

## Perlindungan Hukum Kerja Lembur dalam Hubungan Industrial di Kota Batam

### Legal Protection of Overtime Work in Industrial Relations in Batam City

**Deddy Gunawan, Pristika Handayani, Alwan Hadiyanto**  
Magister Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia  
deddyg81@gmail.com

#### *Abstract*

*This study aims to analyze the regulation of overtime work under Government Regulation Number 35 of 2021 and the effectiveness of legal protection for workers in Batam City. This research is important because the high intensity of overtime practices in Batam's industrial sector still results in violations of workers' rights, including unpaid overtime wages and weak worker consent mechanisms. This study employs a normative juridical method through statutory, conceptual, and case approaches analyzed qualitatively using Soerjono Soekanto's theory of legal effectiveness and Lawrence M. Friedman's legal system theory. The findings reveal that overtime regulation under Government Regulation Number 35 of 2021 has been normatively comprehensive, yet its implementation remains ineffective due to weak labor supervision, unequal bargaining positions, and an industrial culture that normalizes overtime work. The study concludes that legal protection for overtime work in Batam City remains formal-procedural and has not fully ensured substantive protection for workers. The novelty of this study lies in its integrated analysis of overtime protection through the perspectives of legal effectiveness theory and legal system theory within Batam's manufacturing-based industrial relations.*

**Keywords:** Batam; Legal Protection; Overtime; Workers

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan kerja lembur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja di Kota Batam. Penelitian ini penting karena tingginya praktik kerja lembur di sektor industri Batam masih menimbulkan pelanggaran hak pekerja, seperti tidak dibayarkannya upah lembur dan lemahnya persetujuan kerja lembur. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus yang dianalisis secara kualitatif menggunakan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto dan teori sistem hukum Lawrence M. Friedman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan kerja lembur dalam PP 35/2021 secara normatif telah cukup komprehensif, namun implementasinya belum efektif akibat lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, ketimpangan posisi tawar pekerja, dan budaya industri yang menormalisasi lembur. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum kerja lembur di Kota Batam masih bersifat formal-prosedural dan belum sepenuhnya memberikan perlindungan substantif bagi pekerja. Kebaruan penelitian terletak pada analisis efektivitas perlindungan hukum kerja lembur melalui integrasi teori efektivitas hukum dan teori sistem hukum dalam konteks hubungan industrial kawasan manufaktur Batam.

**Kata kunci:** Batam; Jam Lembur; Pekerja; Perlindungan Hukum

## 1. PENDAHULUAN

Kota Batam merupakan salah satu kawasan industri strategis di Indonesia yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Status Batam sebagai kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas (*free trade zone*) menjadikannya sebagai pusat investasi industri, khususnya pada sektor manufaktur, elektronik, dan industri komponen ekspor.<sup>1</sup> Aktivitas industri yang sangat tinggi tersebut mendorong tingginya kebutuhan tenaga kerja serta menciptakan dinamika hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktik produksi industri modern, tuntutan untuk memenuhi target produksi dan permintaan pasar global sering kali mengharuskan perusahaan menerapkan sistem kerja lembur bagi para pekerja. Sistem kerja lembur pada dasarnya merupakan bagian dari mekanisme peningkatan produktivitas perusahaan, namun pelaksanaannya harus tetap memperhatikan batasan hukum agar tidak merugikan pekerja dan tetap menjamin perlindungan terhadap hak-hak mereka.<sup>2</sup>

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengaturan mengenai waktu kerja dan kerja lembur diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Regulasi ini mengatur bahwa kerja lembur hanya dapat dilakukan dengan persetujuan pekerja dan memiliki batas waktu tertentu.<sup>3</sup> Secara normatif, waktu kerja lembur dibatasi paling lama empat jam dalam satu hari dan delapan belas jam dalam satu minggu, serta pengusaha wajib memberikan upah lembur kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan di luar waktu kerja normal. Selain itu, perusahaan juga berkewajiban memberikan waktu istirahat yang cukup serta menyediakan makanan dan minuman apabila kerja lembur dilakukan dalam jangka waktu tertentu.<sup>4</sup> Ketentuan tersebut dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari praktik eksploitasi tenaga kerja sekaligus menjaga keseimbangan antara kepentingan produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Persoalan kerja lembur tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan target produksi industri, tetapi juga menyangkut perlindungan hak normatif pekerja, kesehatan kerja, dan keseimbangan hubungan industrial. Dalam praktiknya, pelaksanaan kerja lembur masih sering menimbulkan persoalan seperti pelampauan batas waktu kerja, lemahnya persetujuan pekerja, hingga tidak dibayarkannya upah lembur sesuai ketentuan hukum. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan normatif dan implementasi hukum dalam praktik hubungan industrial.

---

<sup>1</sup> BP Batam, "Peran Strategis BP Batam Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi," BP Batam, 2024.

<sup>2</sup> Amir Hamzah Abdul Rasib and M Musazali, "Understanding of Non-Value-Added Overtime in Manufacturing Operations," in *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 2020, 988, <https://doi.org/10.1088/1757-899X/988/1/012116>.

<sup>3</sup> Puji Hendro Prasetyo, Endah Pujiastuti, and Tri Mulyani, "Peran Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial," *Semarang Law Review* 4, no. 2 (2023): 1–13, <https://doi.org/10.26623/slr.v4i2.7474>.

<sup>4</sup> WageIndicator, "Upah Lembur Dan Perhitungan Upah Lembur," WageIndicator.org, 2026.

Permasalahan implementasi perlindungan hukum kerja lembur juga tercermin dalam beberapa kasus hubungan industrial di Kota Batam. Salah satu kasus yang sempat mencuat adalah tuntutan pekerja PT Esun terkait dugaan tidak dibayarkannya upah lembur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>5</sup> Kasus tersebut menunjukkan bahwa meskipun regulasi mengenai kerja lembur telah diatur secara normatif dalam PP 35/2021, implementasinya masih menghadapi persoalan pengawasan, kepatuhan perusahaan, dan perlindungan hak normatif pekerja dalam praktik hubungan industrial.<sup>6</sup>

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Batam, sektor industri pengolahan masih menjadi sektor dominan dalam struktur ketenagakerjaan Batam dengan jumlah tenaga kerja industri yang terus meningkat setiap tahun seiring pertumbuhan investasi manufaktur dan ekspor. Tingginya aktivitas produksi pada sektor tersebut turut meningkatkan praktik kerja lembur sebagai bagian dari strategi pemenuhan target produksi industri. Kondisi ini menunjukkan bahwa isu perlindungan hukum kerja lembur memiliki relevansi yang tinggi dalam dinamika hubungan industrial di Kota Batam.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks hubungan industrial. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2022) mengenai kebijakan ketenagakerjaan pasca diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja menemukan bahwa perubahan regulasi ketenagakerjaan menimbulkan berbagai dinamika baru dalam hubungan industrial. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa masih terdapat ketidakpahaman di kalangan pekerja maupun pengusaha terkait implementasi aturan baru sehingga menimbulkan perbedaan interpretasi dalam praktik hubungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa reformasi regulasi ketenagakerjaan memerlukan evaluasi yang berkelanjutan agar tujuan perlindungan pekerja dapat tercapai secara optimal.<sup>7</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Nelson (2023) menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur di Kota Batam umumnya menerapkan jam kerja antara 7 hingga 10 jam per hari dengan sistem lembur rata-rata 2 jam per hari pada periode tertentu. Namun demikian, penelitian tersebut menemukan bahwa tingkat pengajuan cuti oleh karyawan yang bekerja lembur cukup tinggi, yang menunjukkan adanya indikasi bahwa sistem kerja lembur yang diterapkan belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali kebijakan jam kerja dan lembur agar lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja serta meningkatkan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> S Widodo, "Karyawan PT Esun Demo Tuntut Bayaran Upah Lembur," *Batam Pos*, September 2025.

<sup>6</sup> Syerrin Hakim and Imam Haryanto, "Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Jurnal Usm Law Review* 6, no. 2 (2023): 812, <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>.

<sup>7</sup> Lazuardi Pratama, "Politik Hukum UU Ketenagakerjaan Sebelum Dan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Pengujian Formil UU Cipta Kerja Perkara 91/PUU-XVIII/2020," *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 9, no. 5 (2022), <https://doi.org/10.31604/justitia.v9i5.2700-2716>.

<sup>8</sup> Alden Nelson et al., "Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 16, no. 1 (2023): 181–89, <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1>.

Selanjutnya, penelitian Rahmawati (2023) yang mengkaji praktik kerja lembur dalam industri manufaktur menemukan bahwa tekanan produksi dan tuntutan pasar global sering kali menjadi faktor utama yang mendorong perusahaan menerapkan lembur secara intensif. Penelitian tersebut menyoroti bahwa meskipun regulasi mengenai lembur telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha serta keterbatasan pengawasan dari pemerintah.<sup>9</sup>

Penelitian terdahulu umumnya berfokus pada analisis normatif regulasi ketenagakerjaan atau dampak sistem kerja lembur terhadap produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji efektivitas implementasi PP 35/2021 mengenai kerja lembur dengan menggunakan pendekatan efektivitas hukum dalam konteks kawasan industri manufaktur di Kota Batam masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian mengenai hubungan antara substansi regulasi, pengawasan ketenagakerjaan, dan kultur hubungan industrial dalam pelaksanaan kerja lembur. Padahal, karakteristik Batam sebagai kawasan industri dengan dominasi sektor manufaktur menjadikan praktik lembur sebagai fenomena yang sangat relevan untuk diteliti secara lebih mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian antara ketentuan hukum yang mengatur kerja lembur (*das sollen*) dengan praktik penerapannya dalam hubungan industrial di lapangan (*das sein*). Secara normatif, peraturan perundang-undangan telah menetapkan berbagai ketentuan terkait kerja lembur, seperti pembatasan waktu kerja lembur, kewajiban pemberian upah lembur, serta keharusan adanya persetujuan dari pekerja sebagai bentuk perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 PP 35/2021. Akan tetapi, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, antara lain pelampauan batas maksimum jam lembur, pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi regulasi mengenai kerja lembur belum sepenuhnya berjalan secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara khusus mengkaji efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja terkait pelaksanaan jam lembur berdasarkan PP 35/2021 dengan mempertimbangkan aspek normatif sekaligus realitas empiris yang terjadi di Kota Batam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai kerja lembur berdasarkan PP 35 Tahun 2021 serta mengkaji efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan kerja lembur di Kota Batam menggunakan pendekatan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto dan teori sistem hukum Lawrence M. Friedman.

---

<sup>9</sup> Anisa Rahmawati, Bachtiar Chahyadhi, and Tutug Bolet Atmojo, "Hubungan Kebisingan Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Spinning Di PT Pamor Spinning Mills," *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 11, no. 6 (2023): 584–91, <https://doi.org/10.14710/jkm.v11i6.38938>.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>10</sup> Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai kerja lembur berdasarkan PP 35/2021 serta mengkaji efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pendekatan yuridis normatif menitikberatkan pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, serta doktrin hukum yang berkaitan dengan pengaturan kerja lembur dalam hubungan industrial. Penggunaan kasus PT Esun dalam penelitian ini tidak dimaksudkan sebagai data empiris utama, melainkan hanya sebagai *illustrative case* untuk menggambarkan adanya persoalan implementasi perlindungan hukum kerja lembur dalam praktik hubungan industrial. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengkaji secara mendalam ketentuan hukum yang berlaku serta menilai efektivitas norma hukum tersebut dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam pelaksanaan kerja lembur.

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai kondisi yang diteliti sekaligus menganalisis hubungan antara ketentuan hukum dengan pelaksanaannya dalam praktik.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini, pendekatan tersebut digunakan untuk mengkaji pengaturan kerja lembur berdasarkan PP 35/2021 serta menilai efektivitas implementasinya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Pendekatan ini juga digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dengan realitas pelaksanaannya (*das sein*) dalam hubungan industrial. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Data sekunder tersebut mencakup bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP 35/2021, bahan hukum sekunder berupa jurnal ilmiah, buku, dan hasil penelitian yang relevan, serta bahan hukum tersier seperti kamus hukum dan sumber referensi lain yang mendukung analisis penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah literatur ilmiah dan regulasi yang berkaitan dengan pengaturan kerja lembur serta perlindungan hukum pekerja.<sup>12</sup> Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu dengan mengolah dan menafsirkan data yang diperoleh dari studi kepustakaan secara sistematis. Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif

---

<sup>10</sup> Rangga Suganda, "Metode Pendekatan Yuridis Dalam Memahami Sistem Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (2022): 2859–2866, <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6485>.

<sup>11</sup> Muammar Muammar and Iqbal Taufik, "Quo Vadis Penelitian Hukum: Sebuah Jalan Meluruskan Miskonsepsi Kecenderungan Arah Penelitian Hukum," *Jurnal USM Law Review* 7, no. 2 (2024), <https://doi.org/10.26623/julr.v7i2.7917>.

<sup>12</sup> Lidia Febrianti, Thamrin Sambah, and Puti Mayang Seruni, "Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023," *Jurnal USM Law Review* 6, no. 3 (2023), <https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.7965>.

dengan menafsirkan dan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan hasil penelitian terdahulu secara sistematis untuk memperoleh argumentasi hukum mengenai efektivitas perlindungan kerja lembur berdasarkan PP 35/2021.<sup>13</sup>

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Pengaturan Hukum Mengenai Jam Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Pengaturan hukum mengenai jam lembur dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pada hakikatnya merupakan manifestasi konkret dari fungsi negara dalam menyeimbangkan relasi industrial yang secara sosiologis tidak pernah berada dalam posisi setara.<sup>14</sup> Hubungan kerja secara teoretik memang lahir dari kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, namun secara struktural relasi tersebut dibangun di atas ketimpangan posisi tawar (*unequal bargaining position*), di mana pengusaha menguasai modal, akses produksi, pengaturan jam kerja, hingga keberlanjutan hubungan kerja, sementara pekerja pada umumnya berada dalam posisi ketergantungan ekonomi terhadap upah sebagai sumber utama penghidupan.<sup>15</sup> Dalam konfigurasi demikian, norma hukum mengenai kerja lembur tidak dapat dibaca sekadar sebagai aturan administratif tentang penambahan jam kerja, melainkan sebagai instrumen protektif yang dirancang untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja, menjamin kompensasi yang adil atas tambahan kerja, dan memastikan bahwa fleksibilitas produksi tidak mengorbankan martabat, kesehatan, serta hak-hak dasar pekerja.

Secara normatif, fondasi hukum mengenai kerja lembur bertumpu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dalam konstruksi tersebut, Pasal 77 membentuk kerangka dasar mengenai waktu kerja normal, yaitu 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk pola 6 hari kerja, atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk pola 5 hari kerja.<sup>16</sup> Pembatasan ini memiliki makna yuridis yang jauh lebih luas daripada sekadar pengaturan teknis operasional perusahaan. Pembatasan waktu kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan terhadap kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja dalam hubungan industrial.

Dalam teori hukum perburuhan modern, pembatasan waktu kerja lahir dari kritik terhadap praktik industrialisme klasik yang menjadikan pekerja sebagai *commodity of labour* yang dapat dieksploitasi sepanjang dibutuhkan oleh proses produksi. Karena itu,

---

<sup>13</sup> Dadang Sumarna and Ayyub Kadriah, "Penelitian Kualitatif Terhadap Hukum Empiris," *Jurnal Penelitian Serambi Hukum* 16, no. 2 (2023): 101–13, <https://doi.org/10.59582/sh.v16i02.730>.

<sup>14</sup> Metry Widya Pangestika, "Implementasi Perlindungan Hukum Waktu Lembur Tenaga Kerja PT Hwaseung Indonesia" (Universitas Islam Sultan Agung, 2021).

<sup>15</sup> AF. Sigit Rochadi, Adilita Pramanti, and Angga Sulaiman, *Hubungan Industrial Era Demokrasi*, 1st ed. (DKI Jakarta: Pensil 324, 2020).

<sup>16</sup> Centia Sabrina Nuriskia and Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja," *USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 678–692, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.

regulasi jam kerja sesungguhnya merupakan hasil perkembangan konsep *social constitutionalism*, yakni gagasan bahwa kebebasan berkontrak dalam hubungan industrial harus dibatasi oleh prinsip keadilan sosial dan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah.<sup>17</sup> Dalam konteks ini, setiap pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal secara hukum dikualifikasikan sebagai kerja lembur yang hanya dapat dilaksanakan berdasarkan syarat-syarat normatif tertentu.

Ketentuan teknis mengenai kerja lembur kemudian diatur lebih lanjut melalui PP 35/2021. Peraturan Pemerintah ini menegaskan bahwa kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu, di luar lembur pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 26 PP 35/2021. Ketentuan ini menunjukkan adanya perubahan orientasi regulasi dibandingkan dengan rezim sebelumnya yang membatasi lembur maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu. Dari sudut pandang kebijakan hukum (*legal policy*), perubahan limit tersebut merepresentasikan pergeseran pendekatan negara dari model proteksi ketat menuju model *regulated flexibility*, yakni fleksibilitas kerja yang tetap dibingkai oleh regulasi.

Dalam perspektif perbandingan hukum, pengaturan kerja lembur di Indonesia cenderung lebih fleksibel dibandingkan dengan beberapa standar internasional. Konvensi ILO mengenai pembatasan waktu kerja menempatkan pengaturan jam kerja sebagai bagian dari perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja. Di beberapa negara ASEAN seperti Vietnam dan Filipina, pelaksanaan kerja lembur juga disertai pembatasan ketat terhadap durasi maksimum kerja dan pengawasan terhadap dampak kesehatan pekerja. Sementara itu, PP 35/2021 memperluas batas lembur menjadi 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca UU Cipta Kerja lebih menekankan fleksibilitas industri dibandingkan dengan pendekatan protektif yang ketat terhadap pekerja.

Namun demikian, perubahan limit lembur tersebut justru memunculkan persoalan kritis dalam perspektif perlindungan tenaga kerja. Secara normatif, negara memang memberi ruang adaptasi bagi kebutuhan produksi, terutama pada sektor manufaktur, elektronik, galangan kapal, logistik, dan industri berbasis target ekspor. Akan tetapi, secara substantif, perluasan batas lembur berpotensi melahirkan legalisasi terhadap intensifikasi kerja yang berlebihan. Jika pola kerja normal 8 jam ditambah 4 jam lembur, maka pekerja secara legal dapat bekerja 12 jam dalam sehari. Dalam perspektif kesehatan kerja (*occupational health and safety*), durasi kerja demikian sangat dekat dengan ambang kelelahan fisiologis yang secara empiris berkorelasi dengan meningkatnya *fatigue accumulation*, gangguan tidur, penurunan konsentrasi, peningkatan *human error*, dan risiko kecelakaan kerja.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Ana Ramadhona, "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan" (Universitas Islam Sultan Agung, 2023).

<sup>18</sup> SIP Law Firm, "Regulasi Mengenai Upah Lembur Dan Jam Kerja Ekstra," *SIP Law Firm*, 2024.

Temuan empiris pada sektor manufaktur di Batam menunjukkan bahwa tingginya intensitas kerja lembur berkorelasi dengan meningkatnya pengajuan cuti, absensi pekerja, serta menurunnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Dalam sejumlah studi mengenai praktik ketenagakerjaan di kawasan industri Batam, ditemukan bahwa pekerja manufaktur pada umumnya menjalani jam kerja harian antara 7 hingga 10 jam, disertai tambahan lembur rata-rata sekitar 2 jam per hari dalam periode tertentu. Kondisi tersebut juga diikuti oleh kecenderungan meningkatnya permohonan cuti selama masa intensitas lembur yang tinggi. Fakta ini menunjukkan bahwa persoalan kerja lembur tidak dapat dinilai semata-mata berdasarkan aspek legalitas durasi kerja, melainkan juga harus dipahami melalui dampak sosial, psikologis, dan biologis yang ditimbulkannya terhadap pekerja.<sup>19</sup> Oleh karena itu, pembatasan lembur selama 4 jam per hari sebagaimana diatur dalam PP 35/2021, meskipun sah secara normatif, belum tentu sepenuhnya mencerminkan rasionalitas perlindungan hukum apabila tidak disertai dengan parameter kesehatan kerja dan pengawasan yang memadai.

Masalah fundamental lain terletak pada syarat persetujuan pekerja. Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib memperoleh persetujuan pekerja yang bersangkutan serta wajib membayar upah kerja lembur.<sup>20</sup> Dari perspektif tekstual, norma ini merepresentasikan pengakuan atas prinsip *free consent*, yakni bahwa kerja tambahan hanya dapat dilakukan apabila pekerja secara sadar dan sukarela menyetujuinya. Negara berusaha memastikan bahwa kerja lembur tidak berubah menjadi bentuk kerja paksa modern (*modern coercive labour*). Dalam penelitian ini, istilah *modern coercive labour* digunakan untuk menggambarkan kondisi ketika pekerja secara formal menyetujui kerja lembur, tetapi secara substantif berada dalam tekanan ekonomi dan relasi kerja subordinatif yang membatasi kebebasan memilih.

Akan tetapi, problem yuridis muncul ketika konsep “persetujuan” dibaca dalam konteks relasi industrial yang tidak setara. Dalam praktik hubungan kerja, persetujuan pekerja sering kali tidak lahir dari kehendak bebas, melainkan dari tekanan ekonomi dan subordinasi struktural. Pekerja mungkin menyetujui lembur bukan karena benar-benar memilih, tetapi karena takut kontraknya tidak diperpanjang, takut dipandang tidak loyal, takut dipindah ke bagian yang tidak strategis, atau takut kehilangan kesempatan mendapatkan tambahan pendapatan. Dalam teori hukum perburuhan, kondisi ini dikenal sebagai *coercive consent*—persetujuan yang secara formal sah, tetapi secara substantif lahir dari relasi kuasa yang timpang.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Nelson et al., “Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan.”

<sup>20</sup> Agus Wijaya, Solechan Solechan, and Suhartoyo Suhartoyo, “Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja,” *Diponegoro Law Journal* 11, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.14710/dlj.2022.33437>.

<sup>21</sup> Dewa Ayu Sandira Putri and Taupiqurrahman Taupiqurrahman, “Akibat Hukum Undue Influence Terhadap Pembatalan Perjanjian Ditinjau Dari Asas Keseimbangan,” *Jurnal Usm Law Review* 6, no. 2 (2023): 766–82, <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7306>.

PP 35/2021 tidak secara tegas mengatur parameter validitas persetujuan tersebut. Tidak dijelaskan apakah persetujuan harus diberikan setiap kali lembur dilakukan, apakah dapat dimasukkan secara umum dalam kontrak kerja, atau apakah persetujuan dianggap sah apabila terdapat tekanan manajerial terselubung. Kekosongan norma ini membuka ruang multitafsir yang besar. Perusahaan dapat menggunakan klausul kontrak standar sebagai legitimasi permanen untuk mewajibkan lembur, sementara secara substansial pekerja kehilangan ruang riil untuk menolak. Dalam konteks perlindungan hukum, kondisi demikian menunjukkan bahwa norma persetujuan dalam rezim lembur masih cenderung pada *procedural protection*, belum menjadi *substantive protection*.

Pilar ketiga dalam konstruksi hukum lembur adalah kewajiban pembayaran upah lembur. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pembayaran upah lembur merupakan hak normatif pekerja, bukan bonus, bukan insentif sukarela, dan bukan kebijakan diskresioner perusahaan. Hak tersebut lahir otomatis ketika pekerja melakukan pekerjaan di luar jam kerja normal sesuai perintah atau persetujuan pengusaha.<sup>22</sup> Upah lembur merupakan kewajiban hukum yang harus dipenuhi atas pelaksanaan kerja melebihi waktu kerja normal sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 29 PP 35/2021. Tidak dipenuhinya kewajiban tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap hak normatif pekerja yang berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, pengabaian pembayaran upah lembur tidak semata-mata merupakan pelanggaran administratif, melainkan juga bentuk pengurangan hak ekonomi pekerja yang bertentangan dengan hukum.<sup>23</sup>

Dalam perspektif keadilan distributif, upah lembur merupakan mekanisme redistribusi nilai tambah ekonomi yang dihasilkan melalui tambahan tenaga dan waktu kerja pekerja. Setiap jam lembur menghasilkan tambahan *output*, mempercepat target produksi, mengurangi backlog pekerjaan, serta meningkatkan keuntungan perusahaan. Jika nilai tambah tersebut hanya dinikmati pengusaha tanpa kompensasi proporsional kepada pekerja, maka terjadi akumulasi manfaat ekonomi yang timpang. Dalam perspektif hukum, keadaan demikian dapat dibaca sebagai bentuk *unjust enrichment*, yakni pengusaha memperoleh manfaat ekonomi dari kerja tambahan pekerja tanpa memberikan imbalan sesuai kewajiban hukum.

Persoalan ini tampak nyata dalam kasus demonstrasi pekerja PT Esun Batam yang menuntut pembayaran upah lembur yang menurut pengakuan pekerja tidak pernah dibayarkan, meskipun pekerjaan lembur dilakukan secara terus-menerus dan sebelumnya dijanjikan akan dibayar setiap minggu. Dalam pemberitaan media lokal, pekerja juga mengeluhkan sistem kerja yang dinilai terlalu ketat, termasuk pembatasan waktu minum dan pembatasan akses ke toilet pada jam kerja tertentu.<sup>24</sup> Secara normatif, apabila dalil pekerja

---

<sup>22</sup> I Gusti Ayu Agung Kaniaka Sari and Putri Triari Dwijayanthi, "Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Lembur Kepada Pekerja Outsourcing," *Jurnal Kertha Desa* 14, no. 1 (2026): 27–40.

<sup>23</sup> Firm, "Regulasi Mengenai Upah Lembur Dan Jam Kerja Ekstra."

<sup>24</sup> Gabriel Gabriel, "Karyawan PT Esun Demo Tuntut Bayaran Upah Lembur," *Batam Pos (Metropolis)*, September 2025.

tersebut benar, maka terdapat indikasi kuat pelanggaran terhadap konstruksi perlindungan hukum kerja lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 78 UU Ketenagakerjaan jo. PP 35/2021.

Pertama, kerja tambahan tanpa pembayaran upah lembur merupakan pelanggaran langsung terhadap hak normatif pekerja. Kedua, jika lembur dilakukan secara berulang tanpa mekanisme persetujuan yang bebas, maka terdapat potensi pelanggaran terhadap prinsip *consent* dalam kerja lembur. Ketiga, pembatasan akses terhadap kebutuhan biologis dasar seperti minum dan penggunaan toilet tidak hanya menimbulkan persoalan etik industri, tetapi juga dapat dibaca sebagai pengabaian terhadap prinsip perlindungan kemanusiaan dalam hubungan kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan modern, pekerja tetap merupakan manusia yang membawa hak-hak biologis dan martabat kemanusiaannya ke tempat kerja; hak tersebut tidak hilang hanya karena seseorang berada dalam subordinasi hubungan kerja.

Kasus PT Esun memperlihatkan secara terang jurang antara *das sollen* dan *das sein*. Pada tingkat normatif, PP 35/2021 telah membangun kerangka perlindungan lembur yang cukup lengkap. Namun, pada tingkat implementasi, lemahnya pengawasan, ketimpangan posisi tawar, dan kultur industrial yang berorientasi pada target produksi sering kali mengubah norma protektif menjadi sekadar *legal text without practical force*. Dalam konteks inilah efektivitas perlindungan hukum terhadap kerja lembur perlu dibaca bukan dari keberadaan norma semata, melainkan dari sejauh mana norma tersebut benar-benar mampu bekerja melindungi pekerja dari praktik eksploitatif dalam hubungan industrial modern.

Apabila dianalisis lebih mendalam, pengaturan mengenai kerja lembur dalam PP 35/2021 sesungguhnya tidak dapat dipisahkan dari bangunan filosofis hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berorientasi pada perlindungan tenaga kerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi lebih lemah dalam relasi industrial. Dalam perspektif *labour law theory*, hukum ketenagakerjaan tidak lahir untuk sekadar mengatur hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, melainkan hadir sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan distribusi kekuasaan ekonomi dalam hubungan kerja.<sup>25</sup> Oleh karena itu, setiap norma mengenai kerja lembur harus dibaca bukan semata-mata dari aspek legalitas prosedural, tetapi dari kemampuannya mewujudkan perlindungan substantif terhadap pekerja, baik dalam dimensi ekonomi, sosial, maupun kemanusiaan.

Dalam dimensi perlindungan ekonomis, kewajiban pembayaran upah lembur merupakan bentuk pengakuan hukum atas nilai tambah ekonomi yang dihasilkan pekerja melalui kerja tambahan di luar jam kerja normal. Secara konseptual, lembur bukan sekadar penambahan durasi kerja, melainkan pengorbanan tambahan atas waktu personal, energi biologis, kapasitas fisik, dan ruang sosial pekerja. Ketika pekerja mengalokasikan waktu di luar jam kerja normal untuk kepentingan produksi, pada saat yang sama pekerja kehilangan kesempatan untuk beristirahat, menjalankan fungsi keluarga, memulihkan kondisi

---

<sup>25</sup> Zoe Adams, "A Structural Approach to Labour Law," *Cambridge Journal of Economics* 46, no. 3 (2022): 447–63, <https://doi.org/10.1093/cje/beac008>.

psikologis, serta menjaga kesehatan fisiknya.<sup>26</sup> Dalam konteks demikian, pembayaran upah lembur harus dipahami bukan hanya sebagai kompensasi matematis, tetapi sebagai mekanisme hukum untuk menyeimbangkan nilai ekonomi yang dihasilkan dengan beban tambahan yang ditanggung pekerja.

Namun, jika ditelaah dari sudut implementasi normatif, desain perlindungan ekonomis dalam PP 35/2021 masih menghadapi problem *enforceability*. Norma hukum telah menetapkan kewajiban pembayaran lembur, tetapi pengawasan terhadap pelaksanaannya masih sangat bergantung pada pelaporan pekerja, efektivitas pengawas ketenagakerjaan, dan keberanian pekerja untuk menuntut haknya. Dalam praktik hubungan industrial, kondisi ini menimbulkan paradoks perlindungan: hukum secara formal menjamin hak pekerja, tetapi secara sosiologis banyak pekerja tidak berada dalam posisi aman untuk menuntut hak tersebut karena takut menghadapi retaliasi struktural, seperti intimidasi, mutasi, marginalisasi pekerjaan, hingga pemutusan hubungan kerja terselubung. Akibatnya, hak normatif atas upah lembur sering kali berubah menjadi *right in paper*, tetapi belum sepenuhnya menjadi *right in practice*.

Tuntutan pekerja terhadap pembayaran upah lembur yang tidak pernah direalisasikan, meskipun sebelumnya dijanjikan akan dibayar mingguan, menunjukkan bahwa pelanggaran hak normatif lembur bukan semata persoalan administratif *payroll*, melainkan cerminan lemahnya posisi tawar pekerja dalam menegosiasikan hak hukumnya sendiri. Ketika pekerja baru dapat menyuarakan hak tersebut melalui aksi demonstrasi kolektif, hal itu menunjukkan bahwa kanal penyelesaian internal hubungan industrial tidak bekerja secara efektif.<sup>27</sup> Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, keadaan demikian menandakan adanya kegagalan mekanisme preventif perlindungan hak, sehingga pekerja dipaksa menggunakan mekanisme represif berupa mobilisasi protes untuk memperoleh pemenuhan hak normatifnya.

Lebih jauh, apabila fakta yang diberitakan mengenai pembatasan waktu minum dan pembatasan akses ke toilet benar terjadi, maka persoalan hukumnya tidak lagi terbatas pada upah lembur, tetapi menyentuh prinsip fundamental perlindungan kemanusiaan dalam hubungan kerja. Secara normatif, hukum ketenagakerjaan dibangun di atas asumsi bahwa pekerja adalah manusia yang membawa martabat, kebutuhan biologis, dan hak asasi ke dalam ruang kerja. Hak untuk minum ketika tubuh membutuhkan hidrasi, hak menggunakan fasilitas sanitasi, hak beristirahat secara layak, serta hak atas lingkungan kerja yang manusiawi merupakan bagian inheren dari konsep *decent work* yang diakui secara universal dalam hukum perburuhan modern. Ketika kebutuhan biologis dasar dibatasi secara berlebihan demi disiplin produksi, hubungan industrial berpotensi bergeser dari relasi kerja yang legal menuju pola subordinasi yang eksploitatif.

Dalam perspektif prinsip perlindungan tenaga kerja (*labour protection principle*), negara seharusnya tidak hanya mengatur batas maksimal lembur dan formula pengupahan,

---

<sup>26</sup> Pangestika, "Implementasi Perlindungan Hukum Waktu Lembur Tenaga Kerja PT Hwaseung Indonesia."

<sup>27</sup> Gabriel, "Karyawan PT Esun Demo Tuntut Bayaran Upah Lembur."

tetapi juga memastikan bahwa setiap pelaksanaan kerja lembur tetap menghormati standar minimum kemanusiaan pekerja. PP 35/2021 memang mengatur kewajiban pemberian makanan dan minuman kepada pekerja yang melakukan lembur sekurang-kurangnya 4 jam secara terus-menerus, tetapi regulasi tersebut belum secara eksplisit membangun parameter komprehensif mengenai pemulihan kondisi fisik pekerja, hak atas istirahat mikro (*micro-break*), dan mitigasi kelelahan kerja kumulatif. Kekosongan norma ini penting dicermati karena dalam praktik industrial modern, eksploitasi tidak selalu muncul dalam bentuk jam kerja ekstrem, melainkan dalam intensifikasi ritme kerja, kontrol tubuh pekerja, pembatasan kebutuhan biologis, serta normalisasi tekanan produktivitas yang berlebihan.

Dalam konteks asas keadilan, pengaturan kerja lembur juga harus dianalisis melalui dua perspektif besar, yakni keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif menuntut agar manfaat ekonomi yang lahir dari tambahan produktivitas pekerja didistribusikan secara proporsional. Setiap jam lembur secara ekonomi meningkatkan output perusahaan, mempercepat pemenuhan pesanan, menjaga stabilitas rantai produksi, dan memperbesar margin keuntungan. Oleh karena itu, kompensasi lembur bukan kemurahan hati pengusaha, melainkan instrumen distribusi manfaat ekonomi yang adil. Ketika tambahan produktivitas dikapitalisasi oleh perusahaan tanpa kompensasi proporsional kepada pekerja, maka yang terjadi adalah ketimpangan distribusi manfaat ekonomi yang bertentangan dengan prinsip keadilan sosial.

Sementara itu, keadilan korektif menuntut adanya mekanisme pemulihan ketika hak pekerja dilanggar. Dalam konteks PT Esun, apabila terbukti terjadi kerja lembur tanpa pembayaran sesuai ketentuan, maka secara normatif harus terdapat mekanisme koreksi berupa pembayaran tunggakan upah lembur, pemulihan hak pekerja, serta sanksi terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan. Persoalannya, sistem pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi persoalan klasik berupa keterbatasan jumlah pengawas, lemahnya monitoring kepatuhan, serta tingginya ketergantungan pada aduan pekerja. Kondisi ini menyebabkan penegakan hukum ketenagakerjaan sering bersifat reaktif, bukan preventif. Negara baru hadir setelah konflik membesar, bukan sejak awal untuk mencegah pelanggaran.

Dari sudut asas kepastian hukum, pengaturan lembur dalam PP 35/2021 juga menyisakan sejumlah ruang kekaburan normatif yang berpotensi menimbulkan multitafsir. Pertama, frasa “persetujuan pekerja” tidak dijelaskan parameter validitas substansialnya. Tidak ada indikator normatif mengenai bagaimana memastikan persetujuan diberikan secara bebas dari tekanan struktural. Kekaburan ini berbahaya karena membuka ruang legitimasi terhadap persetujuan semu (*pseudo consent*), yaitu persetujuan yang formal tetapi lahir dalam situasi subordinasi ekonomi. *Pseudo consent* dimaknai sebagai persetujuan yang secara administratif dianggap sah, tetapi secara substantif tidak sepenuhnya lahir dari kehendak bebas pekerja karena adanya tekanan struktural dalam hubungan kerja.

Kedua, regulasi tidak secara tegas mengatur perlindungan terhadap pekerja yang menolak lembur. Tidak ada larangan eksplisit terhadap tindakan represif seperti diskriminasi

penilaian kinerja, pengurangan kesempatan promosi, tekanan psikologis, atau non-renewal kontrak akibat penolakan lembur. Kekosongan norma ini menciptakan *regulatory blind spot*, yakni area perlindungan yang luput diatur tetapi sangat menentukan efektivitas norma.

Ketiga, masih terdapat potensi multitafsir dalam perhitungan komponen upah lembur, terutama pada struktur pengupahan yang kompleks, seperti adanya tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, bonus target, insentif produksi, dan komponen remunerasi lainnya. Banyak perselisihan mengenai upah lembur timbul bukan semata-mata karena tidak adanya pembayaran lembur, melainkan karena adanya perbedaan penafsiran terhadap komponen yang dijadikan dasar dalam penghitungan upah lembur. Kondisi ini menunjukkan bahwa ambiguitas norma dapat melahirkan *grey compliance*, yaitu bentuk kepatuhan administratif yang secara formal memenuhi ketentuan, tetapi secara substantif tetap berpotensi merugikan pekerja.

Berdasarkan keseluruhan konstruksi tersebut, dapat ditegaskan bahwa PP 35/2021 secara normatif telah menyediakan kerangka hukum yang cukup memadai dalam mengatur batas maksimal jam lembur, syarat persetujuan pekerja, dan kewajiban pembayaran kompensasi. Akan tetapi, efektivitas perlindungan hukum masih dibatasi oleh lemahnya desain pengawasan, kekosongan norma substantif, multitafsir pengaturan, dan ketimpangan relasi industrial yang membuat pekerja sering kali tidak memiliki ruang riil untuk menggunakan hak normatifnya. Kasus PT Esun Batam memperlihatkan secara konkret bahwa problem utama hukum lembur di Indonesia bukan terletak pada absennya regulasi, melainkan pada jurang implementasi antara norma hukum dan praktik industrial. Dengan demikian, reformulasi kebijakan hukum kerja lembur ke depan perlu diarahkan bukan hanya pada pembaruan teks norma, tetapi pada penguatan perlindungan substantif, penegasan mekanisme pengawasan, dan penataan hubungan industrial yang benar-benar berorientasi pada martabat pekerja sebagai subjek utama pembangunan ekonomi.

### **3.2 Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Jam Lembur Di Kota Batam**

Efektivitas hukum pada dasarnya tidak diukur semata dari keberadaan norma tertulis, melainkan dari sejauh mana norma tersebut bekerja secara nyata dalam mengarahkan perilaku subjek hukum, menciptakan kepatuhan, serta mewujudkan tujuan sosial yang hendak dicapai oleh pembentuk regulasi.<sup>28</sup> Dalam konteks pengaturan jam lembur, PP 35/2021 secara normatif telah memuat konstruksi hukum yang relatif komprehensif, mulai dari pembatasan durasi kerja lembur, keharusan memperoleh persetujuan pekerja, kewajiban pembayaran upah lembur, hingga pemenuhan kebutuhan dasar pekerja yang melakukan lembur dalam durasi tertentu. Akan tetapi, efektivitas hukum tidak berhenti pada desain normatif. Norma hanya memiliki arti apabila benar-benar hidup dan bekerja dalam praktik hubungan industrial. Di titik inilah muncul jurang antara *law in the books* dan *law in action*,

---

<sup>28</sup> Lalu M. Alwin Ahadi, "Efektivitas Hukum Dalam Perspektif Filsafat Hukum: Relasi Urgensi Sosialisasi Terhadap Eksistensi Produk Hukum," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 110–27, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4965>.

yaitu perbedaan antara apa yang seharusnya berlaku menurut hukum dengan apa yang sesungguhnya terjadi di lapangan.

Secara empiris, praktik kerja lembur di sektor manufaktur Indonesia menunjukkan bahwa lembur bukan lagi mekanisme kerja tambahan yang bersifat insidental, melainkan telah menjadi bagian struktural dari sistem produksi. Pada banyak perusahaan manufaktur, khususnya yang berbasis target ekspor, kerja lembur dijadikan instrumen rutin untuk menjaga kontinuitas produksi, memenuhi tenggat permintaan pasar, dan menutup kekurangan tenaga kerja tanpa menambah beban rekrutmen. Kajian empiris pada perusahaan manufaktur di Kota Batam menunjukkan bahwa pola kerja harian pekerja berada pada rentang 7–10 jam per hari, dengan praktik lembur rata-rata 2 jam per hari dalam periode tertentu. Penelitian tersebut juga menunjukkan tingginya pengajuan cuti pekerja pada periode intensitas lembur, yang dapat dibaca sebagai indikator kelelahan kerja kumulatif (*cumulative work fatigue*), menurunnya *work-life balance*, serta meningkatnya tekanan psikososial akibat beban kerja yang melampaui ritme kerja normal.<sup>29</sup>

Data Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menunjukkan bahwa sektor industri manufaktur masih mendominasi aktivitas ketenagakerjaan di Kota Batam dengan tingginya intensitas penggunaan sistem kerja lembur. Selain itu, laporan pengawasan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pelanggaran terkait jam kerja dan pembayaran upah lembur masih menjadi salah satu bentuk pelanggaran normatif yang cukup sering ditemukan dalam hubungan industrial. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum kerja lembur masih menghadapi persoalan kepatuhan dan pengawasan di tingkat perusahaan. Praktik kerja lembur dalam sektor manufaktur Batam menunjukkan adanya normalisasi lembur sebagai bagian dari budaya produktivitas industri. Kondisi tersebut menyebabkan kerja lembur tidak lagi dipandang sebagai pengecualian terhadap jam kerja normal, melainkan sebagai mekanisme kerja rutin dalam pemenuhan target produksi perusahaan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, normalisasi lembur yang berlangsung secara sistematis mengandung risiko transformasi fungsi hukum. Hukum yang semula dirancang untuk membatasi eksploitasi justru berpotensi menjadi instrumen legitimasi atas intensifikasi kerja selama masih berada dalam batas formal yang diperkenankan oleh regulasi. Problemnnya, intensitas kerja tidak dapat diukur semata dari kuantitas jam kerja, tetapi juga dari ritme produksi, tekanan target, kontrol tubuh pekerja, dan pembatasan ruang pemulihan fisik maupun psikologis. Artinya, kerja 10 jam sehari dalam lingkungan kerja dengan tekanan produksi tinggi secara substantif dapat lebih eksploitatif dibandingkan dengan kerja 12 jam dalam lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan memberi ruang pemulihan yang memadai.<sup>30</sup> Dengan demikian, efektivitas perlindungan hukum terhadap lembur tidak dapat dinilai hanya dari kepatuhan administratif terhadap batas durasi, tetapi

<sup>29</sup> Nelson et al., “Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan.”

<sup>30</sup> Rezi Maretta, “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Y Rubber Tahun 2024” (Universitas Jambi, 2025).

juga dari apakah sistem kerja tersebut tetap menghormati prinsip kesehatan, keselamatan, dan martabat pekerja.<sup>31</sup>

Persoalan kedua yang menunjukkan problem efektivitas hukum adalah masih terjadinya pelanggaran terhadap jam kerja dan mekanisme lembur. Pelanggaran tersebut tidak selalu hadir dalam bentuk kerja di atas batas maksimum 4 jam per hari atau 18 jam per minggu sebagaimana diatur dalam PP 35/2021, tetapi sering muncul dalam bentuk yang lebih subtil, seperti manipulasi pencatatan jam kerja, lembur informal yang tidak masuk dalam administrasi *payroll*, lembur yang “disepakati” melalui tekanan struktural, hingga praktik kerja tambahan yang dikemas sebagai penyelesaian target kerja tanpa pengakuan sebagai lembur. Dalam praktik demikian, secara formal perusahaan dapat terlihat patuh, tetapi secara substantif pekerja tetap menjalani beban kerja yang melampaui batas perlindungan hukum.

Kajian yang berkembang dalam praktik ketenagakerjaan juga menunjukkan bahwa permasalahan terbesar bukan semata-mata pada durasi lembur, melainkan pada pembayaran upah lembur. Upah lembur merupakan bagian dari hak normatif pekerja yang timbul secara otomatis ketika pekerja melaksanakan pekerjaan melampaui batas waktu kerja normal sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>32</sup> Dengan demikian, pembayaran upah lembur bukan bonus perusahaan, bukan fasilitas sukarela, dan bukan hak yang bergantung pada kebijakan manajemen, melainkan kewajiban hukum yang harus dipenuhi. Kegagalan membayar upah lembur bukan hanya bentuk wanprestasi hubungan kerja, tetapi dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran hak normatif pekerja yang berpotensi melahirkan perselisihan hubungan industrial. Dalam perspektif hukum, *unpaid overtime* adalah bentuk pengurangan hak ekonomi pekerja secara melawan hukum karena perusahaan memperoleh manfaat produktivitas tambahan tanpa memberikan kompensasi yang diwajibkan oleh regulasi.<sup>33</sup>

Kasus PT Esun menunjukkan adanya dugaan pelanggaran hak normatif pekerja berupa tidak dibayarkannya upah lembur meskipun pekerja telah melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja normal. Kasus ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara pengaturan normatif dalam PP 35/2021 dan implementasinya dalam praktik hubungan industrial. Fakta ini penting dicermati karena menunjukkan adanya kesenjangan serius antara konstruksi normatif PP 35/2021 dan implementasi hubungan kerja di tingkat perusahaan. Ketika pekerja melaksanakan pekerjaan melebihi jam kerja normal atas penugasan atau persetujuan perusahaan, timbul kewajiban hukum bagi perusahaan untuk membayar upah lembur sesuai dengan ketentuan dan formula pengupahan yang berlaku. Tidak dibayarkannya upah lembur

---

<sup>31</sup> Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin, “Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil,” *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.

<sup>32</sup> Firm, “Regulasi Mengenai Upah Lembur Dan Jam Kerja Ekstra.”

<sup>33</sup> Mustika Prabaningrum Kusumawati, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh,” *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 11, no. 2 (2024): 216–225, <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.10915>.

menunjukkan bahwa hak normatif pekerja tidak dipenuhi, sementara perusahaan tetap memperoleh manfaat ekonomi dari tambahan kerja tersebut.<sup>34</sup>

Dalam perspektif efektivitas hukum, kasus PT Esun memperlihatkan bahwa keberadaan norma tidak otomatis menghasilkan kepatuhan. Secara *legal substance*, aturan mengenai upah lembur sudah jelas. Namun, secara *legal compliance*, norma tersebut gagal diinternalisasi dan dilaksanakan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masalah efektivitas hukum lembur di Indonesia bukan terletak pada absennya regulasi, melainkan pada lemahnya implementasi, pengawasan, dan budaya kepatuhan dalam hubungan industrial.<sup>35</sup>

Lebih jauh, terdapat aspek yang jauh lebih serius dari sekadar *unpaid overtime*, yakni adanya dugaan pembatasan hak biologis dasar pekerja berupa larangan minum secara bebas pada rentang jam tertentu dan pembatasan akses ke toilet. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan modern, isu ini tidak dapat direduksi sebagai kebijakan disiplin kerja semata. Pembatasan kebutuhan biologis dasar pekerja merupakan indikator kuat bahwa relasi kerja telah bergeser menuju pola kontrol tubuh (*bodily control*) yang eksesif. Dalam kajian *labour process theory*, kontrol terhadap kebutuhan biologis pekerja merupakan bentuk disiplin industrial ekstrem yang bertujuan memaksimalkan ritme produksi dengan mengorbankan kebutuhan fisiologis pekerja.

Secara normatif, hal ini bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang menempatkan pekerja sebagai manusia yang memiliki martabat, kebutuhan biologis, dan hak atas lingkungan kerja yang manusiawi. PP 35/2021 sendiri mengakui pentingnya pemulihan kondisi pekerja melalui kewajiban pemberian makanan dan minuman bagi pekerja yang lembur dalam durasi tertentu. Spirit regulasi ini menunjukkan bahwa hukum memandang pekerja sebagai subjek biologis yang membutuhkan pemulihan energi, hidrasi, dan perlindungan kesehatan. Karena itu, apabila dalam praktik justru terjadi pembatasan akses terhadap air dan sanitasi, maka terdapat kontradiksi fundamental antara norma perlindungan dan kultur manajerial di tingkat implementasi.

Kasus PT Esun juga menarik karena pekerja secara eksplisit membedakan antara perusahaan sebagai entitas usaha dan manajemen sebagai pelaksana kebijakan kerja. Pernyataan bahwa “yang bermasalah adalah manajemen, bukan perusahaannya” menunjukkan adanya persepsi pekerja bahwa pelanggaran hak lahir dari tata kelola internal, bukan semata-mata dari desain korporasi. Dalam perspektif Lawrence Friedman, hal ini penting karena memperlihatkan bahwa efektivitas hukum tidak hanya ditentukan oleh substansi aturan, tetapi juga oleh struktur hukum internal, yaitu bagaimana kepatuhan normatif diterjemahkan dalam kebijakan operasional, pengelolaan SDM, *payroll system*, dan mekanisme penyelesaian keluhan pekerja di tingkat perusahaan.

---

<sup>34</sup> Tunggul M, “Ratusan Buruh Batam Gelar Aksi Di Depan PT ASL, Tuntut Penegakan K3 Dan Hapus Outsourcing,” *Batam Pos (Metropolis)*, 2025.

<sup>35</sup> Ratna Dewi and Jeklira Tampubolon, “Permasalahan Tanpa Solusi Tentang Buruknya Pengawasan Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Jurnal Global Ilmiah* 2, no. 11 (2025): 842–51, <https://doi.org/10.55324/jgi.v2i11.257>.

Untuk menilai efektivitas pelaksanaan pengaturan jam lembur menurut PP 35/2021 secara lebih komprehensif, pendekatan teoretik yang relevan digunakan adalah teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto yang dipadukan dengan teori sistem hukum Lawrence M. Friedman. Penggunaan dua pendekatan ini penting karena persoalan efektivitas hukum ketenagakerjaan tidak dapat dibaca secara tunggal dari kualitas norma, melainkan harus dianalisis melalui hubungan timbal balik antara substansi hukum, struktur penegakan hukum, dan kultur hukum yang berkembang dalam relasi industrial. Berdasarkan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, dari sisi substansi hukum, PP 35/2021 pada dasarnya telah memuat pengaturan mengenai batas maksimal kerja lembur, persyaratan persetujuan pekerja, serta kewajiban pembayaran upah lembur secara normatif. Akan tetapi, regulasi tersebut masih menyisakan ruang multitafsir, khususnya terkait validitas persetujuan pekerja dan jaminan perlindungan bagi pekerja yang menolak melaksanakan lembur. Dari sisi penegakan hukum, efektivitas perlindungan kerja lembur masih terkendala oleh lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan sehingga berbagai pelanggaran baru diketahui setelah berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial. Sementara itu, dari sisi budaya hukum, praktik lembur di lingkungan industri masih dipandang sebagai bentuk komitmen dan loyalitas kerja, yang pada akhirnya mendorong pekerja untuk menerima kerja lembur meskipun berpotensi mengabaikan ketentuan perlindungan hukum yang berlaku. Sedangkan Friedman menempatkan *legal substance*, *legal structure*, dan *legal culture* sebagai tiga komponen fundamental yang menentukan apakah suatu norma benar-benar bekerja dalam masyarakat. Jika dua teori ini dikombinasikan, terlihat bahwa problem utama pengaturan kerja lembur di Indonesia bukan terletak pada ketiadaan norma, melainkan pada kegagalan integrasi antara desain normatif, kapasitas penegakan, dan budaya kepatuhan industrial.

Dari aspek substansi hukum (*legal substance*), PP 35/2021 pada dasarnya telah membentuk kerangka normatif yang cukup progresif. Regulasi ini menetapkan batas maksimal lembur, mewajibkan persetujuan pekerja, mengatur kompensasi lembur, serta memberikan kewajiban pemenuhan kebutuhan dasar pekerja yang melakukan lembur dalam durasi tertentu. Dalam perspektif *rule-making*, substansi hukum tersebut relatif memadai sebagai dasar perlindungan normatif. Namun, efektivitas substansi hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma, melainkan oleh tingkat kejelasan, konsistensi, dan kemampuan norma menutup ruang penyimpangan.

Pada titik ini, PP 35/2021 masih menyisakan sejumlah kelemahan normatif. Pertama, frasa mengenai “persetujuan pekerja” belum dibangun dalam parameter yang substantif. Regulasi tidak menjelaskan bagaimana memastikan persetujuan diberikan secara bebas dari tekanan struktural. Dalam hubungan kerja yang hierarkis, persetujuan sangat rentan berubah menjadi formalitas administratif belaka. Pekerja dapat dianggap “setuju”, padahal secara sosiologis tidak memiliki ruang aman untuk menolak. Kedua, regulasi belum secara eksplisit mengatur mekanisme perlindungan terhadap pekerja yang menolak lembur secara sah. Tidak ada norma yang secara tegas melarang tindakan retaliasi berupa diskriminasi penilaian kinerja, marginalisasi kerja, mutasi tidak proporsional, atau non-renewal kontrak karena

penolakan lembur. Ketiga, terdapat ruang multitafsir dalam perhitungan komponen upah lembur, terutama pada struktur pengupahan modern yang kompleks. SIP Law Firm menegaskan bahwa sengketa lembur dalam praktik sering muncul bukan hanya karena upah lembur tidak dibayar, tetapi juga karena dasar penghitungan upah yang tidak sesuai dengan komponen penghasilan yang semestinya diperhitungkan. Dengan demikian, secara substansi hukum, PP 35/2021 telah menyediakan kerangka normatif, tetapi belum sepenuhnya membangun norma yang *closed-textured* dan tahan terhadap manipulasi interpretasi.

Dari aspek struktur hukum (*legal structure*), problem terbesar efektivitas hukum lembur terletak pada lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengawas ketenagakerjaan memegang posisi sentral sebagai instrumen negara untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap norma kerja, termasuk jam kerja dan pembayaran upah lembur. Akan tetapi, secara empiris kapasitas pengawasan masih jauh dari ideal. Jumlah pengawas yang terbatas, luasnya cakupan wilayah industri, tingginya jumlah perusahaan, dan keterbatasan sarana pemeriksaan membuat pengawasan sering bersifat administratif dan reaktif, bukan preventif serta substantif. Negara pada akhirnya lebih banyak hadir setelah konflik industrial muncul ke ruang publik, bukan hadir sejak awal untuk mencegah terjadinya pelanggaran.

Kasus PT Esun memperlihatkan dengan terang kegagalan struktur hukum ini. Jika benar pekerja telah melakukan lembur secara berkala tanpa pembayaran sesuai kesepakatan, maka pelanggaran tersebut semestinya dapat terdeteksi melalui mekanisme pengawasan internal perusahaan maupun pengawasan eksternal oleh negara sebelum berkembang menjadi demonstrasi terbuka. Fakta bahwa persoalan baru mencuat melalui aksi kolektif pekerja menunjukkan adanya *regulatory enforcement gap*, yaitu kesenjangan antara norma yang berlaku dengan kapasitas penegakan norma. Dalam perspektif Soerjono Soekanto, hal ini juga berkaitan dengan faktor sarana dan fasilitas hukum. Pengawasan yang lemah bukan hanya masalah personel, tetapi juga persoalan sistem monitoring, akses data jam kerja, digitalisasi pelaporan lembur, dan mekanisme audit kepatuhan perusahaan yang belum terintegrasi secara efektif.

Dari aspek kultur hukum (*legal culture*), efektivitas PP 35/2021 menghadapi hambatan yang bahkan lebih kompleks. Kultur hukum menyangkut bagaimana norma dipahami, diterima, dan dijalankan oleh subjek hukum. Dalam konteks hubungan industrial Indonesia, masih terdapat kultur yang menormalisasi lembur sebagai bentuk loyalitas dan dedikasi kerja. Pada banyak sektor manufaktur, pekerja yang bersedia lembur dipersepsikan sebagai pekerja yang disiplin, produktif, dan berkomitmen tinggi, sementara pekerja yang menolak lembur kerap dipandang kurang kooperatif. Kultur ini secara tidak langsung menciptakan tekanan sosial dan psikologis yang mengikis kebebasan pekerja dalam memberikan persetujuan lembur. Persetujuan yang seharusnya berbasis kehendak bebas berubah menjadi persetujuan yang dibentuk oleh norma sosial perusahaan.

Di sisi lain, kesadaran hukum pekerja mengenai hak lembur juga belum sepenuhnya kuat. Banyak pekerja memahami lembur hanya sebagai kesempatan memperoleh tambahan

penghasilan, bukan sebagai hak normatif yang memiliki parameter legal tertentu, termasuk batas maksimal durasi, kewajiban persetujuan, dan formula pengupahan. Kondisi ini membuat pelanggaran sering tidak segera direspons melalui mekanisme hukum, tetapi dipendam hingga mencapai titik akumulasi ketidakpuasan yang meledak dalam bentuk aksi demonstrasi, sebagaimana terlihat pada kasus PT Esun.<sup>36</sup> Dalam kerangka Friedman, kondisi ini menunjukkan kultur hukum pekerja masih berada pada level *reactive legal consciousness*, belum menjadi *rights-based legal consciousness* yang proaktif menuntut pemenuhan hak sejak awal pelanggaran terjadi.

Berdasarkan analisis tersebut, terdapat setidaknya tiga faktor utama yang menghambat efektivitas pengaturan jam lembur menurut PP 35/2021. Pertama, lemahnya pengawasan. Norma hukum yang baik tidak akan efektif apabila tidak dibarengi sistem pengawasan yang kuat, independen, dan berorientasi substantif. Selama pengawasan masih bergantung pada aduan dan bersifat reaktif, pelanggaran lembur akan terus terjadi dalam ruang-ruang kerja yang tertutup dari pengamatan publik. Kedua, ketimpangan relasi kerja. Hubungan industrial yang asimetris membuat pekerja sering tidak memiliki ruang aman untuk menolak lembur, mempertanyakan penghitungan upah, atau mengadakan pelanggaran. Ketergantungan ekonomi terhadap pekerjaan menjadikan banyak pekerja memilih diam demi mempertahankan sumber penghidupan. Ketiga, minimnya akses pengaduan yang aman dan efektif. Secara formal kanal pengaduan memang tersedia, tetapi secara praktis banyak pekerja menghadapi hambatan berupa ketakutan retaliasi, proses birokratis yang panjang, serta ketidakpastian tindak lanjut atas laporan yang disampaikan.

Kasus PT Esun menjadi ilustrasi konkret bahwa ketika substansi hukum tidak ditopang oleh struktur pengawasan yang kuat dan kultur hukum yang berorientasi pada kepatuhan, norma perlindungan kerja lembur akan kehilangan daya kerjanya. Hak normatif pekerja atas upah lembur tidak otomatis terjamin hanya karena telah diatur dalam regulasi. Sebaliknya, tanpa sistem pengawasan yang efektif, keseimbangan relasi industrial yang lebih adil, dan akses pengaduan yang benar-benar aman bagi pekerja, hukum berisiko hanya menjadi *symbolic law*—hadir dalam teks, tetapi lemah dalam realitas. Oleh karena itu, penguatan efektivitas PP 35/2021 ke depan harus diarahkan pada reformasi pengawasan ketenagakerjaan, digitalisasi monitoring jam kerja dan lembur, penguatan mekanisme *whistleblowing* yang melindungi pekerja dari retaliasi, serta pembangunan kultur kepatuhan industrial yang menempatkan pemenuhan hak pekerja sebagai bagian integral dari tata kelola perusahaan yang sehat. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap kerja lembur tidak berhenti sebagai konstruksi normatif, tetapi benar-benar bertransformasi menjadi perlindungan substantif yang hidup dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

Berdasarkan analisis teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto dan teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, dapat diketahui bahwa rendahnya efektivitas perlindungan

---

<sup>36</sup> Siti Fara Maulidiyah Rachman, Muh. Ali Masnun, and Widari Azhar Syaputri, "Overtime Regulation and Contract Workers: A Philosophical Reflection on Justice and Legal Protection in Indonesian Labour Practice," *NOVUM: Jurnal Hukum* 12, no. 4 (2025), <https://doi.org/10.2674/novum.v12i4.75836>.

hukum kerja lembur di Kota Batam tidak disebabkan oleh ketiadaan regulasi, melainkan oleh lemahnya integrasi antara substansi hukum, struktur pengawasan, dan budaya kepatuhan industrial. Dengan demikian, problem utama perlindungan kerja lembur di Indonesia terletak pada persoalan *enforcement* dan *legal culture*, bukan semata pada desain normatif regulasi.

#### 4. PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan kerja lembur dalam PP 35/2021 secara normatif telah mengatur pembatasan jam lembur, persetujuan pekerja, dan kewajiban pembayaran upah lembur sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja. Namun, implementasinya dalam hubungan industrial di Kota Batam masih belum efektif akibat lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, ketimpangan posisi tawar pekerja, serta kultur industrial yang menormalisasi lembur sebagai bagian dari target produktivitas perusahaan. Berdasarkan analisis teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto dan teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, penelitian ini menemukan bahwa problem utama perlindungan kerja lembur di Indonesia tidak terletak pada ketiadaan regulasi, melainkan pada lemahnya integrasi antara substansi hukum, struktur pengawasan, dan budaya kepatuhan dalam hubungan industrial (*enforcement-oriented labour governance*). Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan integratif teori Soerjono Soekanto dan Lawrence Friedman untuk menganalisis efektivitas perlindungan kerja lembur dalam konteks kawasan industri manufaktur di Kota Batam. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan ketenagakerjaan, penegasan perlindungan terhadap pekerja yang menolak lembur, serta pembangunan kultur hubungan industrial yang lebih berorientasi pada prinsip *decent work* dan perlindungan substantif terhadap hak pekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Zoe. "A Structural Approach to Labour Law." *Cambridge Journal of Economics* 46, no. 3 (2022): 447–63. <https://doi.org/10.1093/cje/beac008>.
- Ahadi, Lalu M. Alwin. "Efektivitas Hukum Dalam Perspektif Filsafat Hukum: Relasi Urgensi Sosialisasi Terhadap Eksistensi Produk Hukum." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 110–27. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4965>.
- Batam, BP. "Peran Strategis BP Batam Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi." BP Batam, 2024.
- Dewi, Ratna, and Jeklira Tampubolon. "Permasalahan Tanpa Solusi Tentang Buruknya Pengawasan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Global Ilmiah* 2, no. 11 (2025): 842–51. <https://doi.org/10.55324/jgi.v2i11.257>.
- Febrianti, Lidia, Thamrin Sambah, and Puti Mayang Seruni. "Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023." *Jurnal USM Law Review* 6, no. 3 (2023). <https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.7965>.
- Firm, SIP Law. "Regulasi Mengenai Upah Lembur Dan Jam Kerja Ekstra." *SIP Law Firm*, 2024.
- Gabriel, Gabriel. "Karyawan PT Esun Demo Tuntut Bayaran Upah Lembur." *Batam Pos (Metropolis)*. September 2025.

- Hakim, Syerrin, and Imam Haryanto. "Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Jurnal Usm Law Review* 6, no. 2 (2023): 812. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>.
- Kusumawati, Mustika Prabaningrum. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 11, no. 2 (2024): 216–225. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.10915>.
- M, Tunggul. "Ratusan Buruh Batam Gelar Aksi Di Depan PT ASL, Tuntut Penegakan K3 Dan Hapus Outsourcing." *Batam Pos (Metropolis)*. 2025.
- Maretta, Rezi. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Y Rubber Tahun 2024." Universitas Jambi, 2025.
- Muammar, Muammar, and Iqbal Taufik. "Quo Vadis Penelitian Hukum: Sebuah Jalan Meluruskan Miskonsepsi Kecenderungan Arah Penelitian Hukum." *Jurnal USM Law Review* 7, no. 2 (2024). <https://doi.org/10.26623/julr.v7i2.7917>.
- Nelson, Alden, Adeline Oktalia, Lia Willyanto, and Monica Ella. "Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 16, no. 1 (2023): 181–89. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1>.
- Nuriskia, Centia Sabrina, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja." *USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 678–692. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.
- Pangestika, Mety Widya. "Implementasi Perlindungan Hukum Waktu Lembur Tenaga Kerja PT Hwaseung Indonesia." Universitas Islam Sultan Agung, 2021.
- Prasetyo, Puji Hendro, Endah Pujiastuti, and Tri Mulyani. "Peran Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial." *Semarang Law Review* 4, no. 2 (2023): 1–13. <https://doi.org/10.26623/slr.v4i2.7474>.
- Pratama, Lazuardi. "Politik Hukum UU Ketenagakerjaan Sebelum Dan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Pengujian Formil UU Cipta Kerja Perkara 91/PUU-XVIII/2020." *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 9, no. 5 (2022). <https://doi.org/10.31604/justitia.v9i5.2700-2716>.
- Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil." *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.
- Putri, Dewa Ayu Sandira, and Taupiqqurrahman Taupiqqurrahman. "Akibat Hukum Undue Influence Terhadap Pembatalan Perjanjian Ditinjau Dari Asas Keseimbangan." *Jurnal Usm Law Review* 6, no. 2 (2023): 766–82. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7306>.
- Rachman, Siti Fara Maulidiyah, Muh. Ali Masnun, and Widari Azhar Syaputri. "Overtime Regulation and Contract Workers: A Philosophical Reflection on Justice and Legal Protection in Indonesian Labour Practice." *NOVUM: Jurnal Hukum* 12, no. 4 (2025). <https://doi.org/10.2674/novum.v12i4.75836>.
- Rahmawati, Anisa, Bachtiar Chahyadhi, and Tutug Bolet Atmojo. "Hubungan Kebisingan Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Spinning Di PT Pamor Spinning Mills." *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 11, no. 6 (2023): 584–91. <https://doi.org/10.14710/jkm.v11i6.38938>.
- Ramadhona, Ana. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan." Universitas Islam Sultan Agung, 2023.

- Rasib, Amir Hamzah Abdul, and M Musazali. "Understanding of Non-Value-Added Overtime in Manufacturing Operations." In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 988, 2020. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/988/1/012116>.
- Rochadi, AF. Sigit, Adilita Pramanti, and Angga Sulaiman. *Hubungan Industrial Era Demokrasi*. 1st ed. DKI Jakarta: Pensil 324, 2020.
- Sari, I Gusti Ayu Agung Kaniaka, and Putri Triari Dwijayanthi. "Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Lembur Kepada Pekerja Outsourcing." *Jurnal Kertha Desa* 14, no. 1 (2026): 27–40.
- Suganda, Rangga. "Metode Pendekatan Yuridis Dalam Memahami Sistem Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (2022): 2859–2866. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6485>.
- Sumarna, Dadang, and Ayyub Kadriah. "Penelitian Kualitatif Terhadap Hukum Empiris." *Jurnal Penelitian Serambi Hukum* 16, no. 2 (2023): 101–13. <https://doi.org/10.59582/sh.v16i02.730>.
- WageIndicator. "Upah Lembur Dan Perhitungan Upah Lembur." WageIndicator.org, 2026.
- Widodo, S. "Karyawan PT Esun Demo Tuntut Bayaran Upah Lembur." *Batam Pos*. September 2025.
- Wijaya, Agus, Solechan Solechan, and Suhartoyo Suhartoyo. "Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja." *Diponegoro Law Journal* 11, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.14710/dlj.2022.33437>.