

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

1. Definisi Penyelesaian Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merujuk pada rangkaian mekanisme hukum yang diatur untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja, atau antar serikat pekerja/buruh, sehingga hubungan kerja dapat kembali kondusif tanpa mengganggu stabilitas produksi dan ketertiban umum¹¹. UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan dibagi dalam empat jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Setiap jenis perselisihan memiliki pola penyelesaian yang berbeda, baik melalui musyawarah bipartit, mediasi/konsiliasi, arbitrase, maupun penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sesuai dengan kompleksitas dan sifat sengketa.

Pasal 1 angka 22 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

¹¹ Nur Febya Adhawiyah and Imam Budi Santoso, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA," *Jurnal Ilmu Hukum "THE JURIS"* VI, no. 2 (2022): 502–10.

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikatburuh hanya dalam satu perusahaan”.

Pasal 1 angka 1 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat”.

2. Jenis Penyelesaian Hubungan Industrial

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak dalam penyelesaian hubungan industrial merupakan jenis perselisihan yang timbul karena perbedaan penafsiran atau pelaksanaan norma hukum, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang telah berlaku terhadap hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja¹². Perselisihan ini menyangkut hak yang

¹² Al Syifa Indriyani and Mustika Prabaningrum Kusumawati, “Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hak (Upah) Antara Pekerja Dan Pengusaha Di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ygyakarta Kelas IA,” *Prosiding Seminar Hukum Aktual* 1, no. 4 (2023): 165–81.

sebenarnya sudah ada dan tetap berlaku, misalnya hak atas upah yang tidak dibayar, hak atas cuti, hak atas upah lembur, atau hak atas jaminan sosial, sehingga sifat sengketa lebih kepada pelaksanaan dan bukan pada penentuan hak baru.

Pasal 1 angka 2 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang - undangan, perjanjian kerja, peraturan perusa-haan, atau perjanjian kerja bersama”.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan dalam penyelesaian hubungan industrial merupakan jenis perselisihan yang menyangkut upaya penentuan atau perubahan kondisi kerja, seperti upah, fasilitas kerja, struktur pengupahan, jam kerja, tunjangan, atau hak-hak baru yang belum diatur secara pasti dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama¹³. Berbeda dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan timbul bukan karena pelanggaran norma yang sudah ada, tetapi karena ketidaksepakatan antara pekerja/serikat pekerja dan pemberi kerja mengenai penentuan syarat-syarat kerja yang lebih baik atau lebih adil.

¹³ Nuryansyah Irawan, “Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 1 (2023): 47–63, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.147>.

Pasal 1 angka 3 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

“Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan PHK (pemutusan hubungan kerja) dalam penyelesaian hubungan industrial merupakan jenis perselisihan yang timbul karena ketidaksepakatan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja mengenai syarat, alasan, prosedur, atau akibat hukum suatu pemutusan hubungan kerja¹⁴. Berbeda dengan perselisihan hak yang berfokus pada pelaksanaan hak yang sudah ada, perselisihan PHK menyangkut legalitas dan keadilan suatu keputusan PHK, termasuk apakah alasan PHK sesuai dengan peraturan, prosedur bipartit sudah dilakukan, serta hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak telah dipenuhi.

Pasal 1 angka 4 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

¹⁴ Yuniarti Tri Suwadi, “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 14, no. 2 SE-Articles (December 2019).

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja

Perselisihan antar serikat pekerja dalam penyelesaian hubungan industrial merupakan jenis perselisihan yang timbul di antara dua atau lebih serikat pekerja/buruh yang berada di dalam satu perusahaan, umumnya menyangkut soal representasi, kepengurusan, atau hak-hak kelembagaan serikat pekerja tersebut. Sengketa ini tidak menyangkut hubungan pekerja dengan pemberi kerja, melainkan konflik internal antar-organisasi pekerja, misalnya mengenai siapa yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan, siapa yang berwenang mengadakan perjanjian kerja bersama, atau perebutan hak administrasi serikat di dalam perusahaan.

Pasal 1 angka 5 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

“Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan”.

3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Bipartit

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit dalam hukum ketenagakerjaan merupakan tahap awal dan dasar penyelesaian sengketa, yang dilakukan langsung antara pekerja/buruh (atau serikat pekerja) dengan pemberi kerja tanpa melibatkan pihak ketiga¹⁵. Prinsip bipartit didasarkan pada asas musyawarah untuk mufakat, sehingga kedua pihak diberi kesempatan penuh untuk berdialog, saling memahami posisi, serta menemukan solusi yang adil dan dapat diterima bersama. Dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian bipartit diwajibkan sebelum sengketa dialihkan ke lembaga penengah maupun pengadilan, sehingga menjadi langkah pencegahan terhadap eskalasi konflik dan menghargai hubungan kerja sebagai hubungan yang berkelanjutan.

Pasal 1 angka 10 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

“Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”.

¹⁵ Rahmawati Kusuma, Zaeni Asyhadie, and Lalu Hadi Adha, “Industrial Secara Wajib Sebagai Pilihan Para Pihak Dalam Menyelesaikan Perselisihannya,” *Jurnal Ilmu Hukum “THE JURIS”* V, no. 2 (2021): 249–56.

Dalam pelaksanaannya, perundingan bipartit dapat dilakukan baik secara informal maupun formal, misalnya melalui rapat perusahaan, rapat antara manajemen dan perwakilan pekerja atau serikat, atau melalui surat menyurat resmi yang kemudian dibahas secara langsung¹⁶. Pada tahap ini, pihak-pihak membahas pokok permasalahan, menyampaikan bukti-bukti, dan menawarkan alternatif penyelesaian, seperti penyesuaian kondisi kerja, perubahan peraturan perusahaan, perbaikan perjanjian kerja, atau pembayaran kembali hak yang belum terpenuhi. Jika perundingan menghasilkan kesepakatan, biasanya dituangkan dalam risalah perundingan, perjanjian baru, atau addendum, yang kemudian mengikat kedua pihak dan berfungsi sebagai dasar hukum internal perusahaan.

Apabila perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan, perselisihan dianggap selesai dan tidak perlu diteruskan ke tahap mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan¹⁷. Namun jika perundingan tidak menghasilkan keputusan, atau salah satu pihak tidak menepati kesepakatan, perselisihan dapat ditingkatkan ke lembaga mediasi atau konsiliasi untuk diperoleh anjuran atau rekomendasi penyelesaian. Dalam praktik PHI, keberhasilan perundingan bipartit menjadi salah satu pertimbangan penting, karena menunjukkan kesadaran hubungan industrial yang berbasis

¹⁶ Rika Jamin Marbun, "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial," *Jurnal Sosial Dan Ekonomi* 2, no. 1 (2021): 13–23.

¹⁷ Rai Mantili, "KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE)," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65.

komunikasi, dialog, dan saling menghormati antara pekerja dan pemberi kerja.

b. Tripartit (Mediasi/Konsiliasi/Arbitrase)

1) Mediasi

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi adalah proses penyelesaian sengketa melalui peran pihak ketiga yang netral, yaitu mediator, yang membantu pekerja/buruh dan pemberi kerja berdialog, menelaah permasalahan, serta menemukan solusi yang dapat diterima kedua belah pihak. Mediasi bersifat sukarela dan tidak mengikat secara hukum keputusannya, karena mediator hanya berfungsi sebagai fasilitator, bukan pihak berwenang untuk memutus atau menghukum. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, mediasi umumnya ditempuh setelah perundingan bipartit gagal menyelesaikan perselisihan, sehingga menjadi langkah lanjutan yang lebih terstruktur dan dibantu pihak ketiga yang berpengalaman di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 1 angka 11 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

“Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui

musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.

Mediator yang menangani perselisihan hubungan industrial biasanya berasal dari lembaga resmi, seperti kantor dinas ketenagakerjaan, lembaga non-pemerintah, atau pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan yang berlaku¹⁸. Dalam proses mediasi, pekerja atau serikat pekerja, serta pemberi kerja, diberi kesempatan menyampaikan pernyataan, bukti, dan argumentasi masing-masing, sementara mediator membantu merangkum titik temu, memperjelas perbedaan, serta menyarankan alternatif penyelesaian yang adil dan realistis. Hasil akhir mediasi umumnya berupa anjuran, rekomendasi, atau kesepakatan tertulis antar pihak, yang kemudian dapat dijadikan dasar untuk menghentikan sengketa atau memperkuat hubungan kerja ke depan.

Jika para pihak berhasil menyepakati penyelesaian melalui mediasi, maka hasil tersebut dapat dituangkan dalam risalah atau perjanjian yang mengikat secara moral dan kebijakan internal perusahaan, serta dapat menjadi dasar jika perselisihan kemudian dibawa ke lembaga lain (*acte van dading*)¹⁹. Namun, apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan atau salah satu pihak menolak anjuran mediator, perselisihan dapat

¹⁸ Bayu Prasetya, “Kedudukan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pengusaha Dengan Pekerja,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 14, no. 1 (2019): 42–53.

¹⁹ Ari Yulianti and Emi Syarif, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (2021): 88–102.

diteruskan ke tahap konsiliasi atau arbitrase, atau bahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, tergantung pada jenis perselisihan dan ketentuan yang berlaku. Dalam banyak kasus, keberhasilan mediasi sangat menentukan sejauh mana perselisihan dapat diatasi tanpa perlu membebani pengadilan dan menjaga hubungan kerja yang tetap berkelanjutan.

2) Konsiliasi

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara konsiliasi dalam hukum ketenagakerjaan merupakan proses penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh pihak ketiga yang berwenang, yaitu konsiliator, yang bertugas membantu pekerja/buruh dan pemberi kerja mencapai kesepakatan melalui fasilitasi dan anjuran, namun dengan sedikit kewenangan lebih formal dibandingkan mediasi²⁰. Konsiliasi biasanya berlaku untuk perselisihan kepentingan atau perselisihan PHK tertentu, yang memerlukan intervensi lebih kuat dari pemerintah untuk menjamin kepastian dan efektivitas penyelesaian. Dalam praktiknya, konsiliasi digunakan setelah perundingan bipartit dan/atau mediasi tidak berhasil menyelesaikan perselisihan, sehingga menjadi langkah penengahan kedua yang lebih terstruktur.

Pasal 1 angka 13 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

²⁰ Tris Widodo, "PERNYELESAIAN SECARA KONSILIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UU No. 2 TAHUN 2004," *Jurnal Warta* 9, no. 2 (2016).

“Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral”.

Konsiliator yang menangani perselisihan hubungan industrial umumnya berasal dari lembaga resmi pemerintah, misalnya dari dinas ketenagakerjaan, yang memiliki keahlian, kewenangan, serta legitimasi dalam menangani sengketa ketenagakerjaan²¹. Dalam proses konsiliasi, konsiliator berperan aktif memanggil para pihak, mengumpulkan bukti dan data, serta menawarkan anjuran penyelesaian yang seimbang, misalnya terkait pemenuhan hak pekerja, perubahan peraturan perusahaan, atau penyesuaian kondisi kerja. Hasil konsiliasi berupa anjuran tertulis yang berisi rekomendasi penyelesaian, yang seharusnya diikuti oleh pihak-pihak yang berselisih, karena memiliki kekuatan moral dan kebijakan yang lebih tinggi dibandingkan hasil mediasi biasa.

Apabila para pihak menerima anjuran konsiliator, sengketa dianggap selesai, dan anjuran tersebut menjadi dasar bagi perubahan peraturan perusahaan, revisi perjanjian kerja, atau pembayaran hak-hak pekerja sesuai dengan rekomendasi. Namun, jika salah satu pihak menolak anjuran konsiliator, perselisihan dapat diteruskan ke tahap

²¹ Wagiman and Sukh Pawen Jit Kaur, “Peningkatan Peran ‘ Konsiliasi ’ Dalam Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Indonesia,” *Referendum : Jurnal Hukum Perdata Dan Pidana* 2, no. 3 (2025): 27–36, <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/referendum.v2i3.988>.

selanjutnya, paling sering adalah arbitrase atau ke pengadilan hubungan industrial, tergantung pada jenis perselisihan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam beberapa kasus, anjuran konsiliator meskipun tidak mengikat secara hukum, sering kali menjadi bahan pertimbangan penting bagi pihak-pihak yang merasa tidak ingin melanjutkan konflik ke tahap yang lebih panjang dan berbiaya tinggi.

3) Arbitrase

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara arbitrase dalam hukum ketenagakerjaan merupakan bentuk penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh pihak ketiga, yaitu arbiter atau panel arbitrase, yang berwenang mengeluarkan keputusan yang mengikat bagi para pihak yang berselisih²². Berbeda dengan mediasi dan konsiliasi yang hanya menghasilkan anjuran, putusan arbitrase bersifat final dan mengikat, sehingga para pihak wajib mematuhi kecuali terbukti bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, atau hak asasi manusia. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, arbitrase biasanya digunakan setelah perundingan bipartit, mediasi, dan konsiliasi telah gagal, atau dalam sengketa yang memang diatur agar dapat diselesaikan melalui lembaga arbitrase.

Pasal 1 angka 15 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

²² Mila Karmila Adi, "Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 17, no. 2 (2010): 295–316, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol17.iss2.art7>.

“Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”.

Arbiter atau panel arbitrase trong hukum ketenagakerjaan merupakan pihak netral, berpengalaman, dan sering kali berasal dari kalangan praktisi hukum, dosen, atau pengamat ketenagakerjaan, yang dipilih baik secara bersama oleh pekerja dan pemberi kerja, maupun melalui lembaga arbitrase yang ditunjuk oleh pemerintah²³. Dalam proses arbitrase, kedua pihak diberi kesempatan untuk menyampaikan bukti-bukti, keterangan, dan argumentasi, serta menanggapi pernyataan pihak lawan, sebelum arbiter menyusun putusan berdasarkan fakta, peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan pertimbangan kepatutan serta keadilan. Putusan arbitrase kemudian menjadi dasar eksekusi, baik dalam bentuk perintah pembayaran pesangon, uang penggantian hak, atau peneguhan kebijakan perusahaan, yang wajib dipatuhi oleh pihak-pihak yang berselisih.

²³ Walman Gultom et al., “Peranan Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Implikasi, Keuntungan, Dan Kelemahan,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 25 (2023): 894–902.

Secara prosedural, arbitrase memiliki karakteristik cepat, efisien, dan relatif lebih tertutup dibandingkan pengadilan umum, sehingga sering dijadikan pilihan bagi para pihak yang ingin menyelesaikan sengketa tanpa menimbulkan konflik publik yang berlebihan. Namun, keputusan arbitrase juga dapat diuji kembali melalui pengadilan dalam konteks tertentu, misalnya apabila aparat peradilan menemukan pelanggaran hukum yang nyata, ketidakpatutan, atau prosedur yang cacat, sebagaimana diatur dalam undang-undang tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4) Pengadilan Hubungan Industrial

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara pengadilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan bentuk penyelesaian sengketa yang berada di tingkat yudisial, di mana sengketa ketenagakerjaan diperiksa, diadili, dan diputus oleh majelis hakim PHI yang berada di bawah lingkungan peradilan umum. PHI berwenang menangani perselisihan hak, perselisihan PHK, serta perselisihan antar serikat pekerja, yang tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase, atau apabila pihak-pihak menginginkan putusan yang mengikat secara hukum²⁴. Dalam hukum ketenagakerjaan, PHI bertindak sebagai penjaga

²⁴ Hansen Alandi and Dian Ety Mayasari, "Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pekerja," *Jurnal Hukum Ius Publicum* 4, no. 2 (2023): 31–51, <https://doi.org/10.55551/jip.v4i2.70>.

keadilan, kepastian, dan keseimbangan, sehingga putusannya menjadi dasar eksekusi atas hak-hak pekerja maupun kewajiban pemberi kerja.

Pasal 1 angka 17 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

“Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”.

Secara hukum acara, proses penyelesaian perselisihan melalui PHI diawali dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak, biasanya pekerja/buruh, serikat pekerja, atau pemberi kerja, kepada pengadilan negeri tempat kedudukan perusahaan atau pihak lawan berada. Gugatan tersebut harus memuat identitas para pihak, pokok permasalahan, alasan hukum, dan petitum atau tuntutan, termasuk permintaan pembayaran upah, pesangon, upah lembur, pemulihan hubungan kerja, atau peneguhan status kerja. Setelah gugatan diterima, pengadilan menerbitkan pemberitahuan dan menentukan tanggal sidang, di mana kedua pihak dapat mengajukan surat-surat permohonan, keterangan, dan bukti, baik berupa dokumen tertulis, saksi, maupun keterangan resmi dari perusahaan dan lembaga ketenagakerjaan.

Rangkaian hukum acara berikutnya mencakup tahapan pembacaan gugatan, jawaban, replik, duplik, pemeriksaan saksi, dan pemeriksaan alat bukti, di mana hakim PHI memberikan kesempatan kepada kedua pihak untuk menjelaskan

posisi hukum dan fakta yang mendukung. Majelis hakim PHI kemudian mempertimbangkan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, putusan arbitrase, serta prinsip-prinsip keadilan, kepatutan, dan perlindungan pekerja, sebelum memutuskan apakah perselisihan tersebut berada pada pihak yang berhak dan bagaimana cara penyelesaiannya. Putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap, biasanya berupa perintah pembayaran kembali hak yang belum dipenuhi, pemulihan hubungan kerja, pembatalan PHK, atau peneguhan hak-hak pekerja, menjadi dasar eksekusi oleh pihak pemberi kerja.

B. Tinjauan Umum tentang Waktu Kerja dan Kerja Lembur

1. Definisi Waktu Kerja dan Kerja Lembur Menurut Doktrin dan Peraturan Perundang - Undangan

Waktu kerja menurut doktrin hukum ketenagakerjaan didefinisikan sebagai seluruh rentang waktu selama pekerja berada dalam penguasaan, arahan, dan perintah pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja jika pekerjaan tersebut termasuk dalam tugas yang diperintahkan²⁵. Dalam peraturan perundang-undangan, terutama UU Ketenagakerjaan dan PP terkait, waktu kerja normatif dibatasi maksimal 7 jam sehari atau 40 jam sepekan untuk pekerjaan 6 hari kerja, serta 8 jam sehari dan 40 jam sepekan untuk pekerjaan 5 hari kerja, sehingga batas ini menjadi norma

²⁵ Syofia Gayatri et al., "Perlindungan Hukum Atas Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Bagi Buruh Di Kota Bandar Lampung," *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 6, no. 1 (2026): 283–94, <https://doi.org/10.37481/jmh.v6i1.1880>.

dasar perlindungan terhadap kelelahan fisik dan mental pekerja. Pembatasan waktu kerja ini mencerminkan prinsip perlindungan dan keseimbangan, bahwa pekerja berhak atas istirahat, waktu keluarga, dan hak beribadah di luar jam kerja yang berlebih. Dengan demikian, waktu kerja bukan hanya soal jam fisik, tetapi juga soal hak dasar pekerja sebagai manusia.

Pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

“(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau*
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.*

Pasal 21 ayat (1) dan (2) Peraturan Pelaksana No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi:

“(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau*
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.*

Pasal 26 ayat (1) dan (2) Peraturan Pelaksana No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi:

“(1) Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi”.

Pasal 27 ayat (1) Peraturan Pelaksana No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi:

“Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur”.

Kerja lembur, menurut doktrin, dipahami sebagai pekerjaan yang dilakukan di luar waktu kerja normatif, atas permintaan atau persetujuan pemberi kerja, dan masuk ke dalam wilayah pengawasan serta pengaruh pemberi kerja²⁶. Dalam peraturan perundang-undangan, kerja lembur harus dibayar dengan upah lembur yang dihitung berdasarkan tarif tertentu, misalnya 1,5 kali upah jam normal pada hari kerja biasa dan berkali-kali lipat pada hari libur, sesuai

²⁶ Anggun Sephia Putri and Suartini Suartini, “Tanggung Jawab Mitra Dalam Perhitungan Jam & Upah Lembur Karyawan Perusahaan Alih Daya Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan PHK,” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 5, no. 4 SE-Articles (March 2025): 3210–18, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4.4395>.

ketentuan pengupahan yang berlaku. Lembaga hukum ketenagakerjaan menekankan bahwa kerja lembur tidak boleh dipaksakan, harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, serta dilakukan atas persetujuan atau paling kurang tidak ditolak oleh pekerja, sehingga tidak mengaburkan batas antara kerja dan kehidupan pribadi. Dalam praktiknya, kerja lembur sering dijadikan objek sengketa, terutama terkait pembayaran upah lembur yang tidak tepat atau pemaksaan lembur berulang.

C. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

1. Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan hukum utama sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang mengatur hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja, termasuk kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, penempatan, penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, serta hubungan industrial. UU ini berlaku bagi pekerja yang bekerja dengan hubungan kerja, baik secara langsung maupun melalui perjanjian kerja, dan menegaskan bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan atas kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan fisik maupun mental tenaga kerja. Sebagai produk hukum yang menyeluruh, UU No. 13/2003 ditempatkan sebagai penjabaran konstitusional pasal-pasal UUD NRI 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Dalam konteks perlindungan pekerja, UU No. 13 Tahun 2003 mengatur hak-hak dasar pekerja seperti hak atas upah layak, hak atas cuti, hak istirahat, hak untuk menjalankan ibadah, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak atas pesangon pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). UU ini juga mengatur bentuk kontrak kerja, yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), serta syarat dan tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja agar tidak sewenang-wenang terhadap pekerja. Pekerja juga diberi ruang untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja/buruh, serta melakukan mogok kerja sebagai bentuk perjuangan kolektif yang diatur dalam mekanisme hubungan industrial.

UU No. 13/2003 juga mengatur pembinaan, pengawasan, penyidikan, serta sanksi administratif dan pidana di bidang ketenagakerjaan, sehingga muncul mekanisme internal perusahaan, pengawasan pemerintah (instansi ketenagakerjaan), serta lembaga pengadilan hubungan industrial (PHI) untuk mengatasi perselisihan. Melalui pengaturan tersebut, UU ini berperan sebagai alat koordinasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan adil. Selain itu, UU ini mengatur penggunaan tenaga kerja asing, penempatan tenaga kerja, serta perluasan kesempatan kerja yang dikaitkan dengan kebutuhan pembangunan dan peningkatan kompetensi SDM.

Dalam dinamika hukum ketenagakerjaan pasca-reformasi, UU No. 13 Tahun 2003 kemudian mengalami beberapa perubahan substantif

melalui Undang-Undang Cipta Kerja, terutama pada aspek pengaturan PKWT, alih daya, pemutusan hubungan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, hingga kewajiban dan sanksi administratif. Meski mengalami perubahan, inti tujuan UU No. 13/2003 mempertahankan asas perlindungan, keadilan, dan keseimbangan bagi pekerja dan pengusaha, sekaligus menyesuaikan diri dengan kebutuhan iklim investasi dan dunia kerja yang semakin fleksibel. Dengan demikian, UU No. 13 Tahun 2003 tetap menjadi rujukan normatif utama yang mengikat dalam pembentukan peraturan pelaksana, kebijakan pemerintah daerah, serta putusan-putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

2. Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004) merupakan salah satu instrumen hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang khusus mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau antar serikat pekerja/serikat buruh. UU ini lahir sebagai respons atas kebutuhan regulasi yang lebih sistematis dan terstruktur untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, baik yang bersifat perorangan maupun kolektif, sehingga mampu mencegah eskalasi konflik yang berpotensi mengganggu proses produksi dan ketertiban umum. UU No. 2/2004 kemudian ditempatkan sebagai bagian integral dari sistem

hukum ketenagakerjaan yang berpijak pada landasan konstitusional hak atas pekerjaan dan keadilan sosial dalam UUD NRI 1945.

UU No. 2 Tahun 2004 mengatur empat macam perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan. Setiap jenis perselisihan dilengkapi skema penyelesaian bertahap, mulai dari bipartit (penyelesaian oleh para pihak sendiri), kemudian jika tidak berhasil dialihkan ke lembaga mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, serta terakhir melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berada di bawah lingkungan peradilan umum. Proses ini menekankan asas musyawarah, keadilan, dan efisiensi, sehingga sengketa diharapkan tidak berlarut-larut dan tetap mempertahankan produktivitas perusahaan.

Selain mengatur tahapan penyelesaian, UU No. 2/2004 juga menegaskan peran pemerintah melalui dinas terkait dalam pembinaan, fasilitasi, dan pengawasan pelaksanaan prosedur penyelesaian perselisihan, termasuk dalam hal pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) dan pemberian sertifikasi mediator/hakim PHI. UU ini juga menegaskan hak pekerja/buruh untuk didampingi serikat pekerja atau pekerja lain saat berada dalam proses penyelesaian perselisihan, sebagai bentuk perwujudan asas perlindungan pekerja. Dengan demikian, UU No. 2/2004 tidak hanya bersifat prosedural, tetapi juga mengandung unsur perlindungan substantif terhadap pekerja yang berada dalam posisi relatif lemah.

3. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja

Merupakan salah satu aturan turunan strategis dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur secara rinci mekanisme hubungan kerja dan perlindungan pekerja dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. PP ini berfungsi sebagai pelaksana pasal-pasal terkait dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha, pekerja, dan lembaga pengawas ketenagakerjaan. Dengan demikian, PP No. 35/2021 menjadi instrumen teknis yang menghubungkan norma-norma konstitusional dan undang-undang dengan praktik dunia kerja di lapangan.

PP No. 35 Tahun 2021 mengatur secara khusus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), termasuk definisi hubungan kerja, batas waktu, perpanjangan, dan konversi PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) jika melebihi jangka waktu yang ditentukan. Selain itu, PP ini mengatur pula penggunaan alih daya, yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan alih daya, dengan syarat-syarat ketat agar hak pekerja tetap terlindungi, termasuk kesejahteraan, upah, dan keselamatan kerja. Dalam konteks waktu kerja, PP ini mengatur jam kerja, waktu kerja lembur, batas maksimal lembur, serta ketentuan waktu istirahat, termasuk istirahat panjang untuk perusahaan tertentu yang mendapat izin khusus.

Dalam bab tentang pemutusan hubungan kerja, PP No. 35/2021 memberikan tata cara PHK yang lebih detail, mencakup alasan-alasan sah, prosedur bipartit, kewajiban pemberi pemberitahuan, serta mekanisme perhitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sesuai dengan ketentuan yang diubah oleh UU Cipta Kerja. Ketentuan PHK di PP ini dirancang untuk menyeimbangkan perlindungan pekerja dengan kebutuhan fleksibilitas perusahaan, misalnya pada skema PHK karena alasan ekonomi, penggabungan perusahaan, atau perubahan struktur produksi. Selain itu, PP ini mengatur pula sanksi administratif bagi pengusaha yang melanggar ketentuan terkait PKWT, alih daya, waktu kerja, dan PHK, sebagai bagian dari upaya penguatan pengawasan ketenagakerjaan.

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pemberi kerja untuk jangka waktu tertentu, biasanya untuk pekerjaan yang bersifat sementara, proyek tertentu, atau pekerjaan yang bersifat musiman, sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu²⁷. Beda dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), PKWT memiliki tanggal awal dan akhir kerja yang jelas, sehingga hubungan kerja dipandang akan berakhir secara otomatis ketika jangka waktu yang disepakati berakhir, kecuali ada perpanjangan atau konversi ke PKWTT. PKWT menjadi instrumen hukum yang penting di tengah kebutuhan fleksibilitas penggunaan tenaga kerja di sektor-sektor tertentu, seperti konstruksi, proyek jangka pendek, atau kegiatan yang berbasis musim.

Pasal 59 ayat (1) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”.*

²⁷ Fithriatus Shalihah, “PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM PERSPEKTIF HAM,” *UIR Law Review* 01, no. 2 (2017): 149.

Secara filosofis, PKWT dalam hukum ketenagakerjaan berperan menjembatani kebutuhan fleksibilitas dunia usaha dengan perlindungan pekerja, sehingga tidak mendorong terjadinya hubungan kerja “abadi tanpa kejelasan” dan sekaligus mencegah pemberi kerja menggunakan kontrak berulang untuk menghindari kewajiban sosial-hukum. Namun, dalam praktik kebijakan, PKWT juga menjadi fokus perubahan melalui UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, yang menetapkan batas waktu dan perpanjangan PKWT, serta aturan konversi ke PKWTT, agar jenis pekerjaan yang pada dasarnya berkelanjutan tetap diberi jaminan stabilitas dan keamanan kerja²⁸. Dengan demikian, PKWT diatur bukan hanya sebagai alat kerja sementara, tetapi juga sebagai bagian dari sistem yang berorientasi pada keadilan, perlindungan, dan keseimbangan antara pemberi kerja dan pekerja.

Pengaturan PKWT menekankan bahwa perjanjian ini hanya boleh dibuat untuk jenis pekerjaan yang memang bersifat tidak tetap atau sementara, misalnya pekerjaan proyek pembangunan, penggantian pekerja yang sementara tidak dapat bekerja, atau pekerjaan berbasis musim seperti panen. UU dan peraturan pelaksanaannya juga mensyaratkan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis, disusun dengan jelas, mencantumkan jangka waktu, jenis pekerjaan, tempat

²⁸ Asep Gunawan, Rudi, Ade Suherman, Maman, and Tri Setiady, “KEPASTIAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PKWT YANG DIPEKERJAKAN KEMBALI SETELAH 5 TAHUN MASA KONTRAK BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021,” *Jurnal Hukum Lex Generalis*. 5, no. Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima) (2024): 1–19.

kerja, upah, hak cuti, serta kewajiban-kewajiban para pihak²⁹. Selain itu, peraturan membatasi perpanjangan dan penggunaan PKWT berulang-ulang, sehingga pekerja yang terus-menerus bekerja di posisi yang sama tidak boleh dikekang hanya dalam status kontrak, tetapi pada hakikatnya berhak dialihkan menjadi PKWTT sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

b. Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan bentuk perjanjian kerja yang dibuat tanpa batas waktu kerja yang pasti, sehingga hubungan kerja dianggap berlangsung terus-menerus selama pekerja masih memenuhi ketentuan dan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai aturan yang berlaku³⁰. PKWTT berlaku umumnya untuk pekerjaan yang bersifat tetap, berkelanjutan, dan integral dengan keberlangsungan perusahaan, sehingga pemberi kerja wajib memberikan jaminan kepastian kerja jangka panjang kepada pekerja. Status PKWTT menjadi dasar utama bagi pemberian hak-hak pekerja secara penuh, seperti

²⁹ Martha Yosephine Purba, Ani Wijayati, and Binoto Nadapdap, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Legal Protection for Workers in Specific Time Work Agreements (PKWT) Reviewed from Law No.6 of 2023," *Jurnal Kolaboratif Sains* 7, no. 4 (2024): 1513–20, <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4767>.

³⁰ Aldi Trendi, "Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif Undang Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 4, no. 6 SE-Articles (September 2024): 2647–61, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i6.2858>.

pesangon, hak istirahat, hak cuti, jaminan sosial, dan perlindungan ketenagakerjaan lainnya.

PKWTT berbeda dengan PKWT, karena tidak memiliki tanggal akhir kerja yang ditentukan di awal, sehingga hubungan kerja hanya berakhir jika terjadi PHK sesuai dengan ketentuan hukum, misalnya karena pengunduran diri, pensiun, atau PHK dengan alasan dan prosedur yang sah³¹. Dalam PKWTT, hak pekerja menjadi lebih kuat, baik dari sisi kepastian kerja maupun kesejahteraan, karena perjanjian ini dianggap menggambarkan pekerjaan yang memang merupakan bagian dari struktur operasional perusahaan secara permanen. Oleh karena itu, PKWTT sering dijadikan standar normatif, sedangkan PKWT hanya boleh digunakan dalam lingkup terbatas dan bersifat sementara, sehingga pemberi kerja tidak boleh secara sengaja menahan pekerja dalam status kontrak berulang untuk pekerjaan yang pada hakikatnya bersifat tetap.

c. Peraturan Perusahaan (PP)

Peraturan Perusahaan (PP) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan aturan tertulis yang dibuat secara sepihak oleh pemberi kerja untuk mengatur hak dan kewajiban, tata tertib, serta kewajiban lainnya yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Peraturan Perusahaan berlaku umum di perusahaan, tidak hanya untuk satu

³¹ Muhammad Rifa'i et al., "Perbedaan Hukum PKWT Dan PKWTT Pasca UU Cipta Kerja: Analisis Yuridis Perlindungan Pekerja," *Journal of Innovative and Creativity* 6, no. 1 SE-Articles (January 2026): 2348–52, <https://doi.org/10.31004/joecy.v6i1.6932>.

pekerja, tetapi bagi seluruh tenaga kerja yang bekerja di bawah pemberi kerja, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja. PP berfungsi sebagai instrumen internal perusahaan untuk menjamin kepastian, keamanan, dan keteraturan kerja, sekaligus menjadi acuan saat terjadi permasalahan atau sengketa, misalnya terkait disiplin, absensi, jam kerja, maupun penegakan hak dan kewajiban.

Pasal 1 angka 20 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

Pasal 108 ayat (1) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”.

Pasal 108 ayat (2) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

“Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama”.

Dalam proses pembentukannya, Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketentuan kesepakatan kerja bersama (PKB), dan norma-norma hukum ketenagakerjaan lainnya³². Pemberi kerja wajib memperhatikan aspek keadilan, keseimbangan, dan kepatutan, serta dalam praktiknya sering melibatkan masukan dari pekerja atau serikat pekerja, meskipun PP pada dasarnya bersifat sepihak. PP yang sudah dibuat harus disampaikan kepada pihak ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja) untuk pendaftaran dan pemeriksaan substansi, sehingga pemerintah dapat memastikan PP tidak merugikan hak pekerja, misalnya dengan aturan jam kerja berlebihan, sanksi disiplin yang terlalu berat, atau pembatasan hak berserikat dan mogok kerja.

Dalam pelaksanaannya, Peraturan Perusahaan berlaku sepanjang menyangkut hubungan kerja dan tata tertib kerja, termasuk hal-hal seperti ketentuan jam masuk dan keluar, absensi, cuti, sanksi disiplin, larangan kerja lembur sewenang-wenang, serta kewajiban menjaga keamanan dan peralatan kerja. Peraturan Perusahaan juga dapat mengatur kewajiban kerahasiaan informasi perusahaan, kehadiran dalam kegiatan internal, dan aturan etika kerja, asal tidak bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan atau hak dasar pekerja. Jika pemberi kerja

³² Azaa Kamalia, "ANALISIS KESESUAIAN PERATURAN PERUSAHAAN PT. MEGA CAPITAL SEKURITAS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG 13 TAHUN 2003," *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2, no. 1 SE-Articles (March 2024), <https://doi.org/10.59574/jpk.v2i1.40>.

memberikan sanksi berdasarkan PP, misalnya peringatan atau PHK, maka hakim PHI akan menilai apakah PP tersebut sah, jelas, dan adil, serta telah diberitahukan kepada pekerja sehingga pekerja dapat memahami konsekuensinya sejak awal.

d. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan perjanjian tertulis yang dibuat antara satu pemberi kerja atau lebih dengan satu serikat pekerja/buruh atau lebih di satu perusahaan, yang mengatur hubungan kerja dan pelaksanaannya, termasuk hak dan kewajiban para pihak secara lebih rinci daripada yang diatur dalam undang-undang³³. PKB berlaku sebagai hukum internal perusahaan yang mengikat pemberi kerja dan seluruh pekerja yang berada di bawah serikat pekerja tersebut, sehingga menjadi dasar normatif bagi penetapan kondisi kerja, pengupahan, waktu kerja, keselamatan kerja, serta penyelesaian perselisihan di dalam perusahaan. Dengan demikian, PKB berperan sebagai salah satu wujud hubungan industrial yang berbasis bipartit dan tripartit, karena dalam pembentukannya seringkali ada keterlibatan pemerintah sebagai fasilitator dan pendaftar.

Pasal 1 angka 21 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

³³ Joko Susilo, Fitri Rafianti, and Bambang fitrianto, "Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama: Tinjauan Atas Praktik Di Sumatera Utara ," *Locus Journal of Academic Literature Review* 4, no. 3 SE-Artikel (June 2025): 154–59, <https://doi.org/10.56128/ljoalr.v4i3.472>.

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pasal 116 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

“(1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

(2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.

(3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

(4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3)”.

Pembentukan PKB diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan, sehingga pemberi kerja wajib membuka ruang kepada serikat pekerja untuk melakukan perundingan kerja, baik untuk membuat PKB baru maupun untuk memperbarui PKB yang telah berakhir masa berlakunya. PKB harus memuat hal-hal yang antara lain berkaitan dengan upah, fasilitas kerja, cuti, jaminan sosial, promosi dan mutasi, disiplin kerja, sanksi, serta mekanisme penyelesaian perselisihan di dalam perusahaan³⁴. Selain itu, PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, UU Ketenagakerjaan, maupun hak asasi pekerja, sehingga pemerintah melalui dinas ketenagakerjaan turut memeriksa dan mendaftarkan PKB untuk memastikan isi dan proses perundingannya dilakukan secara demokratis dan adil.

Dalam praktiknya, PKB menjadi instrumen penting bagi pekerja dalam mewujudkan hak-hak kolektif dan melindungi diri dari ketidakadilan atau diskriminasi dalam hubungan kerja, karena serikat pekerja berposisi sebagai wakil yang kuat dalam negosiasi dengan pemberi kerja. Misalnya, PKB dapat menetapkan aturan upah di atas upah minimum, perbaikan fasilitas kerja, jaminan kesehatan, atau mekanisme dialog yang lebih intensif saat terjadi perubahan sistem kerja. Bila terjadi perubahan struktur atau manajemen, hak-hak yang telah disepakati dalam PKB tetap berlaku, sehingga pemberi kerja

³⁴ Aji Narwi, Junaedi Junaedi, and Rasman Habeahan, "Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Berlaku Untuk Pekerja Dan Pengusaha Ditinjau Dari Aspek Kemanfaatan," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3, no. 04 (2024): 161–68, <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04.1306>.

tidak boleh secara sepihak mengubah kondisi kerja yang telah disepakati dalam PKB tanpa melalui perundingan ulang dengan serikat pekerja.

D. Tinjauan Umum tentang Upah Lembur

1. Definisi Upah Lembur

Upah lembur merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal yang telah ditetapkan. Pemberian upah ini didasarkan pada lamanya waktu lembur yang dijalankan oleh pekerja. Dengan demikian, semakin lama waktu lembur yang dilakukan, maka semakin besar pula imbalan yang diterima. Ketentuan mengenai upah lembur menjadi bagian penting dalam perlindungan hak pekerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tambahan beban kerja tetap dihargai secara adil dan proporsional.

Adapun yang dimaksud dengan waktu lembur adalah waktu kerja yang melampaui batas jam kerja yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Batas tersebut meliputi lebih dari 7 jam per hari untuk sistem 6 hari kerja dengan total 40 jam dalam seminggu, atau lebih dari 8 jam per hari dalam sistem kerja tertentu dengan total yang sama. Selain itu, waktu lembur juga mencakup pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan. Pekerjaan yang dilakukan pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah juga termasuk

dalam kategori lembur. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor 102/MEN/VI/2004 sebagai dasar hukum pelaksanaannya.³⁵

2. Tujuan Upah Lembur

Upah lembur pada dasarnya bertujuan untuk memberikan kompensasi finansial yang adil kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal. Selain itu, pengaturan upah lembur juga berfungsi sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar tidak terjadi eksploitasi tenaga kerja, sekaligus mendorong produktivitas kerja yang tetap memperhatikan kesejahteraan pekerja. Ketentuan mengenai upah lembur telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan khususnya Pasal 39, dan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2023. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah lembur apabila pekerja dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, yaitu lebih dari 7 jam per hari atau 40 jam per minggu, serta apabila bekerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Adapun tujuan utama pengaturan upah lembur mencakup beberapa aspek penting, yaitu pemberian kompensasi tambahan dengan perhitungan tertentu—seperti 1,5 kali upah untuk jam pertama dan 2 kali untuk jam berikutnya pada

³⁵ MM Krisna Sudjana, SE and SE Veni Marlina Swuezy, "PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, UPAH LEMBUR, DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BARBERBOX PUTRANZA INDONESIA)," *EKONOMI BISNIS* 20, no. 2 (2021): 142–56.

hari kerja, serta lebih tinggi pada hari libur yang dapat mencapai 4 hingga 7 kali upah per jam. Selain itu, pengaturan ini juga bertujuan melindungi kesehatan pekerja dengan menetapkan batas maksimal lembur, yaitu 4 jam per hari dan 18 jam per minggu, yang pelaksanaannya harus didasarkan pada persetujuan pekerja serta adanya perintah dari atasan. Di sisi lain, ketentuan ini juga mencerminkan prinsip keadilan dan produktivitas, karena mewajibkan pencatatan waktu kerja secara jelas serta memberikan sanksi bagi pengusaha yang melanggar, sehingga hak-hak pekerja tetap terlindungi secara hukum.³⁶

3. Perlindungan Hukum Pekerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dalam menjalankan aktivitas kerja. Hak-hak tersebut mencakup aspek keselamatan, kesehatan, upah yang layak, serta perlakuan yang manusiawi di lingkungan kerja. Selain itu, perlindungan ini juga dimaksudkan untuk memastikan adanya kesempatan kerja yang adil bagi setiap individu tanpa adanya diskriminasi. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang setara tanpa memandang latar belakang, jenis kelamin, agama, maupun status sosial. Dengan demikian, perlindungan tenaga kerja menjadi instrumen penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Upaya perlindungan tersebut diarahkan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja beserta keluarganya. Kesejahteraan ini tidak hanya diukur dari aspek ekonomi, tetapi juga mencakup jaminan sosial dan kualitas hidup yang

³⁶ SIP Law Firm, "Regulasi Mengenai Upah Lembur Dan Jam Kerja Ekstra," 2024, <https://siplawfirm.id/upah-lembur?lang=id>.

layak. Dalam pelaksanaannya, pembangunan ketenagakerjaan perlu memperhatikan perkembangan global yang terus berubah dan menuntut adanya penyesuaian kebijakan. Hal ini penting agar tenaga kerja tetap memiliki daya saing di tengah dinamika dunia kerja. Landasan utama dari pembangunan ketenagakerjaan tersebut tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³⁷

E. Asas - Asas Hukum Ketenagakerjaan

1. Asas Perlindungan

Asas perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan prinsip dasar yang mewajibkan pemberi kerja memberikan perlindungan lebih besar kepada pekerja/buruh sebagai pihak lemah dalam hubungan kerja. Asas ini lahir dari ketidakseimbangan kekuasaan antara pengusaha (kapitalis) dan pekerja (buruh), sehingga hukum memihak pekerja untuk keadilan sosial. Berlaku pada seluruh aspek seperti upah, jam kerja, dan PHK. Tujuannya mencegah eksploitasi dan wujudkan kesejahteraan sesuai Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Filosofisnya, hukum ketenagakerjaan bersifat *ius protectivum*³⁸, memberikan hak lebih kepada

³⁷ Stefany Febiola and Herning Sitabuana, "ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH DI INDONESIA," 2003, 535–42.

³⁸ Dede Agus and Hilton Tarnama PM, "LAW PROTECTION OF OUTSOURCING WORKERS IN EMPLOYMENT LAW POST THE JOB CREATION PERPU," *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum* 23, no. 2 (July 2024): 7338–57, <https://doi.org/10.31941/pj.v23i2.4568>.

pekerja seperti upah minimum dan cuti haid. Diimplementasikan melalui regulasi UMP/UMK, BPJS Ketenagakerjaan, dan K3.

Imam Soepomo memberikan klasifikasi perlindungan bagi pekerja setidaknya menjadi 3 (tiga) macam³⁹, antara lain:

a. Perlindungan Secara Ekonomis

Merupakan bentuk perwujudan proteksi atau perlindungan secara ekonomi yang dapat ditempuh guna memberikan garansi pemenuhan upah atau pendapatan secara layak dan cukup bagi pekerja itu sendiri maupun keluarganya.

b. Perlindungan Secara Teknis

Memiliki keterkaitan dengan usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan kerja yang berpotensi ditimbulkan dari alat kerja maupun kelalaian kerja. Sehingga perlindungan yang dihadirkan dalam jenis ini termasuk dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

c. Perlindungan Secara Sosial

Perlindungan sosial merupakan faktor krusial dalam hukum ketenagakerjaan yang diwujudkan melalui upaya kolektif masyarakat, bertujuan memungkinkan tenaga kerja menikmati dan mengembangkan kehidupan layak sebagai manusia secara umum serta anggota keluarga. Hal ini mencakup jaminan kesehatan komprehensif melalui program seperti BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana diamanatkan Pasal 1 angka

³⁹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 1st ed. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

1 UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN. Konsep ini selaras dengan asas perlindungan pekerja, memastikan aksesibilitas layanan sosial untuk mengurangi risiko kemiskinan dan ketidakstabilan ekonomi. Dengan demikian, perlindungan sosial menjadi instrumen esensial untuk kesejahteraan berkelanjutan bagi pekerja Indonesia.

2. Asas Keadilan

Asas keadilan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan prinsip yang menuntut perlakuan adil dan proporsional antara pekerja dan pemberi kerja, mencakup aspek upah, promosi, dan pemutusan hubungan kerja⁴⁰. Asas ini bertujuan mewujudkan keseimbangan hak dan kewajiban untuk keadilan distributif dan retributif. Berlandaskan Pancasila sila keadilan sosial, ia mencegah diskriminasi berdasarkan gender, agama, atau suku. Keadilan menjadi fondasi harmoni industrial. Landasan asas keadilan bersumber dari UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) tentang hak kerja dan penghidupan layak, serta Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Kesetaraan Remunerasi dan No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi⁴¹. Filosofisnya, keadilan bukan kesetaraan formal tapi substantif, di mana pekerja lemah dapat hak lebih (*ius protectivum*). Diterapkan melalui UMP/UMK yang adil secara regional dan

⁴⁰ Atika Ayu Setia Harnum, "Kepastian Hukum Dan Keadilan Sosial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 8, no. 2 (2025): 5014–18.

⁴¹ Jim Hidayah Wahid and Eka Saputra, "Kontribusi Konvensi ILO No.100 Terhadap Hubungan Industrial Di Indonesia," *Mandub : Jurnal Politik, Sosial, Hukum Dan Humaniora* 2, no. 1 (2023): 220–29, <https://doi.org/10.59059/mandub.v2i1.901>.

kesempatan promosi berdasarkan prestasi. Prinsip ini selaras dengan teori keadilan John Rawls tentang *veil of ignorance* yang mana selaras Pancasila keadilan sosial dan UUD 1945 Pasal 27(2) tentang penghidupan layak, di mana *veil of ignorance* kritik disparitas upah *gig economy*⁴². Dalam UU Cipta Kerja, prinsip Rawls menuntut PHK fleksibel tapi pesangon adil (0,5-2 bulan) untuk yang rentan. PHI bisa pakai logika Rawls tinjau sengketa, pastikan keputusan imparsial. Teori ini kritik *outsourcing* jika rugikan pekerja tetap.

Penerapan asas keadilan terlihat pada ketentuan upah minimum proporsional (UMP berdasarkan kemampuan daerah), promosi berdasarkan meritokrasi, dan PHK dengan pesangon adil (1 bulan upah/tahun kerja). PHI sering gunakan asas ini untuk tinjau ulang sanksi disiplin agar proporsional. Dalam *outsourcing*, keadilan lindungi hak pekerja tetap. Asas ini juga cegah pemutusan sepihak tanpa alasan sah.

3. Asas Keseimbangan

Asas keseimbangan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan prinsip yang menuntut kesetaraan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja, menciptakan hubungan industrial harmonis tanpa dominasi salah satu pihak⁴³. Asas ini melengkapi asas perlindungan dengan memastikan pengusaha juga dilindungi dari

⁴² Angga Christian, Ainun Nabilah, and Sulthoni Ajie, "Teori Keadilan Jhon Rawls," *Jurnal Konstitusi* 6, no. 1 (2025): 140.

⁴³ Rizki Ali Syahbana, "Asas Keseimbangan Dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan Pada Era Gig Economy," *Locus Journal of Academic Literature Review* 4, no. 9 SE-Artikel (December 2025): 663–69, <https://doi.org/10.56128/ljoalr.v4i9.784>.

tuntutan berlebih pekerja. Tujuannya produktivitas tinggi sekaligus kesejahteraan bersama. Keseimbangan jadi pilar musyawarah tripartit. Filosofisnya, keseimbangan hindari ekstrem kapitalisme atau sosialisme, selaras dengan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Kolektif. Diterapkan melalui perundingan bipartit untuk PKB yang adil bagi kedua belah pihak. Prinsip ini akui interdependensi: pekerja butuh upah, pengusaha butuh efisiensi.

