific group and legal mechanism of the wages did not pay based on law.

Keywords: Overtime wages, company, legal mechanism

I. PENDAHULUAN

Memperoleh pekerjaan adalah salah satu hak atas kesejahteraan setiap orang berhak memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Hak atas kesejahteraan juga termaksud bagian dari Hak Asasi Manusia, dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia memberikan pengertian Hak Asasi Manusia adalah Seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi oleh negara, hukum pemerintah, dan setiap orang demi penghormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.¹

Dalam hal ini pemerintah berusaha sekuat tenaga untuk membangun berbagai sarana dan prasarana untuk mendukung kebijakan dibidang ekonomi tersebut. Salah satu yang menjadi perhatian pemerintah adalah pembangunan sarana industri, yang tentu saja memerlukan bantuan dari berbagai pihak. Di antaranya adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).²

Salah satu hak yang diterima oleh pekerja/buruh adalah upah. Upah atau gaji adalah hak pekerja atau buruh yang dilindungi oleh hukum, sehingga sudah

¹ Lalu Husni, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cet. 2, PT. Indeks, Jakarta, 2017, hlm. 13.

² Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Cet.2, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 2.

selayaknya bahwa setiap pekerja atau buruh mendapatkan upah. Sebagai hak, sangat wajar jika pekerja menuntut untuk mendapatkan upah. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja/buruh selama ia melaksanakan pekerjaannya.³ Kewajiban membayar upah dalam hubungan kerja, kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah memberi upah kepada pekerjanya. Ketentuan tentang upah ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan Upah Minimum Regional (UMR). Jika pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Namun ada pekerja yang termaksud dalam golongan tertentu yang tidak berhak memperoleh upah kerja lembur dengan ketentuan mendapat upah lebih tinggi. Pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa kewajiban membayar upah lembur dikecualikan bagi pekerja/buruh dalam golongan jabatan tertentu.

Sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini antara lain adalah : (1) Bagaimana pengaturan upah kerja lembur bagi golongan jabatan tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021? Dan (2) Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan apabila upah kerja lembur tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku?

Tujuan serta manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memahami pengaturan upah kerja lembur bagi golongan tertentu

³ Ibid, hlm. 10.

berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan apabila upah kerja lembur tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut : a) manfaat teoritis, yaitu diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu hukum pada umumnya khususnya hukum Ketenagakerjaan, b) manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam membuat keputusan oleh pemerintah, perusahaan, maupun masyarakat luas.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yang merupakan suatu metode normatif yang artinya melakukan analisis dari kesimpulan yang umum kemudian diuraikan. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi konsep-konsep, kaidah dan norma-norma hukum yang ada dengan menggunakan bahan-bahan kepustakaan yang ada serta peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan teknik memperoleh bahan hukum yang dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara mengumpulkan dan mengkaji bahan kepustakaan yang terdiri atas peraturan Perundang-undangan, literatur-literatur, serta pendapat para sarjana yang terkait dengan pokok permasalahan yang terkait dengan pokok permasalahan.

II. PEMBAHASAN

Pengaturan upah kerja lembur bagi golongan jabatan tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Ketentuan pada Pasal 27 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa :

“Kewajiban membayar upah kerja lembur dikecualikan bagi pekerja/buruh dalam golongan jabatan tertentu”.

Pasal tersebut menyatakan bahwa tidak semua pekerja yang bekerja melebihi waktu normal dapat menerima upah lembur atau masuk dalam kategori berhak menerima upah lembur. Terdapat golongan tertentu yang tidak diberikan upah kerja lembur, selanjutnya pada Pasal 27 ayat (3) menyatakan :

“pekerja/buruh dalam golongan jabatan tertentu mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat upah lebih tinggi”.

Selanjutnya pada ayat (4) menyebutkan :

“ pengaturan golongan jabatan tertentu diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Jika melihat ketentuan dalam Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal tersebut tidak menjelaskan secara spesifik pekerja atau jabatan apa saja yang tidak mendapatkan upah lembur, pada Pasal tersebut hanya menyebutkan golongan pekerjaan saja, seperti pekerja yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan

yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.⁴

Berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021, maka dalam hal ini perusahaan berhak menentukan pekerja mana saja yang berhak memperoleh upah lembur atau tidak. Dikarenakan secara normatif memang demikian adanya, walaupun telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut tidak adanya penjabaran lebih lanjut dan jelas mengenai apa yang dimaksud dengan “pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan”. Sehingga dimungkinkan pihak perusahaanlah yang nantinya akan memberikan definisi dan menafsirkan sendiri mengenai upah kerja lembur terhadap pekerjaannya terutama terhadap jabatan tertentu yang nantinya akan dituangkan dalam sebuah peraturan internal perusahaan dan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Dengan demikian, jelas bahwa pihak perusahaan memiliki kewenangan dalam menentukan jabatan yang berhak memperoleh upah lembur atau tidak. Sehingga apabila sebuah perusahaan tidak memberikan upah kerja lembur kepada

⁴ Zulfiyanda, “Upah Kerja Lembur Terhadap Jabatan Account Officer”, Jurnal Dialektika, Vol. 3 No. 1, 2021 hlm. 14.

jabatan tertentu, maka tidak dapat dikatakan sebagai sebuah pelanggaran jika mengacu pada pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Akan tetapi apabila perusahaan tidak memberikan upah pada pekerja, sedangkan peraturan internal perusahaan mengatur mengenai pemberian upah lembur kepada pekerja tersebut, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan telah melakukan suatu pelanggaran.

Terlepas dari berhak atau tidak berhaknya seorang pekerja dengan golongan tertentu mendapat upah kerja lembur, pihak perusahaan selalu pemberi kerja harus dan berkewajiban memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan (3) apabila pihak perusahaan tidak memberikan upah kerja lembur terhadap pekerja dengan golongan tertentu, maka pihak perusahaan diharuskan dan berkewajiban untuk memberikan upah kerja atau gaji pokok lebih tinggi kepada seseorang dengan jabatan tertinggi tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum secara rinci mengatur jabatan atau posisi apa saja yang berhak untuk memperoleh upah kerja lembur, sehingga hal ini menyebabkan ketidakpastian hukum yang akan berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dalam hal ini khususnya hak-hak pekerja dengan golongan tertentu. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu melihat aspek keadilan dalam penerapan upah kerja lembur terutama pekerja golongan tertentu, walaupun di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak dijelaskan secara rinci, namun aspek keadilan dapat dijadikan tolak ukur dalam memenuhi hak-hak setiap pekerja/buruh. Perusahaan harus dapat menggunakan sisi manusiawi

dalam memenuhi hak-hak setiap pekerjanya, sehingga kesejahteraan pekerja terjamin yang nantinya akan berdampak pada keuntungan bagi perusahaan tersebut.

Upaya hukum yang dapat dilakukan apabila upah kerja lembur tidak dibayarkan.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha seringkali menimbulkan pertentangan atau perselisihan. Pertentangan atau perselisihan inilah yang biasanya disebut perselisihan industrial. Perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah “akibat terjadi perbedaan pendapat atau selisih paham yang dapat mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dikarenakan adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam perusahaan”.⁵ Dalam bukunya, Gunawi kartasapoetra pernah menulis, bahwa yang menjadi pokok pangkal ketidakpuasan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah :

- a. Pengupahan
- b. Jaminan sosial
- c. Perilaku penugasan yang kadangkala dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian
- d. Daya kerja dan kemampuan dan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus demban
- e. Adanya masalah pribadi.⁶

⁵ Mochamad Bahtiar, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Lembur (Studi PT Albany Corona Lestari)*”, Jurnal Novum, Vol. 01 No. 01 (2012), hlm. 6.

⁶ Zaeni Asyhadie, Op.cit, hlm. 145-146.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan dengan dua cara yaitu dengan jalur diluar pengadilan (non litigasi) yang ditempuh melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Dan yang kedua jalur pengadilan (litigasi) yakni melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Penyelesaian bipartit

Lembaga Bipartit adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja/buruh atau serikat dengan pengusaha yang bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan secara musyawarah. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mewajibkan adanya tahap perundingan bipartit untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial.⁷ Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit harus selesai dalam dalam waktu 30 hari dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal.⁸

Apabila dalam perundingan telah mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak di dalamnya serta

⁷Abdul Rachad Budiono, "*Penyelesaian Hubungan Industrial*", Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, hlm.11, <http://abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id/>, diakses pada tanggal 22 Juli 2023.

⁸ Maswandi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol. 5 No. 1 (2017), hlm. 38.

wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial diwilayah dilaksanakannya perjanjian bersama.⁹

b. Penyelesaian Mediasi

Mediasi hubungan industrial merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Secara teknis upaya mediasi hubungan industrial dapat ditempuh oleh para pihak apabila upaya bipartit yang telah ditempuh sebelumnya dan upaya bipartit tidak dapat menyelesaikan masalah.

Mediasi hubungan industrial hanya ditujukan untuk melakukan penyelesaian terhadap perselisihan-perselisihan hubungan industrial. Lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan.

c. Penyelesaian Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu

⁹ Aldiansah Pratama dan Asri Wijayanti, “*Perlindungan Hukum Bagi pekerja Atas Upah Lembur Di Perusahaan Alih Daya*”, *RechtIdee*, Vol.17 No. 1 (2022), hlm. 172.

perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak

d. Penyelesaian Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.¹⁰

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan peradilan umum yang berwenang mengadili dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Adapun tahapan cara penyelesaian perselisihan lembaga industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat dilakukan dengan cara :

1. Pengajuan Gugatan
2. Proses Pemeriksaan

¹⁰ Abdul Rachmad Budiono, "*Penyelesaian Hubungan Industrial*", Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, hlm. 14 <http://abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id/>, diakses pada tanggal 22 Juli 2023.

Pengajuan gugatan diajukan kepada pengadilan daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi . apabila tidak melampiri risalah mediasi atau konsiliasi berkas dikembalikan kepada para pihak yang mengajukan gugatan. Gugata dapat dicabut penggugat sebelum tergugat memberi jawaban. Dalam keadaan ini maka proses peradilan selanjutnya tidak dilakukan, hal ini dapat disebabkan adanya perdamaian antara tergugat dengan penggugat meskipun penggugat telah memasukan gugatannya ke pengadilan.

III. PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal tersebut tidak menjelaskan secara spesifik pekerja atau jabatan apa saja yang tidak mendapatkan upah lembur, pada Pasal tersebut hanya menyebutkan golongan pekerjaan saja, seperti pekerja yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Maka dalam hal ini perusahaan berhak menentukan pekerja mana saja yang berhak memperoleh upah lembur atau tidak yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. Dengan demikian, jelas bahwa pihak perusahaan memiliki kewenangan dalam menentukan jabatan yang berhak memperoleh upah lembur atau tidak. Sehingga apabila sebuah perusahaan tidak memberikan upah kerja lembur kepada jabatan tertentu, maka tidak dapat dikatakan sebagai sebuah pelanggaran jika mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
2. Indonesia memiliki peraturan yang digunakan untuk menyelesaikan suatu perselisihan dalam sebuah hubungan kerja yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial, Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI dilakukan melalui dua cara yaitu jalur luar pengadilan (non litigasi) yang ditempuh melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Dan yang kedua jalur pengadilan (litigasi) yakni melalui Pengadilan Hubungan Industrial

B. SARAN

Perlu adanya penjelesan dan deskripsi yang lebih rinci lagi terkait dengan golongan jabatan tertentu dengan tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang tidak mendapatkan upah kerja lembur. Agar tidak menyebabkan ketidak pastian hukum yang akan berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dalam hal ini khususnya hak-hak pekerja dengan golongan tertentu. Oleh karena itu perlu adanya peninjauan kembali terhadap peraturan yang dibuat hal ini bertujuan untuk menghindari atau mencegah terjadinya perselisihan yang tidak diinginkan antara pekerja/buruh dengan perusahaan selaku pemberi kerja

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Lalu Husni, *Hukum Hak Asasi Manusia*, 2012, Cet. 2, PT. Indeks, Jakarta.
Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, 2013 Cet.2, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

JURNAL

- Zulfiyanda, “*Upah Kerja Lembur Terhadap Jabatan Account Officer*”, *Jurnal Dialektika*, Vol. 3 No. 1, 2021.
Mochamad Bahtiar, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Lembur (Studi PT Albany Corona Lestari)*”, *Jurnal Novum*, Vol. 01 No. 01 (2012).
Abdul Rachad Budiono, “*Penyelesaian Hubungan Industrial*”, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, hlm.11, <http://abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id/>, diakses pada tanggal 22 Juli 2023.
Maswandi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 5 No. 1 (2017).

PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.