

## Pengaturan Hukum Terhadap Penggeseran Hari Libur dan Implikasinya Terhadap Upah Lembur Tenaga Kerja di Indonesia

Yuliana Yuli<sup>1</sup>, Murtanti Fajarrani Devi<sup>2</sup>, Salsabila Restia<sup>3</sup>, Salma Elsa Anindya<sup>4</sup>, Daffi Allegra Asmara<sup>5</sup>, Dinda Azzahra<sup>6</sup>, Khairunnisa Putri Harsanti<sup>7</sup>

<sup>1234567</sup>Program Studi Hukum, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta  
Email: [yuli@upnvj.ac.id](mailto:yuli@upnvj.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstract:

*The shifting of holidays has become an important issue in labor regulation in Indonesia. This policy is often carried out to increase productivity or to comply with government policies. However, shifting holidays can impact overtime wages for workers. This journal aims to analyze the legal regulations regarding holiday shifts and their implications for overtime wages in Indonesia. The research method used is normative analysis of regulations related to labor and overtime wages. The results show that the legal regulations regarding holiday shifts in Indonesia are mainly regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, the implementation of these regulations has not fully accommodated the interests of workers, especially regarding overtime wages. This is due to inaccuracies in the definition and provisions related to overtime wages in the applicable law. The implications of holiday shifts on overtime wages for workers in Indonesia can be felt in various aspects, such as a reduction in overtime wages or ambiguity in calculating overtime wages due to holiday shifts. Therefore, improvements in legal regulations are needed to provide better protection for workers regarding overtime wages.*

### Abstract

Penggeseran hari libur telah menjadi isu penting dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Kebijakan penggeseran ini seringkali dilakukan untuk meningkatkan produktivitas atau menyesuaikan dengan kebijakan pemerintah. Namun, penggeseran hari libur dapat berdampak pada upah lembur tenaga kerja. Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum terhadap penggeseran hari libur dan implikasinya terhadap upah lembur tenaga kerja di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis normatif terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan upah lembur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan hukum terhadap penggeseran hari libur di Indonesia terutama diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, implementasi pengaturan ini belum sepenuhnya mengakomodasi kepentingan tenaga kerja, terutama terkait dengan upah lembur. Hal ini disebabkan oleh ketidaktepatan definisi dan ketentuan terkait upah lembur dalam undang-undang yang berlaku. Implikasi dari penggeseran hari libur terhadap upah lembur tenaga kerja di Indonesia dapat dirasakan dalam berbagai aspek, seperti pengurangan upah lembur atau ketidakjelasan dalam penghitungan upah lembur akibat penggeseran hari libur. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam pengaturan hukum terkait agar dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi tenaga kerja terkait dengan upah lembur.

### Article History

Received May 10, 2024

Revised May 15, 2024

Accepted May 25 2024

Available online May 29, 2024

### Keywords :

*legal regulations, holiday shifts, overtime wages, workers, Indonesia*

### Keywords:

*pengaturan hukum, penggeseran hari libur, upah lembur, tenaga kerja, Indonesia*



<https://doi.org/10.5281/zenodo.11396295>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## PENDAHULUAN

Di Indonesia, sistem pengaturan hari libur dan upah lembur bagi tenaga kerja menjadi perhatian serius dalam dunia ketenagakerjaan. Hari libur nasional dan upah lembur adalah bagian integral dari kerangka kerja yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Namun, seiring dengan perubahan pola kerja dan dinamika ekonomi, seringkali terjadi diskusi tentang bagaimana penggeseran hari libur dan penyesuaian upah lembur dapat menguntungkan atau merugikan para pekerja.

Salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah bagaimana regulasi terkait hari libur nasional diatur dan dipahami oleh pihak terkait, termasuk pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja.

<sup>1</sup>Email Penulis: [2210611050@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611050@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>2</sup>, [2210611051@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611051@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>3</sup>, [2210611052@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611052@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>4</sup>, [2210611073@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611073@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>5</sup>, [2210611173@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611173@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>6</sup>, [2210611190@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611190@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>7</sup>

Penggeseran hari libur kadang-kadang dilakukan, terutama jika hari libur jatuh pada hari Sabtu atau Minggu, yang kemudian dipindahkan ke hari kerja di minggu berikutnya. Hal ini dapat dilakukan untuk memaksimalkan efisiensi dalam produktivitas dan operasional bisnis.

Namun, dampak penggeseran hari libur terhadap upah lembur menjadi permasalahan. Bagaimana perusahaan menangani upah lembur pada hari libur yang digeser sering menjadi kontroversi. Beberapa perusahaan mungkin cenderung untuk tidak memberikan kompensasi yang setara untuk jam kerja ekstra di hari yang semestinya merupakan hari libur. Di sisi lain, ada kekhawatiran bahwa hal ini dapat merugikan pekerja dengan mengurangi penghasilan mereka yang seharusnya lebih tinggi pada hari libur.

Implikasi dari penggeseran hari libur terhadap upah lembur ini juga mempengaruhi stabilitas ekonomi dan kesejahteraan sosial. Pada satu sisi, pengusaha mungkin melihat penggeseran hari libur sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya operasional. Namun, di sisi lain, pekerja mungkin menghadapi tekanan tambahan dalam hal waktu dan upah, terutama jika mereka terpaksa bekerja lebih banyak tanpa kompensasi yang setara.

Oleh karena itu, penting bagi regulasi hukum untuk memberikan kejelasan dan perlindungan bagi semua pihak terkait. Penyusunan kebijakan yang seimbang antara kepentingan pengusaha dan pekerja harus menjadi prioritas dalam mengatasi isu ini. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk upah lembur yang adil dan pengakuan atas hari libur, harus dijamin tanpa mengorbankan keberlanjutan dan pertumbuhan ekonomi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Penelitian normatif dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal, fokus pada analisis hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau dalam bentuk kaidah atau norma yang menjadi acuan perilaku masyarakat. Studi kepustakaan melibatkan proses tinjauan terhadap literatur yang telah diterbitkan sebelumnya, seperti karya ilmiah, tesis, disertasi, buku, atau artikel, untuk mendapatkan informasi yang relevan terkait topik penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Regulasi hukum ketenagakerjaan menangani penggeseran hari libur dan pembayaran upah lembur**

Apabila manajemen perusahaan menggeser hari libur resmi ke hari lain untuk memperpanjang hari istirahat mingguan, sementara menghilangkan hak atas upah kerja lembur, hal tersebut bertentangan dengan hukum karena pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk membayar upah lembur meskipun hari libur digeser. Jika praktik ini telah lama berlangsung, pekerja masih berhak untuk meminta pembayaran upah lembur yang seharusnya diterima. Pekerja dapat menuntut pemenuhan hak tersebut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hak sebagaimana diatur dalam UU PPHI, yang meliputi perundingan bipartit, mediasi, dan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pada dasarnya upah lembur yang berhak diterima oleh karyawan didasari oleh hari libur nasional. Jika pekerja diwajibkan untuk tetap masuk oleh perusahaan pada saat hari libur, maka pekerja berhak menerima upah lembur, dimana terdapat peraturan lebih lanjut dalam keterkaitan antara hari libur nasional dengan upah lembur yang wajib dibayar oleh perusahaan.

<sup>2</sup>Pada hari libur nasional, pekerja berhak mendapatkan libur pada hari libur nasional dan cuti bersama yang ditetapkan oleh pemerintah. Hari libur nasional ini diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2002 tentang Hari Libur Nasional. Pekerja yang memiliki perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang berbeda dengan yang ditetapkan oleh pemerintah, maka perjanjian tersebut akan berlaku. Dalam suatu kondisi tertentu, ada pula pekerjaan-pekerjaan yang harus dijalankan terus-menerus termasuk dalam hari libur nasional, ataupun kondisi Penggeseran Hari Libur, dimana pengusaha dapat menggeser hari libur nasional dengan memberikan penggantian

<sup>2</sup> SH, B. a. O., & Hukumonline. (2024, February 6). *Hukumnya geser hari libur tanpa bayar upah lembur*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hukumnya-geser-hari-libur-tanpa-bayar-upah-lembur-lt51b0380e6b9f8/>

berupa hari libur tambahan atau pembayaran sesuai perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Hal ini diatur dalam Pasal 85 UU Ketenagakerjaan dan mencakup ayat yang mewajibkan pengusaha atau pemberi kerja untuk membayar upah lembur.<sup>3</sup> Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus termasuk pada hari libur nasional diatur lebih spesifik dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus yang terdapat dalam Pasal 3, yaitu diantaranya

- a. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. pekerjaan di bidang media massa;
- i. pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. pekerjaan di lembaga konservasi;
- k. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi

Perhitungan upah lembur tenaga kerja diatur dalam Peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 Pasal 31-32.

1. Untuk kerja lembur pertama, upah yang harus dibayarkan sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam, dan untuk setiap jam lembur tambahan berikutnya, sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
2. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, wajib membayar upah lembur dengan ketentuan:
  - a. Jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
  - b. Jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
  - c. Jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
- b. Jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
- c. Jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.<sup>4</sup>

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, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
- b. Jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam;
- c. Jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada Upah bulanan. Cara menghitung Upah sejam yaitu  $1/173$  (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali Upah sebulan. Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur 100 % (seratus persen) dari Upah. Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila Upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tujuh puluh lima persen) keseluruhan upah maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan Upah.

Terkadang Peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah ini praktiknya tidak sejalan yang terjadi di Indonesia, karena masih ada saja perusahaan-perusahaan yang tidak adil dalam membuat peraturan jam kerja shift maupun cara menghitung gaji atau upah karyawan.

<sup>3</sup> Yunus, N. (2017). Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten) hal 47-48.

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

### **Konsekuensi hukum yang mungkin dihadapi perusahaan jika melakukan praktik menggeser hari libur tanpa membayar upah lembur**

Pada sisi lain, pengusaha yang tidak membayar upah kerja lembur dapat dikenai sanksi pidana. Konsekuensi hukum yang dihadapi perusahaan jika mempekerjakan karyawan di hari libur atau menggeser hari liburnya tanpa membayar upah lembur antara lain:<sup>5</sup>

1. Sanksi Administratif: Perusahaan yang melanggar kontrak kerja dapat mendapatkan sanksi administratif, seperti penyetoran denda atau penyetoran harga atas kesalahan.
2. Denda : Perusahaan dapat mendapatkan denda atas kesalahan tersebut. Denda ini dapat dikenakan oleh pemerintah atau pihak lain yang memiliki hak untuk mengatur dan mengawasi kontrak kerja.
3. Dilindungi Hukum : Karyawan yang melanggar kontrak kerja dapat mendapatkan hukuman yang disesuaikan dengan kesalahan yang dilewatkannya. Hal ini bertujuan untuk memperlancar proses perkembangan hukum di Indonesia.
4. Dampak terhadap reputasi perusahaan : Konsekuensi hukum yang dihadapi perusahaan dapat mempengaruhi reputasi perusahaan tersebut. Dampak ini dapat mempengaruhi perusahaan dalam menetapkan perusahaan sebagai tempat bekerja yang aman dan terpercaya.
5. Dampak terhadap hubungan kerja : Konsekuensi hukum dapat mempengaruhi hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Karyawan yang merasa tidak diperlukan atau tidak dipercaya oleh perusahaan dapat mengurangi motivasi dan kinerja mereka.
6. Dampak terhadap kesejahteraan karyawan : Konsekuensi hukum yang dihadapi perusahaan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Karyawan yang tidak diperlukan atau tidak dipercaya oleh perusahaan dapat mengurangi kesejahteraan mereka, termasuk kesehatan, kesejahteraan, dan kehidupan sehari-hari.

Untuk mengatasi konsekuensi hukum tersebut, perusahaan dapat memperbaiki sistem manajemen ketenagakerjaan mereka, termasuk memperbaiki sistem pengaturan waktu kerja, pengupahan, dan pemeliharaan kesejahteraan karyawan.<sup>6</sup>

### **Pelaksanaan perlindungan hak-hak tenaga kerja melalui hukum ketenagakerjaan yang dapat mewujudkan SDGs Nomor 8**

Ketenagakerjaan didasari oleh nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuan adanya hukum ketenagakerjaan berguna untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan demi melindungi para pekerja terhadap kekuasaan yang bertindak menyalahi aturan, seperti yang mempengaruhi pembuatan peraturan yang memaksa agar pengusaha tidak menyalahgunakan kekuasaannya terhadap para pekerja yang berada dalam posisi yang lebih lemah. Sementara itu, peran hukum ketenagakerjaan adalah untuk memastikan kesetaraan sosial ekonomi bagi para pekerja dan mengarahkan regulasi ekonomi pekerja sesuai dengan nilai-nilai dan aspirasi bangsa Indonesia yang didasarkan pada semangat gotong royong dan prinsip-prinsip Pancasila.

Seorang pekerja memiliki hak-hak yang diatur berdasarkan status dan posisinya sebagai pekerja, selain hak-hak dasar yang dimiliki sebagai manusia. Hak-hak ini secara umum mencakup hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, hak atas penghasilan, hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, hak untuk berorganisasi atau berserikat, serta hak-hak lainnya. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan kewajiban pembayaran hak-hak dasar yang diberikan dan dijamin oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945(UUD 1945) yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang

<sup>5</sup> gajiges.com. (Juli 2020). Sanksi Melanggar Kontrak Kerja bagi Perusahaan dan Karyawan.  
<https://gajiges.com/sanksi-melanggar-kontrak-kerja/>

<sup>6</sup> Tri Jata Ayu Pramesti, S.H. & Hukumonline. (11 Maret 2015). Apakah Karyawan yang Dijatuhi Pidana Percobaan Tetap Dapat Dipekerjakan.  
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/apakah-karyawan-yang-dijatuhi-pidana-percobaan-tetap-dapat-dipekerjakan-lt54eac5647e97f>

layak”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, termasuk memberikan perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Soepomo mengelompokkan perlindungan terhadap pekerja menjadi tiga jenis utama. Pertama, perlindungan ekonomis, yang mencakup penghasilan yang cukup bagi tenaga kerja, termasuk dalam situasi di mana mereka tidak dapat bekerja karena alasan yang tidak tergantung pada kehendak mereka sendiri. Kedua, perlindungan sosial, yang mencakup jaminan kesehatan kerja serta kebebasan untuk berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Ketiga, perlindungan teknis, yang melibatkan keamanan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja.<sup>7</sup>

Pengawasan merupakan salah satu cara untuk mewujudkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan elemen yang sangat penting dalam melindungi tenaga kerja dan sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem yang penting dan efektif dalam memastikan penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan terkait. Tujuan utamanya adalah menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, serta memastikan kelangsungan usaha, kondisi kerja yang aman, meningkatkan produktivitas, dan melindungi pekerja. Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan memiliki peran vital dalam menjaga harmoni antara berbagai pihak terkait dalam dunia kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat diketahui bahwa regulasi hukum mengenai pengalihan hari libur di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, penerapan aturan ini belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan pekerja, terutama terkait dengan pembayaran lembur. Masalah ini muncul karena definisi dan ketentuan upah lembur dalam hukum yang berlaku masih belum jelas. Masih terdapat perusahaan yang tidak memberikan kompensasi yang setara untuk jam kerja ekstra di hari yang semestinya merupakan hari libur. Pekerja dapat menuntut pemenuhan hak untuk mendapatkan upah lembur tersebut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hak sebagaimana diatur dalam UU PPHI, yang meliputi perundingan bipartit, mediasi, dan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pekerja yang bekerja di luar jam kerja normal atau hari libur berhak mendapatkan upah lembur, yang besarnya ditentukan sebagai persentase dari upah pekerja biasa. Jika perusahaan tetap tidak membayarkan upah lembur kepada pekerja, maka perusahaan tersebut dapat dikenakan sanksi administratif, denda, dan menurunnya reputasi perusahaan.

Pada kenyataannya, pelaksanaan perlindungan hak-hak tenaga kerja melalui hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam mewujudkan SDGs nomor 8 belum maksimal. Padahal, tujuan adanya hukum ketenagakerjaan berguna untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan demi melindungi para pekerja terhadap kekuasaan yang bertindak menyalahi aturan. Dimana, setiap pekerja memiliki hak-hak yang diatur berdasarkan status dan posisinya sebagai pekerja, selain hak-hak dasar yang dimiliki sebagai manusia.

## SARAN

Perlu adanya pengawasan untuk mewujudkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan elemen yang sangat penting dalam melindungi tenaga kerja dan sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Selain itu, bagi pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya maka mereka dapat menuntut pemenuhan hak untuk mendapatkan upah lembur tersebut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hak sebagaimana

<sup>7</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

diatur dalam UU PPHI. Sementara, diperlukan pelaksanaan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang mempekerjakan pegawainya di luar batas jam kerja tanpa membayar upah lembur, karena hal tersebut melanggar ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

## REFERENSI

- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Ameth, M. I., & Nursyamsi, M. (2020). *Mekanisme Pemberian Upah Tidak Sesuai Prosedur Hukum. Problematika Hukum Perburuhan di Indonesia*: Jariah Publishing, 125.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat pekerjaan
- Maha, M. A. R., & Harahap, A. M. (2023). *Analisis peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja terkait ketentuan waktu istirahat bagi pekerja/buruh*. Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 9(1), 346-352.
- Merpati, V. O. (2014). *Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu*. Lex et Societatis, 2(8)
- Niru Anita Sinaga., & Tiberius Zaluchu. (2017) *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Vol 6 (2017)
- Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021
- Salasa, I. C. (2014). *Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan*. Lex Administratum, 2(1).
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Yunus, N. (2017). *Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)*.