

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN SEKTOR PERKEBUNAN  
DALAM PEMBAYARAN UPAH LEMBUR TENAGA KERJA  
(STUDI PADA PT. PERKEBUNAN DAGANG DAN  
INDUSTRI SOELOENG LAOET)**

**SKRIPSI**

**OLEH :  
SINAR BONDAR  
218400152**



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/5/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN SEKTOR PERKEBUNAN  
DALAM PEMBAYARAN UPAH LEMBUR TENAGA KERJA  
(STUDI PADA PT. PERKEBUNAN DAGANG DAN  
INDUSTRI SOELOENG LAOET)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan memperoleh Gelar sarjana Hukum Pada  
Fakultas Hukum Universitas Medan Area**



**OLEH :  
SINAR BONDAR  
218400152**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN  
2025**

i

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/5/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul Skripsi** : TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN SEKTOR  
PERKEBUNAN DALAM PEMBAYARAN UPAH LEMBUR  
TENAGA KERJA ( STUDI PADA PT. PERKEBUNAN  
DAGANG DAN INDUSTRI SOELOENG LAOET)

**Nama** : Sinar Bondar

**N P M** : 218400152

**Bidang** : Hukum keperdataan

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Anggreni Atmei Lubis, S.H., M.Hum

Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H

FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Agustus 2025



Sinar Bondar  
218400152

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Sinar Bondar

NPM : 218400152

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

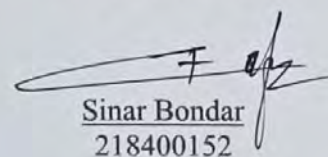
**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN SEKTOR PERKEBUNAN  
DALAM PEMBAYARAN UPAH LEMBUR TENAGA KERJA  
(STUDI PADA PT. PERKEBUNAN DAGANG DAN INDUSTRI  
SOELOENG LAOET)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan  
Pada tanggal: 06 Agustus 2025

Yang Menyatakan

  
Sinar Bondar  
218400152

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Sinar Bondar  
Tempat/Tanggal Lahir : Pangasean, 26 Agustus 1984  
Alamat : Perum Griya GP 4 Tj anom  
Jenis Kelamin : Pria  
Agama : Katolik  
Status Pribadi : Menikah/~~Belum Menikah~~

### 2. Data Orang Tua

Ayah : Alm. Manguluhon Pasaribu Bondar  
Ibu : Martalena Nainggolan  
Anak ke : 3 dari 6 bersaudara

### 3. Pendidikan

SD N 153062 Huta Ginjang : 1993 - 1998  
SMP Santo Fransiskus : 1998 - 2001  
SMA Santo Fransiskus : 2001 - 2004  
Universitas Negeri Medan : 2004 - 2008  
Universitas Medan Area : 2021 - 2025

## ABSTRAK

# TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN SEKTOR PERKEBUNAN DALAM PEMBAYARAN UPAH LEMBUR TENAGA KERJA (STUDI PADA PT. PERKEBUNAN DAGANG DAN INDUSTRI SOELOENG LAOET)

OLEH:

SINAR BONDAR

218400152

Hubungan kerja tidak dapat terlepas dari unsur upah, karena upah merupakan salah satu unsur dari hubungan kerja. Apabila pekerja sudah bersedia bekerja melampaui batas waktu maka pekerja/buruh tersebut berhak memperoleh upah lembur. Masalah dalam penelitian ini difokuskan pada Pengaturan tentang Upah Lembur, Persyaratan pembayaran upah lembur, Tanggung Jawab Perusahaan PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soeleng Laoet dalam Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis normatif, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaturan tentang upah lembur tenaga kerja di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, dan peraturan lainnya, Pembayaran upah lembur dalam perusahaan sektor perkebunan wajib diberikan kepada pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal, serta perhitungannya didasarkan pada gaji pokok dan tunjangan tetap, Tanggung Jawab Perusahaan PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soeloeng Laoet dalam Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah perusahaan memiliki kewajiban hukum dalam membayar upah lembur kepada tenaga kerjanya sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

**Kata Kunci: Tanggung Jawab, Sektor Perkebunan, Upah Lembur**

## ABSTRACT

### RESPONSIBILITIES OF PLANTATION SECTOR COMPANIES IN PAYING OVERTIME WAGES TO WORKERS

(STUDY AT PT. PERKEBUNAN DAGANG DAN INDUSTRI SOELOENG LAOET)

OLEH :

SINAR BONDAR

218400152

*The employment relationship cannot be separated from the element of wages, because wages are one of the elements of the employment relationship. If the worker is willing to work beyond the specified hours, then the worker/laborer is entitled to receive overtime pay. The issues in this research focus on the Regulation of Overtime Pay, the Requirements for Overtime Pay, and the Responsibilities of PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soeleng Laoet in Paying Overtime Wages to Workers Based on Government Regulation Number 35 of 2021. The research method used in this study is normative juridical. The results of this study indicate that the regulation of overtime wages for workers in Indonesia has been stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Government Regulation Number 35 of 2021, Government Regulation Number 36 of 2021 concerning wages, Ministerial Regulation Number 102/MEN/VI/2004, and other regulations. Overtime wages in plantation sector companies must be paid to workers who work beyond normal working hours, and the calculation is based on the basic salary and fixed allowances. The responsibility of PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soeloeng Laoet in paying overtime wages to workers based on Government Regulation Number 35 of 2021 is that the company has a legal obligation to pay overtime wages to its workers in accordance with the provisions of Government Regulation Number 35 of 2021.*

**Keywords: Responsibility, Plantation Sector, Overtime Pay**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas anugerahnya yang telah memberikan segala nikmat baik Kesehatan, pengetahuan, kekuatan, dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini memiliki judul **“Tanggung Jawab Perusahaan Sektor Perkebunan Dalam Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja (Studi Pada PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soeloeng Laoet )”**. Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Dalam hal penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyaknya kesulitan dalam penulisan yang dihadapi namun berkat usaha dan dukungan dari berbagai pihak sehingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan walaupun masi jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti menerima segala kritik serta saran yang membangun untuk memperbaiki penelitian ini.

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan mengarahkan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H., M.H Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Rafiqi, S.H., M.M., M.Kn Wakil Bidan Penjaminan Mutu Akademik dan selaku dosen pembimbing penulis yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat membantu penulis.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H., M.H, selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Medan Area
5. Ibu Anggreni Atmei Lubis, S.H., M.Hum, selaku dosen pembimbing yang sangat banyak membantu saya dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. H. Maswandi, S.H., M. Hum, selaku dosen pembimbing yang banyak membantu masukan dalam penulisan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Aswir Agus, S.H., M. Hum, selaku ketua seminar yang banyak masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Revi Fauzi Putra Mina, S.H., M.H, selaku sekretaris seminar yang banyak masukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Staf dan Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan dan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Teristimewa ayahanda peneliti tercinta Alm Manguluhon Pasaribu Bondar dan ibunda peneliti telah memberikan semangat serta doa dan dukungannya serta kasih sayang kepada peneliti.
11. Teristimewa istri saya tercinta Krisna Anastasia Sastry Sinaga, S.Pd dan ibu saya telah memberikan semangat serta doa dan dukungannya serta kasih sayang kepada peneliti.
12. Rekan-Rekan peneliti kelas Reguler C-1 yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan motivasi serta bantuan kepada peneliti.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada peneliti. Semoga Tuhan membalas kebaikan kalian dan selalu melindungi serta memberkati kita semua.

**Medan, 06 Agustus 2025**

**Peneliti**

**SINAR BONDAR**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Perumusan Masalah.....	8
1.3    Tujuan Penelitian.....	9
1.4    Manfaat Penelitian.....	9
1.5    Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1    Tinjauan Umum Pengertian Perusahaan .....	12
2.1.1    Pengertian Perusahaan.....	12
2.1.2    Unsur – Unsur Perusahaan.....	14
2.1.3    Bentuk – Bentuk Perusahaan .....	15
2.2    Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh .....	22
2.2.1    Pengertian Pekerja / Buruh .....	22
2.2.2    Hak dan kewajiban Pekerja / Buruh dalam Perusahaan.....	23
2.3    Tinjauan Umum Tentang hubungan Tenaga Kerja.....	26
2.3.1    Pengertian Hubungan Tenaga Kerja.....	26
2.1.1    Pengertian Perjanjian kerja dan Waktu Kerja.....	26
2.3.3    Jenis – Jenis Perjanjian kerja .....	30
2.4    Tinjauan Umum Tentang Upah .....	32
2.4.1    Pengertian Upah.....	32
2.4.2    Jenis-Jenis Upah.....	33
2.4.3    Komponen Upah.....	35
2.4.4    Upah Kerja Lembur.....	35
2.4.5    Perhitungan Upah Lembur.....	36
2.4.6    Perlindungan Karyawan terhadap Keterlabatan Pengupahan.....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1    Waktu dan Tempat Penelitian .....	40
3.1.1    Waktu Penelitian.....	40

3.1.2 Tempat Penelitian .....	40
3.2 Metodologi Penelitian.....	41
3.2.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2.2 Jenis Data.....	41
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.4 Analisis Data.....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1. Hasil.....	44
4.1.1. Sanksi Hukum Bagi Perseroan Terbatas atas Pelanggaran Pembayaran Upah Lembur .....	44
4.1.2. Persyaratan Pembayaran Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Oleh Perusahaan .....	48
4.1.3. Penyelesaian Sengketa Berkaitan dengan Upah Lembur Tenaga Kerja yang Tidak Dibayar .....	51
4.2. Pembahasan.....	59
4.2.1. Pengaturan Tentang Upah Lembur Tenaga Kerja di Indonesia .....	59
4.2.2. Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Pada Perusahaan Sektor Perkebunan.....	75
4.2.3. Tanggung Jawab Perusahaan PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soeloeng Laoet Dalam Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.....	79
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>87</b>
5.1. Simpulan.....	87
5.2. Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap manusia merupakan hak dari warga negara. Hal tersebut tercantum dalam Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sesuai materi muatan Pasal 27 ayat (2). Prinsip dalam ketentuan konstitusional yang dijabarkan diatas berkaitan dengan upaya perlindungan bagi tenaga kerja untuk menjamin dan memperoleh hak – hak dasar dasar pekerja. Ini juga sejalan dengan tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan kesejahteraan umum bagi seluruh Rakyat Indonesia yang adil dan makmur.

Pekerja / Buruh menjadi suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses pembangunan nasional, karena tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dari pembangunan nasional, senada dengan melesatnya perkembangan bisnis, maka dari itu kepastian hukum diperlukan untuk mengatur hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja atau buruh guna menjamin perlindungan terhadap hak serta kewajiban masing-masing pihak. Tujuan dasar pekerja untuk bekerja adalah memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan. Sesuai dengan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) Upah merupakan hak yang melekat pada pekerja/buruh sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang penetapan dan pembayarannya didasarkan pada perjanjian kerja, kesepakatan bersama,

ataupun ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Upah juga mencakup tunjangan yang diberikan kepada pekerja/buruh beserta keluarganya sebagai bagian dari kompensasi atas hubungan kerja yang dijalankan. Biaya ini merupakan faktor utama dari perjanjian kerja, karena sasaran yang paling penting bagi pekerja yaitu memperoleh upah, dimana upah sangat penting guna menunjang kesejahteraan hidupnya, menghidupi pekerja maupun keluarganya demi kelangsungan hidup.

Tenaga kerja memiliki keterkaitan dengan pembangunan nasional yang berfokus pada pengembangan manusia Indonesia secara menyeluruh serta masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Tujuan utamanya adalah menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur secara menyeluruh, baik dari segi materi maupun spiritual, dengan berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tenaga kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam pelaksanaan pembangunan nasional, baik sebagai pelaku utama maupun sebagai sasaran dari proses pembangunan tersebut. Oleh karena itu, untuk mendukung peran dan kedudukannya, pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu keniscayaan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia, mendorong keterlibatan aktif tenaga kerja dalam pembangunan nasional, serta memperkuat mekanisme perlindungan yang menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya, dengan tetap berlandaskan pada penghormatan terhadap harkat dan martabat sebagai manusia.<sup>1</sup>

Hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari unsur upah, karena upah merupakan salah satu elemen utama dalam hubungan kerja, selain unsur pekerjaan dan perintah yang bersifat kumulatif. Upah menjadi aspek sentral dalam dunia

---

<sup>1</sup> Zurkarnaen. (2021). Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: CV. Pustaka Setia. Hal. 44

perburuhan karena memiliki berbagai dimensi serta keterkaitan yang luas. Bahkan, permasalahan upah sering kali menjadi isu paling dominan dibandingkan dengan persoalan perburuhan lainnya dalam sistem hubungan industrial. Seiring perkembangan zaman, upah kini dijadikan indikator untuk menilai kualitas hubungan industrial di seluruh dunia. Secara universal, sistem pengupahan dianggap sebagai aspek krusial dalam penegakan Hak Asasi Manusia.<sup>2</sup>

Upah memegang peranan sentral dalam hubungan ketenagakerjaan, mengingat bahwa motivasi utama seseorang dalam bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Undang-Undang Nomor. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-Undang ini memiliki Peraturan Pelaksana berupa Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, kemudian mengalami perubahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. .

Pasal 1 angka 1 Nomor 36 Tahun 2021 menyatakan: "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja merupakan relasi hukum antara

---

<sup>2</sup> Wiryawan, W. G. (2015). Ironi Minimum Dalam Industri Pariwisata. Malang: Media Nusa Kreatif, Hal 9-10

pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang di dalamnya memuat unsur pelaksanaan pekerjaan, pemberian upah, serta adanya perintah dari pemberi kerja kepada penerima kerja. Sedangkan pengertian lain tentang hubungan kerja menurut pasal I angka 8 Peraturan Permerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 atas perubahan Peraturan Perintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan upah dan perintah.

Penetapan upah bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu penetapan upah didasarkan atas kebutuhan hidup layak (KHL) seperti yang tertera dalam Bab IV pasal 88 angka 1 Undang – Undang No. 6 tahun 2023 tentang tentang Peraturan Pemerintah pengganti Undang – Undang (perpu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja” Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sistem pengupahan di Indonesia pada dasarnya berlandaskan pada tiga fungsi utama, yaitu:

- a. Menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja beserta keluarganya;
- b. Sebagai bentuk imbalan yang proporsional atas hasil kerja yang telah dicapai;
- c. Sebagai insentif guna mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas tenaga kerja.

Dalam hubungan kerja, terjadi perjanjian antara perusahaan dan pekerja/buruh, di mana pihak pertama (buruh) berkewajiban bekerja dengan

menerima imbalan berupa upah, sementara pihak kedua (majikan) bertanggung jawab memberikan pekerjaan serta membayarkan upah kepada buruh.<sup>3</sup>

Pembayaran upah lembur merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan industrial antara perusahaan dengan tenaga kerja, lembur yang berarti pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja normal adalah fenomena yang umum terjadi dalam dunia kerja upah lembur menjadi bentuk kompensasi yang adil bagi tenaga kerja yang mengorbankan waktu tambahan mereka untuk menyelesaikan tugas – tugas perusahaan. Pasal 39 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 tahun 2023, atas perubahan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan dijelaskan bahwa: “Pengusaha berkewajiban membayarkan upah lembur kepada pekerja/buruh yang dipekerjakan melebihi ketentuan waktu kerja normal, termasuk pada waktu istirahat mingguan maupun hari libur resmi, sebagai bentuk kompensasi atas tambahan waktu kerja yang diberikan, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Regulasi terkait kompensasi atas kerja lembur diatur secara tegas dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004. Dalam Pasal 9 peraturan tersebut dijelaskan bahwa:

1. Dalam hal upah pekerja /buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (Dua Puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu

---

<sup>3</sup> Octaviani, I. D. A. M., & Suardana, I. W. (2019), Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 7 No. 11, Hal. 3

atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

2. Dalam upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari pada upah minimum setempat.<sup>4</sup>

Jika seorang pekerja bersedia bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan, maka ia berhak menerima upah lembur. Upah lembur ini menjadi hak yang harus diperjuangkan oleh pekerja sebagai bentuk kompensasi atas tenaga dan waktu tambahan yang telah diberikan. Pengusaha yang tidak membayarkan upah lembur kepada pekerja dapat dikenakan sanksi pidana berupa hukuman penjara atau denda sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>5</sup>

Namun pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan Kebutuhan Hidup Layak. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan Kebutuhan Hidup Layak dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum, Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh buruh, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh

---

<sup>4</sup>Zurkarnaen. (2021). Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: CV. Pustaka Setia, Op. Cit, hal 107-108

<sup>5</sup> Octaviani, I. A., & Suardana, I. W, 2019 .Loc.Cit, hlm 9

buruh, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan.

Upah yang seimbang akan memotivasi pekerja untuk lebih maksimal bekerja di perusahaan tersebut yang mempunyai pengaruh bagi pendapatan perusahaan, perusahaan harus menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan yang kurang efisien. Tentunya hal ini merugikan para pekerja karena upah lembur untuk sebagian besar pekerja/buruh sangat berpengaruh dalam kehidupan mereka dalam mencukupi kebutuhan hidup keluarga dan menjadi semangat baru para pekerja/buruh untuk menjalankan rutinitas pekerja yang dilaksanakan setiap hari.

Besaran upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh harus sesuai dengan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Namun, kesepakatan tersebut tidak boleh menetapkan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.<sup>6</sup>

Pada PT. Perkebunan Dagang Dan Industri Soeloeng Laut. Waktu kerja normal dimulai dari pukul 08.00 wib sd 16.00 wib pukul 12 sd 14 wib istirahat sedangkan untuk waktu lembur:

- a. Untuk bahagian traksi pukul 16.00 wib sd pukul 19.00 wib
- b. Untuk bahagian pengamanan/security pukul 14.00 wib sd pukul 15.00 wib
- c. Untuk bahagian pengamanan/security lembur diterapkan untuk mengganti personil yang sedang melaksanakan cuti.

---

<sup>6</sup> Fitriana. (2021). *Memahami Perjanjian Kerja*. Depok, Jawa Barat: CV. Gema Insani Press.

Pada umumnya pekerja/buruh di Indonesia khususnya di daerah Sumatera Utara masih memiliki pengetahuan yang minim tentang pengupahan, terutama upah lembur yang akan diperoleh pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh yang ada di PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soeloeng Laoet, pada hal pengupahan tersebut telah diatur pemerintah melalui ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dijadikan sebagai pedoman/dasar dalam penentuan upah lembur diluar jam kerja normal, apakah pelaksanaan dan pembayaran upah lembur bagi pekerja/buruh telah sesuai dan terimplementasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan apabila belum sesuai harus dilakukan perubahan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku pembayaran upah lembur 1/173 sebagai dasar upah lembur berasal dari jumlah kerja normal dalam sebulan, yaitu sekitar 173 jam. Atas dasar tersebut diatas maka Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul:

**“TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN SEKTOR PERKEBUNAN DALAM PEMBAYARAN UPAH LEMBUR TENAGA KERJA (STUDI PADA PT. PERKEBUNAN DAGANG DAN INDUSTRI SOELONG LAOET).”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaturan tentang Upah Lembur Tenaga Kerja di Indonesia?
2. Bagaimana Persyaratan pembayaran upah lembur tenaga kerja Pada Perusahaan Sektor Perkebunan?

3. Bagaimana Tanggung Jawab Perusahaan PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soelong Laoet dalam Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaturan tentang Upah Lembur Tenaga Kerja di Indonesia;
2. Untuk mengetahui Persyaratan pembayaran upah lembur tenaga kerja Pada Perusahaan Sektor Perkebunan
3. Untuk mengetahui Tanggung Jawab Perusahaan PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soelong Laoet dalam Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat memberika masukan yang bermanfaat untuk dunia pendidikan bagi mahasiswa dan masyarakatserta dapat menambah informasi tentang perkembangan hukumdalam hubungannya tentang tanggung jawab perusahaan terhadap hak para pekerjanya.

2. Manfaat praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah sebagai acuan referensi bagi pendidikan dan kajian hukum mengenai pembayaran upah lembur tenaga kerja ini secara keseluruhan, khususnya dalam mendukung penerapan hukum

ketenagakerjaan yang adil dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 1) Untuk Pekerja, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi yang memperkuat pemahaman mengenai hak atas pembayaran upah lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Untuk Korporasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan dalam penerapan ketentuan mengenai pembayaran upah lembur kepada tenaga kerja, sebagai upaya strategis untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta mendukung tercapainya efektivitas operasional dan tujuan korporasi secara berkelanjutan.
- 3) Untuk penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

### **1.5 Keaslian Penelitian**

Berdasarkan informasi dan penelusuran yang dilakukan oleh peneliti terhadap hasil-hasil yang dilakukan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Perpustakaan Medan Area dan penelusuran melalui media internet yang berkaitan dengan kasil penelitian ini diantaranya.

1. Arif Saifullah, (2022) Universitas Islam Riau,  
“Pelaksanaan Perjanjian kerja Upah Lembur antara karyawan dengan Karyawan Dengan PT. Wiradjaja Prima kencana Dikota Pekanbaru.  
Permasalahan yang dibahas yaitu

- a. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT. Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru.
- b. Apa upaya hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebihnya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang disepakati pada PT. Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru.

Dalam penelitian sebelumnya membahas tentang pelaksanaan perjanjian kerja dan upaya hukum untuk perusahaan yang tidak memberikan upah/imbalan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati sedangkan peneliti dalam penelitian menjabarkan Pengaturan tentang Upah Lembur Tenaga Kerja di Indonesia, Persyaratan pembayaran upah lembur tenaga kerja Pada Perusahaan Sektor Perkebunan, dan Tanggung Jawab Perusahaan PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soelong Laoet dalam Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga keaslian penelitian ini dapat di pertanggungjawabkan secara ilmiah.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Umum Perusahaan Perkebunan

#### 2.1.1 Pengertian Perusahaan

Undang – Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang dalam pelaksanaannya telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 angka 4 berbunyi Perusahaan yaitu Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja / Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Pendapat Para Ahli Pengertian Perusahaan juga memiliki banyak Pengertian, diantaranya yaitu :

1. Menurut Polak, jika dilihat dari sisi komersial, suatu usaha baru dapat disebut sebagai perusahaan apabila terdapat keuntungan dan kerugian yang bisa diperkirakan serta dicatat dalam pembukuan.<sup>7</sup>
2. Molengraff berpendapat bahwa Perusahaan merupakan suatu keseluruhan aktivitas yang dijalankan secara berkelanjutan dan terbuka kepada pihak

---

<sup>7</sup> Muhammad, A. (2021). *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.  
Hal 8

luar dengan tujuan memperoleh penghasilan, melalui kegiatan memperdagangkan barang, menyerahkan barang, atau melakukan perjanjian-perjanjian dalam bidang perdagangan.

3. Menurut Pemerintah Belanda, perusahaan merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus, dalam suatu posisi tertentu, secara terbuka, dan bertujuan untuk memperoleh keuntungan (laba).<sup>8</sup>

Perusahaan perkebunan merupakan jenis usaha yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (selanjutnya disebut TJSL). Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan ini terlibat dalam pengelolaan sumber daya alam. Hal ini sesuai dengan definisi perkebunan menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan (UU Perkebunan), yang menyatakan bahwa perkebunan mencakup seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, sarana produksi, peralatan dan mesin, budidaya, panen, pengolahan, hingga pemasaran yang berhubungan dengan Tanaman Perkebunan.<sup>9</sup>

Menurut Pasal 1 angka 10, perusahaan perkebunan adalah badan usaha berbadan hukum yang menjalankan kegiatan usaha di bidang perkebunan. Jika definisi ini dikaitkan dengan pengertian perkebunan, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan perkebunan merupakan entitas yang mengelola sumber daya

---

<sup>8</sup> Subagiyo, T. D., Wulandari, S., & Salviana, M. F. (2017). *Hukum Perusahaan*. Surabaya: PT. Petra Media. Hal 8

<sup>9</sup> Saut Parsaulian Hutagalung, *Akibat Hukum Perusahaan Perkebunan yang Tidak Melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan*, (2021), <https://unair.ac.id/akibat-hukum-perusahaan-perkebunan-yang-tidak-melaksanakan-tanggung-jawab-sosial-dan-lingkungan/>, diakses pada 26 Juni 2025 Pukul 12.30 WIB

alam, sehingga memiliki kewajiban untuk melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL).<sup>10</sup>

### 2.1.2 Unsur – Unsur Perusahaan

Dari Pengertian Perusahaan yang sudah ada, maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Badan usaha

Perusahaan memiliki bentuk tertentu, baik yang berupa badan hukum maupun yang bukan badan hukum. Seperti Perusahaan Dagang, Firma, Persekutuan Komanditer, Perseroan Terbatas, Perusahaan Umum, Perusahaan Perseroan dan Koperasi;

2. Kegiatan dalam bidang perekonomian

Meliputi bidang perindustrian, perdagangan, perjasaaan, dan pembiayaan;

3. Terus-menerus

Yang mana adalah kegiatan usaha dilakukan sebagai mata pencarian, tidak insidental dan bukan pekerjaan sambilan;

4. Bersifat tetap

Maksudnya ialah kegiatan usaha yang dilaksanakan tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, tetapi untuk jangka waktu yang lama;

---

<sup>10</sup> *Ibid*

#### 5. Terang-terangan

Berarti kegiatan usaha ditujukan kepada dan diketahui oleh umum, bebas berhubungan dengan pihak lain, diakui dan dibenarkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang;

#### 6. Keuntungan dan atau laba

Dimana tujuan dari perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan dan atau laba;

#### 7. Pembukuan

Maksudnya ialah perusahaan wajib untuk menyelenggarakan pencatatan mengenai kewajiban dan hak yang berkaitan dengan kegiatan usahanya<sup>11</sup>

### 2.1.3 Bentuk – Bentuk Perusahaan

Sejauh ini sudah terdapat banyak sekali Perusahaan yang berdiri di Indonesia, baik itu dinaungi oleh badan hukum maupun tidak, yang diataranya yaitu :

#### 1. Perusahaan Berbadan Hukum

##### a. PT (Perseroan terbatas)

Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Pasal 1 angka (1) berbunyi: “Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam

---

<sup>11</sup> Martien, D. (2023). *Hukum Perusahaan*. Depok: Rajawali Pers. Hal 3

saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya “.

b. P.T. Tbk (Perseroan Terbatas, Terbuka)

Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Pasal 1 angka (7) berbunyi: “Perseroan Terbuka adalah Perseroan Publik atau Perseroan yang melakukan penawaran umum saham, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal”

c. Perusahaan Perseroan (persero)

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara Pasal 1 angka (2) berbunyi : “yang selanjutnya disebut Persero, adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51 % (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan”.

d. Perusahaan Umum

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara Pasal 1 angka (4) berbunyi : “Perusahaan Umum, yang selanjutnya disebut Perum, adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.

e. Koperasi *Co-Operative*

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 1 angka (1) berbunyi: “Koperasi merupakan suatu badan usaha yang terdiri atas individu-individu atau badan hukum koperasi sebagai anggotanya, yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi, serta berfungsi sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan pada asas kekeluargaan.

f. Yayasan – *Foundation*

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001, dan Undang – Undang Nomor. 28 tahun 2004 tentang Yayasan Pasal 1 angka (1) berbunyi : “Yayasan merupakan suatu badan hukum yang dibentuk dari pemisahan kekayaan yang secara khusus dialokasikan untuk mewujudkan tujuan di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, serta tidak memiliki struktur keanggotaan sebagaimana organisasi pada umumnya.

2. Perusahaan Yang Bukan Berbadan Hukum

a. Perusahaan perseorangan

Perusahaan perseorangan merupakan salah satu bentuk usaha yang dimiliki dan dijalankan oleh satu orang, di mana seluruh risiko dan kegiatan operasional perusahaan menjadi tanggung jawab sepenuhnya pemilik tersebut (Po).<sup>12</sup>

b. Firma (FA)

---

<sup>12</sup> Subagiyo, T. D., Wulandari, S., & Salviana, M. F. Loc Cit hal 17 (2017).

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Pasal 16 berbunyi: “Firma adalah suatu perseroan yang didirikan untuk melakukan suatu usaha di bawah satu nama bersama”.

c. Comanditaire Vennoopschap ( CV )

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Pasal 19 berbunyi: “Perseroan yang terbentuk dengan cara meminjamkan uang atau disebut juga perseroan komanditer, didirikan antara seseorang atau antara beberapa orang persero yang bertanggung jawab secara tanggung-renteng untuk keseluruhannya, dan satu orang atau lebih sebagai pemberi pinjaman uang. Suatu perseroan dapat sekaligus berwujud perseroan firma terhadap perseropersero firma di dalamnya dan perseroan komanditer terhadap pemberi pinjaman uang.

d. Persekutuan Perdata

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1618 berbunyi: “Persekutuan adalah suatu perjanjian dengan mana dua orang atau lebih mengikatkan diri untuk memasukkan sesuatu persekutuan dengan maksud untuk membagi keuntungan yang terjadi karenanya.

### 3. Tanggung Jawab Perusahaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, tanggung jawab diartikan sebagai kondisi di mana seseorang wajib menanggung segala sesuatu. Jika terjadi hal yang tidak sesuai dengan harapan, maka individu yang bertanggung jawab dapat dimintai pertanggungjawaban, disalahkan, atau bahkan diperkarakan. Pada hakikatnya,

tanggung jawab mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki akhlak yang baik atau buruk. Seiring waktu, konsep tanggung jawab berkembang, tidak hanya pada ranah pribadi tetapi juga dalam interaksi sosial. Artinya, seseorang yang terlibat dengan pihak lain tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab yang melekat padanya. Hal yang sama berlaku bagi perusahaan, di mana tanggung jawab yang diemban mencakup berbagai aspek. Selain bertanggung jawab atas kegiatan bisnisnya, perusahaan juga memiliki kewajiban terhadap karyawannya, masyarakat di sekitar wilayah operasionalnya, serta terhadap kelestarian lingkungan,”<sup>13</sup> Saat ini perusahaan dihadapkan pada beberapa jenis tanggung jawab, yaitu:

#### 4. Tanggung Jawab Ekonomi

Pada dasarnya, institusi bisnis merupakan unit ekonomi dasar dari suatu masyarakat, Adapun tanggung jawab Perusahaan adalah menghasilkan barang dan jasa yang diinginkan oleh masyarakat dan memaksimalkan keuntungan dan atau laba secara optimal untuk para pemilik dan pemegang saham.

Dalam hal ini para pengelola perusahaan memiliki tanggung jawab ekonomi *Economic Responsibility* diantaranya kepada para pemegang saham Stockholders/shareholders dimana laba tersebut sebagian diantaranya akan dibagikan kepada para pemegang saham dalam bentuk deviden dan sebagian lainnya merupakan laba ditahan *Retained Earning* yang akan meningkatkan nilai dari suatu perusahaan.

#### 5. Tanggung Jawab Hukum

---

<sup>13</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hal 18

Dalam melaksanakan kegiatan operasinya perusahaan korporasi juga harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai bentuk tanggung jawab hukum *Legal Responsibility*, yang mana diharapkan agar setiap Perusahaan memenuhi tujuan ekonomi mereka sesuai dengan kerangka hukum yang telah ada.

Selain itu, hukum serta peraturan telah ada juga membantu menciptakan bisnis yang relatif adil bagi semua pemain bisnis dalam suatu industri yang saling bersaing satu dengan lainnya. Yang mana tujuan yang ingin dicapai melalui penegakan hukum dan peraturan adalah agar perusahaan yang satu tidak dirugikan oleh tindakan perusahaan pesaing lainnya dalam dunia usaha yang sedang mereka jalankan.

#### 6. Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial perusahaan *Corporate Social Responsibility* merupakan bentuk tanggung jawab Perusahaan yang tidak hanya membuat keputusan berdasarkan aspek keuntungan ekonomi, namun juga melalui pembangunan berkelanjutan dalam bidang sosial. Tanggung jawab perusahaan dalam bentuk CSR dilakukan karena Perusahaan menyadari jika dalam sebuah bisnis tidak hanya keuntungan yang bisa didapatkan oleh Perusahaan namun juga kerugian bagi lingkungan, serta masyarakat sekitar dan menunjukkan dampak positif kehadiran perusahaan kepada masyarakat sekitarnya.

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah kegiatan operasional bisnis suatu organisasi yang tidak semata-mata berorientasi pada keuntungan finansial, tetapi juga mencerminkan komitmen terhadap pembangunan sosial, ekonomi, dan

lingkungan, serta kesejahteraan masyarakat di sekitar wilayah operasionalnya secara menyeluruh, terintegrasi, dan berkelanjutan.<sup>14</sup>

## 7. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Karyawan

Bentuk tanggung jawab yang dapat diberikan Perusahaan kepada karyawan adalah dengan melakukan berbagai aktivitas, seperti rekrutmen, pelatihan promosi dan kompensasi sesuai dengan hak-hak yang harus diperoleh karyawan (pekerja/buruh), dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 12 angka (1) berbunyi : “Perusahaan dapat menyediakan Fasilitas kerja bagi” :

- a. Pekerja / Buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu ; atau
- b. Seluruh Pekerja / Buruh.

Maka dari itu bentuk tanggung jawab Perusahaan yang paling penting dan utama terhadap Karyawan, Pekerja / Buruh yaitu :

1. Menyediakan Jaminan Ketenagakerjaan
2. Memberi Waktu Istirahat
3. Memberikan Waktu Beribadah, serta
4. Membayarkan Upah.

---

<sup>14</sup> Rosyati, T., Surripto, H., & Purwasih, D. (2023). *Corporate Social Responsibility*. Tangerang Selatan: Unpam Press. hal 8

## 2.2 Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh

### 2.2.1 Pengertian Pekerja / Buruh

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 Tahun 2023 perubahan atas Peraturan Pemerintah No,36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 angka (2) berbunyi : Pekerja / Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau Imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja merupakan individu yang melaksanakan suatu kegiatan atau tugas tertentu dalam rangka memberikan jasa atau tenaga, baik secara langsung maupun tidak langsung, kepada pihak lain untuk mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

Perjanjian kerja merupakan alat yang menjadi dasar terbentuknya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Pengertian umum mengenai perjanjian kerja dapat ditemukan dalam Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan di mana salah satu pihak, yaitu pekerja (buruh), bersedia untuk bekerja di bawah perintah pihak lainnya, yaitu pemberi kerja (majikan), selama jangka waktu tertentu dengan menerima imbalan berupa upah.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group. Hal 68

## 2.2.2 Hak dan kewajiban Pekerja / Buruh dalam Perusahaan

### 1. Hak Hak Pekerja / Buruh dalam Perusahaan

Dalam hal mengenai hak – hak dari Pekerja / Buruh dalam suatu Perusahaan ada diatur dalam Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian terjadi sebagian perubahan pada Undang – Undang Nomor. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja serta Peraturan turunan dari Cipta kerja mengenai hak – hak dari Pekerja / Buruh.

Hak-hak Pekerja Buruh dan atau para tenaga kerja didalam ruang lingkup Perusahaan yaitu :

#### 1) Hak Mendapatkan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama

Selain hak untuk mendapatkan gaji atau upah, hak untuk Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan Yang Sama juga tidak kalah pentingnya. Seperti yang tertuang dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6 yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha

#### 2) Hak untuk mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja

Seperti yang telah tertuang dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

### 3) Hak Mendapatkan Kesejahteraan

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 angka (1,2) berbunyi:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

### 4) Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 104 angka (1) Berbunyi: “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”

### 5) Hak Untuk Cuti

Dalam Undang – Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Pasal 79 angka (1) berbunyi: Pengusaha wajib memberi:

- a) waktu istirahat; dan
- b) cuti.

### 6) Hak Memperoleh Upah

Undang – Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Pasal 88A angka (1) berbunyi: Hak Pekerja / Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja / Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat Putusnya hubungan kerja

Gaji atau Upah adalah hak Pekerja / Buruh yang paling mendasar dari hak sebagai karyawan, dimana dengan memperoleh upah maka Pekerja / Buruh

mendapat pembayaran yang setimpal sesuai apa yang mereka kerjakan / apa yang telah mereka lakukan pada suatu perusahaan tempat mereka bekerja.

## 2. Kewajiban Pekerja/Buruh Dalam Perusahaan

Kewajiban para Pekerja / Buruh diatur dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- a. Pasal 102 (ayat2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pasal 26 (ayat 1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Ayat 1 Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- c. Pasal 36 (ayat 1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- d. Pasal 40 (ayat 1): Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

## **2.3 Tinjauan Umum Tentang hubungan Tenaga Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Hubungan Tenaga Kerja**

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 berbunyi : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Para Ahli Hubungan Kerja memiliki berbagai pengertian yang diantaranya yaitu :

1. Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.
2. Menurut Tjepi F. Aloewir hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.
3. Menurut Iman Soepomo hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

### **2.1.1 Pengertian Perjanjian kerja dan Waktu Kerja**

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 berbunyi : Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Para Ahli Perjanjian Kerja memiliki berbagai pengertian yangdiantaranya yaitu :

1. Menurut R. Iman Soepomo, “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.
2. Menurut Subekti, perjanjian antara seorang buruh dengan majikan memiliki ciri-ciri khusus, yakni adanya kesepakatan mengenai sejumlah upah atau gaji tertentu serta adanya hubungan yang disebut *diere dienstverhouding*, yaitu suatu hubungan di mana salah satu pihak (majikan) memiliki hak untuk memberikan perintah-perintah yang wajib dipatuhi oleh pihak lainnya (buruh).<sup>16</sup>

Dengan adanya suatu perjanjian kerja, maka dalam perjanjian kerja perlulah adanya Syarat sahnya suatu perjanjian kerja ( Pasal 1320 KUHPdt) yaitu sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

---

<sup>16</sup> Asyhadie , Z., & Kusuma, Op. Cit hal 69

Suatu perjanjian kerja dapat dibatalkan apabila tidak memenuhi dua syarat pokok keabsahan, yakni tidak adanya kesepakatan antara para pihak serta keterlibatan pihak yang secara hukum tidak cakap untuk membuat perikatan. Sebaliknya, jika perjanjian kerja tidak memenuhi dua syarat terakhir keabsahan, yakni objek pekerjaan yang tidak jelas serta sebab (*causa*) yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum, maka perjanjian tersebut batal demi hukum (*null and void*).<sup>17</sup>

Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 atas perubahan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dalam pelaksanaannya telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 21, 22, 23, 26 berbunyi :

#### **Pasal 21**

- 1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada 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.
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

---

<sup>17</sup> Harahap , A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara hal 69

- 4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

## **Pasal 22**

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi:

1. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. Istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

## **Pasal 23**

1. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).
2. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik:
  - a. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
  - b. waktu kerja fleksibel; atau
  - c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.
3. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.

### **Pasal 26**

- 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.

### **2.3.3 Jenis – Jenis Perjanjian kerja**

Menurut Pasal 56 ayat (1, 2) Undang Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja berbunyi Jangka Waktu; atau selesainya suatu Pekerjaan tertentu.

#### **1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang dalam pelaksanaannya telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 angka (10) berbunyi :

”Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara Pekerja / Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

“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 sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja/buruh untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara. Pekerja atau buruh yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian ini umumnya disebut sebagai pekerja atau buruh kontrak. Dalam pembuatannya, PKWT harus memenuhi sejumlah persyaratan, antara lain harus dibuat secara tertulis, menggunakan bahasa Indonesia, dan tidak mencantumkan masa percobaan kerja.<sup>18</sup>

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang dalam pelaksanaannya telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

---

<sup>18</sup> Fitriana. (2021). *Memahami Perjanjian Kerja*. Op. Cit hal 28

Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 angka (11) berbunyi :

“Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan bentuk perikatan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang dibuat untuk menciptakan hubungan kerja bersifat permanen atau tetap, yang mana dalam pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) harus memenuhi syarat yang diantaranya yaitu :

- a. Pekerjaan berlangsung terus menerus
- b. Pekerjaan dilaksanakan tidak terputus-putus
- c. Tidak ada batasan waktu
- d. Pekerjaan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman<sup>19</sup>

## **2.4 Tinjauan Umum Tentang Upah**

### **2.4.1 Pengertian Upah**

Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang pada Pelaksanaanya mengeluarkan kebijakan Pengupahan Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 Tahun 2023 atas perubahan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 angka (1) berbunyi :

“Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang – undangan, termasuk

---

<sup>19</sup> Ibid, hal. 39

tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Menurut Para Ahli pengertian upah yaitu sebagai berikut :

1. Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.
2. Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.<sup>20</sup>

Dari beberapa definisi yang ada maka Penulis menyimpulkan bahwa upah upah menjadi unsur yang penting , karena upah merupakan sumber penghasilan bagi pekerja/buruh yang dapat meningkatkan produktifitas kerja, dan juga dapat meningkatkan daya beli masyarakat

#### **2.4.2 Jenis-Jenis Upah**

Untuk memberikan kesejahteraan yang lebih optimal kepada pekerja/buruh beberapa terdapat jenis-jenis upah, yaitu:

1. Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja /buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
2. Upah nyata upah nyata adalah uang nyata yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli

---

<sup>20</sup> Ibid hal 106

upah tersebut yang akan tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain – lain.
4. Upah minimum, upah ini terdiri atas
  - a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
  - b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota
5. Upah wajar merupakan imbalan yang secara relatif dianggap layak oleh pengusaha dan pekerja/buruh atas jasa atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Besaran upah wajar ini sangat bervariasi dan bersifat dinamis, berada di antara batas upah minimum dan upah layak, tergantung pada berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti kondisi ekonomi nasional, rata-rata upah di wilayah tempat perusahaan beroperasi, ketentuan perpajakan, standar hidup pekerja/buruh, serta posisi perusahaan dalam struktur perekonomian negara.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Fatarubah, S., Kuahaty, S. S., & Mahulette, N. J. (2021). Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Kerja. *Tatohi*, 5.

### 2.4.3 Komponen Upah

Penetapan komponen-komponen upah merupakan hal yang paling penting untuk pekerja dan pemberi kerja untuk itu didalam pasal 7 Peraturan Pemerintah 36 Tahun 2021 komponen upah meliputi:

1. Upah tanpa tunjangan, dengan ketentuan upah yang disepakati tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan.
2. Upah pokok dan tunjangan tetap, dengan ketentuan besaran upah pokok adalah paling sedikit 75 persen.
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap dengan ketentuan besaran upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.<sup>22</sup>

### 2.4.4 Upah Kerja Lembur

Upah lembur adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pekerja atas jam kerja yang melebihi batas waktu kerja normal. Upah lembur biasanya diberikan untuk mendorong pekerja bekerja lebih dari jam kerja rutin mereka atau dalam situasi darurat. Upah lembur adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada pekerja sebagai insentif untuk bekerja melebihi jam kerja harian atau mingguan yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk memberikan penghargaan kepada pekerja atas kerja keras mereka dan mendorong mereka untuk tetap produktif dalam situasi darurat atau ketika pekerjaan ekstra diperlukan.

---

<sup>22</sup> Fitriana. (2021). *Memahami Perjanjian Kerja*. Op Cit hal 108-109

Untuk mengakomodir tentang upah lembur telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan hubungan Kerja(PHK). Dalam peraturan tersebut Pemerintah Memperpanjang waktu kerja lembur dari maksimal 3 jam dalam sehari (undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023) menjadi 4 Jam dalam sehari menurut Peraturan Pemerintah tahun 2021 waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu.

Sehingga setiap pekerja/buruh yang melaksanakan lembur kerja maka pihak pengusaha harus memberikan kompensasi uang kerja lembur. Namun diaturan terbaru pengusaha dibebaskan kewajiban membayar uang lembur jika jika pekerja/buruh masuk dalam golongan tertentu. Golongan jabatan tertentu yang dimaksud yakni pekerja yang bertanggung jawab sebagai perencana, pemikir dan pengendali jalannya perusahaandengan waktu kerjanya tidak dapat dibatasi.

#### **2.4.5 Perhitungan Upah Lembur**

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Untuk kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam dan
2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

Pekerja/buruh yang telah melakukan pekerjaan melebihi 40 (empat puluh) Jam dalam seminggu, ia berhak menerima upah lembur. Akan tetapi menurut ketentuan yang berlaku terdapat pembatasan atau pengaturan khusus terhadap pekerja tertentu yang tidak berhak menerima upah lembur.

Sesuai dengan Keputusan menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-102/MEN/VI/2024 dalam Pasal 10 ayat 1 dan 2 dijelaskan bahwa:

1. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus persen) dari upah ‘
2. Dalam hal upah terdiri dari upah, pokok tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan upah maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan upah.

Selanjutnya dalam pasal 31 ayat 1 (2) dijelaskan bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh wajib membayar upah lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu dengan ketentuan:

1. Perhitungan upah kerja lembur yaitu sebagai berikut:
  - a. Jam pertama sesuai dengan jam ke tujuh dibayar 2 (dua) kali upah sejam
  - b. Jam ke delapan dibayar 3 (tiga) upah sejam; dan
  - c. Jam kesembilan, jam kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
2. Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah kerja lembur yaitu sebagai berikut:
  - a. Jam pertama sampai dengan jam kelima dibayar 2 (dua) kali upah sejam
  - b. Jam keenam dibayar 3(tiga) kali upah sejam; dan

- c. Jam ketujuh, jam kedelapan, jam kesembilan, dibayar 4(empat) upah sejam.

Selanjutnya dalam pasal 31 ayat 1 (3) dijelaskan bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh wajib membayar upah lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu dengan ketentuan :

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

#### **2.4.6 Perlindungan Karyawan terhadap Keterlabatan Pengupahan**

Melakukan suatu pekerjaan pada dasarnya karena ada upah yang akan diperoleh oleh para pekerja/buruh dalam suatu perusahaan dan merupakan dorongan utama dan upah termasuk dalam unsur penting perjanjian kerja yang ditetapkan bersama oleh perusahaan, tenaga kerja, dan pihak pemerintah.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :

- 1) Membayar upah kerja lembur
- 2) Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
- 3) Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh terdapat dalam peraturan pemerintah nomor 51 tahun 2023 atas perubahan Peraturan Pemerintah

Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan yaitu kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja , pada istirahat mingguan, atau hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan hal itu sesuai dengan peraturan perundang- undangan.

Untuk menjaga kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh Pemerintah mengatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2023 tentang ketenagakerjaan pasal 95 ayat (2) menyatakan bahwa:

- 1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan dapat dikenakan denda.
- 2) Pengusaha karena kesengajaan atau kelalaian yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh
- 3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Adapun waktu yang dihabiskan peneliti untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini mulai dari bulan Oktober 2024 setelah dilakukan seminar proposal.

NO.	Kegiatan	BULAN																				Keterangan
		Oktober				Januari				Februari				Mei				Juli				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Seminar Proposal																					
2	Perbaikan Proposal																					
3	Acc Perbaikan																					
4	Penelitian																					
5	Penulisan & Bimbingan Skripsi																					
6	Seminar Hasil																					
7	Sidang Meja Hijau																					

##### 3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Dagang Dan Industri Soeloeng Laoet Jalan Senayan-Dolok Masihul Desa Sinah Kasih Kecamatan Sei Rampah kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara.

## 3.2 Metodologi Penelitian

### 3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu penelitian hukum atau Yuridis normatif yaitu penelitian yang mengidentifikasi kebenaran yang selaras secara logis yang berarti apakah suatu aturan hukum telah mencerminkan norma-norma yang berlaku, dan sejauh mana norma-norma yang memuat perintah maupun larangan tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip hukum, serta apakah perilaku seseorang dapat dinilai telah sesuai dengan ketentuan norma hukum maupun prinsip-prinsip yang melandasinya.

Sifat penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis (*perspektif responden*) lebih ditonjolkan dan makna penelitian kualitatif. Landasan teori sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai lapangan.

### 3.2.2 Jenis Data

Ada tiga jenis data pada umumnya yang di jelaskan dibawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data sekunder dalam melakukan analisis ini:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, seperti Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Bahan hukum sekunder, ialah bahan hukum sah yang memiliki kemampuan menopang penjabaran dari bahan hukum primer, tercatat sebagai hard copy

proposisi ini, bahan baku hukum sekunder yakni buku terkait pengaturan hasil-hasil penelitian serta karya ahli hukum, majalah regulasi dan sebagainya.

- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang mampu memerintahkan atau menjelaskan dokumen hukum primer dan sekunder. Kamus ensiklopedia, dan sumber-sumber terkait hukum tersier lainnya digunakan dalam penelitian skripsi ini.

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini peneliti berusaha untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidak-tidaknya lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*). Yaitu bahan-bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan, hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*). Peneliti langsung melakukan penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara mewancarai pihak perusahaan dengan mengangkat judul Tanggung Jawab Perusahaan Sektor Perkebunan dalam Pembayaran Upah Lembur tenaga Kerja (Studi kasus PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soelong Laoet).

### 3.2.4 Analisis Data

Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial

berdasarkan berdasarkan kondisi realitis, kompleks dan rinci. Setelah data kualitatif diperoleh secara sistematis kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun dan dianalisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap fakta Tanggung Jawab Perusahaan Sektor Perkebunan dalam Pembayaran Upah Lembur tenaga Kerja (Studi Pada PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soelong Laoet). Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

1. Pengaturan tentang upah lembur tenaga kerja di Indonesia telah diatur secara jelas dan terperinci dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Kepmenakertrans No. KEP. 234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu, KEPMENAKER Nomor Per-Men 15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Sektor Isaha Pertambangan Umum Pada Daerah Tertentu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per-Men 11/Men/VII/2010 tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu.
2. Pembayaran upah lembur dalam perusahaan sektor perkebunan telah diatur secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.102/Men/VI/2004. Upah lembur wajib diberikan kepada pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal, yaitu 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk pola kerja 6 hari, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk pola kerja 5 hari. Sektor perkebunan, termasuk perkebunan kelapa sawit, tidak tergolong sebagai sektor usaha tertentu yang dikecualikan, sehingga tetap tunduk pada ketentuan waktu kerja dan lembur umum. Pengusaha wajib

membayar upah lembur sesuai tarif yang ditentukan, serta memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja demi menjaga keselamatan dan produktivitas kerja. Lembur hanya dapat dilakukan berdasarkan perintah atasan dan dengan batas maksimal 3 jam per hari dan 14 jam per minggu, serta perhitungannya didasarkan pada gaji pokok dan tunjangan tetap. Ketentuan ini dikecualikan bagi pekerja berbasis target dan staf perusahaan.

3. Tanggung Jawab Perusahaan PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soeloeng Laoet dalam Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah perusahaan memiliki kewajiban hukum dalam membayar upah lembur kepada tenaga kerjanya sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perusahaan menerapkan sistem kerja normal 8 jam per hari selama 5 hari kerja dalam seminggu. Lembur dilakukan atas kebutuhan operasional dan harus disetujui oleh pekerja, dengan kompensasi upah dihitung berdasarkan rumus yang ditetapkan pemerintah, yakni ditetapkan sebesar 1,5 kali upah per jam untuk jam pertama, dan 2 kali lipat upah per jam untuk jam lembur berikutnya. Lembur pada hari libur dikenakan tarif lebih tinggi. Perusahaan juga membedakan pembayaran lembur untuk posisi operasional dan non-operasional, sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan internal perusahaan. Meski terdapat pengecualian bagi jabatan tertentu yang tidak berhak atas uang lembur, mereka tetap harus menerima upah yang lebih tinggi. Dengan demikian, tanggung jawab perusahaan dalam membayar upah lembur menjadi bagian penting dari perlindungan tenaga kerja serta pemenuhan prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

## 5.2. Saran

1. Meskipun pengaturan mengenai upah lembur di Indonesia telah diatur secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan, pemerintah perlu terus memastikan implementasi aturan tersebut secara konsisten di lapangan. Selain itu, penting dilakukan sosialisasi yang lebih intensif kepada pelaku usaha dan pekerja agar mereka memahami hak dan kewajibannya, sehingga pelanggaran terhadap ketentuan lembur dapat diminimalisir dan kesejahteraan tenaga kerja tetap terjaga.
2. Untuk memastikan perlindungan hak pekerja di sektor perkebunan, khususnya terkait pembayaran upah lembur, diperlukan pengawasan yang lebih ketat terhadap implementasi peraturan yang berlaku. Pemerintah bersama instansi terkait sebaiknya rutin melakukan inspeksi dan memberikan sanksi tegas terhadap pelanggaran. Di sisi lain, perusahaan perlu meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan lembur serta menjamin hak istirahat pekerja agar keselamatan dan produktivitas kerja tetap terjaga.
3. Untuk memperkuat pemenuhan tanggung jawab perusahaan dalam pembayaran upah lembur, PT. Perkebunan Dagang dan Industri Soeloeng Laoet sebaiknya meningkatkan transparansi dan konsistensi dalam pelaksanaan ketentuan lembur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengawasan internal perlu ditingkatkan agar pelaksanaan lembur benar-benar didasarkan pada kebutuhan operasional dan dilakukan atas persetujuan pekerja, serta menjaga kepercayaan dan kesejahteraan tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Arifuddin Muda Harahap, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2023)
- Asyhadie , Z., & Kusuma, R. (2019). Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia. Jakarta Timur: Prenadamedia Group
- Endah Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi, Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah, (Depok: Rajawali Pers, 2020)
- Fitriana. (2021). Memahami Perjanjian Kerja. Depok, Jawa Barat: CV. Gema Insani Press.
- Lalu Husni, Penghantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Martien, D. (2023). Hukum Perusahaan. Depok: Rajawali Pers
- Muhammad, A. (2021). Hukum Perusahaan Indonesia. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Rosyati, T., Surripto, H., & Purwasih, D. (2023). Corporate Social Responsibility. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Subagiyo, T. D., Wulandari, S., & Salviana, M. F. (2017). Hukum Perusahaan. Surabaya: PT. Petra Media
- Wiryawan, W. G. (2015). Ironi Minimum Dalam Industri Pariwisata. Malang: Media Nusa Kreatif.
- Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007)
- Zurkarnaen. (2021). Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: CV. Pustaka Setia.

### B. Jurnal

- Adelya, Suherman, Analisis Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Berdasarkan UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 (Studi Kasus CV Cakra

- Utama Depok), National Conference on Law Studies (NCOLS), Vol. 6. No. 1, (2024)
- Afriani, A., Rizal, M., & Natari, S. U, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Disebabkan oleh Hak Atas Upah Lembur di PT Tirta Investama Kabupaten Langkat Dihubungkan dengan UU No 2 Tahun 2004, VISA: Journal of Vision and Ideas, Vol 3 No. 3, (2023)
- Agus Mulya Karsona dan Efa Laela Fakhriah, Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Indonesia, Vol. 2 Nomor 2, (Juli-Desember 2016)
- Aldiansah Pratama, Asri Wijayanti, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur di Perusahaan Alih Daya, RechtIdee, Vol. 17, No. 1, (Juni 2022).
- Ari yulastuti, Emi Syarif, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading Industrial Relations Disputes Settlement Uses Acte Van Dading, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 16 No. 2, (Juli–Desember 2021)
- Dewa Ayu Mirah Octaviani, I Wayan Suardana, Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur, Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, Vol. 7 No. 11.
- Kusumawati, Mustika Prabaningrum, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh, Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, Vol. 11 No. 2, (Desember 2024)
- Mahulette, N. J., Kuahaty, S. S., & Fataruba, S, (2021), Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Kerja Pada Kapal Penangkap Ikan (Bobo), TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 1 No. 9.
- Manurung, M, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, Jurnal Pionir, Vol. 2 No. 4.
- Neri Aslina, Pengaturan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terkait Perhitungan Lembur Pada Perusahaan, Jurnal STAI Hukum Ekonomi Syari'ah, Vol. 15 No. 1 (Januari–Juni 2020)
- Octaviani, I. D. A. M., & Suardana, I. W. (2019), Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur, Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, Vol. 7 No. 11
- Purnomo, W. (2018). Standarisasi penentuan jam kerja, lembur, dan cuti pada perusahaan multinasional di Indonesia. Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan, Vol. 3 No. 2

Sunarno, Pengupahan Yang Melindungi Pekerja/Buruh, Wacana Hukum, Vol. 7, No. 2, (Oktober 2008)

Tomy Setya Wijaya, Arinto Nugroho, Implementasi Kewajiban Pemberian Upah Lembur Bagi Pekerja Yang Melebihi Waktu Bekerja Di Ud. Sumber Lancar Kecamatan Balen Kabupaten Bojonegoro, Novum: Jurnal Hukum, Vol. 10 No. 2 (2023)

### **C. Dasar hukum (UU, PP, Permen dll)**

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 *Tentang Badan Usaha Milik Negara*

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 *Tentang Perkoperasian*

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004, atas Perubahan Undang – Undang Nomor 16 tahun 2001 tentang Yayasan

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 *Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.*

Undang – Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Pemerintah Republik Indonesia No. 51 Tahun 2023 atas perubahan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang *Pengupahan*

Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor kep. 102/MEN/VI/2004

### **D. Internet**

Enrico Didie Krisnawan, Skripsi: Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja Atas Kerja Lembur, hal. 20, <https://repository.unair.ac.id/11044/8/Bab202>. diakses pada 02 februari pukul 21.59 WIB.

Mochamad Azyimardi Rayadhi, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Lembur Pt. Cahaya Insan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020,

[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/56415/1/MOC\\_HAMAD%20AZYIMARDI%20RAYADHI%20-%20FSH.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/56415/1/MOC_HAMAD%20AZYIMARDI%20RAYADHI%20-%20FSH.pdf), diakses pada 8 Juni 2025 Pukul 15.55 WIB

R. Merry Maulana, Perlindungan Upah Atas Kelebihan Waktu Kerja Bagi Pekerja Pemanen Dengan Sistem Kerja Basis Borong Pada Pt. Inecda Di Kabupaten Indragiri Hulu, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2019, <https://repository.uir.ac.id/10014/1/181021008.pdf>, diakses pada 8 Juni 2025 Pukul 16.44 WIB

Raihan Nur Alif, Penyelesaian Perselisihan Hak Upah Lembur Pekerja Alih Daya Pada Perusahaan Jasa Telekomunikasi Di Jakarta Studi Kasus : Pt. Transcosmos Indonesia, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2024, [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/82926/1/SKRIPSI\\_RAIHAN%20NUR%20ALIF\\_131\\_PROGRESS.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/82926/1/SKRIPSI_RAIHAN%20NUR%20ALIF_131_PROGRESS.pdf), diakses pada 7 Juni 2025 Pukul 21.31 WIB

Saut Parsaulian Hutagalung, Akibat Hukum Perusahaan Perkebunan yang Tidak Melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, (2021), <https://unair.ac.id/akibat-hukum-perusahaan-perkebunan-yang-tidak-melaksanakan-tanggung-jawab-sosial-dan-lingkungan/>, diakses pada 26 Juni 2025 Pukul 12.30 WIB

Wahyu Purnomo, Elya Kurniawati, Standarisasi Penentuan Jam Kerja, Lembur, Dan Cuti Pada Perusahaan Multinasional Di Indonesia, hal. 9, [https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1779/1/jurnal%20wahyu%20purnomo%20\(1\).pdf](https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1779/1/jurnal%20wahyu%20purnomo%20(1).pdf) diakses pada 02 februari 2025 pukul 21.37 WIB