

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja merupakan aspek penting dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Salah satu elemen krusial dalam hubungan tersebut adalah pengaturan waktu kerja termasuk ketentuan lembur. Pengaturan lembur menjadi penting karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan pekerja dan produktivitas perusahaan.¹ Dalam keseimbangan hubungan industrial, dibutuhkan regulasi yang dapat mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak secara adil dan proporsional. Pekerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sejarah peradaban dalam kaitannya dengan keadilan umat manusia. Hal ini menegaskan bahwa perlindungan terhadap hak dasar pekerja merupakan permasalahan penting dan merupakan sesuatu yang bersifat universal dan terjadi di seluruh pelosok dunia.

Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan tenaga kerja. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.² Lebih jauh, dalam suatu sistem

¹ Aloysius Uwiyono, et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 78-82.

² Indonesia (b), *UU tentang Pengesahan ILO Convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan)* UU No.21 tahun 2003, LN No.91 Tahun 2003 TLN. No.4309.

hubungan kerja, produksi dengan kualitas maksimal hanya akan tercapai apabila seluruh pihak melakukan tanggungjawabnya secara maksimal. Disamping itu, tidak ditemukannya unsur pelanggaran hukum dan para pihak menjalankan peraturan dengan kehendak hati tanpa merasakan adanya paksaan atau ketakutan akan mengalami kerugian. Maka diperlukan pengaturan mengenai pengawasan ketenagakerjaan yang dapat mengakomodir kewajiban pemerintah, melindungi tenaga kerja, juga tidak membebani pengusaha diluar kemampuannya.

Dunia ketenagakerjaan Indonesia mengalami transformasi signifikan setelah disahkannya UU No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU.³ Perubahan regulasi ini membawa implikasi mendalam terhadap berbagai aspek hubungan industrial, khususnya dalam pengaturan jam kerja dan lembur bagi tenaga kerja di Indonesia. Transformasi kebijakan ketenagakerjaan ini tidak hanya mengubah lanskap hukum ketenagakerjaan, tetapi juga menimbulkan pertanyaan fundamental mengenai keseimbangan antara fleksibilitas usaha dan perlindungan hak-hak pekerja.

Sebelum lahirnya UU No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pengaturan mengenai ketenagakerjaan termasuk waktu kerja dan lembur diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴ Dalam UU No. 13 Tahun 2003, ketentuan mengenai waktu kerja dan lembur diatur dalam Pasal 77 hingga Pasal 85

³ UU No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 No.41.

⁴ Indonesia, UU tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

yang mengatur tentang batasan waktu kerja, istirahat, dan cuti, serta Pasal 78 yang secara khusus mengatur tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

Untuk memahami regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, penting meninjau ketentuan cuti dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 78 secara khusus mengatur tentang waktu kerja lembur yang menjadi komponen penting dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Ketentuan ini menetapkan batasan maksimal waktu kerja lembur yakni 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu, serta mewajibkan pengusaha untuk membayar upah kerja lembur kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan melebihi waktu kerja normal. Pengaturan ini merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dari potensi eksploitasi tenaga kerja dan menjamin hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi yang layak atas kerja tambahan yang dilakukan. Ketentuan ini menjadi salah satu landasan hukum yang penting dalam menganalisis praktik hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia.

Dinamika peraturan ketenagakerjaan di Indonesia mengalami transformasi signifikan dengan disahkannya UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Khususnya pada Pasal 81 angka 23 dan 24 UU Cipta Kerja yang membawa perubahan substansial terhadap ketentuan waktu kerja dan pengupahan yang sebelumnya diatur dalam Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003. Perubahan ini memberikan fleksibilitas lebih dalam pengaturan waktu kerja lembur dengan mempertahankan batasan 3 jam per hari dan 14 jam per minggu, namun dengan penambahan ketentuan bahwa ketentuan tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha

atau pekerjaan tertentu.⁵ Hal ini mencerminkan pendekatan baru yang lebih berorientasi pada kebutuhan spesifik berbagai sektor industri.

Dalam konteks historis pengaturan ketenagakerjaan, perubahan yang dibawa oleh UU Cipta Kerja ini menandai pergeseran paradigma dari model regulasi yang rigid menjadi lebih responsif terhadap dinamika sektor usaha. Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja membuka ruang diskresional bagi pemerintah untuk mengatur waktu kerja lembur secara berbeda pada sektor-sektor tertentu melalui peraturan pemerintah. Hal ini potensial memberikan solusi bagi industri dengan karakteristik operasional khusus, seperti usaha pariwisata, migas, atau pertambangan yang memerlukan pola kerja non-konvensional. Fleksibilitas ini dapat dilihat sebagai upaya mengakomodasi kebutuhan pasar kerja modern sekaligus mempertahankan prinsip perlindungan tenaga kerja.

Lebih lanjut, perubahan pada ketentuan pengupahan lembur dalam Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja mengamanatkan bahwa perhitungan upah lembur didasarkan pada formula yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah, bukan lagi secara eksplisit diatur dalam UU. Pergeseran ini menunjukkan strategi regulasi yang lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi dan pasar kerja yang selalu berubah. Pendekatan ini memungkinkan penyesuaian formula pengupahan lembur yang lebih responsif terhadap kondisi ekonomi tanpa harus melalui proses revisi UU yang kompleks dan memakan waktu.

⁵ Lihat isi Pasal 81 angka 23 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap fleksibilitas pengaturan waktu kerja.

Implikasi dari perubahan-perubahan tersebut merefleksikan tensi antara kebutuhan untuk meningkatkan iklim investasi dan daya saing nasional dengan komitmen untuk memastikan perlindungan hak-hak dasar pekerja. Di satu sisi, fleksibilitas pengaturan waktu kerja dan upah lembur dapat meningkatkan efisiensi operasional bagi pelaku usaha. Di sisi lain, delegasi pengaturan teknis ke peraturan pemerintah menimbulkan kekhawatiran tentang potensial pengurangan kepastian hukum bagi pekerja terkait hak-hak mereka. Transformasi regulasi ini menjadi penting untuk dianalisis dalam konteks perlindungan hak pekerja dan efisiensi operasional bagi pelaku usaha dalam kerangka pembangunan ekonomi nasional.

Dinamika ekonomi global dan kebutuhan untuk meningkatkan daya saing nasional mendorong pemerintah mengeluarkan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian direvisi menjadi UU No.6 Tahun 2023.⁶ UU Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi melalui penyederhanaan perizinan dan regulasi yang lebih fleksibel. Namun, perubahan dalam pengaturan ketenagakerjaan termasuk ketentuan lembur menimbulkan perdebatan di berbagai kalangan, terutama dari sisi perlindungan hak pekerja.

Dalam UU No. 6 Tahun 2023 beserta peraturannya, terdapat perubahan signifikan dalam skema pengaturan jam kerja, batasan lembur, dan kompensasi lembur.⁷ Perubahan ini menimbulkan pertanyaan mengenai apakah regulasi baru tersebut telah memenuhi prinsip keadilan bagi semua pihak, terutama

⁶ Indonesia, UU tentang Cipta Kerja, UU No. 6 Tahun 2023, LN No. 42 Tahun 2023, TLN No. 6862.

⁷ Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, PP No. 36 Tahun 2021, LN No. 46 Tahun 2021, TLN No. 6651.

dari perspektif perlindungan hak pekerja. Keadilan dalam konteks ketenagakerjaan mencakup aspek ekonomi seperti kewajaran upah dan kompensasi, serta aspek sosial seperti keseimbangan waktu kerja dengan kehidupan pribadi dan perlindungan kesehatan pekerja.

Dalam UU No. 6 Tahun 2023 beserta peraturan turunannya, terdapat perubahan signifikan dalam skema pengaturan jam kerja, batasan lembur, dan kompensasi lembur.⁸ Perubahan ini menimbulkan pertanyaan mengenai apakah regulasi baru tersebut telah memenuhi prinsip keadilan bagi semua pihak, terutama dari perspektif perlindungan hak pekerja. Keadilan dalam konteks ketenagakerjaan mencakup aspek ekonomi seperti kewajaran upah dan kompensasi, serta aspek sosial seperti keseimbangan waktu kerja dengan kehidupan pribadi dan perlindungan kesehatan pekerja.

Konsep keadilan menurut teori keadilan sosial menekankan bahwa ketimpangan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga memberikan keuntungan terbesar bagi kelompok yang paling tidak beruntung.⁹ Dalam konteks hubungan industrial, prinsip ini dapat diterjemahkan sebagai kebutuhan akan pengaturan ketenagakerjaan yang melindungi hak-hak dasar pekerja sekaligus menciptakan kesempatan kerja yang setara dan kondisi kerja yang bermartabat.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah menetapkan standar-standar ketenagakerjaan internasional sebagai acuan bagi negara-negara di dunia

⁸ Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, PP No. 36 Tahun 2021, LN No. 46 Tahun 2021, TLN No. 6651.

⁹ John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge: Harvard University Press, 1971), hlm. 60.

dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan nasional.¹⁰ Indonesia sebagai anggota ILO memiliki kewajiban untuk menyelaraskan regulasi nasionalnya dengan standar-standar tersebut, termasuk dalam pengaturan waktu kerja dan lembur.

Konvensi ILO (*International Labour Organization*) memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan pengaturan lembur kerja bagi tenaga kerja. ILO mempunyai tugas utama yaitu merumuskan kebijakan dan program internasional untuk memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja; menyusun standar ketenagakerjaan internasional untuk dijadikan pedoman bagi negara anggota dalam membuat dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan khususnya dalam membuat peraturan perundangan ketenagakerjaan. Peraturan yang ditetapkan oleh ILO berupa konvensi maupun deklarasi bersama itu sendiri selanjutnya dapat dijadikan hukum positif oleh negara anggotanya dengan proses ratifikasi daripada konvensi/deklarasi yang dikehendaki oleh negara bersangkutan. Sebagai salah satu negara anggota ILO, Indonesia adalah negara pertama di Asia yang meratifikasi seluruh Konvensi ILO.¹¹ Sebagai badan khusus PBB yang fokus pada isu-isu ketenagakerjaan global, ILO telah mengembangkan sejumlah konvensi yang menjadi standar internasional dalam perlindungan hak-hak pekerja, termasuk pengaturan waktu kerja dan lembur. Konvensi ILO No. 1 tahun 1919

¹⁰ International Labour Organization, International Labour Standards on Working Time, tersedia di <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>, diakses pada 3 Mei 2025.

¹¹ Kasus Nirmala, Cermin Pentingnya UU Perlindungan TKI dan Buruh Migran” <http://hukumonline.com/berita/baca/hol10388/kasus-nirmala-cermin-pentingnya-uu-perlindungan-tki- dan-tenaga-kerja-migran> diakses pada 13 Mei 2025.

tentang Jam Kerja (Industri) dan Konvensi ILO No. 30 tahun 1930 tentang Jam Kerja (Perdagangan dan Kantor) merupakan instrumen awal yang menetapkan standar 8 jam kerja per hari dan 48 jam per minggu, yang secara tidak langsung menjadi dasar penentuan kerja lembur.

Lebih lanjut, Konvensi ILO No. 14 tahun 1921 tentang Istirahat Mingguan dan Konvensi ILO No. 106 tahun 1957 tentang Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor juga memberikan landasan penting dalam pengaturan waktu istirahat, yang secara tidak langsung berimplikasi pada batasan lembur. Kemudian Konvensi ILO No. 175 tahun 1994 tentang Kerja Paruh Waktu turut memberikan perhatian pada fleksibilitas jam kerja yang berdampak pada pengaturan lembur. Prinsip-prinsip dalam konvensi-konvensi tersebut menekankan perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja melalui pembatasan jam kerja yang wajar.

Indonesia sebagai anggota ILO telah meratifikasi beberapa konvensi yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, meskipun belum semua konvensi mengenai waktu kerja diratifikasi. Namun prinsip-prinsip dalam konvensi tersebut telah diadopsi dalam peraturan nasional seperti UU No. 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 78 yang mengatur tentang kerja lembur. Pengaturan waktu kerja lembur maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu dalam UU Ketenagakerjaan secara substantif mencerminkan semangat perlindungan pekerja yang menjadi inti dari konvensi-konvensi ILO.

Selain itu, konvensi ILO menekankan bahwa kerja lembur harus bersifat sukarela dan diberi kompensasi yang layak, prinsip yang kemudian diadaptasi

dalam regulasi ketenagakerjaan nasional. Rekomendasi ILO No. 116 tentang Pengurangan Jam Kerja juga mendorong negara-negara anggota untuk mempertimbangkan progresivitas pengurangan jam kerja standar, yang berimplikasi pada pengaturan lembur. Dalam implementasinya, ILO juga mendorong adanya dialog sosial antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam merumuskan kebijakan tentang waktu kerja dan lembur, suatu pendekatan yang juga tercermin dalam mekanisme pengaturan lembur dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia yang mengharuskan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Lebih lanjut, Indonesia sebagai anggota *International Labour Organization* (ILO) memiliki komitmen untuk menerapkan standar ketenagakerjaan internasional yang telah diratifikasi. Pengaturan lembur dalam UU Cipta Kerja perlu dievaluasi kesesuaiannya dengan konvensi-konvensi ILO, khususnya terkait jam kerja yang layak dan perlindungan tenaga kerja.¹² Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam menemukan keseimbangan optimal antara fleksibilitas usaha dan perlindungan tenaga kerja, sehingga pembangunan ekonomi Indonesia dapat berlangsung secara berkelanjutan dengan tetap menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila dan UU Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

UU Cipta Kerja menghadirkan paradigma baru dalam pengaturan lembur kerja dengan memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada pengusaha.

¹² Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi ILO terkait jam kerja, antara lain Konvensi ILO No. 1 tentang Jam Kerja dalam Industri (1919) dan Konvensi ILO No. 30 tentang Jam Kerja dalam Perdagangan dan Kantor (1930).

Perubahan mendasar ini meliputi pemberian kewenangan yang lebih luas kepada pengusaha untuk mengatur jam kerja sesuai kebutuhan operasional, modifikasi terhadap batasan jam lembur yang sebelumnya dianggap terlalu kaku, serta penguatan peran kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja melalui perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Fleksibilitas ini diharapkan dapat meningkatkan kemudahan berusaha dan menarik investasi, namun di sisi lain menimbulkan kekhawatiran mengenai potensi eksploitasi tenaga kerja.

Meskipun UU Cipta Kerja bertujuan meningkatkan kemudahan berusaha dan investasi, implementasinya menimbulkan pertanyaan kritis mengenai aspek keadilan bagi tenaga kerja. Fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha berpotensi menciptakan ketimpangan posisi tawar yang semakin lebar antara pengusaha dan tenaga kerja. Tenaga kerja, yang umumnya berada dalam posisi yang lebih lemah secara ekonomi dan struktural, mungkin tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk menegosiasikan kondisi lembur yang adil dan proporsional. Selain itu, pelanggaran batasan jam lembur dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental tenaga kerja, di mana jam kerja yang berlebihan tanpa istirahat yang cukup dapat menurunkan produktivitas jangka panjang dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Dalam implementasinya, pengaturan lembur dalam UU No. 6 Tahun 2023 menimbulkan beberapa persoalan. Pertama, terdapat kekhawatiran bahwa fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha dapat mengarah pada eksploitasi pekerja melalui penerapan jam kerja yang berlebihan. Kedua, mekanisme perhitungan upah lembur yang diatur dalam peraturan turunan UU Cipta Kerja

dinilai oleh beberapa pihak tidak memberikan kompensasi yang proporsional dengan beban kerja tambahan yang ditanggung pekerja. Ketiga, pembatasan waktu lembur dan pengaturan waktu istirahat yang dianggap kurang memadai berpotensi berdampak negatif pada kesehatan dan keselamatan kerja.¹³

Studi empiris menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang meningkatkan risiko penyakit jantung dan stroke.¹⁴ Di Indonesia sendiri, data menunjukkan masih tingginya prevalensi jam kerja berlebih yang berpotensi membahayakan kesehatan pekerja. Selain itu, aspek keadilan dalam pengaturan lembur juga berkaitan dengan distribusi manfaat ekonomi antara pekerja dan pengusaha. Produktivitas tambahan yang dihasilkan dari kerja lembur seharusnya diimbangi dengan kompensasi yang proporsional bagi pekerja. Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja adalah unsur pengawasan ketenagakerjaan. Permasalahan pengawasan ketenagakerjaan menjadi penting karena dalam praktek, meskipun peraturan, institusi, maupun prosedur perlindungan pekerja telah disusun, pelanggaran hak-hak pekerja masih terjadi.

Dalam konteks global, pengaturan lembur di berbagai negara menunjukkan variasi yang mencerminkan perbedaan sistem ekonomi, politik, dan budaya kerja. Indonesia sebagai negara berkembang dengan karakteristik pasar tenaga kerja yang spesifik perlu menemukan keseimbangan yang tepat antara fleksibilitas dan perlindungan dalam pengaturan lemburnya.

¹³ Indrasari Tjandraningsih, "Membaca Arah Reformasi Kebijakan Ketenagakerjaan Pasca Omnibus Law", *Jurnal Analisis Sosial*, Vol. 24, No. 1, 2020, hlm. 1-15.

¹⁴ World Health Organization & International Labour Organization, "Long Working Hours Increasing Deaths from Heart Disease and Stroke: WHO, ILO", WHO News Release, 17 Mei 2021.

Penelitian mengenai pengaturan lembur kerja dalam UU Cipta Kerja dari aspek keadilan menjadi sangat urgent mengingat dampak sosial yang luas dari kebijakan ini. Pengaturan lembur tidak hanya mempengaruhi tenaga kerja secara individu, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan. Jam kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kualitas kehidupan keluarga, hubungan sosial, dan bahkan stabilitas sosial dalam jangka panjang. Sebagai regulasi yang relatif baru, diperlukan evaluasi komprehensif mengenai implementasi UU Cipta Kerja di lapangan, khususnya terkait pengaturan lembur dan dampaknya terhadap keadilan bagi tenaga kerja dari berbagai dimensi, baik keadilan distributif, prosedural, maupun korektif.¹⁵

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara normatif pengaturan lembur kerja dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dari perspektif keadilan. Analisis akan difokuskan pada aspek substantif dari pengaturan lembur, kompatibilitasnya dengan prinsip-prinsip keadilan dan standar ketenagakerjaan internasional, serta implikasinya terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan di Indonesia.

B. Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian memiliki tujuan dan manfaat yang jelas. Umumnya, penelitian bertujuan untuk menemukan, membuktikan, dan mengembangkan

¹⁵ Kerangka keadilan distributif, prosedural, dan korektif mengacu pada konseptualisasi keadilan dalam teori John Rawls dan perkembangannya dalam konteks hukum ketenagakerjaan.

sesuatu. Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa penelitian yang telah dilakukan oleh para akademisi sebelumnya sangat penting untuk diperbarui secara berkala. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan untuk menjaga penelitian tetap relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berubah. Berdasarkan argumen tersebut, penelitian yang akan penulis lakukan berfokus pada penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan.

Tabel 1. Lampiran Penelitian Terdahulu

No.	Identitas Penulis	Judul	Permasalahan	Hasil
1.	Salma Yunilasari (Skripsi Fakultas Hukum Universitas Diponegoro 2023)	Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Kerja Lembur Dalam Sistem Pengupahan Nasional Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang ¹⁶	1) Pengaturan upah kerja lembur berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 2) Implementasi perlindungan hak atas upah kerja lembur di PT Banyumas Makmur Artikana Gasindo Purworejo, Jawa Tengah	Penelitian yang dilakukan oleh penulis tersebut yakni menganalisis implementasi perlindungan hak atas upah kerja lembur dengan menggunakan data primer dan sekunder yang dianalisis secara kualitatif, serta menyajikan kendala dalam pengimplementasi

¹⁶ Salma Yunilasari, "Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Kerja Lembur Dalam Sistem Pengupahan Nasional Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.

				an dan upaya mengatasinya
2.	Moh. Nabil Jibran (Skripsi Fakultas Hukum Universitas Pancasakti 2024)	Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja Dilihat dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja ¹⁷	1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja dalam UU No. 6 Tahun 2023? 2. Apakah UU Cipta Kerja memberikan peningkatan tingkat perlindungan hak para pekerja dibandingkan undang-undang sebelumnya? 3. Perluasan model hubungan kerja berkaitan dengan	Penelitian ini menganalisis perubahan hubungan kerja dalam UU Cipta Kerja yang mencakup perluasan model hubungan kerja yaitu berkaitan dengan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan perubahan konsep perjanjian penyediaan jasa menjadi alihdaya. Mengkaji apakah undang-undang tersebut memberikan peningkatan tingkat perlindungan hak para pekerja dibandingkan

¹⁷ Moh. Nabil Jibran, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja Dilihat dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Pancasakti, 2024.

			perubahan PKWT dan konsep alihdaya	undang-undang sebelumnya.
3.	Annisa Ayudya Prasasti (Skripsi Universitas Muhammadiyah Mataram)	Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan ¹⁸	Substansi yang terdapat dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan metode omnibus law yang melakukan perubahan dan pencabutan beberapa substansi yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Penelitian yang dilakukan oleh penulis tersebut yakni mengkaji perubahan substansi hukum ketenagakerjaan secara umum dalam klaster ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Cipta Kerja

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang penulis kaji sebelumnya, dapat terlihat perbedaan penelitian yang sedang penulis lakukan dengan beberapa penelitian ialah:

1. Salma Yunilasari dalam skripsinya yang berjudul "Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Kerja Lembur Dalam Sistem Pengupahan Nasional Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu No. 2

¹⁸ Annisa Ayudya Prasasti, "Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan", Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang" di Fakultas Hukum Universitas Diponegoro menggunakan metode pendekatan yuridis empiris dengan spesifikasi deskriptif analisis. Penelitian ini memfokuskan pada dua rumusan masalah utama yaitu pengaturan upah kerja lembur berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 dan implementasinya di PT Banyumas Makmur Artikana Gasindo Purworejo, Jawa Tengah. Yunilasari menggunakan studi kasus pada satu perusahaan untuk menganalisis implementasi perlindungan hak atas upah kerja lembur dengan menggunakan data primer dan sekunder yang dianalisis secara kualitatif, serta menyajikan kendala dalam pengimplementasian dan upaya mengatasinya. Perbedaan mendasar dengan penelitian ini terletak pada fokus dan pendekatan yang digunakan, dimana penelitian Yunilasari lebih menekankan pada aspek perlindungan hak pekerja atas upah kerja lembur dengan pendekatan empiris melalui studi kasus di satu perusahaan manufaktur tanpa menggunakan kerangka teoretis keadilan, sementara penelitian ini secara khusus menganalisis pengaturan lembur kerja dari aspek keadilan menggunakan pendekatan normatif yang memungkinkan analisis mendalam terhadap dimensi filosofis keadilan distributif, prosedural, dan substantif dalam pengaturan lembur kerja UU Cipta Kerja.

1. Penelitian Moh. Nabil Jibrani (Universitas Pancasakti, 2024) yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja Dilihat dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja"

memiliki ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan penelitian ini. Penelitian Jibrán mengkaji tiga permasalahan utama, yaitu bentuk perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja dalam UU No. 6 Tahun 2023, perbandingan tingkat perlindungan hak pekerja antara UU Cipta Kerja dengan undang-undang sebelumnya, dan perluasan model hubungan kerja yang berkaitan dengan perubahan PKWT dan konsep alihdaya. Hasil penelitiannya menganalisis perubahan hubungan kerja dalam UU Cipta Kerja yang mencakup perluasan model hubungan kerja yaitu berkaitan dengan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan perubahan konsep perjanjian penyediaan jasa menjadi alihdaya, serta mengkaji apakah undang-undang tersebut memberikan peningkatan tingkat perlindungan hak para pekerja dibandingkan undang-undang sebelumnya. Perbedaan mendasar terletak pada fokus penelitian, dimana penelitian Jibrán lebih menekankan pada aspek hubungan kerja dan perbandingan tingkat perlindungan hukum secara umum tanpa menggunakan kerangka teoretis keadilan, sedangkan penelitian ini secara khusus menganalisis pengaturan lembur kerja dari aspek keadilan dengan menggunakan kerangka teoretis keadilan distributif, prosedural, dan substantif yang belum pernah dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya, sehingga memberikan perspektif filosofis yang lebih mendalam dan orisinal dalam konteks pengaturan lembur kerja.

2. Annisa Ayudya Prasasti dalam skripsinya yang berjudul "Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan" di Universitas Muhammadiyah Mataram menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian ini mengkaji substansi yang terdapat dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan metode omnibus law yang melakukan perubahan dan pencabutan beberapa substansi yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Prasasti memfokuskan analisisnya pada perubahan substansi hukum ketenagakerjaan secara umum dalam klaster ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Cipta Kerja, namun penelitian ini menggunakan dasar hukum UU No. 11 Tahun 2020 yang kemudian dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi. Perbedaan signifikan dengan penelitian ini terletak pada ruang lingkup, dasar hukum, dan pendekatan analisis, dimana penelitian Prasasti memiliki ruang lingkup yang lebih luas dengan mengkaji keseluruhan klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja secara yuridis normatif tanpa fokus spesifik pada aspek lembur kerja dan tidak menyentuh dimensi keadilan, serta menggunakan dasar hukum yang sudah tidak berlaku, sedangkan penelitian ini secara khusus menganalisis pengaturan lembur kerja dari aspek keadilan menggunakan UU No. 6 Tahun 2023 yang merupakan hukum terkini, sehingga dapat memberikan kontribusi keilmuan yang orisinal dalam mengisi gap akademik analisis keadilan

pengaturan lembur kerja dan menghasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih berkeadilan serta komprehensif untuk perlindungan tenaga kerja Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Penelitian tentu memiliki sebuah topik yang dirasa oleh seorang penulis harus diangkat untuk dielaborasi lebih lanjut, beralaskan latar belakang permasalahan yang penulis tulis sebelumnya maka, beberapa pertanyaan yang ada dalam otak penulis yaitu:

1. Bagaimana pengaturan lembur kerja dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Apa implikasi hukum pengaturan lembur kerja menurut UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ditinjau dari aspek keadilan?

C. Tujuan Penelitian

Eksistensi sebuah penelitian tidaklah bermartabat kosong yang hanya dijadikan bahan formalitas untuk kelulusan saja, penelitian haruslah menjadi lokomotif akademis yang bermuatan komparasi antara *das sollen* dan *das sein*, serta menjembatani keduanya dalam rangka mewujudkan negara yang utopis. maka dari itu, tujuan dalam rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan lembur kerja dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis implikasi pengaturan lembur terhadap perlindungan hak pekerja serta mengkaji tinjauan aspek keadilan terhadap ketentuan lembur kerja dalam UU No. 6 Tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya ketiga tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam aspek pengaturan lembur kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan dan memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja, sekaligus tetap memperhatikan kepentingan pembangunan ekonomi nasional. Penelitian yang akan direalisasikan oleh penulis, sebisa mungkin dapat dirasakan kehadirannya oleh khalayak umum maka, manfaat praktis yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam memperdalam pemahaman tentang pengaturan lembur kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya sebagaimana diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Selain itu, melalui analisis pengaturan lembur kerja dari perspektif keadilan, penulis dapat mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan analitis dalam mengkaji permasalahan hukum, serta berkontribusi dalam diskursus pengembangan hukum ketenagakerjaan di

Indonesia yang dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah dalam menilai efektivitas pengaturan lembur kerja dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan peraturan turunannya, serta mengidentifikasi aspek-aspek yang masih memerlukan perbaikan. Analisis mengenai implikasi pengaturan lembur terhadap perlindungan hak pekerja juga dapat menjadi landasan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan dan memberikan perlindungan yang lebih optimal bagi tenaga kerja, sekaligus membantu dalam upaya harmonisasi regulasi nasional dengan standar-standar ketenagakerjaan internasional.

3. Bagi Tenaga Kerja

Penelitian ini bermanfaat bagi tenaga kerja dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang hak-hak dan kewajiban terkait lembur kerja, termasuk batas waktu lembur, kompensasi lembur, dan mekanisme penentuan lembur, sehingga mereka dapat lebih proaktif dalam melindungi hak-hak mereka. Kajian mengenai aspek keadilan dalam ketentuan lembur kerja juga dapat menjadi dasar bagi organisasi-organisasi pekerja dalam melakukan advokasi untuk perbaikan kondisi kerja, dan pada akhirnya diharapkan dapat berkontribusi pada upaya-upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui identifikasi permasalahan dalam pengaturan lembur kerja yang mungkin berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki nilai teoritis dalam mengembangkan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait prinsip keadilan dalam pengaturan lembur setelah berlakunya UU Cipta Kerja, sekaligus menjadi bahan analisis perbandingan antara regulasi lama dan baru. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi pemerintah dalam mengevaluasi kebijakan, panduan bagi perusahaan dalam menerapkan ketentuan lembur, serta edukasi bagi pekerja mengenai hak-haknya. Di tingkat sosial, penelitian ini mendorong keadilan dalam hubungan industrial dengan mengkritisi dampak UU Cipta Kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja, sekaligus meningkatkan kesadaran hukum di kalangan pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pemikiran yang holistik, baik secara akademis, praktis, maupun sosial.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang berfokus pada analisis hukum positif dan implementasinya dalam konteks keadilan bagi tenaga kerja.¹⁹ Metode yuridis normatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis norma-norma hukum yang terkandung dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya ketentuan yang mengatur lembur kerja, serta mengevaluasi konsistensi dan harmonisasinya dengan prinsip-prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan.²⁰ Sebagaimana diungkapkan oleh

¹⁹ Lihat pada buku Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Jakarta: Prenada Media Group, 2017, hlm. 35.

²⁰ Lihat pada buku Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 13-14.

Sholahuddin Al-Fatih, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami dinamika hukum yang mengatur lembur kerja, serta dampaknya terhadap hak-hak tenaga kerja di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih baik mengenai regulasi lembur kerja dalam kerangka hukum yang baru.²¹ Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk melakukan telaah mendalam terhadap substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum yang berkaitan dengan pengaturan lembur kerja. Penelitian normatif ini dilakukan dengan mengkaji bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang berkaitan dengan pengaturan lembur kerja dari perspektif keadilan.

1) Metode Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi serangkaian pendekatan yang terintegrasi untuk menganalisis secara komprehensif pengaturan lembur kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dari perspektif keadilan. Integrasi pendekatan ini memungkinkan penelusuran dari dimensi normatif-positif hingga dimensi filosofis-evaluatif, guna menghasilkan pemahaman yang holistik terhadap permasalahan yang diteliti.²²

Pertama, Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) menjadi fondasi awal dalam penelusuran hukum. Pendekatan ini secara sistematis menelaah semua peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu lembur

²¹ Lihat pada buku Sholahuddin Al-Fatih. “*Perkembangan Metode Penelitian Hukum di Indonesia*. Cet. 1 Malang: UMM Press, April 2023. hal. 13.

²² Sholahuddin Al-Fatih. “*Perkembangan Metode Penelitian Hukum di Indonesia*. Cet. 1 Malang: UMM Press, April 2023. hal. 13.

kerja, dimulai dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai regulasi utama, diikuti oleh peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Penelaahan juga diperluas dengan membandingkan ketentuan-ketentuan tersebut dengan regulasi sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mengidentifikasi perubahan substansial, kontinuitas, dan diskontinuitas norma hukum. Lebih lanjut, pendekatan ini turut mempertimbangkan standar-standar ketenagakerjaan internasional, khususnya Konvensi *International Labour Organization* (ILO) terkait jam kerja dan perlindungan pekerja, sebagai tolok ukur universal dalam mengevaluasi kesesuaian regulasi nasional. Melalui pendekatan ini, kerangka hukum formal yang mengatur lembur kerja dapat dipetakan secara jelas, termasuk batasan waktu, mekanisme persetujuan, sistem remunerasi, dan sanksi yang berlaku, yang merupakan inti dari penelitian hukum normatif.²³

Kedua, Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) digunakan untuk membongkar dan menganalisis konsep-konsep fundamental yang menjadi dasar permasalahan penelitian. Pendekatan ini melibatkan penelusuran etimologis, historis, dan doktrinal terhadap berbagai konsep kunci seperti "lembur kerja," "ketenagakerjaan," "hubungan industrial," "upah," dan "keadilan." Dengan memahami secara mendalam bagaimana konsep-konsep ini didefinisikan, dikarakterisasi, dan berinteraksi dalam literatur hukum dan teori sosial, peneliti

²³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 13-14; Sholahuddin Al-Fatih. "Perkembangan Metode Penelitian Hukum di Indonesia. Cet. 1 Malang: UMM Press, April 2023. hal. 13 dan hal 61-65.

dapat membangun kerangka analitis yang kokoh dan menghindari ambiguitas terminologi.²⁴ Analisis konseptual ini juga memungkinkan identifikasi dan elaborasi teori-teori yang relevan, seperti teori keadilan distributif, yang akan digunakan sebagai pisau analisis untuk mengevaluasi pengaturan lembur kerja, memastikan pembahasan dilakukan di atas landasan pemahaman yang akurat dan komprehensif terhadap isu-isu yang kompleks.²⁵

Ketiga, dan yang paling krusial dalam penelitian ini, adalah Pendekatan Filosofis. Pendekatan ini menjadi lensa utama untuk mengevaluasi pengaturan lembur kerja dari dimensi keadilan, mengingat bahwa keadilan itu sendiri merupakan konsep yang berakar kuat dalam pemikiran filsafat.²⁶ Melalui pendekatan filosofis, penelitian ini tidak hanya mengkaji apa yang diatur oleh hukum positif, tetapi juga mengapa ia diatur demikian, dan apakah pengaturan tersebut secara moral dapat dibenarkan atau adil. Ini melibatkan penelusuran landasan ontologis, epistemologis, dan aksiologis dari pengaturan lembur.²⁷ Secara spesifik, pendekatan filosofis dioperasionalkan melalui penerapan teori keadilan John Rawls, terutama konsep *original position* dan *veil of ignorance*, serta dua prinsip keadilannya (prinsip kebebasan yang sama dan prinsip perbedaan).²⁸ Dengan menempatkan diri pada posisi hipotetis di balik "tabir ketidaktahuan," peneliti dapat mengevaluasi apakah ketentuan lembur kerja

²⁴ Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak, & Markus Y. Hage, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010), hlm. 50-55.

²⁵ Lon L. Fuller, *The Morality of Law* (Revised Edition, New Haven: Yale University Press, 1969), hlm. 1-27.

²⁶ Lili Rasjidi & I.B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 78-82.

²⁷ Ibid.

²⁸ John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge: Harvard University Press, 1971), hlm. 3-11, 60-65, 118-123; Samuel Freeman, *Rawls* (London: Routledge, 2007), hlm. 1-20.

dalam UU Cipta Kerja akan dipilih oleh individu rasional yang tidak mengetahui posisi mereka (sebagai pekerja atau pengusaha) dalam masyarakat. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana regulasi tersebut mampu menciptakan keseimbangan yang adil antara kepentingan produktivitas usaha dan perlindungan hak-hak dasar pekerja, terutama bagi kelompok yang paling rentan, serta apakah ia konsisten dengan prinsip-prinsip keadilan distributif yang menghendaki manfaat terbesar bagi mereka yang paling tidak beruntung. Pendekatan filosofis ini memberikan dimensi kritis dan normatif yang mendalam, melampaui analisis tekstual hukum semata, untuk menilai legitimasi moral dan keadilan substantif dari kebijakan ketenagakerjaan.

2) Metode Pendekatan Penelitian

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang bersifat autoritatif berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengaturan lembur kerja, antara lain:

- (i) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (terutama Pasal 27 ayat (2) tentang hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28D ayat (2) tentang hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja)
- (ii) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- (iii) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagai perbandingan)

(iv) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan

(v) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang waktu kerja dan pengupahan lembur

(vi) Konvensi ILO Nomor 1 Tahun 1919 tentang Konvensi Jam Kerja (Industri) dan Nomor 30 Tahun 1930 tentang Konvensi Jam Kerja (Perdagangan dan Perkantoran) terkait waktu kerja dan remunerasi

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti:

- (i) Buku-buku teks tentang hukum ketenagakerjaan
- (ii) Jurnal-jurnal hukum ketenagakerjaan
- (iii) Hasil penelitian terkait pengaturan lembur kerja
- (iv) Pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan
- (v) Artikel ilmiah tentang keadilan dalam hubungan kerja
- (vi) Hasil seminar dan diskusi tentang UU Cipta Kerja

3) Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan mengkaji berbagai dokumen hukum, publikasi akademis, dan laporan resmi yang relevan dengan topik penelitian.²⁹

Metode ini digunakan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini berupa literatur buku-buku, peraturan

²⁹ Lihat pada buku Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2012, hlm. 295.

perundang-undangan, putusan pengadilan, artikel, penelusuran melalui media internet, dan bacaan lainnya.

4) Analisis Bahan Hukum

Metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis dalam pengolahan data adalah Deskriptif Kualitatif dimana menganalisis bahan hukum dengan mendeskripsikan secara mendalam dan komprehensif tentang pengaturan lembur kerja dalam UU Cipta Kerja. Analisis ini tidak hanya memaparkan isi ketentuan hukum, tetapi juga menguraikan makna, konteks, dan implikasi dari ketentuan tersebut bagi para pihak dalam hubungan industrial secara kualitatif, serta mengintegrasikan pemahaman terhadap fenomena sosial yang melatarbelakangi pengaturan tersebut.

5) Sistematika Penulisan

Pada bagian ini peneliti Menyusun bagian-bagian yang akan dibahas menjadi beberapa bab, sehingga lebih sistematis dan mudah untuk dimengerti. Adapun sistematika penulisan penelitian skripsi ini ialah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah pengaturan lembur kerja menurut UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dari aspek keadilan. Dijelaskan pula rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoretis dan praktis, kerangka teori yang digunakan, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan tinjauan teoretis mengenai hukum ketenagakerjaan, konsep lembur kerja, tinjauan umum UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan konsep keadilan dalam hubungan industrial. Berbagai literatur dan penelitian terdahulu yang relevan juga dibahas untuk memberikan landasan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti.

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menganalisis pengaturan lembur kerja dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta implikasi hukumnya ditinjau dari aspek keadilan. Pembahasan mencakup ketentuan waktu kerja, syarat lembur, perhitungan upah, perbandingan dengan regulasi sebelumnya, serta evaluasi terhadap keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha berdasarkan prinsip keadilan. Analisis ini mengacu pada teori dan konsep yang telah diuraikan sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

BAB IV: PENUTUP

Bab ini akan menguraikan mengenai Kesimpulan yang disajikan secara ringkas dan padat, namun tetap mencerminkan substansi temuan penelitian. Selain itu, bab ini juga berisi saran atau rekomendasi yang dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, ditujukan kepada berbagai pemangku kepentingan seperti pembuat kebijakan, pengusaha, organisasi pekerja, maupun akademisi. Saran-saran ini diharapkan dapat menjadi masukan yang konstruktif untuk perbaikan pengaturan lembur kerja di masa mendatang, peningkatan implementasi ketentuan yang berlaku, serta pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema ini.