

Ketidakselarasan Aturan Jam Kerja Dengan Praktik Lembur di Lapangan Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Nikmah Dalimunthe¹ Azra Khairiah²

Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum , Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2}
Email: nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id¹ Azrakhairiah100@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menelaah adanya perbedaan antara ketentuan jam kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan realitas praktik lembur yang berlangsung di lingkungan kerja. Kajian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan konseptual serta analitis guna menilai sejauh mana aturan tersebut diterapkan. Temuan penelitian memperlihatkan adanya perbedaan yang cukup nyata, terutama terkait pelampauan batas jam kerja harian dan mingguan, ketidaktepatan pemberian upah lembur, serta minimnya pengawasan dari instansi berwenang terhadap pelanggaran yang terjadi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian menegaskan perlunya peningkatan pemahaman dan kepatuhan dari pihak pengusaha, penguatan fungsi pengawasan, serta penyempurnaan regulasi agar kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan dapat diminimalisir.

Kata Kunci: Jam Kerja, Lembur, Hukum Ketenagakerjaan, Ketidakselarasan, Praktik Lapangan

Abstract

This study was conducted to examine the differences between the working hours provisions regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the reality of overtime practices in the workplace. This study uses a normative legal research method with a conceptual and analytical approach to assess the extent to which the regulations are implemented. The research findings show significant differences, especially regarding exceeding daily and weekly working hour limits, improper payment of overtime wages, and insufficient supervision by competent authorities over violations that occur. Based on these findings, the study emphasizes the need to increase understanding and compliance from employers, strengthen supervisory functions, and improve regulations so that the gap between legal norms and field practices can be minimized.

Keywords: Working Hours, Overtime, Labor Law, Discrepancy, Field Practices



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Waktu kerja dan kerja tambahan adalah bagian penting dalam hubungan pekerjaan yang menyeimbangkan tugas karyawan dengan hak mereka. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, maksimal jam kerja per hari adalah delapan jam, atau empat puluh jam seminggu, sementara kerja tambahan dibatasi maksimal tiga jam per hari serta empat belas jam per minggu. Akan tetapi, sering saja terjadi pelanggaran aturan ini, contohnya lembur yang terlalu banyak, upah lembur yang tidak sesuai aturan, atau tidak adanya surat izin tertulis untuk kerja tambahan. Walaupun undang-undang sudah mengatur jam kerja, masalah waktu kerja yang dilanggar masih kerap terjadi. Ketentuan mengenai jam kerja untuk para buruh. Dalam kondisi tertentu, durasi kerja harian dapat dipersingkat asalkan ada kesepakatan dengan serikat pekerja atau perwakilan karyawan. UU Ketenagakerjaan juga menetapkan dan mengatur hari kerja beserta hari libur. Hari kerja adalah hari dimana pekerja diwajibkan untuk bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan hari libur adalah hari kerja tidak diwajibkan bekerja dan pekerja memiliki hak untuk beristirahat, termasuk

dalam hal ini adalah hari libur nasional dan cuti bersama yang ditetapkan oleh pemerintah. Selanjutnya selain dari kedua hal tersebut Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang hak istirahat bagi pekerja selama jam kerja, seperti jam istirahat ini dipergunakan oleh pekerja untuk melakukan kegiatan makan, minum, ngopi dan lain sebagainya. Memiliki hak untuk istirahat selama 1 jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam berturut-turut. Ketidakesesuaian ini berdampak negatif bagi pekerja, seperti kelelahan, masalah kesehatan mental, dan berkurangnya waktu bersama keluarga. Bagi pengusaha, kondisi tersebut dapat memicu risiko tuntutan hukum dan merusak reputasi perusahaan. Karena itu, diperlukan penelitian mengenai faktor penyebab, konsekuensi, serta solusi penyelesaiannya dalam kerangka hukum ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian hukum yang berfokus pada norma atau yuridis normatif, dengan menggunakan sudut pandang peraturan (statute approach) serta sudut pandang konsep (conceptual approach). Sumber hukum yang dipakai terdiri dari sumber hukum utama yaitu regulasi yang berkaitan dengan urusan tenaga kerja, dan sumber hukum pendukung berupa karangan buku, majalah ilmiah, serta temuan riset yang bersangkutan. Pengumpulan informasi dikerjakan lewat penelusuran literatur (library research), dan pengolahan data memakai metode deskriptif analitis dengan alur berpikir yang bertolak dari hal umum ke khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Jam Kerja dan Lembur dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

1. Pengaturan Jam Kerja. Cara penentuan jam kerja dalam peraturan perburuhan Indonesia berlandaskan asas mengayomi buruh dan sisi kemanusiaan. Menurut Lalu Husni, pembatasan jam kerja adalah wujud perlindungan hukum guna menjaga kondisi fisik dan keamanan karyawan sekaligus menyediakan waktu yang lumayan untuk urusan pribadi dan keluarga. (Lalu Husni, 2014: 88-89). Aturan di Pasal 77 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan menentukan batas tertinggi durasikerja, yaitu 7 jam setiap hari dan total 40 jam seminggu jika kerja enam hari atau 8 jam sehari dan total 40 jam per pekan jika kerja lima hari. Ketentuan ini wajib dipatuhi dan berlaku mengikat semua majikan di seantero Indonesia. Di samping itu, Pasal 79 UU Ketenagakerjaan juga mengatur hak pekerja atas jeda waktu dan liburan, mencakup rehat di sela jam kerja, libur setiap pekan, cuti tahunan, dan libur panjang. Menurut Asri Wijayanti, penetapan jam kerja tidak semata-mata bertujuan melindungi pekerja secara pribadi, tetapi juga diarahkan untuk membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkesinambungan. (Asri Wijayanti, 2009: 102) Pekerja yang menjalani durasi kerja secara proporsional umumnya menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi serta tingkat kesalahan yang lebih rendah dibandingkan mereka yang mengalami kelelahan akibat jam kerja yang berlebihan.
2. Pengaturan Kerja Lembur. Kerja tambahan di luar jam kerja resmi disebut lembur, yaitu waktu kerja yang melebihi batas jam kerja normal sesuai ketentuan di Pasal 77 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan. Aturan rinci seputar lembur ini diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur serta Upah Lembur. Prinsip utama mengenai kerja lembur berdasarkan hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan lembur wajib didasarkan pada persetujuan antara karyawan dan perusahaan. Ini menekankan bahwa lembur itu sifatnya kesukarelaan dan tidak boleh ada paksaan. Menurut Zaeni Asyhadie, persetujuan dalam lembur ini adalah wujud nyata dari prinsip

kebebasan membuat perjanjian dalam hukum perburuhan, yang wajib dijaga oleh kedua belah pihak.(Zaeni Asyhadie,2013:125)

- b. Jatah waktu lembur hanya boleh maksimal tiga jam sehari dan empat belas jam tiap minggu. Batasan ini dibuat bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan dan menjaga kondisi kesehatan karyawan. Abdul Khakim mengemukakan bahwa pembatasan jam lembur adalah salah satu cara perlindungan awal yang sangat krusial guna menghindari timbulnya gangguan kesehatan dan insiden di tempat kerja.(Abdul Hakim,2014:98)
- c. Karyawan yang melakukan lembur berhak menerima bayaran lembur sesuai perhitungan tertentu. Upah lembur dihitung dari gaji per jam, yaitu sebesar 1% tujuh puluh tiga kali gaji bulanan, dengan rumus perhitungan yang berbeda untuk hari biasa kerja dan hari libur resmi. (Indonesia, Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004, Pasal 11).

Hardijan Rusli menegaskan bahwa ketentuan mengenai lembur harus dipahami secara menyeluruh, dengan mempertimbangkan bukan hanya sisi ekonomi, tetapi juga faktor kesehatan, keselamatan kerja, serta kehidupan sosial para pekerja.(Hardijan Rusli, 2011: 87-88).Karena itu, meskipun lembur dapat dilakukan dalam kondisi tertentu, praktik tersebut tidak boleh dijadikan kebiasaan rutin yang berlangsung terus-menerus.

Bentuk-bentuk Ketidakselarasan Aturan Jam Kerja dengan Praktik Lembur di Lapangan

1. Pemaksaan Kerja Lembur. Satu masalah ketidaksesuaian yang lumayan kerap ditemui adalah ketika karyawan dipaksa bekerja lembur tanpa benar-benar setuju. Riset dari Supriyono memperlihatkan bahwa di banyak pabrik, khususnya yang bergerak di bidang pembuatan barang dan pakaian jadi, karyawan sering kali didesak untuk lembur. Ancaman yang diberikan berupa pemotongan gaji, tidak dapat jatah lembur lagi nanti, atau bahkan sampai dipecat dari pekerjaan mereka.(Supriyono, 2016: 302). Menurut Aloysius Uwiyo, tindakan memaksa pekerja untuk melakukan lembur merupakan bentuk pelanggaran berat terhadap prinsip kesukarelaan dalam pelaksanaan kerja lembur dan tidak sejalan dengan Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan adanya persetujuan dari pekerja. Dalam situasi demikian, lemahnya posisi tawar pekerja membuat mereka tidak mempunyai pilihan selain menyetujui permintaan lembur dari pengusaha, meskipun tindakan tersebut pada hakikatnya bertentangan dengan hak-hak mereka.(Aloysius Uwiyo, 2014: 156)
2. Melebihi Batas Waktu Lembur yang Ditentukan. Satu bentuk ketidaksesuaian lainnya adalah pekerjaan lembur yang melebihi batas maksimum 3 jam setiap hari dan 14 jam dalam seminggu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Libertus Jehani mengungkapkan bahwa melanggar batas waktu lembur ini sangat membahayakan kesehatan pekerja, karena dapat menyebabkan kelelahan fisik serta mental yang berlebihan, yang nantinya meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit terkait pekerjaan. Meskipun demikian, praktik ini masih terjadi karena pengawasan yang lemah dan hukuman yang tidak efektif.(Ari Hernawan, 2018: 150-152).
3. Tidak Membayar Upah Lembur Sesuai Ketentuan. Persoalan lain muncul mengenai bayaran untuk kerja ekstra. Banyak tempat kerja tidak membayarkan upah lembur mengikuti rumus yang sudah diatur hukum. Beberapa perusahaan menetapkan ongkos tetap saja, tidak dihitung per jam, sementara perusahaan lain sama sekali tidak memberi imbalan lembur dengan berbagai dalih yang mereka sampaikan. Menurut Zainal Asikin, jika lembur tidak dibayar atau bayarannya keliru adalah bentuk pemanfaatan ekonomi terhadap pekerja dan melanggar hak dasar pekerja yang dijamin hukum. Ini juga bertentangan dengan asas keadilan di dunia kerja, karena pekerja berhak mendapat ganti rugi yang pantas untuk setiap tugas yang sudah mereka kerjakan.(Zainal Asikin, Agusmidah, dan Zaeni Asyhadie, 2013: 167).

4. Tidak Ada Pencatatan Waktu Kerja Lembur. Di berbagai kantor, mekanisme pendataan jam kerja tambahan sering kali tidak terkelola dengan baik dan kurang tepat. Kondisi ini membuat buruh kesulitan menunjukkan durasi kerja lembur mereka demi menuntut bayaran yang semestinya. Menurut Payaman Simanjuntak, pembukuan jam kerja dan lembur adalah tanggung jawab si pemberi kerja sekaligus alat krusial untuk menegakkan peraturan ketenagakerjaan. (Payaman J. Simanjuntak, 2011: 134). Minimnya pencatatan yang memadai sering kali dimanfaatkan oleh pemilik usaha agar bisa lepas dari tanggung jawab memberi upah lembur atau memotong durasi lembur yang benar-benar sudah dilakukan karyawan. Imbasnya, muncul keraguan hukum dan merugikan hak para pekerja. dijalankan.
5. Lembur pada Hari Libur Resmi Tanpa Kompensasi yang Layak. Satu lagi jenis pelanggaran ialah ketika buruh dipekerjakan pada hari libur resmi atau hari libur mingguan tanpa dibayar sesuai aturan yang berlaku. Menurut kajian Iman Soepomo, tak sedikit buruh dipaksa bekerja di hari libur nasional atau hari Minggu tanpa dibayar upah lembur dengan perhitungan khusus seperti yang ditetapkan undang-undang. Agusmidah menerangkan bahwa kerja di hari libur resmi semestinya dibayar lebih tinggi sebab mengorbankan waktu istirahat yang merupakan hak dasar para pekerja. Padahal kenyataannya, banyak pemilik usaha hanya membayar upah seperti hari kerja biasa atau malah tidak membayar sama sekali. (Agusmidah, 2010: 82)

Faktor Penyebab Ketidakselarasan dan Solusinya

1. Faktor Penyebab Ketidakselarasan
 - a. Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan. Kelemahan dalam mekanisme pengawasan tenaga kerja merupakan akar persoalan utama yang menimbulkan ketidaksesuaian. Menurut pandangan Lalu Husni, walau Undang-undang Ketenagakerjaan sudah mengatur tentang pengawasan di Pasal 176 sampai 181, penerapannya di lapangan masih jauh dari yang diharapkan. (Lalu Husni, 2014: 245-248) Keterbatasan jumlah petugas pengawas, yang tidak seimbang dengan banyaknya perusahaan yang perlu diawasi, mengakibatkan banyak saja pelanggaran yang luput dari perhatian. Lebih lanjut, kemampuan dan keahlian para pengawas tenaga kerja juga masih perlu ditingkatkan. Sebuah riset dari Suwanto menunjukkan bahwa banyak pengawas ketenagakerjaan ternyata belum sepenuhnya menguasai aturan hukum yang berlaku secara mendalam, atau mereka kurang sigap dalam menindaklanjuti pelanggaran. (Suwanto, 2012: 125). Kondisi ini menjadikan fungsi pengawasan tidak berjalan maksimal dan memberi celah bagi para pemberi kerja untuk terus saja melanggar ketentuan.
 - b. Rendahnya Kesadaran Hukum Pengusaha. Alasan lain yaitu para pemilik usaha kurang paham mengenai aturan jam kerja dan kerja tambahan. Banyak dari mereka lebih fokus pada pencapaian target produksi dan laba finansial ketimbang memperhatikan hak para buruh. Di dunia bisnis Indonesia, pola pikir yang melihat pekerja hanyalah alat untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dimanfaatkan masih sangat melekat. Zaeni Asyhadie mengungkapkan bahwa kesadaran hukum pemilik usaha tidak akan muncul begitu saja, namun butuh penyuluhan, sosialisasi, dan penerapan hukum yang berkelanjutan. Jika tidak ada hukuman yang keras dan merugikan bagi pengusaha yang melanggar, kesadaran hukum mereka akan sulit terbentuk. (Zaeni Asyhadie, 2013: 132)
 - c. Posisi Tawar Pekerja yang Lemah. Perbedaan kekuatan negosiasi antara buruh dan pemilik usaha adalah akar masalah yang membuat ketidakcocokan ini terus ada. Sebab angka pengangguran masih tinggi dan jaminan sosial sangat kurang, buruh sering kali merasa terpaksa menerima permintaan kerja lembur yang kelewatan karena cemas

kehilangan mata pencaharian. Abdul Khakim menerangkan bahwa posisi tawar yang lemah ini makin parah karena buruh kurang paham soal hak mereka sendiri dan peran serikat pekerja dalam memperjuangkan anggota juga minim. Ketika keadaan seperti ini, pekerja biasanya diam saja dan menyetujui semua aturan kerja dari pengusaha, walau jelas melanggar hukum.(Abdul Khakim, 2014: 175).

- d. Sanksi Hukum yang Tidak Efektif. Meskipun Undang -undang mengenai ketenagakerjaan mencantumkan hukuman pidana buat pemilik usaha yang melanggar aturan jam kerja di Ayat (1) Pasal 187, kenyataannya hukuman itu jarang sekali dikenakan. Penerapan hukumnya yang memakan waktu lama dan berbelit belit, ditambah lagi kurangnya bukti pelanggaran sebab pencatatan yang kurang rapi, membuat pemilik usaha yang melanggar jarang sekali menerima hukuman yang pantas. Hardijan Rusli meyakini bahwa sanksi administrasi berupa teguran atau penutupan sementara kegiatan usaha akan lebih manjur ketimbang hukuman pidana yang sulit dibuktikan. Meskipun begitu, sanksi administrasi pun dalam implementasinya sering tidak diterapkan secara berkesinambungan.(Hardijan Rusli, 2011: 165)
- e. Tekanan Ekonomi dan Persaingan Usaha. Aspek finansial juga punya andil besar memicu terjadinya pelanggaran. Di tengah persaingan bisnis yang sengit, khususnya dalam bidang industri padat tenaga kerja, para pemilik usaha sering memilih menekan ongkos produksi dengan cara memanfaatkan buruh lewat jam kerja yang berlebihan tanpa bayaran yang sepadan. Aloysius Uwiyono mengemukakan bahwa dalam lingkup persaingan dunia, banyak korporasi berdalih bahwa patuh sepenuhnya pada peraturan ketenagakerjaan akan membuat mereka kurang kompetitif. Akan tetapi, alasan semacam ini sebetulnya keliru sebab melanggar hak pekerja justru akan memicu praktik bisnis persaingan tidak sehat yang merugikan pelaku usaha lain yang sudah taat pada aturan hukum.(Aloysius Uwiyono, 2014: 162).

2. Solusi Mengatasi Ketidakselarasan

- a. Penguatan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan. Langkah awal yang bisa diambil adalah menguatkan peran inspeksi ketenagakerjaan dengan cara menambah jumlah inspektur, memajukan kemampuan dan keahlian mereka, serta memberi wewenang lebih besar bagi inspektur untuk mengambil langkah perbaikan. Ditambah lagi, penting untuk membuat kerangka pengawasan yang terpadu dengan memakai teknologi digital agar pemantauan bisa berjalan lebih baik dan hemat waktu. Menurut pandangan Libertus Jehani, pemeriksaan ketenagakerjaan harus dilakukan dengan pendekatan pencegahan, penindakan, dan penyembuhan sekaligus. Pencegahan berarti menyebarkan informasi dan mengajari pengusaha serta pekerja, penindakan berarti memberikan sanksi keras bagi pelanggaran yang terjadi, dan penyembuhan berarti membantu menengahi perselisihan antara buruh dan pemilik usaha.(Libertus Jehani, 2008: 92).
- b. Peningkatan Kesadaran Hukum Melalui Edukasi dan Sosialisasi. Penyuluhan dan penyebarluasan informasi kepada bos dan karyawan tentang aturan jam kerja serta kerja tambahan wajib digalakkan terus menerus secara luas. Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat buruh perlu bahu membahu menyelenggarakan sosialisasi hukum ini. Zainal Asikin mengusulkan agar pembahasan seputar hak serta tanggung jawab dalam ikatan kerja dimasukkan ke dalam kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) perusahaan, supaya taat pada peraturan ketenagakerjaan menjadi kultur di perusahaan tersebut.(Zainal Asikin, Agusmidah, dan Zaeni Asyhadie, 2013: 187).
- c. Penguatan Peran Serikat Pekerja. Organisasi pekerja memainkan posisi penting dalam menjaga apa yang menjadi hak para buruh, misalnya terkait aturan jam kerja dan waktu lembur. Mendukung serikat pekerja bisa dilakukan dengan cara menambah kemampuan

organisasi, memberi pelatihan tentang pembelaan hukum, dan memberikan lebih banyak kesempatan bagi serikat pekerja untuk berunding dengan pihak perusahaan. Agusmidah menegaskan bahwa serikat pekerja yang solid akan bisa menyamakan kekuatan tawar menawar dalam hubungan kerja dan menjamin bahwa apa yang diinginkan pekerja tetap terjaga. Karena itu, pemerintah perlu menyokong pendirian dan upaya membesarkan serikat pekerja tanpa ikut campur terlalu banyak. (Agusmidah, 2010: 167).

- d. Reformasi Sistem Sanksi Hukum. Perbaikan sistem hukuman pidana harus dilakukan supaya lebih ampuh serta menimbulkan rasa takut jera. Sanksi non pidana contohnya denda, pembekuan kegiatan bisnis sementara, atau pencabutan izin usaha bisa jadi pilihan yang lebih baik daripada hukuman pidana. Ditambah lagi, harus ada cara agar buruh gampang melapor jika ada pelanggaran tanpa khawatir akan dibalas oleh perusahaan. Kemudian Husni menyarankan dibentuk badan khusus untuk mengurus laporan pelanggaran ketenagakerjaan dengan tata cara yang simpel dan kilat, supaya buruh tidak usah lewat jalur pengadilan yang berlarut larut dan boros uang. (Lalu Husni, 2014: 252)
- e. Pengembangan Sistem Pencatatan dan Dokumentasi. Semua perusahaan harus diwajibkan untuk memakai sistem pelacakan jam kerja dan lembur yang memanfaatkan teknologi. Metode ini bukan saja mempermudah pemantauan, tapi juga menjaga hak kedua belah pihak jika ada perselisihan soal waktu kerja atau bayaran lembur. Abdul Khakim mengusulkan agar dipakai sistem sidik jari atau pengenalan wajah yang terhubung langsung dengan sistem penggajian, sehingga perhitungan upah tambahan dapat berjalan otomatis dan terbuka. Hal ini akan menekan kemungkinan adanya permainan data dan menjamin karyawan menerima semua haknya. (Abdul Hakim, 2014: 168)
- f. Harmonisasi Kebijakan Ekonomi dengan Perlindungan Pekerja. Pemerintah harus memastikan bahwa strategi ekonomi, terutama yang berhubungan dengan investasi dan kemudahan berbisnis, tidak mengabaikan perlindungan bagi tenaga kerja. Diperlukan keseimbangan antara menciptakan atmosfer bisnis yang baik dan memastikan hak-hak pekerja terjaga. Zaeni Asyhadie mengemukakan bahwa kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan sebaiknya dijadikan salah satu syarat dalam memberikan insentif atau fasilitas kepada para investor. Dengan cara ini, pengusaha yang mengikuti aturan ketenagakerjaan akan menerima keuntungan, sedangkan mereka yang melanggar akan menghadapi kerugian finansial. (Zaeni Asyhadie, 2013: 198)

KESIMPULAN

Jurnal berjudul "Ketidakselarasan aturan jam kerja dengan praktik lembur di lapangan berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," dapat disimpulkan bahwa Perlindungan terhadap pekerja dalam hal pengaturan waktu kerja sebenarnya sudah tercantum dengan jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta aturan turunannya. Ketentuan mengenai batas maksimal jam kerja, persyaratan pelaksanaan lembur, kewajiban pencatatan waktu kerja, serta mekanisme pembayaran upah lembur disusun untuk menjaga kesehatan, keselamatan, nilai kemanusiaan, dan produktivitas para pekerja. Para ahli seperti Lalu Husni, Asri Wijayanti, Zaeni Asyhadie, Abdul Khakim, Hardijan Rusli, dan sejumlah akademisi lainnya juga menegaskan bahwa dasar teori dan filosofi dari aturan-aturan ini sangat kuat dalam rangka mewujudkan hubungan kerja yang lebih adil. Meskipun demikian, berbagai kajian pustaka menunjukkan bahwa masih terjadi ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dan pelaksanaannya di lapangan. Praktik-praktik seperti pemaksaan lembur, pelanggaran terhadap batas lembur, pembayaran upah lembur yang tidak sesuai, pencatatan waktu kerja yang tidak

akurat, hingga pelanggaran hak pekerja pada hari libur masih sering ditemukan. Kondisi ini diperparah oleh lemahnya sistem pengawasan ketenagakerjaan, minimnya pemahaman hukum dari pihak pengusaha, posisi pekerja yang kurang kuat dalam proses tawar-menawar, sanksi yang belum memberikan efek jera, serta tekanan ekonomi perusahaan yang mendorong mereka mengambil jalan pintas di luar ketentuan hukum. Karena itu, diperlukan langkah-langkah yang lebih terarah untuk mengatasi ketimpangan tersebut. Pengawasan ketenagakerjaan perlu diperkuat, kesadaran hukum harus ditingkatkan baik bagi pekerja maupun pengusaha, peran serikat pekerja perlu dioptimalkan, sanksi harus diperbaiki agar lebih efektif, sistem pencatatan jam kerja berbasis teknologi perlu dikembangkan, dan kebijakan ekonomi harus diselaraskan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Upaya-upaya ini penting agar aturan ketenagakerjaan tidak hanya berhenti sebagai teks hukum, tetapi benar-benar diwujudkan dalam praktik yang menjamin hak pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, dan produktif bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Asikin, Zainal, Agusmidah, dkk. 2013, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni, 2013, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Husni, Lalu, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Jehani, Libertus, 2008, Hak-Hak Karyawan Kontrak. Jakarta: Forum Sahabat.
- Khakim, Abdul, 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Soepomo, Imam. (2003). Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.
- Suwarto. (2012). Hubungan Industrial dalam Praktik. Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.
- Uwiyono, Aloysius. (2014). Asas-Asas Hukum Perburuhan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wijayanti, Asri. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.