**PERLINDUNGAN HUKUM PERDATA BAGI PEKERJA YANG TETAP BEKERJA PADA HARI LIBUR KERJA NASIONAL**

****

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Hukum**

**Oleh :**

**ADELIA PRATIWI**

**NPM 5121600008**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2025**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**PERLINDUNGAN HUKUM PERDATA BAGI PEKERJA YANG TETAP BEKERJA PADA HARI LIBUR KERJA NASIONAL**

# ADELIA PRATIWI

# NPM 5121600008

Telah Diperiksa dan Disetujui

oleh Dosen Pembimbing

A document with signature and a stamp

AI-generated content may be incorrect.**PENGESAHAN**

**PERLINDUNGAN HUKUM PERDATA BAGI PEKERJA YANG TETAP BEKERJA PADA HARI LIBUR KERJA NASIONAL**

# ADELIA PRATIWI

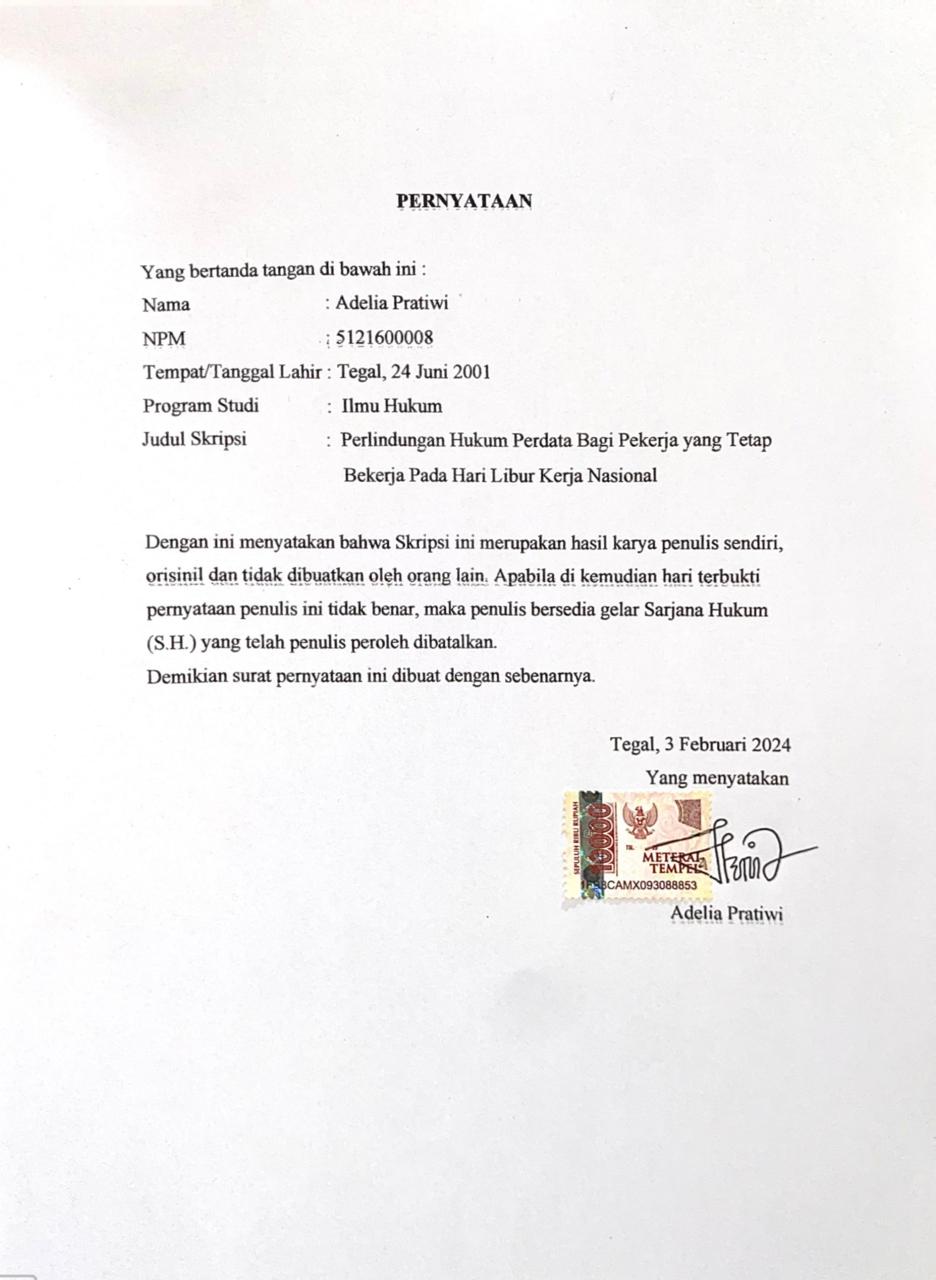
# NPM 5121600008

Telah Diperiksa dan Disahkan oleh

Tegal, 31 Januari 2025

A close-up of a document

AI-generated content may be incorrect.

**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adelia Pratiwi

NPM : 5121600008

Tempat/Tanggal Lahir : Tegal, 24 Juni 2001

Program Studi : Ilmu Hukum

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Perdata Bagi Pekerja yang Tetap Bekerja Pada Hari Libur Kerja Nasional

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan penulis ini tidak benar, maka penulis bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H.) yang telah penulis peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

**ABSTRAK**

Indonesia sebagai negara hukum menjamin hak-hak pekerja, termasuk perlindungan hukum pada hari libur nasional. Namun, masih terdapat tantangan dalam implementasinya, terutama dalam pemberian kompensasi dan penegakan aturan. Situasi ini menimbulkan kesenjangan antara regulasi dan praktik yang memerlukan kajian mendalam.

Penelitian ini bertujuan: (1) Menganalisis perlindungan hukum perdata bagi pekerja yang bekerja pada hari libur nasional. (2) Mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kepustakaan *(Library Research)*, sekaligus penelitian lapangan *(Field Research)* dengan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka, wawancara, dan observasi, dianalisis secara kualitatif untuk memberikan gambaran holistik terkait perlindungan pekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan perlindungan hukum perdata bagi pekerja yang bekerja pada hari libur nasional telah diatur dalam berbagai peraturan, termasuk UU Ketenagakerjaan dan PP terkait. Namun, implementasi masih menghadapi tantangan seperti kurangnya kesadaran perusahaan dan pekerja terhadap hak dan kewajiban mereka. Sistem kompensasi yang ada perlu diperkuat agar lebih adil dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa, akademisi, praktisi, dan semua pihak yang membutuhkan, khususnya di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.

**Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak Pekerja, Hari Libur Kerja Nasional.**

***ABSTRACT***

*Indonesia as a country of law guarantees workers' rights, including legal protection on national holidays. However, there are still challenges in its implementation, especially in the provision of compensation and enforcement of rules. This situation creates a gap between regulation and practice that requires in-depth study.*

*This study aims to: (1) Analyze civil law protection for workers who work on national holidays. (2) Evaluate the compensation system applied.*

*This type of research includes library research, as well as field research with a normative juridical approach. Data collection techniques through literature studies, interviews, and observations, are analyzed qualitatively to provide a holistic picture related to worker protection.*

*The results of this study show that civil law protection for workers who work on national holidays has been regulated in various regulations, including the Labor Law and related PP. However, implementation still faces challenges such as a lack of awareness of companies and workers about their rights and obligations. The existing compensation system needs to be strengthened to be fairer and more efficient.*

*Based on the results of this research, it is hoped that it can be a source of information and input for students, academics, practitioners, and all parties in need, especially within the Faculty of Law, Pancasakti Tegal University.*

***Keywords: Legal Protection, Workers' Rights, National Working Holidays.***

**HALAMAN MOTTO**

*“Keadilan tidak mengenal Hari Libur”*

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebaikan”.*

(Q.S. An-Nahl: 90)

**PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur yang mendalam kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, kasih, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan penuh rasa hormat dan cinta, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

* Bapak dan Ibu Tercinta

Sosok luar biasa yang selalu menjadi pilar utama dalam setiap langkah hidup penulis. Terima kasih atas cinta tanpa syarat, doa-doa tulus, dan pengorbanan yang tiada henti untuk kebahagiaan serta keberhasilan penulis. Keberadaan dan dukungan kalian adalah kekuatan terbesar dalam menyelesaikan skripsi ini.

* Keluarga Tercinta

Untuk semua anggota keluarga yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat di setiap proses perjalanan ini. Kehangatan dan dukungan kalian menjadi pelita yang menerangi langkah penulis.

* Teman-teman Terbaik

Rekan seperjuangan (Milla, Devi, Laila, Ica, Seilanopa) yang telah berbagi tawa, canda, dan perjuangan selama masa studi. Terima kasih atas dukungan moral, semangat, dan kebersamaan yang tak tergantikan. Kalian adalah bagian dari cerita indah yang mengiringi perjalanan akademik ini.

* Dosen Pembimbing dan Civitas Akademika

Terima kasih atas ilmu, bimbingan, dan dedikasi yang telah diberikan selama masa perkuliahan dan penulisan skripsi ini. Semua nasihat dan arahan dari para dosen sangat berarti bagi perjalanan penulis.

Semoga skripsi ini dapat menjadi persembahan kecil yang bermakna, serta memberikan manfaat bagi semua yang membaca dan menggunakannya.

**KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah Swt., *alhamdulillah* penyusunan skripsi ini dapat selesai. Dengan skripsi ini pula penulis dapat menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Rasulullah Saw. yang membawa rahmat sekalian alam.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak yang kepadanya patut diucapkan terima kasih. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Taufiqullah, M.Hum selaku Rektor Universitas Pancasakti Tegal
2. Bapak Dr. Kus Rizkianto, S.H., M.H selaku Plt. Dekan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal
3. Ibu Dr. Soesi Idayanti S.H., M.H selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal).
4. Ibu Fajar Dian Aryani selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal
5. Nama Dosen yang Menjabat (Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal
6. Nama Dosen yang Menjabat (Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal).
7. Bapak Dr. Sugiyanto, S.H., M.Si selaku Dosen Pembimbing I, Bapak Muhammad Wildan S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan pada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap dosen Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan pada penulis sehingga bisa menyelesaikan studi Strata 1. Mudah-mudahan mendapatkan balasan dari Allah Swt. sebagai amal shalih.
9. Segenap pegawai administrasi/karyawan Universitas Pancasakti Tegal khususnya di Fakultas Hukum yang telah memberikan layanan akademik dengan sabar dan dan ramah.
10. Orang tua, serta saudara-saudara penulis yang memberikan dorongan moriil pada penulis dalam menempuh studi.
11. Kawan-kawan penulis, dan semua pihak yang memberikan motivasi dalam menempuh studi maupun dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah Swt. membalas semua amal kebaikan mereka dengan balasan yang lebih dari yang mereka berikan kepada penulis. Akhirnya hanya kepada Allah Swt. penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi pembaca umumnya.

Tegal, 3 Februari 2025

**Penulis**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Adelia Pratiwi

NPM : 5121600008

Tempat/Tanggal Lahir : Tegal, 24 Juni 2001

Program Studi : Ilmu Hukum

Alamat : Jl Merak, Desa Jatirawa, Kec. Tarub, Kab. Tegal

Riwayat Pendidikan :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Sekolah | Tahun Masuk | Tahun Lulus |
| 1 | MI AL Ikhsaniyah Jatirawa | 2007 | 2013 |
| 2 | SMP Negeri 5 Adiwerna | 2013 | 2016 |
| 3 | SMK Negeri 1 Slawi | 2016 | 2019 |
| 4 | S1 Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal | 2021 | 2025 |

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya,

Tegal, 3 Februari 2025

Hormat saya,

Adelia Pratiwi

**DAFTAR ISI**

**COVER i**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ii**

**PENGESAHAN iii**

**PERNYATAAN iv**

**ABSTRAK v**

***ABSTRACT* vi**

**MOTTO vii**

**PERSEMBAHAN viii**

**KATA PENGANTAR ix**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP xi**

**DAFTAR ISI xii**

**BAB I 1**

**PENDAHULUAN 1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 13

C. Tujuan Penelitian 14

D. Urgensi Penelitian 14

E. Tinjauan Pustaka 16

F. Metode Penelitian 18

G. Sistematika Laporan 20

H. Jadwal Penelitian 21

**BAB II 22**

**TINJAUAN KONSEPTUAL 22**

A. Perlindungan Hukum Perdata 22

B. Tinjauan Umum Terkait Hak Pekerja yang Tetap Bekerja Pada Hari Libur Kerja Nasional 24

1. Regulasi terkait dengan ketenagakerjaan dan hari libur dari kajian 24

2. Prestasi dan Imbalan Kerja 52

**BAB III 56**

**PEMBAHASAN 56**

A. Perlindungan Hukum Perdata Bagi Pekerja yang Tetap Bekerja Pada Hari Libur Kerja Nasional 56

B. Penerapan Kompensasi yang Diterima Pekerja yang Tetap Bekerja Pada Hari Libur Kerja Nasional 64

**BAB IV 72**

**PENUTUP 72**

A. Kesimpulan 72

B. Saran 73

**DAFTAR PUSTAKA 75**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Semua peraturan perundang-undangan di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Dua pasal yang sangat relevan dengan pokok bahasan penelitian ini adalah Pasal 1 Ayat 3 dan Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

"Negara Indonesia adalah negara hukum," demikian bunyi Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam teks tersebut ditegaskan tentang perlunya mendasarkan semua program dan kegiatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah perlindungan hak-hak pekerja, khususnya hak atas perlakuan yang sama ketika bekerja pada hari libur nasional. Tujuan hukum perlindungan pekerja adalah untuk menegakkan hak asasi manusia sekaligus memajukan kesejahteraan sosial.

Sebagaimana yang tercantum dalam "Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Sesuai dengan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara kita, karyawan yang masuk kerja pada hari libur nasional berhak atas perlindungan hukum dan remunerasi, demikian bunyi pasal tersebut. Dalam hal ini, karyawan yang

bekerja pada hari libur nasional berhak atas kompensasi dan perlindungan hukum yang adil.

Kompensasi merupakan cara bagi perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya betapa perusahaan menghargai komitmen dan kerja keras mereka. Kompensasi dapat berupa uang tunai, produk, atau layanan. Peran manajemen sumber daya manusia, yang mencakup memberikan berbagai penghargaan kepada pekerja individu dalam upaya untuk mengakui upaya mereka dan meningkatkan antusiasme di tempat kerja, termasuk pembayaran kompenasasi ini.[[1]](#footnote-1)

Perlindungan hukum bagi pekerja berkaitan dengan kerjanjian kerja dan diperlukan untuk menjamin keselamatan pekerja dan perlindungan hukum di tempat kerja. Menurut Pasal 1320 KUHPerdata (KUHPerdata), ada beberapa indikator keabsahan suatu perjanjian: kesepakatan, kemampuan orang membuat kesepakatan, kejelasan pokok, dan alasan sah. Ini adalah prinsip perjanjian. Ini adalah aturan dasar yang menentukan apakah suatu kontrak dapat ditegakkan dalam hukum perdata.

Konsensualisme menyatakan bahwa jika dua belah pihak telah menyelesaikan suatu tugas tertentu tanpa perlu mengikuti prosedur formal tertentu, maka hal itu dianggap sah dan dapat diterima. Menurut “Pasal 1338 ayat (1), Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku bagi hukum pembuatnya." Dikatakan dalam bagian ini bahwa semua transaksi yang dapat dilakukan secara sah harus dilakukan dengan disiplin. Hal ini menjelaskan hukum kepada semua pihak yang terlibat dalam perjalanan, termasuk mereka yang terlibat dalam hubungan kerja.

Bagi pekerja yang tetap bekerja pada hari libur nasional, landasan hukum ini sangat penting. Penerapan *Asas Pacta Sunt Servanda* dan *Konsensualisme* memberikan landasan hukum yang kuat bagi karyawan untuk mempertahankan hak-haknya dan menjamin ditegakkannya ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja.

Ada pula undang-undang yang berasal dari zaman kolonial Belanda dan berkaitan dengan undang-undang saat ini. “Pasal II Ketentuan Peralihan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa segala bentuk hukum nasional dan peraturan-undangan yang ada tetap berlaku sampai dengan dikeluarkannya undang-undang baru untuk mengubahnya.” Hal ini menggambarkan adanya kesinambungan hukum, di mana peraturan perundang-undangan terdahulu tetap ditegakkan, sehingga meningkatkan kepastian hukum masyarakat. Dalam situasi ini, gagasan *Lex Posterior Derogat Legi Priori* menjadi krusial. Dalam perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada hari libur kerja nasional, prinsip ini memberikan kerangka hukum yang stabil, di mana pekerja dapat mengandalkan hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian yang ada meskipun ada kemungkinan adanya perubahan peraturan di masa depan.

Penting untuk memahami kerangka hukum yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya mereka yang tetap bekerja pada hari libur nasional. Salah satu landasan hukum yang mendasar adalah “Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang mengatur tentang Hierarki Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia yang meliputi : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah Provinsi, dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.”

Kejelasan hukum dan konsistensi hukum dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan dijamin oleh peraturan ini. Dalam hal perlindungan hak-hak mereka, hal ini juga menjadi dasar hukum yang kuat bagi pegawai yang bekerja pada hari libur nasional.

Undang-undang pertama yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia pasca kemerdekaan adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Pada tahun 1997, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan mulai berlaku. Namun, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tersebut dihentikan karena tanggapan masyarakat yang kurang baik. Semua peraturan tersebut pada akhirnya digantikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[[2]](#footnote-2)

Selain itu, sebagai bagian dari Omnibus Law, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja untuk melindungi pekerja dan menciptakan lapangan kerja yang lebih baik, tetapi terdapat perdebatan mengenai hak-hak pekerja. Atas dasar kebutuhan yang mendesak, Presiden Joko Widodo menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (PERPPU Cipta Kerja). PERPPU ini diterbitkan sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perlu disempurnakan. PERPPU ini hanya bersifat sementara, dan untuk menjadikannya undang-undang, pemerintah harus mengajukan Rancangan Undang-Undang kepada DPR. PERPPU Cipta Kerja yang mengutamakan perlindungan hak-hak pekerja dan adaptasi terhadap tuntutan pasar kerja yang dinamis ini resmi diundangkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 setelah mendapat persetujuan DPR[[3]](#footnote-3)UU Cipta Kerja bertujuan untuk meningkatkan iklim investasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui pengaturan berbagai aspek ketenagakerjaan. Dalam perlindungan bagi pekerja, undang-undang ini mencakup beberapa ketentuan penting, seperti:

1. Pengaturan Jam Kerja dan Libur : Undang-undang ini menegaskan hak-hak pekerja berkaitan dengan jam kerja, termasuk ketentuan tentang pekerjaan di hari libur. Berdasarkan peraturan perundang-undangan, karyawan yang melaksanakan tugasnya pada hari libur berhak mendapatkan gaji tertentu.
2. Perjanjian Kerja : Undang-undang ini menekankan pentingnya transparansi dan kejelasan dalam perjanjian kerja, di mana setiap hak dan kewajiban pekerja harus dinyatakan secara eksplisit. Hal ini bertujuan untuk memberikan kejelasan hukum kepada pekerja, khususnya dalam situasi yang berpotensi merugikan pekerja.
3. Resolusi Konflik: Undang-Undang Cipta Kerja juga menetapkan cara untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, yang memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengklaim hak-hak mereka jika ada pelanggaran, termasuk yang berkaitan dengan pekerjaan di hari libur.
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Peraturan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja menjadi prioritas untuk memastikan bahwa karyawan yang bekerja pada hari libur dilindungi secara memadai..

Dengan fokus pada peningkatan perlindungan pekerja, UU Cipta Kerja memberikan landasan hukum yang kuat untuk melindungi pekerja yang tetap bekerja pada hari libur nasional. Perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya yang tetap bekerja pada hari libur nasional, sangat penting untuk menjaga hak dan kesejahteraan pekerja Indonesia. Salah satu undang-undang yang terkait erat dengan UU Cipta Kerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..[[4]](#footnote-4)

Berdasarkan pembahasan diatas,  pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu bentuk hubungan antara perusahaan dan karyawan. Sebagai kompensasi atas kerja kerasnya, karyawan akan dibayar sesuai dengan ketentuan kontrak antara kedua belah pihak, yang akan didasarkan pada jenis profesi.[[5]](#footnote-5)

Sementara itu, “UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja sebagai seseorang yang bekerja dengan memperoleh penghasilan atau imbalan dalam bentuk apa pun” pada Pasal 1 ayat 4. Kehadiran karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlanjutan dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu hasil kinerja karyawan akan berdampak signifikan terhadap pertumbuhan dan kemajuan perusahaan.

Kinerja dapat dipahami sebagai suatu proses atau hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dan melibatkan berbagai langkah serta pertimbangan yang harus dilakukan untuk mencapainya. Tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan pertumbuhan dan keberhasilan suatu perusahaan.[[6]](#footnote-6)

Peran kinerja karyawan sangatlah vital, namun dalam melaksanakan tugas mereka, sering kali menghadapi berbagai situasi termasuk kewajiban ketika diharuskan tetap bekerja pada hari libur nasional. Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur hak libur nasional dan memberikan perlindungan bagi pekerja. Namun kenyataannya, banyak pekerja yang tetap diwajibkan untuk bekerja pada hari-hari tersebut baik karena kebutuhan perusahaan maupun keadaan darurat yang mendesak.

Ada berbagai jenis perjanjian kerja yang perlu dipahami dalam pelaksanaannya.”Menurut Pasal 1601 KUH Perdata, terdapat tiga macam perjanjian kerja, yaitu :Perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, di mana salah satu pihak meminta pihak lain untuk menyelesaikan pekerjaan spesifik dengan imbalan upah, Perjanjian pemborongan pekerjaan, di mana satu pihak (pemborong) berjanji untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak lain, Perjanjian perburuhan, di mana seorang buruh setuju untuk bekerja di bawah perintah majikan dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah sebagai imbalannya.”

Selain itu, ada dua jenis perjanjian kerja yang dibedakan berdasarkan jangka waktunya, yaitu: 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebagaimana diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), "sebagaimana diatur dalam Pasal 1603q ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa hubungan kerja dianggap berlaku untuk waktu tertentu, apabila jangka waktu tersebut tidak ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau kebiasaan pengusaha”. Demikian pula PKWTT diatur dalam Pasal 57 ayat (2) KUH Perdata.[[7]](#footnote-7)

Banyak perusahaan di Indonesia memutuskan untuk memberikan kontrak kerja waktu tertentu kepada para pekerjanya. Pengaturan ini dianggap lebih menguntungkan bagi perusahaan daripada perjanjian kerja tanpa batas waktu. Di sisi lain, penerapan perjanjian kerja waktu tertentu membuat banyak karyawan merasa dirugikan. Beberapa perusahaan diduga menyalahgunakan sistem ini untuk kepentingan pribadi dengan mengorbankan kesejahteraan pekerjanya. Kenyataannya, beberapa perusahaan mengabaikan ketentuan UU Ketenagakerjaan..[[8]](#footnote-8)

Pengusaha diperbolehkan untuk mempekerjakan karyawan pada hari libur nasional, namun terdapat ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi terkait hal tersebut. Aturan mengenai pekerja pada hari libur resmi diatur dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ini, Pasal 79 mengatur tentang jam kerja dan hak-hak pekerja yang bekerja pada hari libur. Berikut ini adalah isi pasal tersebut :

1. “Pasal 79 ayat 1 menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya satu (1) hari dalam seminggu.”

2. “Pekerja/buruh yang bekerja pada hari libur berhak memperoleh upah sebesar dua (dua) kali upah sejam, demikian bunyi Pasal 79 ayat 2.”

Pasal ini menegaskan bahwa pekerja yang diminta untuk tetap bekerja pada hari libur nasional seharusnya mendapatkan kompensasi yang lebih besar, sehingga memastikan perlindungan hukum yang tegas bagi hak-hak mereka. Dijelaskan bahwa pengusaha diperbolehkan untuk mempekerjakan pekerja pada hari libur nasional jika jenis pekerjaan tersebut memang membutuhkan kelangsungan atau harus diselesaikan tanpa henti. Hal ini juga bisa dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama antara karyawan dan pengusaha.[[9]](#footnote-9)

Isu perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja pada hari libur nasional semakin penting untuk dikaji. Banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya secara penuh, seperti upah lembur atau kompensasi yang layak, yang berujung pada ketidakpuasan dan penurunan kesejahteraan.

Ketua Umum Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (Aspek) Mirah Sumirat menyatakan, perhitungan upah lembur pada hari libur nasional sudah memiliki ketentuan regulasi sebagaimana tercantum dalam bagian keempat “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Ketenagakerjaan, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja”.[[10]](#footnote-10)

Untuk menjamin hak-hak mereka ditegakkan, karyawan yang bekerja pada hari libur nasional harus memiliki perlindungan hukum perdata. Perlindungan ini mencakup kemampuan untuk mengganti atau menjadwalkan ulang hari libur selain kompensasi moneter yang biasa diberikan kepada karyawan yang bekerja pada hari libur nasional. Selain berhak mendapatkan gaji, mereka yang bekerja pada hari libur nasional dapat memilih untuk mengganti waktu liburan mereka. Karena fleksibilitas yang ditawarkan metode ini, karyawan dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka dan menikmati waktu liburan mereka. Dengan demikian, menetapkan sistem shift liburan dalam kebijakan perusahaan sangat penting untuk membuat karyawan merasa dihargai dan terlindungi. Karena pemberi kerja tetap diharuskan membayar upah lembur meskipun hari libur telah dipindah, maka manajemen perusahaan tidak boleh memindahkan hari libur nasional ke hari lain untuk memperpanjang waktu istirahat mingguan sambil dan tidak boleh mengabaikan persyaratan ini. Pekerja tetap memiliki hak untuk tetap menerima upah lembur yang menjadi hak mereka jika praktik ini terus berlanjut dalam jangka waktu yang lama. Pekerja dapat mengajukan tuntutan jika haknya tidak dipenuhi dengan menggunakan prosedur penyelesaian sengketa UU PPHI, yang meliputi mediasi, pembicaraan bipartit, dan litigasi Pengadilan Hubungan Industrial. Pada hakikatnya, hari libur nasional menentukan kelayakan pekerja untuk mendapatkan kompensasi lembur. Pekerja berhak atas kompensasi lembur jika mereka harus bekerja pada hari libur..

Pekerja berhak atas cuti bersama dan satu libur pada hari besar atau hari libur nasional, sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah. Tugas-tugas tertentu, seperti pemindahan hari libur, mungkin tetap perlu diselesaikan pada hari libur nasional. Dalam kasus ini, perusahaan dapat mengganti cuti tambahan atau membayar sesuai dengan kebijakan perusahaan atau perjanjian kerja untuk hari libur tersebut. Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengamanatkan pemberi kerja untuk membayar upah lembur dengan pembatasan tertentu, mengatur ketentuan ini. Pekerjaan yang harus dilaksanakan secara terus-menerus, termasuk pada hari libur nasional, diatur secara rinci dalam “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003. Peraturan ini mengatur jenis dan sifat pekerjaan yang harus tetap dilaksanakan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 yang meliputi berbagai sektor pekerjaan tertentu. Pekerjaan tersebut diantaranya : Pekerjaan di bidang jasa kesehatan; Pekerjaan di bidang jasa transportasi; Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi; Pekerjaan di bidang usaha pariwisata; Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi; Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi; Pekerjaan di pasar swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya; Pekerjaan di bidang media massa; Pekerjaan di bidang keamanan; Pekerjaan di lembaga konservasi;Pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan meliputi perawatan/perbaikan peralatan produksi.”[[11]](#footnote-11)

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa banyak pekerja kurang memahami hak-hak mereka. Atau meskipun mengetahui, mereka tidak memiliki sarana yang memadai untuk menyampaikan keluhan. Hal ini menimbulkan keraguan mengenai efektivitas regulasi yang berlaku serta komitmen pengusaha untuk mematuhinya. Selain itu, perubahan dalam dunia kerja seperti penerapan sistem kerja fleksibel dan jarak jauh, memerlukan penyesuaian dalam perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan pekerja yang bekerja pada hari libur dalam perspektif hukum perdata juga terkait dengan hak asasi manusia, khususnya martabat dan kesejahteraan. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi langkah-langkah untuk melindungi hak-hak tersebut, serta meningkatkan kesadaran hukum di kalangan pekerja. Dengan begitu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis sekaligus menghasilkan rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia.

Proposal skripsi ini membahas perlindungan hukum perdata bagi karyawan yang tetap bekerja pada hari libur nasional. Diharapkan penelitian ini dapat memajukan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya membela hak-hak karyawan saat mereka menjalankan pekerjaannya. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek hukum ini, diharapkan tercipta keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja, guna mewujudkan keadilan sosial yang sejalan dengan nilai-nilai yang ada dalam Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum perdata bagi pekerja yang bekerja pada hari libur kerja nasional?
2. Bagaimana penerapan kompensasi yang diterima pekerja yang tetap bekerja pada hari libur kerja nasional?

**C. Tujuan Penelitian**

Sebagai panduan dalam proses untuk menemukan dan mengembangkan pengetahuan yang lebih mendalam terkait suatu masalah. Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Menganalisis perbedaan perlindungan hukum perdata bagi pekerja”yang bekerja pada hari libur nasional dengan pekerja yang tidak bekerja pada hari libur tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memahami perbedaan tingkat perlindungan yang diterima oleh kedua kelompok pekerja serta implikasi hukumnya.

2. Mengevaluasi kompensasi yang diterima oleh pekerja yang bekerja pada hari libur nasional dibandingkan dengan pekerja yang bekerja pada hari libur tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menilai keadilan dalam sistem kompensasi dan menentukan apakah pekerja yang bekerja pada hari libur memperoleh hak yang sama dengan pekerja yang bekerja pada hari libur biasa.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam terkait perlindungan hukum perdata bagi pekerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan serta produktivitas mereka.

**D. Urgensi Penelitian**

1. Kepatuhan terhadap Regulasi Ketenagakerjaan:

Adanya aturan mengenai hari libur nasional menuntut evaluasi mengenai sejauh mana perlindungan hukum perdata diterapkan untuk pekerja yang tetap bekerja pada hari-hari tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana perusahaan mematuhi peraturan tersebut serta dampaknya terhadap hak-hak pekerja.

2. Dampak pada Kesejahteraan Pekerja:

Bekerja pada hari libur seringkali berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental pekerja dan juga fisik pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana ketidakpastian dalam perlindungan hukum dapat memengaruhi kualitas hidup pekerja serta berkontribusi pada ketidakpuasan kerja.

3. Tantangan dalam Implementasi Perlindungan Hukum:

Meskipun peraturan sudah ada, penerapan perlindungan hukum bagi pekerja dan penegakan hak-hak mereka masih menghadapi berbagai tantangan. Penelitian ini penting untuk mengkaji hambatan yang dialami pekerja dalam mendapatkan perlindungan yang layak dan merumuskan solusi untuk perbaikan sistem hukum.

4. Signifikansi dalam Konteks Sosial dan Ekonomi:

Pekerja merupakan komponen utama dalam pembangunan ekonomi, dan perlindungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja. Penelitian ini relevan untuk merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja, stabilitas sosial, serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

**E. Tinjauan Pustaka**

1. Penelitian Judul : “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023”

Peneliti              :  Indarti

Temuan              :Temuan Indriyani menunjukkan bahwa perubahan pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berdampak besar terhadap perlindungan hukum bagi pekerja.Perubahan ini meliputi perpanjangan durasi PKWT, pembaruan perpanjangan, penghapusan sanksi untuk perjanjian tidak tertulis, penegasan sanksi untuk masa percobaan, penambahan jenis pekerjaan, serta pengaturan kompensasi.

2. Penelitian Judul: “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja”

Peneliti                : M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati

Temuan :Penelitian ini menyimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi pekerja yang lebih lemah dalam hubungan kerja, serta mendukung tercapainya keadilan sosial. Perlindungan hukum pekerja mencakup hak atas pekerjaan, upah yang adil, kebebasan berserikat, perlindungan kesehatan dan keselamatan, proses hukum yang adil, perlakuan setara, privasi, dan hak untuk menyuarakan pendapat. Perlindungan tersebut dapat dilakukan melalui tuntunan, santunan, pengakuan hak asasi manusia, serta perlindungan fisik dan dukungan sosial ekonomi yang sesuai dengan norma yang berlaku.

3. Penelitian Judul : “Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Di Indonesia”

Peneliti : Stefany Febiola dan Tundjung Herning Sitabuana

Temuan : Penelitian ini menyimpulkan bahwa tujuan perlindungan ini adalah untuk menciptakan kesetaraan perlakuan serta memastikan hak-hak dasar tenaga kerja terpenuhi, sehingga tercapai kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Selain itu, perlindungan tersebut juga mencakup keselamatan dan kesehatan kerja, yang penting untuk kesejahteraan hidup dan peningkatan”produktivitas nasional. Yang paling penting, perlindungan bagi pekerja bertujuan untuk menghargai martabat manusia dalam dunia kerja dan sesuai dengan prinsip Hak Asasi Manusia.

Dari kajian pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum perdata bagi pekerja yang tetap bertugas pada hari libur nasional menghadapi berbagai tantangan yang signifikan. Beberapa masalah utama meliputi lemahnya penegakan hukum, rendahnya kesadaran perusahaan terhadap tanggung jawab mereka, serta perlunya reformasi dalam peraturan yang ada. Oleh karena itu, pendekatan yang menyeluruh dan kolaboratif antara pemerintah, perusahaan, dan organisasi pekerja sangat diperlukan untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks ini.

**F. Metode Penelitian**

Teknik penelitian merupakan instrumen dasar bagi kemajuan seni, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Dengan demikian, tujuan penelitian adalah mengungkap kebenaran secara konsisten, metodis, dan sistematis. [[12]](#footnote-12) Dalam proposal ini terdapat metode untuk memperoleh data-data sebagai suatu pendekatan ilmiah agar proposal ini layak menjadi karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

1. Jenis Penelitian :

Jenis penelitian ini mencakup penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang menjadi sumber data yang diperoleh melalui analisis. Penelitian ini melibatkan studi literatur terkait dengan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya mengenai hari libur nasional serta perlindungan pekerja. Dan field research yang diperoleh dari wawancara serta observasi secara langsung dengan pekerja terkait kerja di hari libur resmi.

2. Pendekatan Penelitian :

Metodologi penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan dokumen hukum primer dan menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan, teori, dan konsep yang relevan.[[13]](#footnote-13) Penelitian ini tergolong kategori Kualitatif, karena fokusnya pada analisis untuk memahami pengalaman dan pandangan pekerja serta praktik hukum yang ada. Pendekatan ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa jauh perspektif pekerja dan pengusaha terkait perlindungan hukum perdata dalam hal ini adalah mengenai kerja pada hari libur nasional.

3. Jenis dan sumber data :

Data primer yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan karyawan, pemberi kerja, dan pakar hukum merupakan sumber data utama yang digunakan dalam penelitian hukum empiris ini, yang merupakan metodologi penelitian berbasis fakta. Pengalaman dan masalah yang dihadapi saat bekerja pada hari libur semuanya disertakan dalam data ini. dan didukung oleh data sekunder, informasi yang diperoleh dari sumber-sumber perpustakaan, seperti undang-undang ketenagakerjaan, dokumen resmi, laporan dari organisasi terkait, dan penelitian sebelumnya tentang perlindungan hukum pekerja.

4. Metode Pengumpulan Data :

Teknik penelitian lapangan, seperti wawancara, yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang diperlukan dan didukung oleh

tinjauan literatur terkait tentang perlindungan pekerja dan ketenagakerjaan.

**G. Sistematika Laporan**

Empat bab yang saling terkait akan membentuk struktur strategi laporan studi ini. Berikut adalah bab-bab tersebut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini memuat Latar Belakang Masalah, penjelasan mengenai pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja pada hari libur nasional. Dan identifikasi Masalah yang memuat analisis data terkait yang menunjukan bahwa di sektor usaha tertentu mengharuskan karyawannya tetap bekerja pada hari libur nasional.

Bab II Tinjauan pustaka yang terkait dengan Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Bekerja pada Hari Libur Nasional.

Bab III Pembahasan mengenai dampak bagi pekerja yang tetap berangkat di hari libur nasional beserta risiko bagi perusahaan, dan strategi penanganan terkait permasalahan tersebut.

Bab IV Penutup. Bab ini memuat simpulan-simpulan Ringkasan dari temuan-temuan yang dihasilkan dari penelitian ini, serta saran yang memuat rekomendasi untuk pihak-pihak terkait, termasuk kebijakan yang perlu diambil untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja.

Dengan sistematika ini, laporan penelitian diharapkan dapat tersusun secara sistematis dan komprehensif.

**H. Jadwal Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Agenda Penelitian** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Bulan** | **September** | | | | **Oktober** | | | | **November** | | | | **Desember** | | | |
| **Minggu ke -** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| **Agenda Penelitian** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Pengajuan Judul** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Penyusunan Rencana Penelitian** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Seminar Rencana Penelitian** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Pengumpulan Data** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Analisis Data** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Penulisan Laporan Akhir** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**BAB II**

**TINJAUAN KONSEPTUAL**

Tinjauan konseptual ini membicarakan secara normatif bagaimana perlindungan hukum perdata dan tinjauan secara umum terkait dengan hak pekerja yang tetap bekerja pada hari libur kerja nasional.

**A. Perlindungan Hukum Perdata**

Perlindungan hukum mencakup semua norma dan tindakan yang dimaksudkan untuk membangun lingkungan yang aman, nyaman, serta memberikan kepastian hukum kepada subjek hukum, baik individu *(natuurlijke person)* maupun entitas hukum. Tujuan dari perlindungan hukum adalah untuk membatasi dan mencegah terjadinya tindakan yang sewenang-wenang. Dalam hal ini, Perlindungan hukum merupakan salah satu tindakan yang dilakukan oleh pemerintah atau suatu lembaga penegak hukum melalui berbagai peraturan perundang-undangan dan prosedur yang ada guna menjamin agar setiap individu atau kelompok terlindungi dari tindakan yang tidak dapat dibenarkan atau pelanggaran. Perlindungan ini tidak hanya bersifat preventif, tetapi juga represif yang berarti dapat mencakup tindakan pencegahan serta penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi.[[14]](#footnote-14)

Menurut Harjono, perlindungan hukum harus dilihat sebagai bentuk pembelaan yang diberikan oleh hukum itu sendiri. Hak-hak masyarakat yang timbul akibat perubahan kepentingannya diakui sebagai bagian dari perlindungan tersebut agar hak-hak tersebut dapat ditegakkan, dijaga, dan diwujudkan. [[15]](#footnote-15)

Namun, perlindungan hukum berfungsi sebagai pembelaan terhadap pelanggaran hak asasi manusia oleh orang lain, kata Satjipto Raharjo. Masyarakat diberikan perlindungan hukum agar setiap orang dapat memanfaatkan semua hak istimewa yang diberikan hukum. [[16]](#footnote-16)

Perlindungan hukum sangat penting dalam dunia hukum perdata karena membantu menjaga hak-hak individu dan memastikan bahwa semua orang menerima keadilan. Ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan gambaran yang signifikan tentang perlindungan hukum perdata (KUH Perdata). “Pasal 1365 KUH Perdata merupakan salah satu klausul utama yang mengatur ganti rugi bagi pihak yang mengalami kerugian akibat perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pihak ketiga, barangsiapa melakukan perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian kepada orang lain, wajib mengganti kerugian tersebut." menurut Pasal 1365 KUH Perdata ini menunjukkan bahwa hukum tidak hanya menetapkan aturan, tetapi juga memberikan keadilan kepada orang yang dirugikan. Dengan adanya ketentuan ini, orang yang mengalami kerugian memiliki hak untuk meminta ganti rugi dan mendapatkan perlindungan hukum.

**B. Tinjauan Umum Terkait Hak Pekerja yang Tetap Bekerja Pada Hari Libur Kerja Nasional**

Mengingat pentingnya peran pekerjaan dalam pertumbuhan sosial dan ekonomi, tinjauan umum tentang ketenagakerjaan dan hari libur di Indonesia merupakan studi yang sangat penting. Dalam hal ini, hak dan tanggung jawab baik pemberi kerja maupun karyawan diatur oleh sejumlah undang-undang dan peraturan.

**1. Regulasi terkait dengan ketenagakerjaan dan hari libur dari kajian**

a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Berbagai kerangka hukum nasional dan internasional mengatur hak atas pekerjaan yang layak, yang merupakan hak asasi manusia yang diakui secara internasional. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatur Indonesia, menjamin hak ini. “Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Definisi perlindungan hukum dalam pasal ini dapat dilihat sebagai landasan hukum yang menjamin hak setiap warga negara untuk terlindungi dari tindakan atau perbuatan yang dianggap dapat melanggar hak asasi manusia. Hal ini sesuai dengan pandangan Satjipto Raharjo tentang perlindungan hukum sebagai pembelaan terhadap hak asasi manusia yang telah dilanggar. Selain menonjolkan hak-hak individu, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 juga mempertimbangkan konsekuensi sosial dan hukum dari perlindungan hukum masyarakat.

Konsep *Welfare State* atau negara kesejahteraan sering kali dihubungkan dengan sistem hukum yang berfokus pada kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini, pandangan Satjipto Raharjo mengenai perlindungan hukum sebagai bentuk pengayoman terhadap HAM yang dirugikan serta upaya untuk meningkatkan kualitas hidup Masyarakat sangat sejalan dengan prinsip *Welfare State.* Negara kesejahteraan berupaya menjamin bahwa setiap orang mempunyai akses yang sama terhadap layanan dan fasilitas publik dasar, seperti perlindungan hukum yang kuat.

1. Makna Hak Atas Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak

Semua tunjangan yang menjadi hak karyawan berdasarkan kontrak atau perjanjian dengan pemberi kerja, termasuk gaji atau pendapatan lain, termasuk dalam hak karyawan. Di sisi lain, kewajiban karyawan adalah hal-hal yang harus dilakukan sesuai dengan kontrak atau perjanjian. Ketika pekerja dan pemberi kerja melaksanakan hak dan kewajibannya, itu menunjukkan bahwa mereka telah memenuhi perjanjian yang telah disepakati bersama, di mana masing-masing pihak telah menjalankan tanggung jawabnya.[[17]](#footnote-17)

1. Keterkaitan dengan Hak Asasi Manusia

Setiap orang memiliki Hak Asasi Manusia yang melekat semenjak dilahirkan. Keberadaan hak ini dipandang sebagai komponen hakiki dari eksistensi manusia. HAM muncul dan berkembang sebagai respons terhadap berbagai tindakan yang mengancam kehidupan manusia.[[18]](#footnote-18)

Standar hak asasi manusia yang diakui secara luas terkait langsung dengan hak atas pekerjaan yang layak. Salah satu teks utama yang mengatur hak asasi manusia secara global adalah adopsi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR) oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa tahun 1948. Hak atas pekerjaan yang layak adalah salah satu dari banyak hak dasar yang dijelaskannya, dan setiap orang seharusnya diizinkan untuk menjalankannya tanpa menghadapi diskriminasi. Sejalan dengan “Pasal 23 UDHR: Setiap orang berhak untuk bekerja, memilih pekerjaannya sendiri, memperoleh kondisi kerja yang adil dan nyaman, serta dilindungi dari pengangguran, setiap orang berhak memperoleh imbalan yang sama untuk pekerjaan yang sama, tanpa diskriminasi, setiap pekerja berhak memperoleh imbalan yang adil dan cukup yang menjamin kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, serta ditingkatkan dengan bantuan sosial jika diperlukan, untuk melindungi kepentingannya, setiap orang berhak untuk berorganisasi dan bergabung dengan serikat pekerja.”[[19]](#footnote-19)

Sebagai bagian dari komunitas global, Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menegakkan HAM di dalam negeri, termasuk hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Dalam banyak aspek, Pasal 27 ayat 2 UUD NRI Tahun 1945 mencerminkan nilai-nilai yang terkandung dalam DUHAM. Dokumen ini menetapkan hak atas pekerjaan sebagai hak dasar yang tidak terpisahkan dari HAM. Dengan mengesahkan berbagai konvensi internasional, salah satunya adalah Konvensi ILO No. 122 tentang Kebijakan Ketenagakerjaan, Indonesia menunjukan komitmennya untuk memastikan bahwa setiap warganya memiliki akses terhadap pekerjaan yang layak. Ketentuan dalam konstitusi pada Pasal 27 ayat 2 UUD NRI Tahun 1945 ini memberikan mandat kepada pemerintah untuk menjamin pelaksanaan hak. Pemerintah bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan ekonomi, sosial, dan ketenagakerjaan yang dapat mendorong penciptaan lapangan pekerjaan yang memadai serta penngupahan yang adil. Pemerintah Indonesia telah meluncurkan berbagai inisiatif untuk mengimplementasikan hak atas pekerjaan yang layak, termasuk Program Kartu Pekerja yang menyediakan pelatihan dan bantuan finansial untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja. Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas dan hasil kerja, serta menetapkan upah minimum melalui peraturan UMR, yang bertujuan untuk memastikan upah sepadan dengan biaya hidup di setiap daerah, serta menetapkan pedoman sosial tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan, yang melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, dan kematian.

Landasan bagi pembangunan negara dan masyarakat Indonesia seutuhnya yang mencita-citakan terwujudnya kesejahteraan, keadilan, dan pemerataan kesejahteraan bagi seluruh rakyat, baik lahir maupun batin, adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan hal tersebut, peran dan kedudukan tenaga kerja sangatlah penting. Oleh karena itu, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatur tentang hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, Pasal 28A yang mengatur tentang hak untuk hidup dan kelangsungan hidup, dan Pasal 28D yang menjamin persamaan hak dan perlakuan yang tidak diskriminatif dalam ketenagakerjaan, maka perlu ditingkatkan kualitas dan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.[[20]](#footnote-20)

b. Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenegakerjaan

Undang-undang ini membahas berbagai topik yang berkaitan dengan praktik ketenagakerjaan Indonesia, mencakup hak dan kewajiban pekerja serta tanggung jawab pengusaha. Tujuan dari UU No. 13/2003 ini adalah untuk memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja dan memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Berikut adalah beberapa poin penting dalam UU Ketenagakerjaan yang relevan dengan kebebasan dalam mendapatakan pekerjaan dan perlindungan bagi pekerja, terutama dalam konteks hari libur nasional :

1. Kesempatan yang sama
2. “Pasal 27 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan.” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan 6 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai hal ini. “Pasal 5 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi." Sementara “Pasal 6 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha,"[[21]](#footnote-21)Prinsip ini mencakup perlindungan terhadap semua bentuk diskriminasi Hal ini dapat menyebabkan pengurangan, penyalahgunaan, atau penghapusan pengakuan, penerapan, atau pemenuhan hak asasi manusia dan kebebasan fundamental dalam kehidupan individu dan masyarakat dalam berbagai bidang, termasuk politik, ekonomi, hukum, masyarakat, budaya, dan aspek kehidupan lainnya. Diskriminasi didefinisikan sebagai segala bentuk pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung karena perbedaan manusia yang berkaitan dengan agama, suku, ras, etnis, kelompok, kelas, kedudukan sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan sudut pandang politik.[[22]](#footnote-22) Dengan demikian setiap warga negara, tanpa memandang latar belakang mereka memiliki hak untuk berpartisipasi secara adil dalam dunia kerja. Undang-undang ini menekankan pentingnya perlindungan terhadap praktik diskriminatif yang dapat menghalangi individu dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Pengusaha diwajibkan untuk memberikan akses yang setara kepada semua orang dalam proses perekrutan, promosi, penggajian, dan kondisi kerja, tanpa mempertimbangkan perbedaan individu atau sosial. Dalam praktiknya, ini berarti bahwa Perusahaan tidak boleh membatasi calon pekerja berdasarkan faktor seperti jenis kelamin atau agama, dan harus menilai mereka berdasarkan kualifikasi dan kompetensi profesional.
3. Perlindungan Hak Pekerja

Terdapat komponen perlindungan hukum dalam pembelaan hak-hak pekerja. Berdasarkan pendekatan yang diambil, perlindungan hukum ini dapat dibagi menjadi dua kelompok: represif dan preventif. Menurut buku Philipus M. Hadjon, tidak ada undang-undang khusus yang berkaitan dengan perlindungan hukum preventif di Indonesia. Ia lebih menekankan pada perlindungan hukum represif, yang berkaitan dengan pengaturan Peradilan Umum dan penyelesaian konflik. Oleh karena itu, perlindungan hukum hanya diberikan setelah timbul masalah atau perselisihan dengan maksud untuk diselesaikan. Teori lain mengenai perlindungan hukum juga cenderung fokus pada aspek *represif.*[[23]](#footnote-23)

Selain memastikan kesempatan yang sama, UU Ketenagakerjaan juga berfokus pada perlindungan hak-hak pekerja. Ini mencakup hak atas :

* Upah yang layak :

Untuk mencegah eksploitasi sepihak terhadap pekerja, gaji yang layak harus sepadan dengan harga pasar tenaga kerja.[[24]](#footnote-24) Selain itu,upah tersebut harus memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, mencakup biaya untuk makanan, tempat tinggal, Pendidikan, dan kebutuhan lainnya. Setiap pekerja juga berhak menerima kompensasi tambahan jika mereka bekerja di luar jam kerja atau pada hari libur nasional.

* Waktu Istirahat :

Salah satu unsur terpenting kesejahteraan pekerja adalah hak mereka untuk beristirahat. Agar pekerja lebih produktif, kesejahteraan fisik dan mentalnya harus dijaga melalui relaksasi. “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja berhak atas hari libur harian, mingguan, dan nasional”. Namun, karyawan berhak mendapatkan kompensasi jika mereka dipaksa bekerja pada hari libur nasional. Salah satu unsur yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan dalam bekerja adalah gaji mereka. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan dan memastikan bahwa kinerja mereka terus meningkat, manajemen perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada kompensasi karyawan.[[25]](#footnote-25)

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan. Hak-hak karyawan dilanggar ketika pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan tanpa alasan atau sesuai dengan hukum. Karyawan yang diputus hubungan kerjanya tanpa alasan berhak atas ganti rugi dan peradilan yang adil. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 151 ayat (1, 2, 3), dan Pasal 170, tidak ada yang namanya pemutusan hubungan kerja sepihak. Menurut Pasal 151 ayat (1) pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK). Perundingan dilakukan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, atau pekerja/buruh yang bersangkutan apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, sesuai dengan Pasal 151 ayat (2), apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan. Selain itu, sesuai dengan ayat (3) Pasal 151, pengusaha hanya dapat melaksanakan PHK berdasarkan putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) jika perundingan tidak menghasilkan mufakat. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), mediasi perburuhan, arbitrase perburuhan, dan konsiliasi perburuhan merupakan bagian dari organisasi PPHI ini.[[26]](#footnote-26)

Hal ini secara tegas dinyatakan dalam Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja tidak diwajibkan bekerja pada hari libur nasional. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja memiliki hak dasar untuk mendapatkan hari libur nasional guna memulihkan tenaga, mengisi ulang energi, dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Tujuan dari pemberian hari libur nasional adalah untuk memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk bersantai setelah bekerja sehingga mereka dapat tetap sehat secara fisik dan mental serta produktif. Namun jika dalam kondisi tertentu pekerja harus bekerja pada hari libur nasional, perusahaan wajib memberikan kompensasi yang sesuai. Ketentuan ini terdapat dalam “Pasal 85 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pekerja berhak atas upah tambahan jika mereka bekerja pada hari libur nasional,amun jika ada kebutuhan mendesak. Hari libur nasional di Indonesia yang ditetapkan oleh pemerintah mencakup peringatan hari-hari besar keagamaan, peringatan nasional, dan perayaan penting lainnya. Namun, kurangnya pengawasan dari pemerintah serta ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha menyebabkan beberapa perusahaan tidak memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan. Dalam beberapa kasus pekerja merasa takut untuk menuntut hak mereka karena khawatir akan konsekuensi negatif seperti pemutusan hubungan kerja atau penurunan posisi.

c. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memuat ketentuan lebih lanjut mengenai hari libur dan hak-hak pekerja, termasuk penegasan bahwa pekerja yang bekerja pada hari libur nasional berhak atas kompensasi lembur. Diharapkan hal ini akan melindungi pekerja dari kemungkinan eksploitasi dan menjamin bahwa mereka memperoleh kompensasi yang adil atas pekerjaan mereka. Pekerja yang bekerja pada hari libur nasional berhak atas perlindungan hukum perdata, yang meliputi perlindungan terhadap diskriminasi, kepastian hukum mengenai kebijakan perusahaan, dan hak atas kompensasi yang adil. Dalam hubungan kerja, pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan pemberi kerja, sehingga perlindungan hukum bertujuan untuk menyeimbangkan hubungan tersebut. “Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menyebutkan bahwa setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.”[[27]](#footnote-27)

Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, tujuan kebijakan pengupahan adalah untuk memberikan penghasilan yang layak kepada pekerja dan keluarganya sehingga mereka dapat hidup layak.[[28]](#footnote-28)

d. UU Cipta Kerja (Undang-undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2023)

Undang-undang ini bertujuan untuk mendukung pengembangan lapangan kerja di tengah kekhawatiran ekonomi global. Berbagai kewajiban yang berkaitan dengan perlindungan, pemberdayaan, dan kemudahan berusaha bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) juga diatur dalam undang-undang tersebut. Jam kerja yang sangat penting bagi tempat kerja dan memiliki dampak besar dalam mengatur interaksi antara pengusaha dan pekerja merupakan salah satu unsur penting dalam hal ini.

Di Indonesia, pemerintah menetapkan pedoman jam kerja melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker). Pembatasan jam kerja mengalami penyesuaian signifikan pada tahun 2003, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2003 tentang Penciptaan Lapangan Kerja. Selain memberikan kejelasan dan perlindungan hukum bagi pekerja, perubahan ini berupaya mengakomodasi tuntutan industri dan lingkungan bisnis yang dinamis.

Ketentuan waktu kerja dalam peraturan terbaru ini mengacu pada pokok bahasan yang tertuang dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diiperbarui dengan Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 "Pasal 79 ayat 2 menyatakan bahwa waktu kerja di Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Untuk masa kerja enam hari seminggu, tujuh jam sehari atau empat puluh jam seminggu.
2. Delapan jam sehari atau empat puluh jam seminggu untuk masa kerja lima hari seminggu.”

Namun, regulasi ini juga memberikan kelonggaran, khususnya untuk sektor-sektor dengan karakteristik unik seperti teknologi, manufaktur, dan pariwisata. Pasal 77 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 yang memperbolehkan penggunaan sistem kerja shift atau jadwal kerja yang dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan produksi mengatur kelonggaran ini. Karyawan yang bekerja melebihi jumlah jam yang ditetapkan wajib menerima kompensasi lembur dari pemberi kerja. Aturan terbaru mengatur bahwa perhitungan lembur harus dilakukan secara terbuka dan sesuai dengan klausul terkait.

1. 1,5 kali upah sejam untuk lembur pada jam pertama
2. 2 kali upah sejam untuk lembur di atas jam pertama

Lembur dibatasi tidak lebih dari tiga jam per hari dan empat belas jam per minggu, kecuali untuk tugas-tugas darurat tertentu. Lembur kini dibatasi oleh UU Cipta Kerja hingga maksimal empat jam per hari dan delapan belas jam per minggu. Aturan ini juga menjunjung tinggi hak pekerja untuk mendapatkan waktu istirahat yang cukup dan cuti tahunan. Setiap karyawan berhak atas minimal 12 hari kerja cuti tahunan setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Selain itu, setelah empat jam bekerja tanpa henti, karyawan berhak atas istirahat. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan kesehatan pekerja selama menjalankan tugas mereka di tempat kerja. Dengan demikian regulasi mengenai jam kerja di Indonesia tidak hanya mengatur aspek teknis dari waktu kerja tetapi juga berupaya melindungi hak-hak dasar pekerja serta menyesuaikan dengan dinamika kebutuhan industri modern.[[29]](#footnote-29) Pemerintah memiliki kewenangan untuk melindungi pekerja atau buruh dengan menetapkan upah minimum. Keputusan ini berfungsi sebagai pengamanan agar pendapatan pekerja tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah.Upah minimum dimaksudkan untuk melindungi karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu, seperti:

1. Karyawan dengan pendidikan yang tidak memadai
2. Karyawan yang kurang pengetahuan atau pengalaman
3. Karyawan lajang
4. Karyawan dengan pengalaman kurang dari satu tahun

Upah minimum ditetapkan untuk membiayai kebutuhan hidup yang layak dan pokok serta untuk mencegah pelaku usaha bertindak sewenang-wenang dan membayar upah yang tidak layak kepada pekerja. Upah minimum adalah pendapatan bulanan terendah yang mencakup gaji pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum ditetapkan untuk setiap Provinsi (UMP) dan Kabupaten/Kota (UMK). Pemerintah menetapkan upah minimum yang direvisi setiap tahun sesuai dengan kondisi perekonomian nasional. Persentase kenaikan upah minimum bervariasi menurut wilayah dan didasarkan pada sejumlah faktor, antara lain:

1) KHM, atau kebutuhan hidup minimum

2) Indeks Harga Konsumen (IHK)

3) Kemampuan pengembangan dan keberlanjutan usaha

4) Rata-rata gaji di daerah tertentu

5) Pendapatan per kapita, kemajuan ekonomi, dan kondisi pasar tenaga kerja

Semua status pekerja dikenakan upah minimum, meliputi:

1) Karyawan tetap

2) Karyawan kontrak

3) Karyawan yang telah bekerja kurang dari satu tahun

4)Karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun berdasarkan perjanjian tertulis antara pemberi kerja dan karyawan.

5) Karyawan kontrak atau karyawan yang bekerja berdasarkan hasil satuan kerja minimal satu bulan dan rata-rata gaji bulanannya minimal sebesar upah minimum perusahaan.

6) Buruh harian lepas, yang upah bulanannya dihitung dengan rumus berdasarkan kehadiran sebagai berikut:

a) Upah bulanan dibagi 25 hari untuk usaha yang beroperasi enam hari seminggu

b) dibagi 21 hari untuk usaha yang beroperasi lima hari seminggu.[[30]](#footnote-30)

Dari pembahasan pengaturan mengenai upah, pada kenyataannya banyak perusahaan yang tidak memberikan upah yang sesuai dengan aturan perundang-undangan. Dalam dunia ketenagakerjaan, istilah *Das Sollen* dan *Das Sein* adalah istilah yang berasal dari Bahasa Jerman. *Das Sollen* merujuk pada sesuatu yang diimpikan, diharapkan, atau seharusnya ada di masa depan. Sementara itu, *Das Sein* menggambarkan peristiwa konkret yang terjadi atau keadaan nyata pada saat ini. *Das Sein* juga dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan dari segala hal yang ditentukan oleh *Das Sollen.* Istilah *Das Sein* sering kali dihubungkan dengan realitas yang terjadi dalam kehidupan.[[31]](#footnote-31)

Dalam hal ini, *Das Sollen* menekankan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan hukum yang memadai serta akses terhadap kesejahteraan sosial. Sebaliknya, *Das Sein* menggambarkan kondisi nyata atau situasi yang terjadi di lapangan. Dalam dunia ketenagakerjaan, hal ini mencakup keadaan di mana banyak pekerja tidak mendapatkan hak-hak mereka secara penuh, seperti penghasilan yang tidak memenuhi norma Upah Minimum Regional (UMR) atau bekerja melebihi jam kerja yang diizinkan tanpa menerima upah lembur. Kesenjangan antara apa yang seharusnya terjadi (Das Sollen) dan apa yang benar-benar terjadi (Das Sein) ditunjukkan dalam studi kasus ini. Kesenjangan ketenagakerjaan antara Das Sollen dan Das Sein menjadi contoh betapa sulitnya menerapkan undang-undang yang ada. Banyak pekerja yang hak-haknya terus dilanggar meskipun ada peraturan dan ketentuan yang mengatur perlindungan pekerja. Untuk menjamin bahwa undang-undang ketenagakerjaan berhasil dilaksanakan dan hak-hak pekerja ditegakkan sesuai dengan standar ideal yang telah ditetapkan, pemerintah dan pihak-pihak terkait harus mempertimbangkan kondisi ini.

e. PP No. 35 Tahun 2021

Ketenagakerjaan diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diimplementasikan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. “Pengusaha wajib menyediakan waktu istirahat kepada pekerja/buruh yang paling sedikit meliputi: waktu istirahat setengah jam setelah bekerja empat jam berturut-turut yang tidak termasuk dalam jam kerja; satu hari waktu istirahat setiap minggu untuk jangka waktu enam hari kerja dalam seminggu,” sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai PKWT, alih daya, jam kerja, dan waktu istirahat.[[32]](#footnote-32)”

Peraturan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih akomodatif dan mendukung bagi pengusaha dan pekerja. PP ini memuat sejumlah ketentuan yang sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja, khususnya bagi mereka yang bekerja pada hari libur nasional. Undang-undang ini secara khusus mengatur kompensasi lembur dan waktu istirahat.

* 1. Penetapan Upah

Salah satu fokus utama dari PP No. 35 Tahun 2021 adalah penetapan upah, terutama mengenai upah minimum. Penetapann upah dalam regulasi ini dirancang agar lebih fleksibel, sehingga dapat menjamin keadilan bagi pekerja sekaligus mempertahankan daya saing ekonomi dan menarik investasi.

a) Penetapan Upah Minimum

PP ini memberikan fleksibilitas dalam menentukan upah minimum, yang disesuaikan dengan kondisi ekonomi dan kemampuan Perusahaan. Pemerintah daerah memiliki wewenang untuk menetapkan upah minimum berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan, termasuk mempertimbangkan faktor inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Peraturan upah minimum sangat penting karena memberikan perlindungan mendasar bagi pekerja dan memastikan bahwa gaji mereka tidak kurang dari standar yang ditetapkan pemerintah. Terlepas dari hari libur nasional, karyawan tetap berhak atas upah lembur jika mereka harus bekerja pada hari-hari tertentu dan gaji minimum berdasarkan norma daerah yang berlaku.

b) Fleksibilitas dalam Penetapan Upah

Regulasi ini juga memperkenalkan sistem penetapan upah yang lebih adaptif, di mana sektor atau perusahaan tertentu yang menghadapi masalah keuangan dapat mengajukan permohonan untuk menetapkan upah di bawah tingkat standar[[33]](#footnote-33) Tata cara penangguhan pemberlakuan upah minimum diatur dalam “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pemberlakuan Upah Minimum. Berdasarkan Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (1) dapat mengajukan permohonan kepada Gubernur untuk menunda pemberlakuan upah minimum.” Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat sejumlah aturan yang mengatur tentang pengaturan upah minimum. Apabila terbukti perusahaan melanggar Pasal 90 ayat 1 dengan membayar upah di bawah standar minimum, pengusaha dapat dikenakan denda Rp100 juta sampai dengan Rp400 juta atau pidana penjara satu sampai empat tahun (Pasal 185). Tentu saja jika terbukti bahwa pengusaha tidak pernah mengajukan permohonan penangguhan pembayaran UMP, mereka juga diwajibkan untuk membayar sesuai dengan UMP sejak ketentuan tersebut mulai berlaku, dan Perusahaan yang belum mematuhi aturan ini dapat dikenakan, kewajiban pembayaran secara surut maksimal dua tahun.[[34]](#footnote-34)

Tanpa kecuali, pekerja yang bekerja pada hari libur nasional berhak untuk mendapat lembur atau gaji tambahan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.Ini berarti bahwa meskipun ada fleksibilitas dalam penetapan upah, peraturan mengenai kompensasi untuk kerja pada hari libur nasional tetap harus dipatuhi.

2) Perlindungan Pekerja

Selain itu, PP No. 35 Tahun 2021 memberikan penekanan kuat pada perlindungan pekerja, yang mencakup berbagai isu termasuk upah, kondisi kerja, dan hak-hak lainnya. Tujuan utama peraturan ini adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja ditegakkan dan memberikan kepastian hukum kepada perusahaan dan karyawan, khususnya terkait dengan pekerjaan yang dilakukan pada hari libur nasional.

1. Prosedur Dalam Pengupahan

Berdasarkan aturan ini, semua pelaku usaha wajib memiliki kebijakan pengupahan yang adil dan terbuka. Berdasarkan Pasal 26 ayat (1), upah lembur wajib dimasukkan dalam pengupahan bagi pegawai yang bekerja pada hari libur nasional. Ketentuan ini berlaku bagi pegawai kontrak maupun pegawai yang mempunyai hubungan kerja waktu tertentu, selain pegawai tetap. Terkait dengan upah lembur, PP ini menjamin perlakuan yang sama bagi semua golongan pekerja. Selanjutnya sebagaimana tercantum dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai upah tetap wajib diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Apabila pegawai mengalami salah satu keadaan berikut, maka wajib memperoleh upah tetap.:

* Karyawan sakit dan tidak dapat menjalankan tugasnya.
* Karyawan perempuan yang tidak dapat bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasinya karena sakit.
* Karyawan tidak masuk kerja saat mereka menikah, disunat, atau dibaptis; istri melahirkan atau keguguran; atau karena suami, istri, anak, menantu, ayah, mertua, atau anggota keluarga di rumah yang sama meninggal dunia.
* Karena mereka sedang memenuhi tugas mereka kepada negara, pekerja tidak dapat bekerja.
* Karena mereka sedang melakukan tugas keagamaan, pekerja tidak dapat bekerja.
* Karyawan bersedia melakukan tugas yang disepakati, tetapi pemberi kerja memilih untuk tidak mempekerjakan mereka karena alasan pribadi atau karena pemberi kerja seharusnya mencegah masalah tertentu.
* Karyawan menggunakan hak mereka untuk bersantai.
* Karyawan melakukan tugas serikat pekerja dengan izin dari pemberi kerja mereka.
* Karyawan menyelesaikan tugas pendidikan yang disediakan perusahaan.

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan upah yang harus dibayarkan untuk pekerja yang sakit serta upah yang harus

dibayarkan berdasarkan alasan ketidakhadiran.[[35]](#footnote-35)

b) Jam Kerja dan Hari Libur Nasional

PP No. 35 Tahun 2021 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara rinci tentang jam kerja dan hari libur nasional. Karyawan berhak atas waktu istirahat mingguan dan hari libur yang ditetapkan pemerintah. Namun, perusahaan dapat meminta karyawan untuk bekerja pada hari libur nasional dalam situasi tertentu, dengan ketentuan bahwa karyawan tersebut mendapatkan gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karyawan tetap berhak atas kompensasi yang adil dan perlindungan hukum jika diminta bekerja pada hari libur nasional..

Ketentuan mengenai kompensasi untuk kerja pada hari libur nasional diatur secara rinci, di mana pekerja harus mendapatkan upah lembur atau kompensasi lain yang telah disepakati. Pengelolaan remunerasi yang efektif akan membantu perusahaan mencapai tujuannya serta merekrut, melatih, dan mempertahankan pekerja. Di sisi lain, pekerja yang ada saat ini cenderung meninggalkan perusahaan jika gaji mereka tidak cukup, dan mengganti mereka merupakan tugas yang sulit.[[36]](#footnote-36)

c) Hak atas Waktu Istirahat

Menurut ketentuan ketenagakerjaan, hak pekerja untuk beristirahat pada hari libur mingguan atau nasional tidak boleh mengurangi gaji atau hak cuti yang diberikan, kecuali hari libur yang tergolong cuti bersama. Lebih lanjut, pekerja tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari-hari tersebut, menurut peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan Pasal 8 PP 35/2021 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, pelaku usaha wajib memberikan upah lembur atau memberikan kompensasi kepada pekerja yang bekerja lembur pada hari libur mingguan atau hari libur nasional. Selain itu, lembur didefinisikan dalam “Pasal 1 Angka 7 PP 35/2021 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: Delapan jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk lima hari kerja seminggu, atau lebih dari tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk enam hari kerja; jam kerja pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah dan/atau hari istirahat mingguan.[[37]](#footnote-37)”

f. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Salah satu sumber hukum utama yang mengatur hubungan kontraktual di Indonesia adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

1) *Asas Konsensualisme*

Dalam “Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata disebutkan asas konsensualisme, menyatakan bahwa salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah kesepakatan antara kedua belah pihak.” Hal ini menunjukkan bahwa apabila telah ada kata sepakat yang cukup antara para pihak, maka perjanjian pada umumnya tidak perlu dibuat secara formal[[38]](#footnote-38)

Dalam konteks ketenagakerjaan, perjanjian antara pengusaha dan pekerja, seperti perjanjian tentang kompenasi kerja pada hari libur nasional, didasarkan pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Oleh karena itu, kreditur berhak mengajukan gugatan ke pengadilan jika salah satu pihak tidak mau menuruti tuntutan pihak lain. [[39]](#footnote-39)

Empat syarat yang diuraikan dalam “Pasal 1320 menyatakan bahwa yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dianggap sah yaitu: Kesepakatan (Untuk dapat terikat satu sama lain, kedua belah pihak harus sepakat), Kapasitas (Para pihak harus dapat memiliki kemampuan membuat perjanjian, Objek yang jelas (Tujuan perjanjian harus tepat dan tidak ambigu), Sebab yang sah (Alasan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, atau prinsip-prinsip moral).”[[40]](#footnote-40)

* 1. Asas kebebasan berkontrak

memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

a) membuat atau tidak membuat perjanjian;

b) membuat perjanjian dengan siapa pun;

c) memutuskan ketentuan, isi, dan pelaksanaan perjanjian; dan

d) memutuskan bentuk perjanjian tertulis atau lisan.[[41]](#footnote-41)

Hukum kontrak sering digunakan untuk menjelaskan ketentuan hukum yang berkaitan dengan perjanjian tertulis. [[42]](#footnote-42) Hukum kontrak merupakan seperangkat aturan hukum yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian atau kesepakatan.[[43]](#footnote-43) Kesepakatan tertulis adalah elemen krusial dalam hubungan kerja, terutama terkait imbalan kerja pada hari libur nasional. Mengingat bahwa hari libur nasional seharusnya menjadi waktu bagi pekerja untuk beristirahat, pekerja yang diharuskan untuk bekerja pada hari-hari tersebut berhak menerima kompensasi tambahan sesuai dengan ketentuan undang-undang. Namun, untuk memastikan bahwa pelaksanaan imbalan tersebut jelas dan tidak menimbulkan sengketa di masa depan, diperlukan adanya kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha.

* 1. *Asas Pacta Sunt Servanda*

Asas kepastian hukum, atau *pacta sunt servanda*, merupakan subjek akibat dari suatu perjanjian tertentu. Menurut gagasan ini, pihak ketiga harus mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pihak lain sebagaimana mereka mematuhi hukum. Pihak ketiga membatalkan ketentuan-ketentuan kontrak yang telah dibuat oleh pihak-pihak tersebut. “Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan undang-undang.”[[44]](#footnote-44)Menurut gagasan ini, kedua belah pihak diharuskan untuk mematuhi kesepakatan yang telah dicapai. Asas ini dalam konteks ketenagakerjaan berarti.:

1. Kepatuhan terhadap Kesepakatan: Pengusaha dan pekerja diwajibkan untuk mematuhi isi perjanjian yang telah disepakati, termasuk ketentuan mengenai upah lembur bagi pekerja yang bekerja pada hari libur.
2. Perlindungan Pekerja: Prinsip ini memastikan bahwa karyawan terlindungi dari pekerjaan yang tidak aman dan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan perilaku mereka dengan jadwal yang telah disepakati. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Pasal 1338 ayat 1. Untuk memberikan kejelasan hukum dalam situasi ini, perjanjian pekerja dengan perusahaan untuk upah kerja pada hari libur nasional harus dicatat secara tertulis. Hal ini sesuai dengan *asas pacta sunt servanda*, yang menyatakan bahwa kedua belah pihak wajib menghormati perjanjian yang dibuat. Komponen utama perlindungan hukum ini adalah adanya mekanisme hukum yang dapat digunakan karyawan ketika hak-hak mereka dilanggar. *Pacta sunt servanda*, atau perjanjian yang dilakukan sebagai masalah hukum bagi para pihak yang terlibat, dapat digunakan dalam berbagai cara, termasuk dengan memastikan itikad baik.

Itikad baik diartikan sebagai berikut, sebagaimana tertuang dalam Simposium Nasional Hukum Perdata yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN): Kejujuran dalam membuat perjanjian; Pada tahap penyusunan ditegaskan bahwa apabila perjanjian dibuat di hadapan pejabat, maka para pihak dianggap beritikad baik (meskipun berbeda pendapat); dan Kepatutan dalam pelaksanaan, terutama terkait dengan penilaian yang baik terhadap perilaku para pihak dalam melaksanakan apa yang telah disepakati dalam perjanjian, dengan tujuan untuk mencegah terjadinya tindakan yang tidak semestinya dalam pelaksanaan perjanjian.[[45]](#footnote-45)

Pekerja yang diharuskan tetap bekerja pada hari libur nasional berhak mendapatkan perlindungan khusus. Perlindungan ini terutama mencakup hak untuk menerima upah lembur dan waktu istirahat pengganti. Pemberi kerja wajib menghormati hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Pembatalan Perjanjian Karena Kelalaian (Dwaling) mengatur akibat hukum wanprestasi. Pasal tersebut menyatakan bahwa pihak yang dirugikan dapat menuntut ganti rugi. Pihak yang tidak memenuhi janjinya dapat menuntut ganti rugi atau pemenuhan kewajiban yang seharusnya dilakukan[[46]](#footnote-46)

**2. Prestasi dan Imbalan Kerja**

Salah datu elemen kunci dalam hubungan industrial adalah prestasi kerja. Ketika pekerja melakukan aktivitas pada hari libur, mereka menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi. Oleh karena itu, imbalan yang diperhitungkan haruslah sebanding dengan usaha mereka. Undang-Undang Ketenagakerjaan UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa imbalan kerja untuk pekerjaan yang dilakukan pada hari libur nasional harus dibayarkan sekurang-kurangnya dua kali per jam.

1. Imbalan Kerja pada Hari Libur

Berdasarkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu paragraf yang memuat ikhtisar tugas kepegawaian, imbalan bagi pegawai yang diharuskan tetap bekerja pada hari libur nasional dijelaskan secara rinci.

1) Ketentuan Upah Lembur

Pasal 93-101 UU Ketenagakerjaan mengatur ketentuan mengenai pembayaran upah, yang mencakup waktu pembayaran, batas waktu untuk melakukan pembayaran, serta sanksi bagi majikan yang terlambat atau tidak membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.[[47]](#footnote-47)

2) Rasionalisasi Pembayaran Upah Lembur

Saat pekerja bekerja pada hari libur, mereka sering kali mengorbankan waktu pribadi dan kesempatan untuk bersantai. Oleh karena itu, imbalan yang lebih tinggi mencerminkan penghargaan terhadap komitmen dan pengorbanan yang telah mereka lakukan. Pembayaran yang adil dan sebanding dapat memotivasi pekerja untuk menjadi lebih produktif dan setia kepada perusahaan. Selain itu, hal ini juga dapat mendorong mereka untuk tetap berkomitmen pada kualitas kerja meskipun dalam kondisi yang mungkin tidak ideal.

     Perjanjian kerja tidak dapat dibuat secara lisan untuk pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan pemberi kerja bermaksud mempekerjakan karyawan untuk jangka waktu tertentu (PKWT). Pekerja akan menjadi karyawan tetap perusahaan jika perjanjian kerja dibuat secara lisan; dalam hal ini, akan dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). [[48]](#footnote-48)

. Ketentuan mengenai hak hari libur karyawan masih berlaku baik dalam konteks perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Saat bekerja pada hari libur, karyawan yang tercakup dalam kedua jenis perjanjian tersebut berhak atas perlindungan dan kompensasi lembur yang sama.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang terkadang dikenal sebagai karyawan kontrak dalam bahasa sehari-hari, adalah kontrak kerja yang memiliki durasi tertentu. Karyawan tidak berhak menerima tunjangan seperti pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, atau uang pesangon setelah masa kerja berakhir, dan hubungan kerja berakhir secara otomatis tanpa adanya PHK.[[49]](#footnote-49)
2. Hubungan kerja akan berlangsung hingga salah satu pihak memutuskan untuk mengakhirinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dikenal sebagai PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas), yang tidak memiliki batasan waktu. PKWTT biasanya diterapkan untuk pekerjaan tetap, pekerja yang dipekerjakan untuk tugas-tugas yang bersifat permanen dan berkelanjutan. PKWTT ini memberikan jaminan stabilitas bagi pekerja, sehingga mereka dapat merencanakan masa depan tanpa khawatir tentang pemutusan hubungan kerja.

1. Ramiati, (n.d). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Motivasi Kerja Dan Kompensasi,* (Semarang: Badan Penerbit STIEPARI Press), hlm. 22 [↑](#footnote-ref-1)
2. “Wijayanti, Asri. (2016). “*Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan,”* (Surabaya : PT Revka Petra Media), hlm. 9” [↑](#footnote-ref-2)
3. Indonesia.go.id. (n.d.). *Perppu Cipta Kerja, ciptakan kepastian iklim investasi*. Diakses pada 29 Desember 2024, pukul 21.00 WIB, dari https://indonesia.go.id/kategori/editorial/6779/perppu-cipta-kerja-ciptakan-kepastian-iklim-investasi?lang=1 [↑](#footnote-ref-3)
4. Badan Pembinaan Hukum Nasional. (2020). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengupahan*. Diakses pada 13 November 2024, pukul 10.00, dari https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013 [↑](#footnote-ref-4)
5. Wikipedia. (n.d.).”*Pekerjaan*. Diakses pada 13 November 2024, pukul 10.30, dari https://id.wikipedia.org/wiki/Pekerjaan” [↑](#footnote-ref-5)
6. Universitas Quality. (n.d.). *BAB II: Kajian Pustaka*. Diakses pada 13 Januari 2025, pukul 11.00, dari http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/168/4/BAB%20II.pdf [↑](#footnote-ref-6)
7. Harahap, Arifuddin Muda. (2020). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan,* (Bandung: Media Sains Indonesia, hlm. 99 [↑](#footnote-ref-7)
8. Wildan, M. (2017). “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Hukum Khaira Ummah, 15(2), hlm. 70” [↑](#footnote-ref-8)
9. Hukumonline. (2019, Juni 6). “*Bolehkah Pengusaha Meminta Karyawan Bekerja di Hari Libur Lebaran*.” Diakses pada 24 November 2024, pukul 12.00, dari https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-pengusaha-meminta-karyawan-bekerja-di-hari-libur-lebaran-lt53bb9345be1fd/ [↑](#footnote-ref-9)
10. Kompas. (2024, Februari 14). *Bekerja pada Hari Libur Nasional, Ada Peraturan untuk Hitung Bayaran Upah Lembur*. Diakses pada 13 Januari 2025, pukul 13.00, dari https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/02/14/bekerja-pada-hari-libur-nasional-ada-peraturan-untuk-hitung-bayaran-upah-lembur [↑](#footnote-ref-10)
11. Sihombing, L. A. (2023). “*Pengaturan hukum terhadap penggeseran hari libur dan implikasinya terhadap upah lembur tenaga kerja di Indonesia*. Diakses pada 23 November 2024, pukul 14.00, dari” https://www.researchgate.net/publication/379484300\_pengaturan\_hukum\_terhadap\_penggeseran\_hari\_libur\_dan\_implikasinya\_terhadap\_upah\_lembur\_tenaga\_kerja\_di\_indonesia [↑](#footnote-ref-11)
12. IAIN Kudus. (n.d.). *BAB III*. Diakses pada 16 November 2024, pukul 15.00, dari http://repository.iainkudus.ac.id/863/7/7 [↑](#footnote-ref-12)
13. Prezi. (n.d.). *Perbandingan Yuridis Empiris dengan Yuridis Normatif*. Diakses pada 13 Januari 2025, pukul 15.30, dari https://prezi.com/p/-zuw0zvwqodt/perbandingan-yuridis-empiris-dengan-yuridis-normatif/ [↑](#footnote-ref-13)
14. Sulaksono, D. (2021). *Teori-Teori Hukum Administrasi Negara*. Jakad Media Publishing. hlm. 98 [↑](#footnote-ref-14)
15. Harjono, (2011). Perlindungan Hukum (Membangun Sebuah Konsep Hukum). Dalam Saeful Aschar, Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam Hubungan Industri, (Malang: Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya,), hlm. 129” [↑](#footnote-ref-15)
16. Satjipto Rahardjo. Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat yang sedang Berubah Jurnal Masalah-Masalah Hukum. No 1-6 Tahun X/10/2007” [↑](#footnote-ref-16)
17. Danang Sunyoto. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha.* (2013) : Media Pressindo. hlm 35” [↑](#footnote-ref-17)
18. El-Muhtaj, M.”(2015). *Hak asasi manusia dalam konstitusi Indonesia: dari UUD 1945 sampai dengan Amandemen UUD 1945 tahun 2002. Indonesia*: Kencana. hlm. 6” [↑](#footnote-ref-18)
19. *Jurnal Kajian Islam Al Kamal Volume 1, Nomor 2,* Desember 2021. hlm. 220-221 [↑](#footnote-ref-19)
20. Rahayu, Devi. (2011). Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus. (Yogyakarta: New Elmatera, hlm. 21. [↑](#footnote-ref-20)
21. Devi Rahayu. (2020). *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan.*  : Scopindo Media Pustaka. hlm. 12” [↑](#footnote-ref-21)
22. Dian Andi Nur Aziz, (2012). *Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Kiai Terkait Kusta: Studi Kasus di Kabupaten Sampang.* (n.d.). : Komnas HAM. hlm. 17” [↑](#footnote-ref-22)
23. Philipus M. Hadjon. (1987). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu. hlm.14. [↑](#footnote-ref-23)
24. Ruslan Abdul Ghofur, (2020). Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam. : Arjasa Pratama. hlm. 18” [↑](#footnote-ref-24)
25. Meithiana Indrasari. (2008.). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi, dan Jenjang Karier.* Zifatama Jawara. hlm. 2” [↑](#footnote-ref-25)
26. Tri Cicik W, (2020). *Manajemen Hubungan Industrial.* : Penerbit K-Media. hlm. 512 [↑](#footnote-ref-26)
27. Muhlis.”(2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Hadapi Era Society 5.0.* : Pascal Books. hlm 50-51” [↑](#footnote-ref-27)
28. Kolaborasi Dosen Perempuan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. (2020). *Dialektika Hukum Sang Puan (hamparan pemikiran dosen perempuan fakultas hukum).*  : buatbuku.com. hlm 27” [↑](#footnote-ref-28)
29. Antara. Peraturan jam kerja resmi menurut ketentuan Kemenaker. Diakses pada 18 Januari 2024, pukul 19.36, dari https://m.antaranews.com/berita/4391194/peraturan-jam-kerja-resmi-menurut-ketentuan-kemenaker [↑](#footnote-ref-29)
30. Editus Adisu. (2008) Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung : Niaga Swadaya. hlm. 57-58 [↑](#footnote-ref-30)
31. Kumparan. (n.d.). *Perbedaan das sollen dan das sein beserta pengertiannya*. Diakses pada 3 Januari 2025, pukul 13:00 WIB, dari https://kumparan.com/sejarah-dan-sosial/perbedaan-das-sollen-dan-das-sein-beserta-pengertiannya-20jzSnPnWld/2 [↑](#footnote-ref-31)
32. Dede Hertina. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia.* : PT. Sonpedia Publishing Indonesia. hlm. 157 [↑](#footnote-ref-32)
33. Editus. Adisu. *Op. Cit.* hlm 3. [↑](#footnote-ref-33)
34. Tip Hukum Praktis. *Hak Dan Kewajiban Karyawan.* (n.d.) : PT Niaga Swadaya. hlm. 174. [↑](#footnote-ref-34)
35. Much Nurachmad. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan.*: VisiMedia. hlm. 37-39 [↑](#footnote-ref-35)
36. Meithiana Indrasari. *Op. Cit*.hlm. 1 [↑](#footnote-ref-36)
37. Gajimu. (n.d.). Libur akhir pekan. Gajimu. Diakses pada 25 Desember 2024, pukul 07:00 WIB dari https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/cuti/libur-akhir-pekan [↑](#footnote-ref-37)
38. Salim H.S. (2021). *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. : Bumi Aksara. hlm 162 [↑](#footnote-ref-38)
39. I Ketut Oka Setiawan, (2016). Hukum Perikatan. Indonesia: Bumi Aksara. hlm. 1-2 [↑](#footnote-ref-39)
40. Sufiarina, S., et al. (2024). *Hukum Perdata : Asas-Asas dan Perkembangannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024. hlm 101 [↑](#footnote-ref-40)
41. Salim H.S, (2003). *Hukum kontrak: teori dan teknik penyusunan* kontrak. Indonesia: Sinar Grafika, hlm. 9 [↑](#footnote-ref-41)
42. G. Rai Widjaya, (2003) *Merancang Suatu Kontrak, Teori dan Praktik,* (Jakarta: Kesaint Blanc), hlm. 3. [↑](#footnote-ref-42)
43. Salim H.S, *Op*. Cit.  hlm. 3 [↑](#footnote-ref-43)
44. *Ibid.* hlm. 10 [↑](#footnote-ref-44)
45. Agus Yudha Hernoko, (2019). Hukum Perjanjian. : Prenada Media. hlm 134 [↑](#footnote-ref-45)
46. Sufiarina, S., et al., *Op. Cit.* hlm 102 [↑](#footnote-ref-46)
47. Indah Dwiprigitaningtias. (2024). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan: Hukum Ketenagakerjaan untuk Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan dalam Industri Hijau.* : Airiz Publishing. hlm. 28 [↑](#footnote-ref-47)
48. Libertus Jehani. *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK.* (n.d.). : VisiMedia, hlm. 3 [↑](#footnote-ref-48)
49. *Ibid*. hlm. 5 [↑](#footnote-ref-49)