

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea 4, Pemerintah Negara Indonesia berkewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ini menjadi dasar bagi pemerintah untuk melindungi warga negaranya termasuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.¹

Perlindungan Hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”², perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan, dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia.³

Dalam menjalankan amanat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pemerintah Indonesia melakukan beberapa upaya untuk mengatur jalannya dunia ketenagakerjaan dan memberi perlindungan kepada hak dan kewajiban para pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, pemerintah membuat suatu aturan yaitu undang-undang mengenai ketenagakerjaan, dan salah satu produk hukum terbaru adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan lain tentang Ketenagakerjaan yang merupakan versi terbaru dan sampai saat ini masih berlaku.

¹ Indonesia (a) Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 alinea ke-4.

² *Ibid.*, Pasal 27 ayat 2

³ Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*OUTSOURCING*) Di Kota Ambon”. *Jurnal Sasi*, Bulan Juli - September 2013, Vol.17, No. 13, hal. 59 - 69.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka manusia akan mengupayakan segala cara untuk berusaha bersaing dalam dunia kerja agar dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, keterampilan serta kemampuannya.

Perlindungan terhadap masyarakat yang telah bekerja di suatu perusahaan juga merupakan hal yang tidak dapat dikesampingkan, karena sebagai pihak yang membutuhkan seringkali masyarakat itu berada pada posisi yang lemah sehingga sudah selayaknya memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek, antara lain :⁴

1. Perlindungan hak-hak dasar pekerja.
2. Perlindungan atas rasa aman.
3. Perlindungan akan terpenuhinya keadilan.
4. Perlindungan akan kehidupan yang sejahtera, selaras, serasi dan seimbang.
5. Perlindungan upah dan jaminan sosial.

Berbicara mengenai seorang tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan, maka segala bentuk haknya telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja sebagai dasar acuan peraturannya, termasuk telah diatur sepanjang mengenai syarat-syarat, kewajiban-kewajiban yang wajib dilaksanakan, dan hak-hak yang berhak diperolehnya.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting pada suatu perusahaan. Dengan adanya tenaga kerja dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka sudah sewajarnya bagi pemerintah untuk melindungi dan memperhatikan para tenaga kerja ini, karena tanpa mereka pembangunan di Indonesia tidak bisa terlaksana.⁵

Salah satu masalah perburuhan di lapangan yang sangat berkaitan erat dengan hak dan kewajiban seorang buruh adalah masalah pelaksanaan lembur. Pada dasarnya lembur itu sering dimaknai sebagai kewajiban seorang pekerja untuk

⁴ Machsoen Ali, *Sistem Pengupahan Untuk Pemenuhan Hidup Layak Sebagai Refleksi Hubungan Industrial Yang Kondusif*, fotokopian untuk perkuliahan Universitas Airlangga, hal. 1.

⁵ Nasution, A. Z., *Konsumen dan Hukum*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), hal. 7.

berkerja melebihi jam kerja sebagaimana yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan sebagai salah satu runtutan kegiatan dalam ketenagakerjaan.⁶

Dalam kegiatan kerja terkadang para pengusaha mempekerjakan para pekerjanya melebihi waktu kerja normal, hal ini biasanya terjadi karena ada permintaan pasar yang melonjak atau target produksi dari perusahaan yang belum tercapai kerja di luar waktu kerja normal dinamakan sebagai waktu kerja lembur.⁷

Namun meskipun sebagai konsekuensinya perusahaan harus memberikan upah kerja lembur yang pantas kepada buruh dengan memperhatikan keseimbangan antara buruh dan majikan. Namun yang perlu diingat bahwa berdasarkan teori ketenagakerjaan, lembur adalah hak setiap karyawan.⁸

Waktu kerja lembur bagi pekerja sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan pada Pasal 78 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :⁹

”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.”¹⁰*

Adapun setelah adanya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pengaturan mengenai waktu kerja lembur tertuang pada Pasal 78 ayat (1) yaitu :

“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*

⁶ Enrico Didie Krisnawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja Atas Kerja Lembur", (Skripsi Sarjana Universitas Airlangga, 2011), hal. 9.

⁷ *Ibid.*, hal. 10.

⁸ *Ibid.*, hal. 11.

⁹ Indonesia (b), *Undang-Undang tentang Hukum Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 77 ayat (2).

¹⁰ *Ibid.*, Pasal 78 ayat (1).

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.”¹¹

Selanjutnya pengaturan turunan terkait waktu kerja lembur terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur.¹²

Kerja lembur dapat menjadi suatu masalah jika pekerja menandatangani perjanjian perintah lembur atas dasar “keterpaksaan“, yaitu saat penandatanganan pengambilan kerja lembur tersebut dibubuhi oleh simbol “loyalitas“ kepada perusahaan. Loyalitas secara tidak langsung akan memberikan “jaminan“ akan keberlangsungan karir atau pekerjaan mereka dan “loyalitas“ mereka dianggap tidak ada apabila mereka (pekerja) tidak menandatangani surat perintah lembur.

Sehubungan dengan hal tersebut akan muncul kekhawatiran oleh para pekerja akan kehilangan pekerjaannya, maka mau tidak mau lebih baik menyetujui permintaan perusahaan daripada beresiko kehilangan pekerjaan karena mereka lebih membutuhkannya dan disinilah konsep keseimbangan antara pekerja dengan pengusaha belum benar-benar ditegakkan sepenuhnya. Padahal sesuai tujuan pemerintah melalui pembentukan perundang-undangan adalah kedudukan kekuatan antara pekerja dan pengusaha itu sama.¹³

Hal ini disebabkan karena pengusaha yang menciptakan lapangan pekerjaan bagi para pekerja, meskipun pekerja tetap yang dibutuhkan oleh pengusaha untuk menjalankan usahanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja dan pengusaha saling membutuhkan satu sama lain, namun dalam kenyataannya di lapangan,

¹¹ Indonesia (b), *Undang-Undang tentang Cipta Kerja*, UU Nomor 11 Tahun 2020, Pasal 78 ayat (1).

¹² Enrico Didie Krisnawan, *op.cit.*, hal.10.

¹³ *Ibid.*, hal.11.

pekerja adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan lebih banyak daripada pekerja yang dibutuhkan oleh pengusaha untuk dipekerjakan oleh perusahaan.¹⁴

Dengan alasan masih banyak tenaga kerja lain yang membutuhkan akan pekerjaan hal inilah yang membuat pengusaha mempunyai kecenderungan sifat penguasa mutlak terhadap para pekerja, karena pengusaha bisa seenaknya untuk mengganti pekerja yang tidak sesuai dengan kehendak pengusaha secara sewenang-wenang apabila dianggap loyalitas, kinerjanya tidak memuaskan dan tidak patuh pada keinginan perusahaan.

Dalam hal upah, Islam telah memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan majikan yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak pertama merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya. Adapun kewajiban yang utama bagi majikan yaitu membayar upah atau gaji.¹⁵ Upah harus diberikan sebagaimana yang diisyaratkan Allah dalam al-Qur'an surat Al-Imran ayat 57 yang berbunyi:¹⁶

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya : “Adapun orang yang beriman dan melakukan kebajikan, maka Dia akan memberikan pahala kepada mereka dengan sempurna. Dan Allah tidak menyukai orang zalim.” (Q.S Al-Imran:(3) :57).

Maksud dari ayat di atas ialah, setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja merupakan suatu kezaliman yang tidak disukai Allah. Begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian upah setiap bulan maka hendaknya segera diberikan.¹⁷ Upah yang diberikan juga hendaknya sebanding dengan kegiatan atau tugas-tugas yang telah dikerjakan. Di dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Perdata Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), hal. 5.

¹⁶ Quran Kementerian Agama, <https://quran.kemenag.go.id/surat/3/57>, diakses pada tanggal 16 Oktober 2021. Pukul 16.13WIB.

¹⁷ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hal. 124.

Cipta Kerja Pasal 78 tentang pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

Berdasarkan dengan latar belakang yang penulis sampaikan diatas maka penulis tertarik dengan pembahasan perlindungan hak-hak pekerja dalam kerja lembur pasca UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja. Penulis juga ingin mengetahui lebih lanjut penerapan sanksi terhadap pemberi kerja jika melanggar ketentuan lembur sesuai UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membuat sebuah tulisan skripsi yang berjudul, **“HAK PEKERJA DALAM WAKTU KERJA LEMBUR PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah yang akan dikaji dalam skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimanakah perlindungan hak-hak pekerja dalam kerja lembur pasca UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimanakah penerapan sanksi terhadap pemberi kerja jika melanggar ketentuan kerja lembur sesuai ketentuan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
3. Bagaimanakah pandangan Islam terhadap hak-hak pekerja dalam kerja lembur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hak-hak pekerja dalam kerja lembur pasca UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- b. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sanksi terhadap pemberi kerja jika melanggar ketentuan kerja lembur sesuai ketentuan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- c. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pandangan Islam terhadap hak-hak pekerja dalam waktu kerja lembur.

2. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian dalam penulisan skripsi ini diharapkan akan memberikan manfaat dari penelitian tersebut, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penulisan ini dapat memberikan manfaat bagi kalangan akademisi pada khususnya dan bagi kalangan masyarakat pada umumnya yang membutuhkan informasi mengenai hak-hak pekerja dalam kerja waktu kerja lembur sesuai ketentuan yang berlaku menurut UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penulisan ini dapat memberikan masukan bagi Pemerintah di Indonesia pada khususnya untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi setiap warga negara Indonesia, serta untuk mendapatkan gambaran tentang hak-hak pekerja dalam kerja waktu kerja lembur sesuai ketentuan yang berlaku menurut UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penulisan ini dapat memberikan masukan bagi pemberi kerja pada umumnya untuk memberikan hak-hak pekerja dalam kerja lembur sesuai ketentuan yang berlaku menurut UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Mengembangkan penalaran, menumbuhkan analisis kritis, membentuk pola pikir dinamis, serta sekaligus mengetahui sejauh mana kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu hukum yang diperoleh selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas YARSI.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus, yang akan diteliti dan merupakan abstraksi dan gejala tersebut. Untuk itu penulis menjadikan kerangka konseptual sebagai pedoman operasional dalam pengumpulan, pengolahan, analisis, dan konstruksi data. Kerangka konseptual yang akan penulis bahas selanjutnya terdiri dari :

1. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸
2. **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹
3. **Perusahaan** adalah
 - a. 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;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁰
4. **Hubungan kerja** adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²¹
5. **Waktu Kerja Lembur** adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.²²

¹⁸ Indonesia (b), *loc. cit.*, Pasal 1 angka 3.

¹⁹ *Ibid.*, Pasal 1 angka 4.

²⁰ *Ibid.*, Pasal 1 angka 6.

²¹ *Ibid.*, Pasal 1 angka 15.

²² Indonesia (c), *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, NOMOR KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur*, Pasal 1 ayat (1).

6. **Upah Kerja Lembur** adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.²³
7. **Beban Kerja** adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja di mana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja.
8. **Hak Pekerja** adalah sebagai hal yang mutlak dimiliki dan penggunaannya tergantung kepada pekerja sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara atau metode utama yang digunakan seorang peneliti untuk mencapai suatu tujuan penelitian, Peter Mahmud Marzuki merumuskan penelitian hukum sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.²⁴ Untuk mencapai apa yang diharapkan dengan tepat dan terarah dalam penelitian, maka peneliti akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah yang akan diteliti, metode pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan yang terkait permasalahan yang dibahas.²⁵

Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang, sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum

²³ Indonesia (d), 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 8.

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cet. 2, (Jakarta: Kencana, 2008). hal. 29.

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 13-14.

positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara (*in concreto*), sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum dan sejarah hukum.²⁶ Penelitian ini juga memanfaatkan kepustakaan atau studi dokumen, karena penelitian ini banyak menganalisis melalui studi kepustakaan atau lebih dikenal dengan studi pada data sekunder.

Dalam penelitian hukum normatif juga menggunakan prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya. Logika keilmuan yang dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.²⁷

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kombinasi dari dua pendekatan yaitu pendekatan peraturan/perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kontekstual (*contextual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) biasanya digunakan untuk meneliti peraturan perundang-undangan yang dalam penormaanannya masih terdapat kekurangan atau bahkan menyuburkan praktek penyimpangan baik dalam tataran teknis dalam pelaksanaannya di lapangan. Menurut Syamsudin, pendekatan peraturan/perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan cara menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan-paut dengan obyek penelitian hukum yang sedang diteliti.²⁸ Menurut Peter Mahmud Marzuki, pendekatan peraturan/perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan cara menelaah semua peraturan dan regulasi yang bersangkutan-paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi.²⁹

²⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, cet. 1, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hal. 52.

²⁷ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia, 2001), hal. 57.

²⁸ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hal. 58.

²⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta: Kencana, 2007), hal. 93.

Dalam penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini dapat membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara Undang-Undang Dasar dengan peraturan di bawahnya atau suatu regulasi. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang sedang dihadapi.³⁰

Pendekatan kontekstual (*contextual approach*) adalah pembelajaran yang menekankan pada kaitan antara materi yang dipelajari dengan kondisi di kehidupan nyata yang bisa dilihat dan dianalisis atau dalam pengertian lain pendekatan kontekstual dapat mendorong penulis membuat hubungan antara pengetahuan yang penulis miliki dengan penerapannya dalam kehidupan sehari-hari. Artinya, pada saat kegiatan penelitian berlangsung peneliti seolah bisa merasakan dan melihat langsung aplikasi nyata materi yang sedang menjadi objek penelitian.

Pendekatan kontekstual dalam ilmu hukum sama dengan istilah *das sollen* dan *das sein*. *Das sollen* yang disebut dengan kaidah hukum yang menerangkan kondisi yang diharapkan. Sedangkan *das sein* dianggap sebagai keadaan yang nyata.³¹

2. Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan berupa buku-buku dan segala peraturan terkait atau dokumentasi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan yang mengikat dan terdiri dari:

³⁰ *Ibid.*, hlm. 93-94.

³¹ Hukumonline.com, *Perbedaan Das Sollen dan Das Sein*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-idas-sollen-i-dengan-idas-sein-i-lt5acd738a592ef>, diakses pada tanggal 19 Januari 2022, pukul 22.12 WIB.

- 1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - 3) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
 - 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur;
 - 5) 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, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer yang terdiri dari hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti diantaranya buku, artikel, laporan-laporan penelitian, jurnal-jurnal, skripsi, tesis, maupun disertasi, dan dokumen yang berasal dari internet.
- c. Bahan Hukum Tersier, adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya.³² Bahan hukum yang digunakan oleh penulis adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia dan Kamus Hukum.
3. Pengumpulan Data
- Data yang akan diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi dokumen atau bahan pustaka. Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.
4. Penyajian dan Analisis Data

³² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 93.

Analisa data yang akan digunakan adalah kualitatif, data yang terkumpul kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk kalimat teks untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini (deskriptif).

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pemahaman hasil penelitian, penulisan ini akan dibagi menjadi beberapa bab yang diantaranya terdiri dari sub-bab. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“HAK PEKERJA DALAM WAKTU KERJA LEMBUR PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”**.

Sesuai dengan peraturan Dekan Fakultas Hukum Universitas YARSI maka penulis akan membagi menjadi 5 (lima) bab.³³ Adapun 5 (lima) bab tersebut dibagi sebagai berikut :

1. BAB I

Merupakan pendahuluan yang didalamnya memuat beberapa sub-bab antara lain: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

2. BAB II

Merupakan Tinjauan Pustaka yang memuat landasan-landasan doktrinal yang relevan dengan topik pembahasan yang akan penulis kaji. Landasan-landasan doktrinal atau teoritis tersebut dapat diambil dari pandangan-pandangan para sarana yang nantinya akan digunakan sebagai pisau analisis pada bab pembahasan.

3. BAB III

³³ Fakultas Hukum Universitas YARSI, *Peraturan Dekan Fakultas Hukum Universitas YARSI tentang Penyusunan Skripsi*, Peraturan Dekan Nomor 1 Tahun 2016, Pasal 23.

Pembahasan ilmu, pada bab ini merupakan pemecahan dari masalah yang penulis sampaikan di awal dengan memberikan analisa-analisa sesuai dengan teori-teori yang akan penulis sampaikan pada bab sebelumnya.

4. BAB IV

Dalam bab ini dilakukan Pembahasan Agama, yang mana akan dijabarkan analisis tentang pemecahan masalah melalui sudut pandang Islam yang tentunya masih memiliki keterikatan dengan topik pembahasan yang akan penulis sampaikan.

5. BAB V

Pada bab ini tertuang 2 (dua) sub-bab, yaitu sub-bab tentang kesimpulan dan sub-bab tentang saran. Kesimpulan berisi jawaban atas rumusan masalah yang disajikan pada bab pendahuluan. Kesimpulan secara redaksional, berasal dari kajian penulis sebagaimana yang tertuang pada bab pembahasan ilmu dan pembahasan dan pembahasan agama. Sedangkan saran adalah rekomendasi yang akan penulis berikan untuk perbaikan sistem hukum terkait kedepannya.