BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, setiap perusahaan hurus memiliki manajemen yang efektif. Manajemen yang efektif akan meningkatkan efesiensi perusahaan. Efisiensi perusahaan yang baik akan memungkinkan perusahaan bersaing dengan yang lain. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam pertumbuhan perusahaan.

Karyawan merupakan faktor utama yang berperan penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Untuk mencapai target yang telah ditentukan, perusahaan memerlukan pekerja yang memiliki kompetensi serta sesuai dengan kebutuhan, serta mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.[1] Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan mencapai tujuan perusahaan. Persaingan yang ketat mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saing demi kelangsungan hidupnya. Dengan tuntutan tersebut, proses produksi dalam perusahaan umumnya harus dilakukan dengan cepat untuk mencapai target produksi, untuk mengembangkan hal ini, perusahaan melakukan sistem kerja lembur.[2]

Lembur membutuhkan persiapan berbagai faktor pendukung, seperti tenaga kerja, material, dan peralatan yang sesuai dengan kebutuhan tugas tersebut.

---

[1] Pasal 1 ayat 2, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[2] Henry imamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Press, Yogyakarta, 2006, hlm. 150-153.

Lembur biasanya dilakukan sebagai bagian dari upaya menyelesaikan proses produksi yang tidak dapat diselesaikan selama jam kerja normal (*shift reguler*). Dengan melakukan kerja lembur, pekerja tambahan dengan usaha lebih akan dimanfaatkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tentunya, implementasi kerja lembur ini akan berpengaruh signifikan terhadap kondisi fisik dan psikis para karyawan itu sendiri.[3]

Untuk mencapai tujuan perusahaan, Salah satu hal krusial yang harus diperhatikan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik di dalam perusahaan (internal) maupun di luar perusahaan (eksternal) hal ini sejalan dengan perkembangan teknologi dan industri saat ini, serta perkembangan manusia yang semakin maju, maka peran manusia menjadi semakin penting. Menyadari betapa pentingnya peran manusia dalam kemajuan industri, maka pemahaman dan pengetahuan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan atau tenaga kerja sangatlah penting dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatnya kompleksitas pekerjaan dan persaingan global menuntut organisasi untuk tidak hanya berfokus pada teknologi, tetapi juga memberikan perhatian serius pada pengelolaan sumber daya manusia. Pemahaman yang mendalam terhadap berbagai tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja, seperti tekanan pekerjaan, adaptasi terhadap teknologi baru, kebutuhan akan pengembangan keterampilan,

[3] *Ibid*, hlm. 154-157.

hingga kesejahteraan emosional dan fisik, menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.[4]

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang melaksanakan tugasnya, atau dengan kata lain, banyak faktor yang memengaruhi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan, di antaranya adalah faktor manusia atau karyawan. Oleh sebab itu, perhatian terhadap keberadaan karyawan menjadi hal yang sangat penting agar mereka dapat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.[5]

Dalam perundang-undangan, ada beberapa ketentuan yang berpengaruh terhadap kerja lembur, seperti: Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Dari perspektif teori keadilan, pembatasan jam kerja lembur kepada pegawai harus dilaksanakan secara adil dan membawa kesejahteraan, yang tidak menyebabkan keterbuaihan, kesulitan dalam mengelola waktu pribadi dan keluarga, dan masalah kesehatan perusahaan harus mematuhi ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.[6]

---

[4] Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 2005, hlm. 85.

[5] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2011, hlm. 65-67.

[6] *Ibid*.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 78 ayat (1) Huruf (b) jam lembur yang diizinkan adalah Maksimal 4 jam per hari, Maksimal 18 jam per minggu, Maksimal 72 jam per bulan dan pada ayat (3) dijelaskan ketentuan tersebut tidak berlaku bagi sector usaha dan pekerjaan tertentu. Namun, pembatasan jam kerja lembur juga tercantum dalam Pasal 79, yang menyatakan bahwa lembur hanya diperbolehkan hingga maksimal 3 jam sehari dan 14 jam dalam seminggu. Pembatasan ini dimaksudkan untuk melindungi hak-hak karyawan agar tidak mengalami eksploitasi atau kelelahan yang berlebihan yang dapat merugikan kesehatan dan kualitas hidup mereka. Hukum ini, pada dasarnya, bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak pekerja.[7]

Namun, meskipun terdapat aturan yang jelas mengenai pembatasan jam kerja lembur, kenyataannya masih banyak perusahaan yang mengabaikan ketentuan tersebut. Praktik di lapangan menunjukkan bahwa beberapa perusahaan memaksa karyawan untuk bekerja lembur lebih dari batas yang telah ditetapkan tanpa memberikan kompensasi yang sesuai. Di beberapa industri, khususnya yang beroperasi dalam sektor manufaktur atau perdagangan, jam kerja lembur yang berlebihan sering kali dianggap sebagai kewajiban yang tidak dapat ditawar. Selain itu, mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan ini juga sering kali kurang optimal, sehingga pengusaha yang melanggar peraturan jarang mendapatkan sanksi yang tegas. Hal ini menunjukkan ketidaksesuaian antara apa

[7] Pasal 78 ayat (1) Huruf (b), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

yang diatur dalam undang-undang (*das sollen*) dengan kenyataan yang terjadi di lapangan (*das sein*).[8]

Ketidakpatuhan terhadap pembatasan jam kerja lembur ini menimbulkan berbagai masalah, baik dari perspektif pekerja maupun perusahaan. Bagi pekerja, jam kerja lembur yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak pada produktivitas kerja, kesehatan, dan kualitas hidup mereka. Di sisi lain, ketidakadilan dalam pembagian upah lembur dan kurangnya penghargaan terhadap hak pekerja berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja. Dari perspektif teori keadilan, khususnya teori keadilan distributif, terdapat ketidakseimbangan antara pengusaha dan karyawan. Keadilan distributif mengutamakan pentingnya distribusi yang merata dan adil dalam distribusi sumber daya dan manfaat, termasuk kompensasi atas pekerjaan lembur.[9]

Jika pembatasan kuota jam kerja lembur dilakukan dengan cara yang tidak adil, maka dapat menyebabkan masalah seperti kesulitan dalam mengelola waktu pribadi dan keluarga, dan masalah kesehatan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Untuk menangani masalah ini, dapat dilakukan peningkatan jam istirahat yang diberikan kepada karyawan, sehingga mereka akan mudah mengalami kelelahan, Pembuatan daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama karyawan yang

---

[8] Muhammad Mulydi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung, 2007, hlm. 112-115.

[9] John Rawls, *Teori Keadilan*, terj. H. S. Rangkuti, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2007, hlm. 50-54.

memiliki beban kerja yang berat, Pemberian upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan, Pemberian tunjangan kesehatan yang mampu memperkuat motivasi kerja karyawan, Pemberian absensi kerja yang mengacu pada ketentuan perundang-undangan dengan cara ini, dapat menjadi masalah kerja lembur yang dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menjamin hak asasi manusia karyawan.[10]

Seperti halnya yang terjadi di Perseroan Terbatas Pupuk Iskandar Muda (PT PIM) yang seringkali karyawan diprintahkan lembur yang bahkan jam lemburnya melebihi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan jam yang dibayar hanya 56 jam perbulan namun jam lebih tersebut tidak dibayarkan dengan alasan akan dibayarkan dibulan selanjutnya yang padahal itu melanggar dengan ketentuan perundang-undangan dan keadilan bagi karyawan.

Maka karena berlandaskan latar belakang permasalahan di atas Penulis berminat untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait Tinjauan Yuridis Terhadap Efektifitas Pembatasan Jam Kerja Lembur Karyawan Menurut Teori Keadilan (Studi Penelitian Di PT. Pupuk Iskandar Muda).

B. Rumusan Masalah

Adapun Permasalahan utama yang ingin penulis bahas adalah sebagai beriktu:

---

[10] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2011, hlm. 101-103.

1. Bagaimanakah efektifitas pembatasan jam kerja lembur pegawai menurut teori keadilan di PT. PIM?
2. Apasaja faktor penyebab terjadinya pembatasan jam lembur kerja pegawai dalam perusahaan PT. PIM?
3. Apa akibat hukum yang ditimbulkan dari pembatasan jam kerja lembur pegawai?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya pembatasan jam lembur kerja pegawai dalam perusahaan PT PIM.
2. Untuk mengetahui efektivitas penerapan pembatasan jam kerja lembur pegawai menurut teori keadilan.
3. Untuk mengtahui akibat hukum yang ditimbulkan dari pembatasan jam kerja lembur pegawai

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu terdiri dari:

a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan untuk pengembangan hukum, khususnya pemahaman tentang Efektivitas penerapan pembatasan jam kerja lembur pegawai menurut teori keadilan
b. Secara praktis, penelitian ini harapan dapat dijadikan sebagai sumber masukan atau pedoman bagi pihak yang berkepentingan yang berkenaan dengan efektivitas penerapan pembatasan jam kerja lembur pegawai.

Penelitian ini bisa jadi bahan masukan bagi perusahaan dan instansi yang berwenang dalam mengatur kuota kerja lembur, serta bagi para pengusaha yang ingin memastikan bahwa pembatasan jam kerja lembur kepada pegawai dilakukan dengan cara yang sesuai dengan teori keadilan.

D. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis telah meninjau berbagai studi sebelumnya, termasuk tesis, laporan penelitian, dan sumber terkait lainnya. Penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan topik yang akan dibahas. Hal ini membantu penulis mengidentifikasi aspek-aspek yang sudah diteliti dan yang belum dieksplorasi, sehingga dapat menghindari risiko plagiarisme. Meskipun ada beberapa penelitian yang serupa dengan penelitian ini, pokok pembahasan, pengkajian, serta kasus yang dikaji berbeda.

Penulis menyertakan berbagai penelitian sebelumnya sebagai referensi untuk memperkaya kajian dalam penelitian ini. Dengan mengkaji hasil penelitian yang telah ada, diharapkan dapat memperluas dan memperdalam pemahaman terkait masalah penelitian yang akan diteliti.

Analisis penelitian tesis dengan judul "Efektifitas Pembatasan Jam Kerja Lembur Karyawan Menurut Teori Keadilan (Studi Penelitian Di PT Pupuk Iskandar Muda)." belum pernah dilakukan.

Berdasarkan penelusuran literatur yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan Efektifitas Pembatasan Jam Kerja Lembur Karyawan, di antaranya adalah:

1. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Aldiansah Pratama dan Asri Wijayanti dengan judul "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur di Perusahaan Alih Daya" mengkaji tentang Pemberian upah lembur dan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan alih daya seringkali menimbulkan permasalahan terkait kejelasan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Penelitian ini juga mengkaji bentuk perlindungan hukum terkait upah lembur pada perusahaan alih daya serta upaya hukum yang dapat diambil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan lembur harus didasari oleh perintah lembur yang sah dan persetujuan dari pekerja.[11]
2. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Ngurah Aldi Ramaputra dkk. dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar" mengkaji tentang Pelanggaran terkait masalah tenaga kerja, khususnya mengenai waktu kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sering terjadi di perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor industri, terutama yang sedang mengejar target produksi. Hasil penelitian ini mengarah pada perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja yang ditetapkan, seperti yang berlaku di PT. Adi Putra Denpasar yang belum sepenuhnya

[11] Aldiansah Pratama dan Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur di Perusahaan Alih Daya,* Jurnal Ilmiah Trunojoyo Madura Vol. 17, No. 1, Madura, 2022, hlm. 2.

dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, khususnya terhadap jam kerja lembur yang ditetapkan yaitu sampai 5 jam.[12]

3. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Mulyana dengan judul "Efektivitas Pemberian Upah Lembur Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Produksi Timah Dibeberapa Kapal Keruk Pt. Timah Tbk." Mengkaji tentang Pemberian upah lembur yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis serta menganalisis data lembur selanjutnya dianalisis untuk mengukur tingkat efektivitasnya, sementara pendapatan dihitung untuk mengukur efisiensi. Hasil penelitian ini mengarah kepada kinerja karyawan dievaluasi dengan membandingkan antara pendapatan dan biaya lembur yang dikeluarkan.[13]
4. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Raharjo Indra dengan judul "Studi Komparasi Penambahan Jam Kerja (Lembur) Dengan Penambahan Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Kontruksi (Peningkatan Jalan Ketawang Laok-Jembatan Pangorai)" Hasil kajian tersebut mengarah kepada penambahan tenaga kerja dalam konteks pekerjaan konstruksi melibatkan pemantauan waktu, biaya, produktivitas, dan tingkat kelelahan pekerja serta penambahan

---

[12] Ngurah Aldi Ramaputra dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar,* Jurnal Analogi Hukum, Volume 2, Nomor 2, Denpasar bali, 2020,hlm. 2.

[13] Mulyana, *Efektivitas Pemberian Upah Lembur terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dan Produksi Timah di Beberapa Kapal Keruk PT.Timah Tbk., Thesis (Masters),* Universitas Terbuka, 2013, hlm.36.

tenaga kerja dapat memperluas kapasitas produksi tanpa menimbulkan tekanan tambahan pada pekerja yang sudah ada.[14]

5. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Suastri ningsih, Ni Luh Putu dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali" Mengkaji tentang Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini lebih mengarah kepada motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Artha Boga Cemerlang Bali.[15]

Sedangkan penelitian saya lakukan lebih mengarah kepada efektifitas pembatasan pembayaran jam kerja lembur yang dimana upah kelebihan lembur yang dilakukan bulan ini tidak langsung dibayarkan akan tetapi harus di tunda pada bulan selanjutnya yang dimana ini melanggar dengan asas keadilan.

E. Kerangka Pikir dan Tinjauan Pustaka

1. Kerangka Pikir

Teori merupakan penjelasan atau penguraian mengenai alasan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi. Untuk membuktikan kebenarannya,

---

[14] Indra Raharjo, *Studi Komparasi Penambahan Jam Kerja (Lembur) Dengan Penambahan Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Kontruksi (Peningkatan Jalan Ketawang Laok-Jembatan Pangorai),* Tesis, Universitas Wiraraja, 2024, hlm. 45.

[15] Suastri ningsih, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Artha Boga Cemerlang Bali,* Tesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2024, hlm. 34.

teori tersebut harus diuji dengan menggunakan fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya.[16]

Beberapa intelektual yang berusaha menganalisis hukum selalu berusaha menyertakan kata "teori" untuk memberikan argumen yang meyakinkan bahwa apa yang dijelaskan itu ilmiah, atau setidaknya memberikan gambaran bahwa penjelasan yang disampaikan telah memenuhi standar teoritis yang berlaku.

Dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan beberapa teori hukum sebagai kerangka berpikir yang sistematis untuk menganalisis dan menjawab permasalahan yang ada. Teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian proposal tesis ini yaitu:

a. Teori Efektivitas

Teori efektivitas dalam konteks penelitian hukum empiris mengacu pada konsep efektivitas hukum yang berfokus pada bagaimana hukum diterapkan dan dipahami oleh masyarakat. Efektivitas hukum dapat didefinisikan sebagai suatu indikator yang menunjukkan sejauh mana target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh manajemen telah tercapai. Efektivitas merujuk pada kondisi di mana suatu tindakan menghasilkan efek atau akibat yang diinginkan ketika dilakukan oleh seseorang dengan tujuan yang spesifik.[17]

---

[16] W.J.S. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 68.

[17] Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan Vol.1,* Kencana, Jakarta 2010, hlm. 374.

Istilah efektif berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*effective*", yang memiliki makna berhasil atau sesuatu yang dilakukan dengan sukses. Dalam kamus ilmiah populer, efektivitas didefinisikan Sebagai kecocokan dalam penggunaan, hasil yang memberikan manfaat, atau yang mendukung pencapaian tujuan. Efektivitas adalah faktor penting dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dalam setiap organisasi, kegiatan, atau program. Suatu hal dikatakan efektif apabila tujuan atau sasaran yang telah ditentukan berhasil tercapai.[18]

Kriteria atau ukuran untuk menilai apakah tujuan tercapai secara efektif adalah:[19]

1. Kejelasan tujuan yang ingin dicapai yaitu tujuan yang jelas diperlukan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan fokus pada sasaran yang telah ditentukan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.
2. Kejelasan strategi untuk mencapai tujuan yaitu strategi merupakan "jalan" yang ditempuh dalam berbagai upaya mencapai target yang telah ditetapkan. Strategi yang jelas memastikan para pelaksana tidak menyimpang dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang solid yaitu kebijakan yang dirumuskan harus sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dan strategi yang telah ditentukan. Kebijakan ini berfungsi sebagai penghubung antara tujuan organisasi dengan pelaksanaan kegiatan operasional.

Menurut Soerjono Soekanto, tingkat efektivitas suatu hukum dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu:[20]

a. Faktor hukum itu sendiri (peraturan perundang-undangan)

---

[18] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 93.

[19] Iga Rosalina, "*Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan*", Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat, Vol. 01 No 01 Februari 2012, hlm. 3.

[20] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 8.

Efektivitas hukum bergantung pada kualitas dan kejelasan aturan yang dibuat.

b. Faktor penegak hukum
   Melibatkan pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam merumuskan dan menerapkan hukum, seperti aparat penegak hukum.
c. Faktor sarana dan prasarana
d. Tersedianya fasilitas serta alat pendukung yang memadai untuk mendukung pelaksanaan dan penegakan hukum.
e. Faktor masyarakat
   Merujuk pada kondisi dan respons masyarakat sebagai pihak yang terlibat langsung dalam penerapan hukum.

Teori efektivitas adalah konsep yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tujuan atau sasaran suatu organisasi, program, atau kegiatan berhasil dicapai. Beberapa teori dan model yang menonjol dalam menjelaskan efektivitas termasuk Teori Sistem Terbuka, Model Tujuan, Model Sumber Daya, Model Kepuasan Pemangku Kepentingan, Model Proses Internal, dan Teori Kontingensi. Masing-masing model menawarkan perspektif berbeda tentang bagaimana efektivitas dapat dicapai dan diukur, dari adaptasi lingkungan dan pemenuhan tujuan spesifik hingga efisiensi internal dan kepuasan pemangku kepentingan.[21]

Secara keseluruhan, penggunaan teori efektivitas membantu organisasi untuk merancang strategi dan praktik yang lebih efektif serta mengukur keberhasilan mereka secara lebih akurat, dengan mempertimbangkan berbagai faktor kontekstual dan spesifik situasi.

b. Teori Keadilan

Teori keadilan (*justice theory*) adalah salah satu teori hukum yang banyak

[21] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2011, hlm. 45–50.

digunakan dalam penelitian disertasi dan tesis. Teori keadilan ini memfokuskan pada konsep keadilan dan bagaimana hukum dapat mencapai keadilan dalam masyarakat. Teori keadilan ini sangat penting dalam penelitian hukum karena memungkinkan peneliti untuk mengungkapkan keadilan tidak hanya dilihat dari aspek formalitas hukum, tetapi juga dari nilai-nilai sosial dan budaya yang hidup di masyarakat.[22]

Keadilan berasal dari kata "adil," yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah tersebut berarti tidak sewenang-wenang, tidak memihak, dan tidak berat sebelah. Adil merujuk pada keputusan atau tindakan yang didasarkan pada norma-norma yang objektif. Pada dasarnya, keadilan adalah konsep yang bersifat relatif, karena pemahaman tentang keadilan dapat berbeda bagi setiap individu. Apa yang dianggap adil oleh satu pihak belum tentu dirasakan sama oleh pihak lain. Ketika seseorang menyatakan telah bertindak adil, hal tersebut harus relevan dengan ketertiban umum yang berlaku, di mana skala keadilan diakui. Namun, skala keadilan dapat berbeda dari satu tempat ke tempat lain, karena definisi dan penentuannya sangat dipengaruhi oleh norma dan ketertiban umum yang berlaku di masing-masing masyarakat.[23]

Dalam karyanya yang berjudul Etika Nichomachea, Aristoteles memberikan pandangannya tentang keadilan. menurut Aristoteles, keadilan adalah ketaatan terhadap hukum (baik hukum tertulis maupun tidak tertulis pada masa itu).

---

[22] Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1980, hlm. 87-90.

[23] M. Agus Santoso, *Hukum,Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Cetakan Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85.

Dengan kata lain, keadilan dianggap sebagai keutamaan yang bersifat umum.

Theo Huijbers menjelaskan bahwa pendapat Aristoteles, keadilan tidak hanya mencakup kepentingan secara umum, tetapi juga mencakup pembagian yang adil antara individu dalam masyarakat, tetapi juga sebagai kepentingan moral yang berkaitan dengan perilaku manusia dalam aspek-aspek tertentu, seperti menjaga hubungan yang baik antara individu dan menciptakan keseimbangan antara dua belah pihak. Keseimbangan ini diukur berdasarkan kesamaan numerik dan proporsional.[24]

Teori keadilan memberikan kerangka kerja untuk memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip keadilan dalam berbagai konteks sosial, ekonomi, dan hukum. Berbagai pendekatan dalam teori keadilan, seperti yang dikemukakan oleh aristoteles, keadilan baik itu tertulis, dan keadilan sosial, menawarkan panduan yang berbeda tentang bagaimana keadilan dapat dicapai dan dipraktikkan dalam masyarakat. Masing-masing teori menekankan aspek-aspek tertentu dari keadilan dan menawarkan solusi yang berbeda untuk masalah ketidakadilan dalam arti lain bahwa keadilan harus didasarkan pada prinsip proporsionalitas dan keseimbangan.[25]

2. Tinjauan Pustaka

a. Peraturan Perundang-undangan Terkait Kerja Lembur

1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

---

[24] Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap Dari Klasik ke Postmodernisme*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 241.

[25] Mochtar Kusumaatmadja*, Konsep Keadilan dalam Hukum Indonesia*. Alumni Bandung, 2002, hlm. 90-93.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan dasar hukum yang penting untuk mengatur ketenagakerjaan, termasuk ketentuan mengenai kerja lembur. Pasal-pasal dalam undang-undang ini menetapkan batasan jam kerja, ketentuan pembayaran lembur, serta perlindungan bagi pekerja yang bekerja lembur.[26]

2) Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, memperinci ketentuan mengenai jam kerja lembur, peraturan ini mengatur batas maksimal lembur dan kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja.[27]

3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur memberikan panduan teknis tentang bagaimana peraturan kerja lembur harus diterapkan di tempat kerja.[28]

4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

---

[26] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77-85.

[27] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 48.

[28] Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, 2004.

Undang-Undang Cipta Kerja memperkenalkan perubahan dalam ketentuan jam kerja lembur dengan menetapkan batas maksimal yang lebih fleksibel. Meskipun perubahan ini bertujuan untuk memaksimalkan fleksibilitas dan daya saing ekonomi, penting untuk meninjau bahwa hak-hak pekerja tetap dilindungi dan kesejahteraan mereka tidak terabaikan. Implementasi yang efektif dan pengawasan yang ketat akan menjadi kunci dalam memastikan bahwa tujuan dari undang-undang ini tercapai tanpa menimbulkan dampak negatif pada pekerja.[29]

b. Dampak Ekonomi dari Pembatasan Kuota Kerja Lembur

1. Produktivitas dan Kinerja

Pembatasan kuota kerja lembur memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja baik dari perspektif individu pekerja maupun organisasi. Dampak ini bisa bersifat positif maupun negatif tergantung pada berbagai faktor seperti cara implementasi, sektor industri, dan kondisi kerja spesifik di suatu perusahaan. Kesehatan Fisik dan Mental pembatasan jam kerja lembur dapat membantu mengurangi risiko kelelahan, stres, dan masalah kesehatan lainnya yang berkaitan dengan waktu kerja yang panjang. Pekerja yang sehat secara fisik dan mental cenderung lebih produktif.[30]

Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan lebih sedikit jam lembur, pekerja dapat lebih baik menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

---

[29] B. Haris, *Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia*, Gramedia, Jakarta, 2021, hlm. 102-106.

[30] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Press, Yogjakarja, 2006, hlm. 158-160.

Pembatasan kerja lembur memiliki dampak yang kompleks terhadap produktivitas dan kinerja. Sementara ada potensi untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pekerja serta produktivitas jangka panjang, ada juga tantangan dalam jangka pendek terkait dengan penurunan produktivitas dan peningkatan biaya operasional. Faktor-faktor seperti sektor industri, implementasi kebijakan, dan manajemen perusahaan memainkan peran kunci dalam menentukan apakah dampak dari pembatasan jam kerja lembur akan lebih banyak positif atau negatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi yang tepat untuk mengelola perubahan ini secara efektif.

2. Biaya dan Manfaat Ekonomi

a. Manfaat bagi Pekerja

Peningkatan Kesehatan dan Kesejahteraan pembatasan kuota jam kerja lembur dapat mengurangi kelelahan dan stres, meningkatkan kesehatan jangka panjang pekerja dan mengurangi biaya kesehatan bagi perusahaan. Keseimbangan Kehidupan Kerja pekerja yang memiliki keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan pribadi mengarah lebih terpenuhi dan termotivasi, yang dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang.[31]

b. Manfaat bagi Perusahaan

Produktivitas jangka panjang pekerja yang lebih sehat dan puas cenderung bekerja lebih efisien dan produktif, sehingga meskipun ada penurunan

[31] Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2001, hlm. 124-127.

produktivitas jangka pendek, ada potensi peningkatan produktivitas dalam jangka panjang. Pengurangan turnover kesejahteraan yang lebih baik dapat mengurangi tingkat turnover karyawan, menghemat biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan pekerja baru. Reputasi perusahaan mematuhi regulasi ketenagakerjaan dan memperhatikan kesejahteraan pekerja dapat meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik, menarik talenta terbaik, dan mempertahankan pekerja yang ada.[32]

Pembatasan kerja lembur memiliki dampak ekonomi yang kompleks dan bervariasi tergantung pada berbagai faktor. Di satu sisi, pembatasan ini dapat meningkatkan biaya operasional perusahaan melalui biaya rekrutmen dan pelatihan tambahan serta potensi penurunan produktivitas dalam jangka pendek. Di sisi lain, pembatasan kerja lembur dapat menghasilkan manfaat jangka panjang berupa peningkatan kesehatan dan kesejahteraan pekerja, yang berujung pada peningkatan produktivitas, pengurangan turnover, dan perbaikan reputasi perusahaan.[33]

Perusahaan perlu menilai secara hati-hati bagaimana pembatasan jam kerja lembur akan mempengaruhi biaya dan manfaat dalam konteks spesifik mereka dan mengadopsi strategi yang tepat untuk meminimalkan dampak negatif sekaligus memaksimalkan manfaat yang diperoleh.

---

[32] Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2009, hlm. 273-276.

[33] Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta 2016, hlm. 148-151.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah jenis penelitian kualitatif. penelitian yang berfokus pada pengertian yang mendalam mengenai fenomena sosial, perilaku manusia, atau pengalaman subjektif melalui data deskriptif dan analitis, bukan melalui angka atau statistik. Dalam penelitian kualitatif, peneliti lebih tertarik pada makna, perspektif, dan mengumpulkan data dalam bentuk narasi atau deskripsi, misalnya wawancara, observasi, atau analisis dokumen serta memahami kondisi, atau interaksi yang membentuk pengalaman individu atau kelompok. [34]

2. Jenis Pendekatan

Pendekatan dalam penelitian yang digunakan peneliti adalah Pendekatan yuridis empiris yang merupakan pendekatan yang meneliti sesuatu kenyataan di dalam kehidupan masyarakat. Pendekatan ini digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat.[35] Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan menelaah pada kasus yang berkaitan dengan penerapan jam lembur di perusahaan PT PIM.

3. Sifat dan Bentuk Penelitian

Penelitian tesis ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan dengan jelas sifat-sifat individu,

---

[34] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2008, hlm. 67.

[35] Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika Cet Ke-5, Jakarta, 2014, hlm. 175.

kondisi, gejala, atau golongan tertentu, serta untuk mengidentifikasi penyebaran suatu reaksi atau menentukan adanya kaitan antara reaksi yang satu dengan gejala lainnya dalam masyarakat.[36]

Penelitian berbentuk preskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau analisis sesuai dengan keadaan atau fakta yang ada. Sifat analitis dari penelitian preskriptif adalah memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukan dengan memberikan penilaian mengenai kebenaran atau kesalahan menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum yang terjadi disebuah perusahaan.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT Pupuk Iskandar Muda (PT PIM) perusahaan yang bergerak di bidang produksi pupuk di Indonesia. Perusahaan ini memiliki fasilitas produksi yang besar dan seringkali melibatkan pekerja dalam proses produksi yang intensif. Dalam konteks ini, PT PIM beroperasi di industri yang fokus pada pembuatan pupuk yang sangat bergantung pada kecepatan dan efisiensi produksi, yang kadang-kadang memerlukan lembur untuk mencapai target produksi.

5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok yang relevan atas pertanyaan penelitian serta untuk mendapatkan data yang akurat.[37] Populasi disini yaitu memiliki batasan

---

[36] Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 25.

[37] Soerjono Soekanto, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta 2017, hlm. 45.

yang jelas dan hanya terdiri dari anggota yang teridentifikasi, seperti karyawan tetap di perusahaan PT PIM.

Sampel dalam konteks penelitian adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk tujuan pengumpulan data. Sampel ini digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu studi, sehingga peneliti tidak perlu mengumpulkan data dari seluruh populasi yang mungkin sangat besar dan sulit dijangkau.[38] Adapun sampel yang digunakan adalah Informan yang terdiri dari Manajer HRD dan Pengelola Ketenagakerjaan, Supervisor Produksi. Data dari informan akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam, yang memungkinkan untuk menggali informasi kualitatif terkait kebijakan lembur, implementasi di lapangan, dan analisis dampak lembur terhadap pekerja serta efisiensi perusahaan.[39]

Dengan demikian, populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari informan yang memberikan wawasan kualitatif melalui wawancara mendalam. Pendekatan ini akan memastikan bahwa penelitian dapat menggali baik aspek statistik maupun pemahaman mendalam mengenai kebijakan lembur di PT Pupuk Iskandar Muda.

6. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian tugas akhir dapat berasal dari:

---

[38] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta 2010, hlm. 112

[39] *Ibid.*

a) Data primer yaitu berasal dari data lapangan yaitu Data yang bersifat aktual dan faktual, karena didapatkan melalui pengalaman atau pengamatan langsung Berdasarkan fakta yang diperoleh dari observasi langsung atau eksperimen sebelumnya oleh peneliti lain.

b) Data sekunder yaitu berasal dari data merujuk pada data yang dikumpulkan melalui kajian pustaka (*literature review*) yang mencakup peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (terutama pasal tentang jam kerja dan lembur).Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia terkait ketentuan upah lembur. Peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB), atau kebijakan internal PT Pupuk Iskandar Muda terkait lembur.informasi teoretis, hasil penelitian sebelumnya, atau statistik yang diterbitkan mencakup informasi yang dipublikasikan dalam buku, jurnal ilmiah, artikel berita, atau laporan lembaga.

c) Peristiwa yaitu berbagai macam peristiwa, situasi ataupun kejadian yang berkaitan erat dengan fokus penelitian yang dilakukan.

7. Teknik dan Alat Pengumpul Data

Teknik dalam pengumpulan data dibuat dengan cara melakukan wawancara untuk memperoleh data yang akurat guna mendukung penelitian ini, penulis menggunakan metode dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Metode ini mencakup studi terhadap berbagai dokumen, baik yang berkaitan dengan aturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen lain yang relevan yang telah ada baik itu berupa buku dan dokumen ilmiah yang lain berkaitan dengan subject dan object penelitian yang dilakukan.

Alat yang pengumpul data di sini adalah instrumen penelitian yang dipergunakan yaitu:

a) Wawancara dengan manajer perusahaan untuk memahami bagaimana kebijakan lembur diterapkan dan dampaknya terhadap produktivitas dan kesejahteraan pekerja.
b) Data dari Pemerintah mengenai jam kerja, lembur, dan kesehatan pekerja di sektor-sektor tertentu berupa undang-undang dan peraturan pemerintah.

8. Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data dibuat dengan melakukan evaluasi terhadap hasil pengolahan data yang didukung oleh teori-teori yang telah dikaji sebelumnya. Proses ini dikenal sebagai kegiatan evaluasi, yang mencakup menentang, mengkritik, mendukung, menambah, atau memberikan komentar terhadap hasil penelitian, kemudian menyimpulkan dengan pemikiran sendiri dan bantuan teori yang telah dipelajari.