

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 5, Juni 2024, Halaman 403-412
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11487915)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11487915>

Analisis Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dan Buruh Terhadap Kasus Eksploitasi Waktu Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Khairunisa Syalsabila¹

¹Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, UPN Veteran Jakarta

Email: 2210611026@mahasiswa.upvj.ac.id

Abstrak

Eksploitasi waktu kerja adalah masalah serius yang dihadapi oleh pekerja dan buruh di berbagai lingkungan kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan eksploitasi ini meliputi latar belakang pendidikan rendah, pengaturan waktu kerja yang tidak manusiawi pengawasan pemerintah yang kurang efektif, keterbatasan biaya dan sumber daya, keterbatasan kebijakan perusahaan, serta kepentingan perusahaan yang lebih mengutamakan keuntungan. Pemerintah telah mengambil langkah-langkah melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk proteksi atas hak-hak pekerja dan buruh, termasuk jam kerja, lembur, dan pengupahan. Undang-undang ini memberikan kerangka kerja untuk memastikan bahwa pekerja yang mengalami eksploitasi waktu kerja dapat memperoleh kompensasi dan perlindungan hukum yang layak. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja dan buruh yang terkena dampak eksploitasi waktu kerja menjadi penting dalam memastikan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Tindakan lebih lanjut dari pemerintah, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan diperlukan untuk mengatasi masalah eksploitasi waktu kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan bagi semua pekerja dan buruh.

Kata Kunci: *Eksploitasi waktu kerja, Perlindungan hukum, Undang-Undang Ketenagakerjaan*

Abstract

Work time exploitation is a serious issue faced by workers in various work environments. Factors contributing to this exploitation include low educational backgrounds, inhumane work time arrangements, ineffective government oversight, financial and resource limitations, corporate policy constraints, and profit-driven corporate interests. The government has taken steps through Labor Law No. 13 of 2003 on Manpower to protect the rights of workers, including working hours, overtime, and wages. This law provides a framework to ensure that workers experiencing work time exploitation receive adequate compensation and legal protection. Thus, legal protection for workers affected by work time exploitation is crucial in ensuring their well-being in the workplace. Further action from the government, companies, and society as a whole is necessary to address the issue of work time exploitation and create a fair and sustainable work environment for all workers.

Keywords: *Work time exploitation, Legal protection, Manpower Law*

Article Info

Received date: 23 May 2024

Revised date: 30 May 2024

Accepted date: 03 June 2024

PENDAHULUAN

Pekerja dan/atau buruh terklasifikasi secara integral dari dimensi ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan tenaga kerja diartikan sebagai setiap individu dengan keahlian serta kemampuan dalam produksi atas barang dan/atau jasa guna pemenuhan kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Pasal 1 undang-undang tersebut juga menjelaskan bahwa pekerja dan/atau buruh adalah individu yang bekerja dengan menerima pengupahan serta imbalan dalam berbagai format lainnya. Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 1 PP No 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa pekerja dan/atau buruh adalah individu yang bekerja untuk pengupahan serta imbalan tertentu.

Berdasarkan pemahaman dalam relasi di sektor industrial berkenaan pekerja dan/atau buruh memiliki peran penting/urgensi, yaitu menjalankan tugas sesuai kapasitas serta kewajibannya, menjunjung ketertiban demi keberlangsungan aspek produksi, menyampaikan aspirasi sesuai kaidah demokratis, komitmen pengembangan keterampilan serta keahlian demi visi kemajuan perusahaan/entitas bisnis, dan tentu saja, demi perjuangan memperoleh kesejahteraan pekerja sekaligus keluarga. Oleh karena itu, tenaga kerja atau buruh menjadi elemen yang esensial bagi setiap

pengusaha, karena keberadaan mereka adalah fundamental di setiap perusahaan yang mempekerjakan mereka

Namun pada kenyataannya, tidak jarang pengusaha bertindak dan seandainya dalam mempekerjakan para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Salah satu kasus yang sering ditemukan ialah eksploitasi waktu kerja, dimana waktu kerja yang diberikan sangat membebani para pekerja/buruh. Belum lagi waktu kerja mereka yang berlebihan tersebut tidak mendapatkan upah yang selayaknya harus mereka terima. Padahal sebuah perusahaan harus menentukan waktu kerja yang sesuai sebagaimana yang tertera dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- Ketetapan penjatahan 7 (tujuh) jam per hari dan total 40 (empat puluh) jam perpekan, sehingga total kalkulasi pada 6 (enam) hari kerja dan/atau dinas dalam sepekan; atau
- Ketetapan penjatahan 8 (delapan) jam per hari dan total 40 (empat puluh) jam perpekan, sehingga total kalkulasi 5 (lima) hari kerja dan/atau dinas dalam sepekan.

Kemudian apabila pekerja/buruh memang diharuskan untuk bekerja melebihi waktunya atau lembur, maka hal tersebut haruslah mendapat persetujuan dari kedua belah pihak dan pihak pekerja/buruh mendapatkan pula upah atas lemburnya tersebut, dan terkait dengan waktu lembur ini memiliki aturannya. Hal ini dilakukan karena jam kerja sangat mempengaruhi kinerja dari para pekerja.

Perusahaan seringkali mengandalkan kerja lembur untuk finalisasi beban pekerjaan yang tak terselesaikan maupun upaya pencapaian target yang telah dipersiapkan/ditetapkan. Menurut studi penelitian oleh Hana et al. (2005), bahwasanya kerja lembur dijadikan kompensasi yang lebih menjanjikan karena sistemnya yang menuntut adanya penambahan tenaga kerja hingga perubahan waktu kerja yang signifikan. Haryadi (2012) menyatakan bahwa kerja lembur memiliki nilai tarik terhadap tenaga kerja, dikarenakan potensi dalam perolehan pemasukan tambahan, sehingga dapat memberikan keuntungan pengupahan bagi karyawan/tenaga kerja, terdapatnya penilaian positif dari atasan, sehingga terdapatnya iklim kerja yang menunjukkan produktivitas yang tinggi. Adapun keuntungan dari pekerja lembur bagi perusahaan adalah diantaranya, pekerja yang lembur memberikan fleksibilitas dalam mengatur tenaga kerja dan menghadapi situasi yang tidak terduga, seperti peningkatan permintaan produk atau layanan. Dalam hal ini pekerja/buruh dapat membantu memenuhi kebutuhan operasional yang tidak dapat dipenuhi. Pekerja yang lembur pun dapat menjadi bagian penting dari operasi perusahaan, terutama dalam industri yang memiliki periode sibuk dan tidak sibuk. Para pekerja ini dapat membantu perluasan karyawan maupun tenaga kerja beserta periodisasi yang sibuk, serta pengurangan sumber daya manusia ketika permintaan sedang turun lesu. Meskipun aturan mengenai lembur ini sudah diatur yang mana para pekerja nantinya akan mendapatkan upah tersendiri atas lemburnya, namun perusahaan ada kalanya tidak memberikan upah lembur karena beberapa alasan, diantaranya; Perusahaan tidak memiliki cukup dana untuk memberikan upah lembur yang sesuai dengan aturan ketenagakerjaan, sehingga mereka memilih untuk tidak memberikan upah lembur atau memberikan upah yang lebih rendah daripada yang diharapkan. Kemudian adapun perusahaan yang tidak memiliki kebijakan yang jelas mengenai upah lembur, sehingga perusahaan tidak memberikan upah lembur atau memberikan upah yang tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan dan masih banyak lagi.

Apabila sebuah perusahaan telah menetapkan jam kerja atau meminta pekerjaannya untuk lembur melebihi ketentuan yang sudah diatur dan ditambah tidak membayar karyawan tersebut sebagaimana mestinya, maka hal tersebut sudah masuk sebagai eksploitasi terhadap pekerjaannya. Eksploitasi secara umum mengacu pada tindakan atau aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dengan memanfaatkan sesuatu secara berlebihan dan otoriter tanpa tanggung jawab. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), eksploitasi adalah tindakan pemanfaatan demi tujuan-tujuan kepentingan pribadi, yang melibatkan penghisapan dan pemerasan terhadap orang lain, dan pada dasarnya merupakan tindakan yang tidak etis dan tidak dapat dibenarkan. Eksploitasi terhadap pekerja melibatkan penyimpangan dari prosedur kerja yang sah, perampasan hak-hak pekerja, pengurangan standar upah, pemanfaatan tenaga kerja secara berlebihan, serta manipulasi. Praktik-praktik eksploitasi ini dapat menurunkan taraf hidup pekerja karena praktik pengupahan tak terstandarisasi dan ragam hak yang berpotensi terabaikan. Kemudian untuk eksploitasi jam kerja ialah sebuah praktik yang dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja untuk memaksakan pekerjaan yang berlebihan dan tidak wajar pada karyawan, biasanya hal ini dilakukan dengan tidak memberikan upah

tambahan yang sesuai atau tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja. Eksploitasi jam kerja dapat berupa, meminta pekerja untuk bekerja lebih lama dari jam kerja normal, tidak memberikan waktu istirahat yang cukup, atau meminta karyawan melakukan kedinasan dan/atau pekerjaan di luar ketetapan jam dinas dan/atau kerja yang termakhtub pada ketentuan kontrak kerja.

Oleh karena itu aturan mengenai jam kerja sendiri menjadi salah satu fokus yang sangat perlu dan wajib ditaati oleh perusahaan. Karena jam kerja ini sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan, yang dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas pekerjaan. Jam kerja diatur oleh peraturan hukum yang berlaku, oleh sebab itu perusahaan perlu mematuhi peraturan ini untuk menghindari konsekuensi hukum yang tidak diinginkan. Kemudian pemerintah menghasilkan ragam peraturan perundangan, serta bagian dari pengupayaan proteksi atas pekerja maupun buruh dari tindakan kesewenang-wenangan pengusaha, pencapaian penempatan kedudukan layak serta sesuai demi harkat serta mertabat manusia. Pemerintah pun harus memantau dan mengawasi perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan telah mematuhi standar ketenagakerjaan dan tidak melakukan eksploitasi jam kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan inspeksi dan audit terhadap perusahaan. Selain itu pekerja pun harus meningkatkan kesadaran tentang hak-hak mereka dan memiliki kesempatan untuk memiliki pekerjaan yang layak dan upah yang sesuai. Hal ini dapat dilakukan dengan menginformasikan diri sendiri tentang hak-hak mereka dan memiliki kesempatan untuk memiliki pekerjaan yang layak dan upah yang sesuai, kemudian perusahaan pun harus memastikan bahwa jam kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas yang ditetapkan. Pun, rangkaian tindakan ini terjadi demi kepastian bahwasanya pekerja dan/atau buruh memiliki waktu istirahat yang cukup dan tidak dipaksa bekerja lebih dari jam yang termakhtub pada ketentuan kontrak kerja.

Berdasarkan latar belakang tersurat di atas sehingga rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “*Analisis Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dan Buruh Terhadap Kasus Eksploitasi Waktu Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*” ini antara lain: 1. Apa yang menjadi faktor bagi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja dari perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja? 2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami eksploitasi waktu kerja? Dari rumusan masalah tersebut dapat ditarik tujuan dari penelitian ini yaitu adalah untuk: 1) Untuk mengetahui faktor pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja dari perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja; 2) Untuk memahami format proteksi hukum terhadap pekerja maupun buruh yang mengalami eksploitasi durasi pekerjaan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah agar masyarakat mengetahui dan memahami jam kerja yang seharusnya bagi pekerja/buruh miliki dan aturan yang mendasari atas perlindungan hak bagi pekerja/buruh tersebut dalam bekerja.

METODE

Teknik yang digunakan untuk melakukan pengumpulan dan pengolahan data ialah studi literatur, teknik mengumpulkan dan melakukan pengolahan data sekunder yang bersumber dari beragam literatur seperti jurnal, buku, atau beragam data dari internet yang mana kapabilitas serta validitasnya mampu dipertanggung jawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja dari perusahaan

Eksploitasi waktu bagi buruh/pekerja adalah praktik yang dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja untuk memaksakan pekerjaan yang berlebihan dan tidak wajar pada karyawan, biasanya dengan tidak memberikan upah tambahan yang sesuai atau tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja. Eksploitasi waktu kerja dapat berupa meminta karyawan bekerja lebih lama dari jam kerja normal, tidak memberikan waktu istirahat yang cukup, atau meminta karyawan melakukan pekerjaan di luar jam kerja yang telah disepakati. Praktik ini dapat berdampak negatif pada kesehatan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan, serta dapat melanggar hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja dari perusahaan:

1. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempengaruhi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja. Hal ini dikarenakan pendidikan yang rendah dapat mempengaruhi pemikiran saat masuk dalam lingkungan kerja apalagi untuk pertama kalinya. Kuantitas total jam kerja yang dimiliki pekerja

memiliki kecenderungan dihasilkan ragam faktor kesulitan ekonomi keluarganya, sehingga secara elementer menjadi sebab propabilitas atas keikutsertaan pekerja di dalam aktivitas perekonomian, hingga kepemilikan atas gagasan dalam perolehan jam kerja yang masif demi pengupahan lebih.

Kemudian latar belakang pendidikan Kepala Keluarga juga dapat mempengaruhi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu. Latar pendidikan rendah pada kepala keluarga berkorelasi dengan asumsi bahwa aspek akademis tidak bernilai tinggi, dan berimbas pada problem-problem ekonomi yang menuntut anak bekerja demi kemsalahatan rumah tangga. Tidak jarang mereka menganggap bahwa Pendidikan dapat dikesampingkan dan lebih mementingkan untuk mencari pekerjaan, dan dalam hal ini Kepala Keluarga tidak segan untuk mengikut sertakan anaknya yang belum memasuki usia dan kewajibannya untuk ikut mencari nafkah, sehingga seringkali terjadi eksploitasi terhadap anak untuk dipekerjakan. Karena latar belakang pendidikan Kepala Keluarga dapat berimbas keputusan anak untuk terlibat dalam pasar kerja. Minim edukasi sangat berdampak pada persepsi kepala keluarga yang melibatkan anak dalam pencarian nafkah, terimplikasi di dalamnya pengiriman ke pasar tenaga kerja, pemaksaan untuk memperoleh pekerjaan demi pengupahan yang lebih baik. Hal ini dapat mempengaruhi anak untuk masuk dalam pasar kerja lebih awal dan mengalami eksploitasi waktu.

Dalam sintesis, latar belakang pendidikan mempengaruhi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu karena pendidikan yang rendah dapat mempengaruhi anak untuk masuk dalam pasar kerja lebih awal dan mempengaruhi Kepala Keluarga untuk menganggap pendidikan dengan nilai yang rendah. Latar pendidikan rendah pada kepala keluarga berkorelasi dengan asumsi bahwa aspek akademis tidak bernilai tinggi, dan berimbas pada problem-problem ekonomi yang menuntut anak bekerja demi kemsalahatan rumah tangga.

2. Pengaturan waktu kerja yang tidak manusiawi

Pengaturan waktu kerja yang tidak manusiawi dapat mempengaruhi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja. Perusahaan yang tidak memberikan waktu istirahat yang cukup dan tidak mematuhi standar ketenagakerjaan dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk mengalami eksploitasi waktu kerja. Dalam hal ini pengaturan waktu kerja yang tidak manusiawi dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki waktu istirahat yang cukup. Hal ini dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pekerja/buruh, serta dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Pengaturan waktu kerja yang tidak manusiawi juga dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki jam kerja yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan mengembangkan diri, serta dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan para pekerja/buruh. Karena hal tersebut maka setiap perusahaan diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan mengenai waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- Ketetapan penjumlahan 7 (tujuh) jam per hari dan total 40 (empat puluh) jam perpekan, sehingga total kalkulasi pada 6 (enam) hari kerja dan/atau dinas dalam sepekan; atau
- Ketetapan penjumlahan 8 (delapan) jam per hari dan total 40 (empat puluh) jam perpekan, sehingga total kalkulasi 5 (lima) hari kerja dan/atau dinas dalam sepekan

Kemudian pengaturan waktu kerja yang tidak manusiawi pun dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki hak-hak yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki hak untuk memiliki pekerjaan yang layak, upah yang sesuai, dan waktu istirahat yang cukup, serta dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan mereka. Salah satu hak tersebut adalah hak atas waktu kerja yang manusiawi. Maksud dari pekerja/buruh berhak atas waktu kerja yang manusiawi adalah bahwa pekerja memiliki hak untuk memiliki waktu kerja yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Waktu kerja yang manusiawi berarti bahwa pekerja memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, mengembangkan diri, dan memiliki kesehatan yang baik. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja tidak mengalami eksploitasi waktu kerja yang dapat berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan mereka.

3. Pengawasan pemerintah yang tidak efektif

Pengawasan yang tidak efektif dapat mempengaruhi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja. Pengawasan yang tidak efektif dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki waktu istirahat yang cukup. Hal ini dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pekerja/buruh, serta dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Kemudian pengawasan yang tidak efektif pun

dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki jam kerja yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan mengembangkan diri, serta dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan mereka. Pengawasan yang tidak efektif dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki hak-hak yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki hak untuk memiliki pekerjaan yang layak, upah yang sesuai, dan waktu istirahat yang cukup, serta dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan mereka.

Dalam hal ini pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi standar ketenagakerjaan dan tidak melakukan eksploitasi waktu kerja kepada karyawannya. Dalam hal ini pemerintah pun perlu meningkatkan hukum yang mengatur waktu kerja dan istirahat untuk memastikan bahwa pekerja/buruh tidak mengalami eksploitasi waktu kerja.

4. Keterbatasan biaya

Keterbatasan biaya dapat mempengaruhi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja. Perusahaan yang memiliki keterbatasan biaya mungkin tidak dapat memberikan upah yang sesuai dan waktu istirahat yang cukup, sehingga mempengaruhi pekerja/buruh untuk mengalami eksploitasi waktu kerja. Hal ini pula dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki hak untuk memiliki pekerjaan yang layak, upah yang sesuai, dan waktu istirahat yang cukup. Keterbatasan biaya seringkali dapat mempengaruhi perusahaan untuk tidak memberikan waktu istirahat yang cukup. Hal ini dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan mengembangkan diri, serta dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan mereka. Keterbatasan biaya yang ada diperusahan juga dapat mempengaruhi perusahaan untuk tidak memberikan hak-hak yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan. Hal ini dapat membuat pekerja/buruh tidak mendapatkan haknya untuk memiliki pekerjaan yang layak, upah yang sesuai, dan waktu istirahat yang cukup.

5. Keterbatasan sumber daya

Keterbatasan sumber daya pun dapat mempengaruhi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja. Dimana keterbatasan sumber daya, seperti sumber daya manusia dapat mempengaruhi perusahaan yang tidak memiliki cukup tenaga kerja yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan dari perusahaan tersebut. Karena hal tersebut pekerja/buruh bisa saja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup dan tidak memiliki hak untuk memiliki pekerjaan yang layak karena harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Keterbatasan sumber daya juga dapat mempengaruhi perusahaan dalam modal yang cukup untuk memberikan upah yang sesuai dan waktu istirahat yang cukup kepada pekerja/buruh. Hal ini dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk tidak memiliki hak untuk memiliki pekerjaan yang layak, upah yang sesuai, dan waktu istirahat yang cukup, serta dapat mengganggu kesehatan dan kesejahteraan mereka.

6. Keterbatasan kebijakan perusahaan

Kebijakan dapat mempengaruhi perusahaan dan pekerja/buruh. Keterbatasan dari kebijakan perusahaan ini dapat mempengaruhi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja. Perusahaan yang tidak memiliki kebijakan yang jelas mengenai waktu kerja dan istirahat dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk mengalami eksploitasi waktu kerja. Karena kebijakan yang jelas dan konsisten dapat membantu memastikan pekerja/buruh memiliki tujuan yang jelas dan dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila sebuah perusahaan memiliki kebijakan yang tidak jelas atau tidak konsisten nantinya dapat menyebabkan karyawan merasa tidak pasti dan tidak memiliki tujuan yang jelas didalam perusahaan tersebut, yang mana hal ini nantinya dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas dari para pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

7. Kepentingan

Faktor kepentingan dapat mempengaruhi pekerja/buruh mengalami eksploitasi waktu kerja. Perusahaan yang tidak memiliki kepentingan untuk memprioritaskan perlindungan pekerja dapat mempengaruhi pekerja/buruh untuk mengalami eksploitasi waktu kerja. Kepentingan yang jelas dan konsisten dapat membantu memastikan bahwa pekerja/buruh memiliki tujuan yang jelas dan dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepentingan yang tidak jelas atau tidak konsisten dapat menyebabkan karyawan merasa tidak pasti dan tidak memiliki tujuan yang jelas, dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Misalnya ketika seorang pekerja/buruh diharuskan lembur oleh perusahaan maka, pekerja/buruh tersebut seharusnya mendapatkan upah atas kerja lembur atau bonus karena hasil kerja dari pekerja/buruh tersebut. Namun hal ini juga bisa

menekan kas dari perusahaan, sehingga perusahaan yang seharusnya memberikan insentif dan reward yang sesuai, malah tidak memberikan insentif dan reward yang sesuai karena dapat menyebabkan biaya perusahaan meningkat. Hingga tak jarang ada kasus dimana upah lembur pekerja/buruh tidak kunjung diberikan padahal mereka sudah melakukan pekerjaan melebihi waktu yang telah diatur atau bahkan diluar waktu kerja seperti saat libur.

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami eksploitasi waktu kerja

Pemerintah telah berupaya dalam melindungi hak-hak buruh/pekerja di Indonesia. Upaya tersebut meliputi beberapa aspek, yaitu pembinaan dan pengawasan, pembentukan lembaga kerja sama tripartit, pembentukan koperasi pekerja/buruh, pengawasan dan penegakan peraturan perusahaan, pembentukan badan koordinasi, pengupahan yang melindungi pekerja, perlindungan terhadap pekerja anak, dan perlindungan terhadap pekerja outsourcing hingga membuat aturan hukum. Pemerintah Indonesia sendiri telah berupaya melindungi hak-hak pekerja dan buruh melalui berbagai upaya hukum. Salah satu upaya tersebut adalah dengan membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit, yang terdiri dari pemerintah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja, bertujuan memperjuangkan hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Pemerintah juga membentuk koperasi pekerja untuk mendukung kesejahteraan dan memberikan hak-hak yang layak.

Untuk memastikan perusahaan mematuhi standar ketenagakerjaan dan tidak mengeksploitasi waktu kerja pekerja, pemerintah mengambil berbagai langkah. Pengawasan ketat dan penegakan peraturan adalah salah satu cara yang diterapkan. Badan koordinasi yang terdiri dari unsur pemerintah dan masyarakat dibentuk untuk memperjuangkan hak-hak pekerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan mereka. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, termasuk melindungi pekerja anak dan pekerja outsourcing, juga telah diterapkan.

Pekerja yang menghadapi eksploitasi waktu kerja dilindungi oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang disahkan pada 5 Oktober 2020 dan diundangkan pada 2 November 2020. Undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih baik dan meningkatkan investasi dengan mengurangi persyaratan perizinan usaha dan pembebasan lahan. Undang-Undang Ketenagakerjaan melindungi hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan menyederhanakan persyaratan perizinan usaha dan pembebasan lahan, undang-undang ini diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja dan kualitas hidup masyarakat. Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang memadai untuk kehidupan yang layak. Selain itu, undang-undang ini juga berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi semua pekerja. Pemerintah mendorong transparansi dalam praktik pengupahan agar setiap pekerja menerima upah yang setimpal dengan kontribusinya. Perlindungan ini juga mencakup hak-hak pekerja perempuan dan pekerja disabilitas, memastikan kesetaraan kesempatan kerja bagi semua. Dengan demikian, regulasi ini tidak hanya fokus pada aspek ekonomi, tetapi juga pada aspek sosial dan kesejahteraan umum. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang mencakup:

- gaji minimum,
- kompensasi untuk kerja lembur,
- gaji saat tidak bekerja karena alasan tertentu,
- gaji saat menggunakan hak istirahat kerja,
- penalti dan pengurangan gaji,
- elemen gaji yang dihitung, skala pengupahan dan/atau penggajian yang adil merujuk pada sistemasi hirarki struktural,
- gaji pesangon yang dibayarkan dengan asas proporsional, dan
- gaji yang terdistribusi untuk kalkulasi pajak dengan peruntukan dari penghasilan.

Penetapan upah minimum dari pemerintah merujuk berdasar ketentuan pada aspek kebutuhan untuk perolehan kebutuhan hidup yang lebih layak, sehingga perhatian atas produktivitas serta peningkatan perekonomian. Pengupahan minimum sebagaimana keinginan yang terklasifikasi sebagai berikut ini:

- pengupahan minimal sesuai dengan ketentuan kawasan provinsi serta kabupaten perkotaan;
- pengupahan minimal sesuai dengan sektor kawasan provinsi serta kabupaten perkotaan.

Pengarahan pengupahan minimum demi pencapaian aspek kebutuhan dan kelayakan hidup penetapannya diputus Gubernur dengan pertimbangan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi maupun pemangku jabatan Bupati dan Walikota. Adapun dimensi serta serangkaian langkah

memenuhi harkat kebutuhan yang termakhtub pada produk regulasi dari Keputusan Menteri. Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota yang mana bertujuan dalam pemberian saran, perolehan pertimbangan, serta perumusan kebijakan penggajian, dan pengoptimalisasi sistem yang lebih adil. Anggota Dewan Pengupahan tingkat Nasional mengalami proses pengangkatan serta pemberhentian yang berada pada kewenangan Presiden, sedangkan anggota Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota pengangkatan serta pemberhentiannya merupakan kewenangan yuridiksi dari Gubernur/Bupati/Walikota. Tata kelola dalam membentik, perancangan komposisi struktur organisasi, pemberian dan penghentian jabatan anggota, serta penugasan tata kerja Dewan Pengupahan pengaturannya merupakan wewenang Keputusan Presiden.

Selain itu dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun menjamin hak-hak pekerja/buruh, termasuk hak untuk memiliki waktu istirahat yang cukup, tidak melebihi waktu selama 40 jam kerja dalam seminggu, dan memiliki waktu untuk keperluan mendesak. Pekerja/buruh yang mengalami eksploitasi waktu kerja pun dapat mengajukan gugatan ke pengadilan untuk memperoleh kompensasi dan perlindungan hukum. Dalam mengatur waktu kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan tiada merancang perubahan dalam ketentuan dan ketetapan. Ketentuan tentang waktu kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan masih sama dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: "Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a) Ketetapan penjatahan 7 (tujuh) jam per hari dan total 40 (empat puluh) jam perpekan, sehingga total kalkulasi pada 6 (enam) hari kerja dan/atau dinas dalam sepekan; atau
- b) Ketetapan penjatahan 8 (delapan) jam per hari dan total 40 (empat puluh) jam perpekan, sehingga total kalkulasi 5 (lima) hari kerja dan/atau dinas dalam sepekan.

Selain itu, Undang-undang Ketenagakerjaan berimplikasi pada pengaturan tentang jam kerja lembur. Lembur berkenaan dengan kedinasan, tugas, serta pekerjaan yang dilaksanakan di luar operasional yang normal dan harus disetujui oleh pekerja dan pemberi kerja. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tertulis bahwasanya Lembur berkenaan dengan kedinasan serta pekerjaan yang penugasannya terjadi di luar jam (waktu) dinas. Sedangkan dalam Pasal 1 PP No. 35 Tahun 2021 jam kerja sesuai dengan ketetapan menyangkut batas durasi ketetapan penjatahan 7 (tujuh) jam per hari dan total 40 (empat puluh) jam perpekan, sehingga total kalkulasi pada 6 (enam) hari kerja dan/atau dinas dalam sepekan; atau ketetapan penjatahan 8 (delapan) jam per hari dan total 40 (empat puluh) jam perpekan, sehingga total kalkulasi 5 (lima) hari kerja dan/atau dinas dalam sepekan, serta ketetapan hari libur resmi yang mana telah ditetapkan oleh pemerintah. Pekerja yang melakukan pekerjaan lembur harus diberikan upah yang sesuai dengan jam kerja yang dilakukan.

Dalam PP No. 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa Upah Kerja Lembur merujuk pada hasil pengupahan yang terdistribusi dari pihak pelaku usaha terhadap pekerja dan/atau buruh dengan pelaksanaan tugas kedinasan dan/atau pekerjaan dalam tempo kerja lembur yang dilaksanakan. Kalkulasi pengupahan lembur berdasar tata cara pembayaran sejam dengan rasio 1/173 (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali upah sebulan. Upah kerja lembur diberikan untuk memastikan bahwa pekerja yang melakukan pekerjaan lembur mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan jam kerja yang dilakukan. Dengan demikian, upah kerja lembur dapat membantu memastikan bahwa pekerja yang melakukan pekerjaan lembur mendapatkan hak-hak yang sesuai dan tidak di eksploitasi oleh pemberi kerja.

Namun, apabila pekerja/buruh tidak setuju atas lembur dari perusahaan, maka tidak wajib bagi pekerja/buruh tersebut untuk melakukan lembur. Apabila perusahaan terdapatnya pelanggaran atas peraturan, ketentuan, dan ketetapan pada durasi waktu kerja lembur akan teradili dengan putusan hukuman/sanksi kepidanaan yang termakhtub secara yuridis pada Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi; "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)."

Selain itu terkait dengan peraturan yang berlaku untuk waktu kerja lembur juga berbeda-beda tergantung pada sektor pekerjaan. Misalnya, untuk sektor pertambangan, pekerjaan yang dilakukan di daerah operasi tertentu dapat membutuhkan waktu kerja spesifik. Untuk sektor perikanan, aturan waktu kerja juga berbeda dan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

Per-11/Men/VII/2010. Kemudian terkait dengan upaya pemerintah dalam mengatasi masalah eksploitasi waktu kerja bagi pekerja/buruh, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa pekerja/buruh memiliki hak-hak yang sesuai dan tidak mengalami eksploitasi waktu kerja. Pekerja/buruh yang mengalami eksploitasi waktu kerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan untuk memperoleh kompensasi dan perlindungan hukum. Untuk lebih lanjut mengenai upaya penyelesaian kasus eksploitasi waktu kerja sebagaimana yang dilakukan pekerja maupun buruh yang mana diberlakukan kaidah Peradilan Hubungan Industrial yang mana diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

- a) Ketetapan pada tingkat pertama merujuk tentang konflik sengketa perolehan hak;
- b) Ketetapan tingkat pertama serta pamungkas terkait dengan sengketa kepentingan
- c) Ketetapan tingkat atas terkait dengan persengketaan yang terjadi sebagai dampak dari pemutusan hubungan kerja;
- d) Pada tingkatan pertama dan terakhir terkait dengan sengketa yang melibatkan serikat kerja dengan entitas bisnis maupun entitas bisnis
- e) Tingkatan pertama serta pamungkas berkenaan dengan persengketaan di antara serikat buruh di dalam satu entitas/organisasi bisnis.

Kemudian untuk hal ini, terkait dengan hubungan industrial dilaksanakan melalui saluran resmi sebagai berikut:

- Organisasi pekerja berupa serikat buruh dan semacamnya
- Perkumpulan pelaku usaha
- Institusi kerja sama bipartit
- Institusi kerja sama maupun kelembagaan tripartit
- Regulasi entitas bisnis atau perusahaan
- Kontrak kerja kolaboratif
- Regulasi ketenagakerjaan
- Institusi penyelesaian atas sengketa yang terjadi pada hubungan industrial.

Lantas, institusi kerja sama yang bersifat tripartit dapat menyarankan maupun memberikan ragam pertimbangan, implikasi saran, serta opini terhadap pemangku kebijakan maupun pihak terkait ke dalam perancangan kebijakan, maupun upaya pemecahan problem tenaga kerja. Keanggotaan dalam institusi kerja sama yang bersifat tripartit merujuk pada unsur pemangku jabatan atau stakeholder seperti pemerintah, ragam perkumpulan pengusaha, maupun serikat buruh. Tata kelola dan kerja pada struktur organisasinya merujuk pada pengaturan dalam Peraturan Pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit ini terdiri dari:

1. Institusi atau lembaga kerja sama yang bersifat tripartit lingkup Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan
2. Institusi atau lembaga kerja sama yang bersifat tripartit lingkup Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Namun untuk hal ini adapun cara lain dalam prosesi tata cara penyelesaian dalam relasi industrial, sebagaimana proses; Bipartit; Dalam Pasal 1 angka 10 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengikhtisarkan bahwasanya bipartit menyangkut pemufakatan yang terjadi di antara pihak pekerja dan/atau buruh dengan pihak pelaku usaha dalam intensi menyelesaikan persengketaan relasi di sektor industrial. Mediasi menurut Pasal 1 angka 11 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengindikasikan proses mediasi atas hubungan industrial terhadap sengketa atas perolehan hak, perbedaan kepentingan, hingga pemutusan hubungan atau kontrak kerja, dan sengketa perselisihan antara serikat buruh dengan entitas bisnis dilakukan secara pemufakatan permusyawaratan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Konsiliasi; Dalam Pasal 1 angka 13 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengindikasikan adanya konsiliasi dalam relasi perindustri yang mana terdapat implikasi solusi dalam sengketa dalam kepentingan, maupun sengketa perseteruan hubungan kerja maupun di antara serikat kerja dengan entitas bisnis melalui lembaga atau pihak netral. Arbitrase; Pasal 1 angka 15 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase merujuk pada pencapaian solusi atas sengketa dalam kepentingan maupun perseteruan antara serikat buruh pekerja terhadap entitas bisnis yang berada di luar wilayah yuridis

Pengadilan Hubungan Industrial dengan melewati kesepakatan tertulis dari berbagai pihak yang bersengketa dalam penyerahan implikasi solusi kepada arbitrer, yang mana keputusan ini bersifat mengikat para pihak dan bersifat final.

SIMPULAN

Salah satu faktor yang menjadi penyebab eksploitasi waktu kerja adalah latar belakang pendidikan. Pendidikan rendah dapat membuat pekerja lebih rentan terhadap eksploitasi karena mungkin kurangnya pemahaman tentang hak-hak mereka atau tekanan ekonomi yang lebih besar untuk mengambil pekerjaan tambahan. Selain itu, pengaturan waktu kerja yang tidak manusiawi juga menjadi faktor penting. Perusahaan yang tidak mematuhi standar ketenagakerjaan sering kali memaksa pekerja bekerja lebih lama dari yang seharusnya, tanpa waktu istirahat yang cukup, atau bahkan di luar jam kerja yang telah disepakati. Kurangnya pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah juga menjadi faktor yang memungkinkan terjadinya eksploitasi waktu kerja. Ini memungkinkan perusahaan untuk melanggar regulasi ketenagakerjaan tanpa sanksi yang berarti. Selain itu, keterbatasan biaya dan sumber daya juga berkontribusi pada eksploitasi waktu kerja. Perusahaan dengan keterbatasan keuangan atau sumber daya manusia mungkin tidak mampu memberikan kompensasi atau waktu istirahat yang layak kepada pekerja, yang memicu eksploitasi. Faktor lain yang penting adalah keterbatasan kebijakan perusahaan. Kebijakan perusahaan yang tidak jelas atau konsisten terkait waktu kerja dan istirahat dapat membingungkan pekerja, mempengaruhi kesejahteraan mereka, dan mengakibatkan eksploitasi. Selain itu, kepentingan perusahaan yang lebih memprioritaskan keuntungan daripada kesejahteraan pekerja juga menjadi faktor yang memperburuk situasi ini.

Dalam mengatasi masalah ini, pemerintah telah mengambil langkah-langkah untuk melindungi hak-hak pekerja dan buruh melalui undang-undang dan kebijakan. Salah satunya adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kerangka kerja untuk hak-hak pekerja, termasuk jam kerja, lembur, dan pengupahan. Undang-undang ini juga menyediakan mekanisme untuk pekerja yang mengalami eksploitasi waktu kerja untuk mendapatkan kompensasi dan perlindungan hukum. Dengan demikian, pemerintah berperan penting dalam melindungi pekerja dan buruh dari praktik eksploitasi waktu kerja.

SARAN

Untuk meningkatkan efektivitas pengawasan pemerintah terhadap kepatuhan perusahaan terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Dapat dilakukan melalui peningkatan sumber daya dan pelatihan bagi petugas pengawas ketenagakerjaan serta penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggar undang-undang. Selain itu, perusahaan-perusahaan juga perlu meningkatkan transparansi dalam kebijakan kerja mereka dan memprioritaskan kesejahteraan pekerja di atas keuntungan semata. Selain itu, pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas juga penting untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing pekerja, sehingga mereka dapat menghindari situasi eksploitasi. Di samping itu, kampanye kesadaran masyarakat tentang hak-hak pekerja dan buruh juga perlu ditingkatkan agar masyarakat dapat mengidentifikasi dan melaporkan kasus eksploitasi waktu kerja secara lebih efektif.

REFERENSI

- Indonesia. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran RI Nomor 4279. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran RI Nomor 4356. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021*. Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran RI Nomor 6647. Sekretariat Negara. Jakarta.
- KBBI Daring, s.v. "Eksploitasi". <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/eksplorasi>.
- KBBI Daring, s.v. "Lembur". <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/lembur>.
- Novia Ade Putri (2018). *Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di CV*

- Asia Nusa Telekomindo. (Tesis, Magister, Universitas Islam Riau). <https://repository.uir.ac.id/14069/1/161021034.pdf>
- Dedy Widjajanto (2009). Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan). (Skripsi, Sarjana, Universitas Indonesia). <https://lib.ui.ac.id>
- Ardison Asri, SH., MH. (2016). Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*. Volume 7/No. 1. <http://eprints.universitassuryadarma.ac.id>
- Redjki Sakti Restyawan (2019). Manfaat dan Dampak Sistem Kerja Lembur Dalam Persepsi Organisasi dan Karyawan (Studi Terhadap Perusahaan PT.Nuanza Porcelain). (Skripsi, Sarjana, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/21244/2/T1_212013013_Full%20text.pdf
- Ida Ayu Wistari Narayani (2021). Eksploitasi Waktu Kerja Bagi Pekerja Pada Industri Fast Fashion Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Kertha Wicara*. Vol.10/No.4
- Enrico Didie Krisnawan (2011). Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja Atas Kerja Lembur. (Skripsi, Sarjana Universitas Airlangga). <https://repository.unair.ac.id/11044/>
- Wike Anggraini (2019). PENGARUH FAKTOR MODAL, JAM KERJA DAN LAMA USAHA TERHADAP PENDAPATAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (Studi Kasus Pedagang Pasar Pagi Perumdam II Sriwijaya Kota Bengkulu). (Skripsi, Sarjana, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu). <http://repository.iainbengkulu.ac.id/3403/1/WIKE%20ANGGRAINI.pdf>
- Alden Nelson, Adeline Oktalia, Emily, Lia Willyanto, Monica Ella (2023). Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan Manufaktur Kota BATAM. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*. Vol.16/No.1. <https://www.journal.stekom.ac.id/index.php/Bisnis/article/download/1182/752>
- Merlin Phung Putri, Edalmen (2023). PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 05/No. 03. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/25409/15198>
- Ujab, Muhammad Zuhair (2023). Pengaruh Penerapan Jam Kerja terhadap Risiko Stres Kerja pada Karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion. Undergraduate Thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik. <http://eprints.umg.ac.id/8562/6/06.%20BAB%20II.pdf>
- Author Maharani Aprillia (2015). BENTUK EKSPLOITASI DAN PERLAWANAN SIMBOLIK BURUH LEPAS PADA PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN (PDP) SUMBER WADUNG KABUPATEN JEMBER. (Skripsi, Sarjana, Universitas Jember) <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/66522>
- Renata Christha Auli, SH. (2024). *Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*. Hukum Online. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-jenis-perlindungan-tenaga-kerja-di-indonesia-lt6321be2336d65/>, diakses pada 17 Mei 2024 pukul 19.00