

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pertumbuhan penduduk di Indonesia kian meningkat dari tahun ke tahun. Bisa ketahu bahwa jumlah penduduk pada tahun 2016 berada pada angka 261 juta jiwa, kemudian pada tahun 2018 meningkat menjadi 265 juta jiwa, dan pada 2019 meningkat lagi menjadi 267 juta jiwa.¹ Dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun berhubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup yaitu lapangan pekerjaan yang turut meningkat.

Pekerjaan pastinya dapat diperoleh setiap orang melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Dalam hal orang yang akan bekerja dengan mengikatkan diri pada pihak lain tentunya dibutuhkan adanya campur tangan dari pihak pemerintah maupun pengusaha, karena tanpa adanya campur tangan dari kedua pihak tersebut setiap orang tidaklah dapat mengikatkan dirinya untuk bekerja agar memperoleh penghidupan yang layak. Seseorang dikatakan sebagai pekerja buruh apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan atau swasta, dan dikatakan pegawai apabila seseorang bekerja dengan mengikatkan dirinya pada pemerintah.²

¹ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 12-13

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Grafindo Persada, 2010, hal 63

Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan/swasta, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja.

Pengertian hukum ketenagakerjaan sendiri menurut imam soepomo, S.H. diartikan sebagai himpunan dari peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah³

Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Dari pengertian Perjanjian kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa Perjanjian kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang mendasari hak-hak pekerja dan kewajiban para pihak yaitu pengusaha dalam menjalankan perusahaan salah satu bentuk hubungan hukum yang timbul dalam suatu perjanjian kerja adalah sistem jam kerja antara perusahaan dengan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020.⁴

Jam Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam uu No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020. Yang memuat tentang Ketenagakerjaan perihal waktu dan durasi berapa lama jam kerja yang dalam 1 hari.

Untuk lebih jelasnya dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 1 dan ayat 2 yang mengatur tentang waktu kerja, yaitu:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

³ Surya Tjandra, Makin Terang Bagi Kami : Belajar Hukum Perburuhan (Jakarta, TURC,2016) hal 3

⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 14 Ayat 1

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

Walaupun terjadi penyimpangan jam kerja, pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 78 ayat 1 dan ayat 2 tentang jam kerja berlebih yaitu:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur

Dengan adanya peraturan yang sejajar seperti UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan dapat memberikan hak-hak yang sepadan kepada karyawan di perusahaan supaya memiliki hak bukan hanya kewajiban yang dimiliki pada saat bekerja di perusahaan. Berikut kasus yang terkait dengan penyimpangan jam kerja perusahaan.

Dalam ketentuan pasal 21 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan mengenai ketentuan jam kerja yang berlaku untuk perusahaan dan pekerja.

Contoh Kasus 1

Dugaan pelanggaran jam kerja di perusahaan garmen ternama, jam kerja di Indonesia sebagaimana diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah 40 jam/minggu. Apabila melebihi jam kerja tersebut maka wajib dihitung sebagai jam lembur. Tetapi ternyata hal ini tidak dipatuhi

oleh semua pengusaha maupun jajaran management, oleh karena itu masih sering kita dengan kejadian jam molor di banyak perusahaan di Indonesia⁵

Ternyata pelanggaran jam kerja juga diduga berlangsung di dua perusahaan ternama di kota Tangerang. Berdasarkan aduan melalui medsos disampaikan bahwa PT PPEB dan PBT sering melakukan pelanggaran jam kerja dengan alasan karena tidak memenuhi target atau loyalitas dan bisa berlangsung antara 30 menit sampai dengan 1 jam bahkan 2 jam. Sebagaimana yang diungkap oleh S dan D bahwa pelanggaran jam kerja ini sudah berlangsung berbulan-bulan lamanya, dan sejauh ini belum ada pemecahannya. Pekerja sudah melaporkan hal ini kepada serikat pekerja yang ada tetapi belum ada tindakan yang nyata dan masih terus terjadi, malah terkesan pekerja yang melapor kejadian ini disalahkan oleh pengurus SP tersebut karena tidak kompak untuk melawan, sementara pekerja juga dalam kondisi yang serba salah, tertekan oleh keadaan dan berhadapan ada pembelaan dari para pengurus SP tersebut.

Namun demikian, setiap kelebihan jam kerja dilakukan oleh buruh atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan di atas harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh atau pekerja yang dilindungi oleh undang-undang⁶, dalam pelaksanaannya telah terjadi penyimpangan,

Contoh kasus 2

Salah satunya narasumber atas nama Rendy yang bekerja di salah satu perusahaan swasta di Kota Bekasi yang bergerak dibidang produksi aksesoris pendakian gunung menyatakan bahwa pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada pemberlakuan jam kerja

Penyimpangan tersebut adalah narasumber bekerja mulai dari hari Senin sampai hari Sabtu dan dimulai pukul 08.00-18.00. Kesimpulan yang dapat diambil adalah penerapan jam kerja perusahaan tersebut tidak sesuai ketentuan

⁵ DUGAAN PELANGGARAN JAM KERJA DI PERUSAHAAN GARMEN TERNAAMA - SERIKAT PEKERJA NASIONAL (spn.or.id) diakses 30 November 2022

⁶ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 178

perundang-perundangan yang berlaku karena sudah melebihi jam kerja yang sudah diatur dalam pasal 77 ayat 1 dan ayat 2. Seharusnya narasumber sudah diperbolehkan pulang ke rumah pada pukul 16.00.

Selain adanya penyimpangan dari segi jam kerja, narasumber menambahkan bahwa terjadi penyimpangan yang lain yaitu tidak mendapatkan upah lembur dari kelebihan jam kerja yang telah dilakukan. Jika kesimpulan yang dapat diambil adalah narasumber seharusnya memiliki hak untuk mendapatkan upah lembur sesuai dengan ketentuan pasal 78 ayat 2 tentang upah lembur.

Berikut hasil dari wawancara saya bersama dengan Rendy selaku narasumber:

Dalam wawancara tersebut penulis melihat beberapa hal terkait penyimpangan jam kerja yang terjadi didalam lingkungan kerja saudara Rendy, saudara rendy bekerja di salah satu perusahaan yang bergerak dibidang peralatan gunung. Saudara Rendy merupakan bagian dari karyawan perusahaan tersebut, kebetulan saudara Rendy adalah seorang *graphic designer* di perusahaan tersebut, *graphic designer* sendiri bekerja membuat sebuah konten thumbnail-thumbnail yang ada dalam website jual beli peralatan gunung tersebut. Jelas bahwasannya *graphic designer* sendiri merupakan pekerjaan yang penting didalam perusahaan tersebut karena menarik konsumen agar tertarik dengan artikel-artikel yang disajikan di website perusahaan itu. Selama bekerja di perusahaan itu saudara Rendy memiliki alasan kuat terhadap penyimpangan-penyimpangan yang merugikan. Penyimpangan tersebut jelasnya adalah penyimpangan jam kerja. sebelum sampai di pembahasan tentang pengaturan jam yang menyimpang, saudara Rendy pun tidak mendapatkan kontrak kerja, semestinya sebuah perusahaan wajib untuk memberikan kontrak kerja kepada karyawannya agar karyawan tersebut mendapatkan kepastian hukum yang jelas.

Saudara Rendy menjelaskan bahwa bekerja di perusahaan tersebut jika di total selama 1 minggu kurang lebih 60 jam, jadi dalam sehari saudara Rendy bekerja selama 10 jam mulai dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 18.00 WIB

dan mengenai istirahat mulai dari pukul 13.00 WIB sampai pukul 14.00 WIB. Dalam penjelasan tersebut ketentuan jam tersebut belum dihitung dengan waktu kerja lembur. Karena waktu kerja tersebut merupakan waktu normal kerja yang ada dalam perusahaan saudara Rendy bekerja. Dalam penerapan yang terjadi penulis melihat ada aktivitas atau kejanggalan yang terjadi di dalam lingkungan bekerja saudara Rendy. Ketentuan tersebut jelas ada didalam Pasal 77 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memuat hal-hal tentang penyimpangan jam kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penyimpangan jam kerja didalam perusahaan. Masalah penelitian yang akan dibahas dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Penyimpangan Jam Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”

1.2 Identifikasi masalah

Meskipun aturan mengenai jam kerja telah diatur secara tegas dalam pasal 77 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja namun, tidak jarang masih ada perusahaan yang melakukan berbagai upaya penyimpangan terhadap ketentuan ini. Masih terdapat penyimpangan yang mengakibatkan kerugian dari pekerja. Selain itu pekerja sebagai penggerak sebuah perusahaan harus diberikan perlindungan dan upaya-upaya hukum, namun dalam penerapannya masih belum efektif.

Penegakan Hukum terhadap pekerja yang mengalami penyimpangan jam kerja jelasnya sebagai gambaran bahwa masih banyak sekali aktivitas menyimpang yang merugikan pekerja, hukum sebagai pemberi keadilan dan rasa aman bagi pekerja agar siapapun yang melakukan penyimpangan yang menyalahi peraturan yang berlaku harus dikenakan sanksi sebagaimana aturan yang ada terhadap penegakan hukum tersebut. Agar penerapan peraturan perundang-undangan tersebut sesuai dengan yang dicita-citakan.

1.3 Perumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Bagaimana pengaturan terhadap pekerja yang mengalami penyimpangan jam kerja menurut Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana penegakan hukum bagi perusahaan yang melakukan penyimpangan jam kerja kepada karyawan menurut Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

1.4 Tujuan dan manfaat penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami penyimpangan jam kerja menurut Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui dan memahami penegakan hukum bagi perusahaan yang melakukan penyimpangan jam kerja kepada karyawan menurut Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

1.4.2 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian pada skripsi ini diharapkan dapat memiliki manfaat baik dari segi teoritis maupun segi praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan oleh penulis adalah karya tulis ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan di bidang teori hukum perdata, khususnya pada perselisihan penyimpangan jam kerja ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan oleh penulis adalah karya tulis ini diharapkan mampu menghasilkan bahan masukan yang dapat disampaikan kepada pemerintah, Lembaga Negara yang berwenang

membentuk Undang-Undang agar dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja.

1.5 Kerangka teoritis, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran

1.5.1 Kerangka teoritis

Kerangka teoritis berisi teori-teori hukum atau asas-asas hukum yang relevan digunakan untuk membahas dan menganalisis masalah hukum dalam penelitian yang telah dirumuskan, penyusunan kerangka teori berkaitan erat dengan pokok permasalahan dan konteks penelitian. Oleh karenanya yang menjadi landasan kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

a. Teori perlindungan hukum

Hukum lahir untuk memberikan kepastian dan perlindungan masyarakat. Dalam hakikatnya manusia telah memperoleh hak untuk mendapatkan perlindungan sejak lahir, yang dimana hal ini tentu sangat berkaitan dengan teori perlindungan hukum. Teori Perlindungan hukum dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu Fitzgerald, Satjipto Rahardjo, Philipus M Hardjon dan Misnaeni. Fitzgerald dalam pendapatnya mengutip istilah dari salmond bahwa hukum mempunyai tujuan untuk memberikan integritas dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan masyarakat dalam suatu lalu lintas kehidupan untuk memberikan perlindungan terhadap kepentingan tertentu yang dilakukan dengan cara membatasi beberapa kepentingan pihak lain. Dengan kata lain perlindungan hukum merupakan suatu perbuatan yang mengurus hak dan kepentingan manusia sehingga hukum dianggap memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi⁷

Satjipto Rajardjo memiliki pandangan lain dari yang telah dikemukakan oleh Fitzgerald. Menurut Satjipto Rahardjo Perlindungan Hukum memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi, Manusia (HAM) yang dianggap dirugikan

⁷ Satjipto Rahajo. 2006. "ilmu Hukum", Bandung : PT Citra Aditya Bakti, hlm 53

oleh orang lain sehingga dapat diberikan perlindungan hukum agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁸

Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum merupakan suatu tindakan yang diberikan oleh pemerintah kepada rakyatnya. Menurut teori ini, perlindungan hukum dibagi menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum responsif. Perlindungan preventif mempunyai tujuan untuk mencegah adanya sengketa dengan cara penerapan prinsip kehati-hatian oleh pemerintah berdasarkan diskresi dan perlindungan hukum responsif mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang ada di masyarakat serta sengketa yang ada di peradilan.⁹

Selanjutnya menurut M Isnaeni perlindungan hukum dapat digolongkan menjadi dua macam berdasarkan dengan sumbernya yaitu perlindungan hukum internal dan perlindungan hukum eksternal.¹⁰ Perlindungan hukum internal pada hakekatnya merupakan perlindungan hukum yang dibuat sendiri oleh para pihak dalam pembuatan suatu perjanjian, yang dimana pada waktu pembuatan klausula-klausula kontrak, para pihak mencapai kata sepakat demi kepentingannya terpenuhi. Maka dengan adanya kata sepakat tersebut dalam suatu perjanjian, diharapkan dapat meminimalisir resiko terjadinya sengketa sehingga perjanjian tersebut akan menimbulkan perlindungan hukum bagi para pihak

Perlindungan hukum merupakan segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman, adil, manfaat damai kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum yang berisi asas atau kaidah dibuat oleh badan-badan resmi (institusi otorita) yang berwajib bekerja secara preventif maupun represif dalam tata kehidupan masyarakat yang dengan ciri adanya perintah dan larangan serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya. Dengan itu dapat diartikan bahwa di dalam perlindungan hukum terdapat jalinan pokok yang erat antar komponen di

⁸ Ibid, hlm. 69

⁹ Ibid, hlm. 54

¹⁰ Moch. Isnaeni. 2016 "*Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan*:. Surabaya: PT. Revka Media, hlm 159

dalamnya yaitu asas-asas atau kaidah (agar ada kepastian hukum), otoritas pelaksana (Lembaga/instansi), mekanisme pemberlakuan (preventif maupun represif) dan ada sanksi (pidana maupun administratif) pada tiap peraturan perlindungan hukum, sehingga kekuatan mengikat hukumnya dapat dipaksakan dan pertanggung jawabkan secara hukum.

Konsep perlindungan hukum dalam pola kerjanya merupakan subsistem di dalam suatu sistem hukum dimana sistem hukum adalah suatu susunan atau tatanan yang teratur, suatu keseluruhan yang terdiri atas bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain, tersusun menurut suatu rencana atau pola, hasil dari suatu penulisan untuk mencapai suatu tujuan.¹¹

b. Teori Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, kepastian hukum terdiri dari dua unsur, pertama, adanya aturan umum yang memungkinkan individu mengetahui tindakan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, keamanan hukum bagi individu terhadap kesewenang-wenangan pemerintah, karena adanya aturan umum memungkinkan individu mengetahui apa yang mungkin dibebankan atau dilakukan oleh negara kepada mereka.

Kepastian hukum merupakan jaminan mengenai hukum yang berisi keadilan, norma-norma yang memajukan keadilan harus sungguh-sungguh berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Menurut Gustav Radbruch keadilan dan kepastian hukum merupakan bagian-bagian yang tetap dari hukum. Beliau berpendapat bahwa keadilan dan kepastian hukum harus diperhatikan, kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara. Akhirnya hukum positif harus ditaati. Berdasarkan teori kepastian hukum dan nilai yang ingin dicapai yaitu nilai keadilan dan kebahagiaan.¹²

1.5.2 Kerangka konseptual

a. Tenaga Kerja

¹¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : Alumni, 1986, Hal 27

¹² Gustav Radbruch dalam buku Achmad Ali, *Munguak Tabir Hukum (suatu kajian filosofi dan sosiologis)* Jakarta : Toko Gunung Agung, 2002 hlm 82-83

Berdasarkan pasal 1 angka 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat

b. Perusahaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang wajib daftar perusahaan, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba, tapi jika kaitan menjurus kepada UU Ketenagakerjaan perusahaan sendiri tidak mesti harus mencari keuntungan tetapi juga termasuk yang bertujuan dalam bidang sosial.¹³

Hal tersebut dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 Angka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud perusahaan adalah “setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik 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.

c. Penyimpangan jam kerja perusahaan

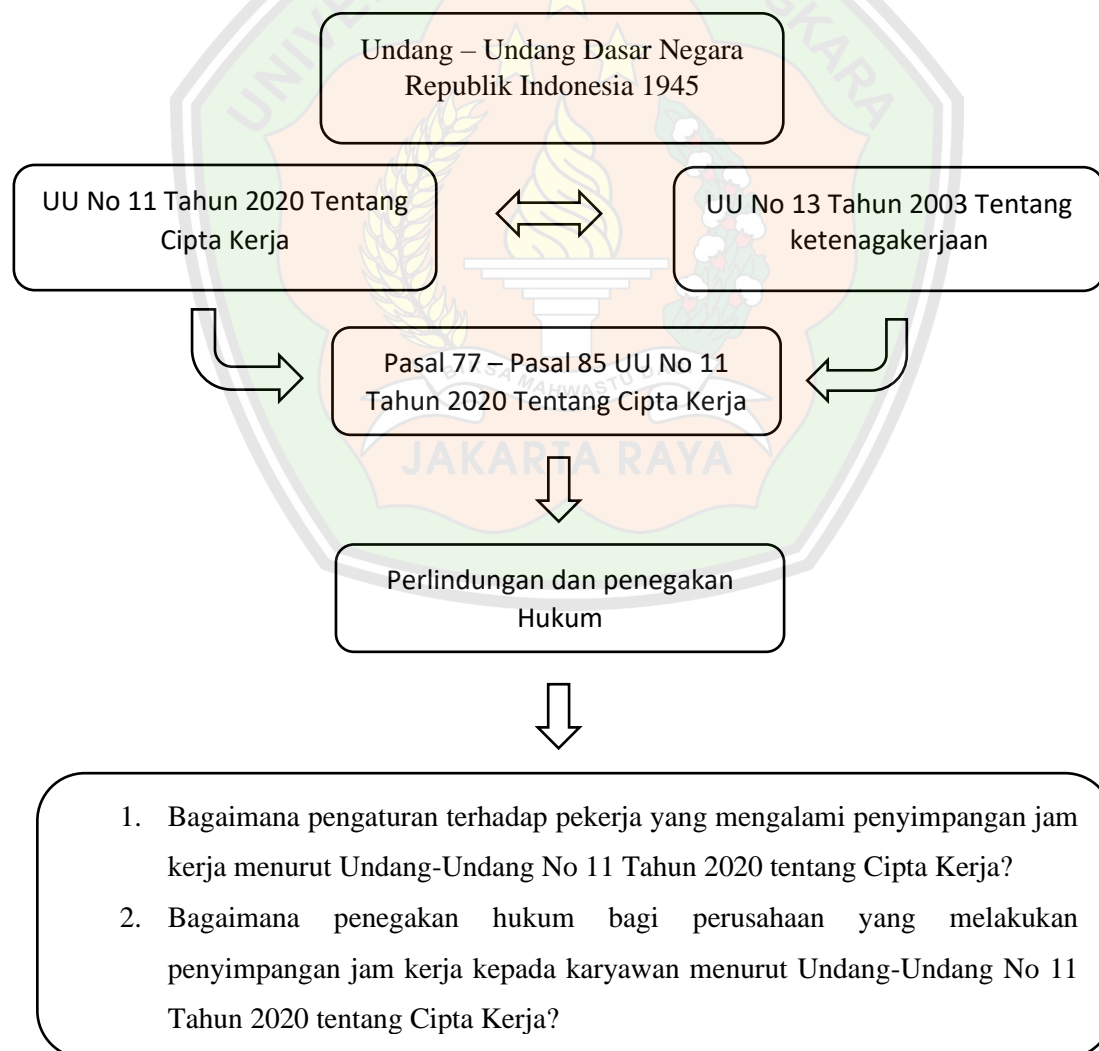
Dalam hal ini Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur mengenai syarat pelaksanaan dan waktu kerja lembur sehingga tidak membebankan/memberatkan pekerja.

Pasal 78 UU Cipta Kerja mengatur bahwa :

¹³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan*, halaman 9

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. 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) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam peraturan pemerintah.¹⁴

1.5.3 Kerangka pemikiran



¹⁴ *Ibid.*, 9

penyimpangan jam kerja menurut Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Bagaimana penegakan hukum bagi perusahaan yang melakukan penyimpangan jam kerja kepada karyawan

BAB V

PENUTUP

Pada Bab V ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dalam penulisan skripsi

