

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di era modern saat ini, setiap individu tentu berharap memperoleh pekerjaan dan pendapatan guna memenuhi kebutuhan pribadi serta keluarganya. Pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, selain kebutuhan ekonomi, psikologis, dan biologis. Martabat serta harga diri seseorang diakui melalui aktivitas bekerja, sehingga pada prinsipnya, semua orang wajib bekerja untuk mendukung kehidupannya. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia memiliki berbagai macam kebutuhan. Setiap individu memiliki pendekatan unik dalam bekerja untuk bertahan hidup dan memenuhi seluruh kebutuhannya. Secara umum, pekerjaan diperoleh dari perusahaan yang dikelola oleh para pemimpin serta karyawan yang berkontribusi pada kelancaran operasionalnya.

Pada prinsipnya, perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Keberadaan perlindungan hukum tersebut menjadi penting mengingat dalam praktik hubungan kerja, pekerja seringkali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, baik dari segi ekonomi maupun penguasaan sarana serta dokumen hubungan kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berperan sebagai instrumen untuk memberikan jaminan kepastian dan

keadilan bagi pekerja agar hak-hak normatifnya dapat terlindungi secara efektif.¹ Perlindungan terhadap tenaga kerja juga berkaitan erat dengan penghormatan terhadap martabat kemanusiaan pekerja. Melalui perlindungan tersebut, pekerja memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan meningkatkan kualitas hidupnya secara layak. Oleh sebab itu, pelaksanaan perlindungan hukum ketenagakerjaan harus dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Sejumlah hak pekerja yang wajib mendapatkan perlindungan meliputi hak atas pekerjaan, hak memperoleh upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak untuk memperoleh proses hukum yang sah, hak atas perlakuan yang setara, hak atas kerahasiaan pribadi, serta hak atas kebebasan hati nurani. Di sisi lain, pengusaha juga memiliki hak antara lain menetapkan peraturan dan perjanjian kerja, melakukan pemutusan hubungan kerja, menutup perusahaan, membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha, serta menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Upaya perlindungan terhadap hak-hak pekerja tersebut dapat diwujudkan melalui pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.²

¹ Nur Putri Hidayah Isdian Anggraeny, "KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DENGAN KONSEP REMOTE WORKING DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA," *JURNAL HUKUM Dan KENOTARIATAN* 5, no. 1 (2021): 52–73.

² Tiberius Zaluchu Sinaga, Niru Anita, "PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA," no. 13 (2003): 56–70.

Salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja adalah pengaturan mengenai waktu kerja dan upah lembur. Ketentuan mengenai waktu kerja dan kerja lembur saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja melalui jam kerja yang berlebihan tanpa kompensasi yang layak, serta menjamin adanya keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan terhadap pekerja.³ Meskipun ketentuan mengenai upah lembur telah diatur secara tegas, dalam praktiknya masih sering timbul perselisihan antara pekerja dan pengusaha terkait pelaksanaan dan pembayarannya. Salah satu permasalahan yang kerap muncul adalah persoalan pembuktian kerja lembur. Dalam banyak kasus, pekerja mengalami kesulitan untuk membuktikan bahwa dirinya telah bekerja melebihi jam kerja normal, karena dokumen terkait jam kerja, absensi, maupun perintah lembur pada umumnya berada dalam penguasaan pengusaha. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan posisi dalam proses pembuktian di Pengadilan Hubungan Industrial,

³ *Ibid*

sehingga hak upah lembur yang secara normatif dilindungi menjadi sulit untuk ditegakkan.⁴

Permasalahan tersebut tercermin dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks. Dalam perkara tersebut, PT Huadi Nickel Alloy Indonesia bertindak sebagai Penggugat dalam konvensi terhadap sejumlah pekerja. Para pekerja kemudian mengajukan gugatan rekonvensi yang antara lain menuntut pembayaran kekurangan upah lembur dengan dalil telah bekerja melebihi waktu kerja normal namun tidak memperoleh pembayaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Perlu ditegaskan bahwa tuntutan kekurangan upah lembur tersebut diajukan dalam kapasitas para pekerja sebagai penggugat dalam rekonvensi. Secara hukum acara perdata, pihak yang mengajukan tuntutan berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil yang diajukannya. Dengan demikian, kedudukan para pekerja sebagai penggugat dalam rekonvensi berimplikasi pada adanya beban pembuktian yang harus dipenuhi, khususnya untuk membuktikan adanya pekerjaan lembur dan hak atas pembayaran upah lembur sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Posisi hukum ini menjadi penting dalam memahami arah pertimbangan majelis hakim dalam perkara a quo. Dalam pertimbangannya, majelis hakim menilai dalil-dalil para pihak dengan menitikberatkan pada aspek pembuktian. Terhadap tuntutan kekurangan upah lembur yang

⁴ Asri Wijayanti Aldiansah Pratama, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur Di Perusahaan Alih Daya," *RechtIdee* 17 (2022): 153–78.

diajukan para pekerja dalam gugatan rekonvensi, hakim mempertimbangkan apakah terdapat bukti yang cukup mengenai adanya pekerjaan yang dilakukan melebihi waktu kerja normal. Majelis hakim menilai bahwa para pekerja selaku penggugat dalam rekonvensi tidak mampu membuktikan secara cukup adanya pekerjaan lembur yang melebihi waktu kerja normal, sehingga tuntutan kekurangan upah lembur tidak dapat dikabulkan. Dalam pertimbangannya, majelis hakim menilai bahwa pembayaran insentif kelebihan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan telah dapat dianggap sebagai bentuk kompensasi atas kerja lembur, terlebih karena sistem tersebut didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha serta telah dilaksanakan dalam praktik pengupahan di perusahaan.

Keberadaan insentif dalam perkara ini menimbulkan persoalan hukum tersendiri, khususnya mengenai perbedaan karakter antara insentif dan upah lembur. Upah lembur merupakan hak normatif yang timbul karena adanya pekerjaan yang dilakukan melebihi waktu kerja normal dan wajib dibayarkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁵ Sementara itu, insentif pada umumnya merupakan kebijakan perusahaan yang diberikan berdasarkan pertimbangan tertentu dan tidak selalu berkaitan langsung dengan kelebihan waktu kerja.⁶ Perbedaan tersebut

⁵ Arinto Nugroho Mochamad Bachtiar, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TERKAIT UPAH LEMBUR (STUDI PT ALBANY CORONA LESTARI) Mochamad Bachtiar Arinto Nugroho Abstrak," *Novum* 1 (2012): 0–216.

⁶ Selvy Kurniah, Fakultas Hukum, and Universitas Tarumanagara, "KEABSAHAN INSENTIF SEBAGAI PENGANTI PEMBAYARAN UPAH," *Lex Jurnalica* 19 (2019).

menjadi penting untuk dikaji karena dalam praktik hubungan industrial seringkali timbul perdebatan mengenai apakah suatu pembayaran tertentu dapat dikategorikan sebagai bagian dari upah lembur atau hanya merupakan kebijakan internal perusahaan yang tidak menggugurkan kewajiban normatif pembayaran lembur.

Putusan tersebut kemudian menimbulkan pertanyaan hukum mengenai bagaimana pertimbangan hakim dalam menilai alat bukti terkait kerja lembur dalam gugatan rekonvensi para pekerja, termasuk dalam menilai kedudukan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, perlu dikaji sejauh mana putusan tersebut telah memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Mengingat bahwa pencatatan waktu kerja pada dasarnya merupakan kewajiban pengusaha, maka menarik untuk dianalisis apakah pembebanan pembuktian yang berat kepada pekerja telah mencerminkan prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan hukum mengenai kesesuaian pengakuan terhadap insentif sebagai kompensasi lembur dengan ketentuan normatif dalam hukum ketenagakerjaan, yang pada dasarnya bersifat imperatif dan tidak dapat disimpangi oleh kesepakatan para pihak.

Dasar pemikiran atau gagasan dari penulis dalam penelitian ini tidaklah sepenuhnya murni dari penulis, namun terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi Pustaka atau referensi untuk penelitian hukum ini. Penulis dalam menggunakan penelitian terdahulu sebagai Pustaka atau

referensi tidaklah menduplikatnya, melainkan untuk menemukan pembaruan dengan melengkapi apa yang tidak ada dalam sebuah penelitian terdahulu. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi, antara lain adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Wiwit Juliana Sari, Yeti Kurniati dan Imaniar Kustiara, dalam penelitiannya yang berjudul Upaya Pekerja Atas Upah Lembur Yang Tidak Dibayarkan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab utama tidak dibayarkannya upah lembur antara lain adalah lemahnya pengawasan dari pemerintah, perjanjian kerja yang kurang transparan, budaya kerja yang tidak mendukung pemberian upah lembur, serta kondisi keuangan perusahaan yang tidak memadai. Di samping itu, sistem pengupahan yang tidak jelas dan rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka turut memperburuk keadaan tersebut.⁷

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Andine Devanindya Putri, dalam penelitiannya yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Pt. Eka Jaya Multiperkasa Dalam Pembayaran Upah Kerja Lembur (Studi Putusan Nomor 139 K/Pdt.Sus-PHI/2021), Jenis Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Majelis Hakim

⁷ Imaniar Kustiara Wiwit Juliana Sari, Yeti Kurniati, "UPAYA PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR YANG TIDAK DIBAYARKAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN," *Retentum* 6 (2024): 146–54.

Mahkamah Agung menjatuhkan putusan yang mewajibkan PT. Eka Jaya Multi Perkasa membayar upah kerja lembur kepada para pekerjanya. Pertimbangan tersebut didasarkan pada adanya pelanggaran yang dilakukan perusahaan dalam pembayaran upah lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada prinsipnya, perlindungan hukum bagi karyawan PT. Eka Jaya Multi Perkasa terkait pembayaran upah lembur telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan tersebut diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditempuh hingga tahap peradilan. Melalui proses tersebut, pengadilan kemudian menjatuhkan sanksi kepada perusahaan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.⁸

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Nickita Michaela Firensya dan Adhitya Widya Kartika, dalam penelitiannya yang berjudul Pemenuhan Hak Pekerja (Upah Lembur) Berdasarkan Perjanjian Kerja di CV. X, Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja melebihi jam kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja tanpa memberikan upah lembur. Praktik tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang

⁸ ANDINE DEVANINDYA PUTRI, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PT. EKA JAYA MULTI PERKASA DALAM PEMBAYARAN UPAH KERJA LEMBUR (Studi Putusan Nomor 139 K/Pdt.Sus-PHI/2021)" (Universitas Jenderal Soedirman., 2021).

berlaku dan mencerminkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja belum terlaksana secara optimal sebagaimana mestinya.⁹

Dari latar belakang masalah di atas yang kemudian mendorong penulis melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PEMBUKTIAN UPAH LEMBUR DAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA (STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks)”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim atas gugatan rekonvensi para pekerja dalam Putusan PHI Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks?
2. Apakah pertimbangan hukum hakim dalam memutus tuntutan perkara kekurangan upah lembur dalam Putusan PHI Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks berdasarkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021?

C. TUJUAN PENELITIAN

Mengacu pada pokok permasalahan yang sudah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini Adalah:

⁹ Adhitya Widya Kartika Nickita Michaela Firensya, “Pemenuhan Hak Pekerja (Upah Lembur) Berdasarkan Perjanjian Kerja Di CV. X,” *Unes Journal of Swara Justisia* 8, no. 2 (2024): 302–16.

1. Untuk Mengetahui Bagaimana pertimbangan hukum hakim atas gugatan rekonvensi para pekerja dalam Putusan PHI Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks?
2. Untuk Mengetahui Apakah pertimbangan hukum hakim dalam memutus tuntutan perkara kekurangan upah lembur dalam Putusan PHI Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks berdasarkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021?

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, adapun penelitian ini yang dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik mengenai pembuktian dalam sengketa upah lembur di Pengadilan Hubungan Industrial, terutama terkait pertimbangan hukum hakim dalam menilai alat bukti kerja lembur. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja atas hak upah lembur serta penerapan prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan dan referensi bagi aparat penegak hukum, khususnya hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dalam menangani dan memutus perkara sengketa upah lembur. Penelitian ini diharapkan dapat membantu hakim dalam memahami secara lebih komprehensif karakteristik pembuktian kerja lembur, termasuk keterbatasan pekerja dalam mengakses alat bukti yang pada umumnya berada dalam penguasaan pengusaha. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mendorong lahirnya pertimbangan hukum yang lebih proporsional, berkeadilan, dan sejalan dengan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja, tanpa mengabaikan kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti terhadap adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait pembuktian dalam sengketa upah lembur di Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan kemampuan analisis hukum terhadap pertimbangan hakim serta penerapan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja dalam praktik peradilan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan sumber rujukan bagi mahasiswa maupun peneliti lain dalam mengkaji permasalahan pembuktian upah lembur dan analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait hubungan antara pembuktian dan perlindungan hukum pekerja.

3. Bagi Praktisi Hukum

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi hakim, advokat, maupun pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama dalam memahami karakteristik pembuktian kerja lembur serta pentingnya pertimbangan hukum yang proporsional dan berkeadilan dalam memutus sengketa upah lembur.

4. Bagi Pekerja dan Pengusaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja, khususnya terkait waktu kerja, kerja lembur, dan pentingnya pencatatan jam kerja yang jelas, sehingga dapat meminimalisir terjadinya perselisihan hubungan industrial di kemudian hari.

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis bahan hukum sebagai sumber utama, baik berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, maupun doktrin atau pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁰ Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara sistematis ketentuan hukum yang mengatur mengenai upah lembur serta pembuktiannya dalam sengketa hubungan industrial. Analisis dilakukan terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks guna mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam menilai alat bukti kerja lembur serta implikasinya terhadap perlindungan hukum bagi pekerja. Melalui penelitian hukum normatif ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai kesesuaian antara ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dengan penerapannya dalam praktik peradilan hubungan industrial.

2. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

¹⁰ Juhnny Ibrahim Jonandi Effendi, "Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris," Depok : Prenandamedia Goup, 2018, 149.

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah dan menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur mengenai waktu kerja, kerja lembur, dan upah lembur. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji ketentuan hukum yang mengatur hak pekerja atas upah lembur serta kewajiban pengusaha dalam pelaksanaannya, sehingga dapat diketahui kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan pertimbangan hukum hakim dalam putusan yang dianalisis.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Penulis menggunakan pendekatan kasus dengan cara mengkaji secara mendalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks. Melalui pendekatan ini, penulis menganalisis fakta hukum, pertimbangan hukum hakim, serta dasar hukum yang digunakan dalam menilai pembuktian kerja lembur dan penolakan tuntutan upah lembur. Pendekatan kasus ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan norma hukum ketenagakerjaan dalam praktik peradilan hubungan industrial.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat dan memiliki kekuatan hukum langsung. Dalam

penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis meliputi:

- 1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja;
- 3) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum sekunder yang meliputi:

- 1) Buku-buku dan literatur ilmiah di bidang hukum ketenagakerjaan
- 2) Jurnal ilmiah, hasil penelitian, skripsi, tesis, dan disertasi yang berkaitan dengan pembuktian upah lembur dan perlindungan hukum pekerja;
- 3) Artikel ilmiah, makalah, serta pendapat para ahli hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier mencakup dari berbagai sumber yang memberikan penjelasan dan definisi istilah-istilah hukum yang digunakan oleh peneliti dalam studinya. Sumber-sumber ini termasuk Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI), situs web resmi, dan referensi lainnya yang terkait dengan terminology hukum yang diperlukan.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Melalui teknik ini, penulis mengumpulkan, menelaah, dan menginventarisasi berbagai bahan hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, baik berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier. Dalam pelaksanaannya, penulis melakukan pengumpulan bahan hukum dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur mengenai waktu kerja, kerja lembur, dan upah lembur. Selain itu, penulis juga mengkaji Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks sebagai objek utama penelitian untuk menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam menilai pembuktian kerja lembur. Penulis juga mengumpulkan bahan hukum sekunder berupa buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan pembuktian dalam sengketa upah lembur dan perlindungan hukum bagi

pekerja. Seluruh bahan hukum yang diperoleh kemudian dicatat, diklasifikasikan, dan disusun secara sistematis guna memudahkan proses analisis dalam penelitian ini.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif, yaitu dengan cara menguraikan, mengkaji, dan menafsirkan bahan hukum yang telah dikumpulkan secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini, penulis menganalisis bahan hukum berdasarkan norma hukum, asas hukum, serta teori-teori hukum yang relevan dengan pembuktian dalam sengketa upah lembur. Penulis terlebih dahulu menelaah ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai waktu kerja dan upah lembur untuk memperoleh pemahaman mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Selanjutnya, penulis melakukan analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks dengan mengkaji fakta hukum, pertimbangan hukum hakim, serta dasar hukum yang digunakan dalam memutus perkara. Analisis dilakukan melalui metode penafsiran hukum (interpretasi hukum) untuk menilai kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan penerapannya dalam putusan tersebut. Hasil analisis tersebut kemudian disusun secara deskriptif-analitis guna menjawab rumusan masalah dan menarik kesimpulan mengenai

pertimbangan hakim dalam menilai pembuktian kerja lembur serta implikasinya terhadap perlindungan hukum bagi pekerja

G. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I: PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, teknik analisis bahan hukum, serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini menjadi dasar dan arah penelitian dalam mengkaji permasalahan pembuktian upah lembur dalam sengketa hubungan industrial

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini memuat landasan teori dan kajian pustaka yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai hubungan kerja, waktu kerja, kerja lembur, dan upah lembur. Selain itu, bab ini juga menguraikan konsep pembuktian dalam hukum acara perdata dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta konsep perlindungan hukum bagi pekerja sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

BAB III: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari penelitian yang berisi analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mks. Dalam bab ini dibahas pertimbangan hukum hakim dalam menilai pembuktian kerja lembur, kedudukan insentif dalam perkara

tersebut, serta kesesuaian putusan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja.

BAB IV: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan jawaban atas rumusan masalah berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, serta saran-saran yang dapat diberikan guna perbaikan dan pengembangan praktik penyelesaian sengketa upah lembur di masa yang akan datang.

