

**PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH LEMBUR DI PT. SARANA
MITRA LUAS DI KECAMATAN TUALANG BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021
TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU,
ALIHDAYA, WAKTU KERJA, WAKTU ISTIRAHAT
DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum
Universitas Lancang Kuning Pekanbaru



Disusun Oleh :

NAMA : SYAHRUDDIN

NPM : 2074201056

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2024**

PANTUN PEMBUKA

Melihat Selat Dilintasi Kapal
Kapal Berlayar Membawa Sekoci
Izinkan Saya Menyampaikan Ujian Sekripsi
Dihadapan Penguji Yang Saya Hormati

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING



TANDA PERSETUJUAN :

NAMA : SYAHRUDDIN
NPM : 2074201056
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH LEMBUR DI PT. SARANA MITRA LUAS DI KECAMATAN TUALANG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, WAKTU ISTIRAHAT DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing I

Dr. Suhendro, S.H., M.Hum.

Dosen Pembimbing II

Andrew Shandy Utama, S.H., M.H.



Mengetahui
Dekan

Dr. Fahmi, S.H., M.H



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

DITERIMA OLEH TIM UJIAN SKRIPSI
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LANCANG KUNING UNTUK
DIUJI DAN DIPERTAHANKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM

NAMA : SYAHRUDDIN
NPM : 2074201056
FAKULTAS/PROG. STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH LEMBUR DI
PT. SARANA MITRA LUAS DI KECAMATAN
TUALANG BERDASARKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, WAKTU
ISTIRAHAT DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA.
TANGGAL LULUS : 19 JUNI 2024

PANITIA

KETUA

Dr. SUHENDRO, S.H., M.Hum.

SEKRETARIS

DEVIE RACHMAT ALI HASAN RIFAIE, S.H., M.Kn.

ANGGOTA

ANDREW SHANDY UTAMA, S.H., M.H.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

Perihal : Cara Penilaian

N A M A : SYAHRUDDIN
N P M : 2074201056
FAK/PROG.STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM

NO	ANGKA PRESTASI KOMPONEN 10 S/D 100	BOBOT
1		5
2		5
3		5
4		4
5		3
Jumlah		22

■ Nilai Prestasi Kumulatif Akhir Sbb :

$$\frac{(N1 \times 5) + (N2 \times 5) + (N4 \times 4) + (N5 \times 3)}{22}$$

Nilai Prestasi Akhir Adalah Sbb :

1. 80 – 100 : A
2. 70 – 79,99 : B
3. 60 – 69,99 : C
4. 50 – 59,99 : D

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SYAHRUDDIN
N P M : 2074201056
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini dengan judul, **“PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH LEMBUR DI PT. SARANA MITRA LUAS DI KECAMATAN TUALANG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, WAKTU ISTIRAHAT DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**. Adalah benar karya asli saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Adapun pemikiran-pemikiran dan pandangan-pandangan akademis yang bersamaan dengan tulisan ini, sepanjang sumber dan atau penyebutannya jelas, lebih merupakan data dan atau fakta pendukung atas Skripsi ini.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi saya adalah hasil plagiat atau karya orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, Juni 2024



SYAHRUDDIN
2074201056

Alhamdulillah beserta rasa syukur penulis ucapkan yang sedalam-dalamnya kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul

“PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH LEMBUR DI PT. SARANA MITRA LUAS DI KECAMATAN TUALANG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, WAKTU ISTIRAHAT DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”

Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S1) di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan ribuan terimakasih yang tak terhingga kepada orang tua yakni Ayahanda Sukri{alm} Ibunda Maryani, serta Istri tercinta Fatimah, Z Ananda Alfi Aldiansyah, Abil Shidqiafsyah serta Para Sahabat-sahabat yang selalu mensupport yang selalu memperjuangkan serta mendoakan pendidikan penulis demi tercapainya cita-cita penulis, sehingga menjadi insan yang bermanfaat bagi agama, Nusa dan bangsa.

Penulis juga mengucapkan ribuan terimakasih yang tak terhingga kepada seluruh keluarga besar penulis terkhusus kepada paman saya Maryuli dan Ibu Khodijah yang telah memberikan semangat, serta doa nya kepada penulis yang tiada putusnya sampai hari ini. Dan dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum, selaku Rektor Universitas Lancang Kuning

2. Bapak Dr. Fahmi, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning
3. Bapak Muhammad Azani, S. Th.I., M.S.I, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning
4. Ibu Yetti, S.H., M.Hum., Ph. D, selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning
5. Bapak Irfansyah, S.Pi., S.H., M.H, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning
6. Bapak Dr. Suhendro, S.H., M.Hum. selaku pembimbing I dalam penyelesaian skripsi ini
7. Bapak Andrew Shandy Utama, S.H., M.H. selaku pembimbing II dalam penyelesaian skripsi ini
8. Dan para Dosen Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning beserta jajaran Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning

Penulis menyadari bahwa sepenuhnya dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis membuka peluang kepada teman-teman yang ingin memberikan masukannya, penulis akan senantiasa menerima segala saran-saran dan kritik yang membangun agar kelemahan dan kekurangan yang penulis hadirkan dalam skripsi ini dapat direvisi.

Pekanbaru, Juni 2024

SYAHRUDDIN
2074201056

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBARAN PANTUN ATAU SYAIR MELAYU	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
D. Kerangka Teori.....	10
E. Metode Penelitian.....	12
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Kabupaten Siak	17
B. Kecamatan tualang	20
C. Gambaran Umum Pt. Sarana Mitra Luas	22
D. Profil Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Tahun 2023.....	25
BAB III TINJAUAN UMUM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KEERJA, WAKTU ISTIAHAT DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.	
A. Pengertian Tenaga Kerja	30
B. Pengertian Hubungan Kerja	34

C. Hak Tenaga Kerja.....	39
D. Perselisihan Hubungan Industrial.....	41
E. Penyelesaian Sengketa	43

BAB IV PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH LEMBUR DI PT. SARANA MITRA LUAS DI KECAMATAN TUALANG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, WAKTU ISTIRAHAT DAN PEMUTUSAN HUBUNAN KERJA

A. Pelaksanana Pembayaran Upah Kerja Lembur Pada Tenaga Kerja Di PT. Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang Bedasaarkan Peraturan Pemerinntah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pejanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	49
B. Hambatan Pembayaran Upah Kerja Lembur Pada Tenaga Kerja Di PT. Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang Bedasaarkan Peraturan Pemerinntah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pejanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	55
C. Upaya Mengatasi Hambatan Pembayaran Upah Kerja Lembur Pada Tenaga Kerja Di PT. Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang Bedasaarkan Peraturan Pemerinntah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

PANTUN PENUTUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Populasi dan Responden.....	16
-----------	-----------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Struktur	PT. Sarana Mitra Luas di Kec. Tualang Kab. Siak	24
Struktur Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak		29
Table II.1	Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 Tahun Ke Atas)	28
Table II.2	jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) sejak tahun 2018 – 2023.....	27

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur terhadap pekerja di PT Sarana Mitra Luas kecamatan Tualang Kabupaten Siak berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja karena belum terlaksana secara maksimal karena masih ada perusahaan yang membayar upah kerja lembur seperti jam kerja biasa dimana pekerjaan yang dikerjakan melebihi jam kerja normal serta memotong upah pekerja karena tidak masuk kerja karena sakit dan ini jelas merugikan pekerja di PT Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dalam penelitian ini penulis juga untuk menjelaskan tentang pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur di PT Sarana mitra Luas Kecamatan Tualang Kabupaten Siak serta meneliti mengenai Hambatan dalam Pelaksanaan pembayaran upah Kerja lembur dan untuk menjelaskan upaya dalam mengatasi hambatan pembayaran upah kerja lembur terhadap pekerja/buruh tersebut. Dalam hal ini penulis menggunakan metode penelitian Hukum Sosiologis sumber data terdiri dari data primer, data sekunder dan data tertier dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kajian pustaka. Data yang di dapatkan akan dianalisa menggunakan metode kualitatif yaitu data akan dijelaskan dengan menguraikan secara deskriptif dari data yang sudah diperoleh dalam menganalisa kesimpulan Penulis menerapkan Metode berpikir induktif yaitu suatu pernyataan atau dalil yang bersifat khusus menjadi suatu pernyataan atau kasus bersifat umum dan di dapati bahwasanya pekerja di PT Sarana Mitra Luas tidak di bayarkan upah kerja lembur nya sesuai dengan regulasi yang ada dengan perhitungan rumusan upah lembur perjam $\frac{1}{173} \times$ upah sebulan {satu perseratus tujuh tiga di kali upah} perjam maka dengan keadaan ini pekerja jelas sangat di rugilkan terhadap hak-haknya.

Kata Kunci : Upah Lembur, Hukum Ketenagakerjaan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara kesatuan Republik Indonesia merupakan Negara yang Berlandaskan Hukum sebagai mana di sebutkan dalam Pasal 1 Ayat {3} Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 {UUD NRI 1945}”*Negara indonesia adalah Negara hukum*”,oleh karena itu setiap perbuatan masyarakat maupun pemerintah harus sesuai dengan aturan hukum yang berlaku pada saat itu. Presiden adalah sebagai kepala pemerintahan di indonesia memiliki kewajiban untuk melindungi seluruh hak pada setiap warga negara indonesia.

Hubungan kerja menurut Soepomo yang di tulis oleh Eko wahyudi, dalam bukunya ialah: *suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan , dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak , Mereka terkait dalam suatu perjanjian di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.*¹

Ekonomi merupakan kebutuhan dasar untuk bagaimana cara manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan mengupayakan sumber daya dan ketersediaan dan lapangan pekerjaan yang tersedia dan ini menjadi daya dan upaya dalam memenuhi kebutuhan dengan tujuan untuk mendapatkan kesejahteraan, dan meningkatkan taraf hidup dari Buruh itu sendiri dan itu berkaitan dengan

¹ Eko wahyudi *Hukum Ketenagakerjaan*, {Jakarta Sinar grafika 2016},hal 10

perekonomian di indonesia dimana sistem perekonomian yang berlandas kan pancasila sehingga secara normatif pancasila dan UUD NRI 1945 adalah landasan idiil sistem perekonomian di indonesia.

Perusahaan Menurut Pasal 1 Huruf b UU Nomor.3 tahun 1982, *adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba.* Maka dari itu peran dari perusahaan dalam kehidupan dan perekonomian buruh saling berkaitan apa bila hubungan pekerjaan dapat terjalin dan terlaksana sesuai dengan aturan Undang-undang yang berlaku, maka tujuan dari perusahaan untuk mendapat kan keuntungan dan harapan buruh untuk mendapat kan kesejahteraan akan terlaksana

Dalam pemberian upah kepada pekerja seharusnya memperhatikan kebutuhan hidup pekerja sehingga memenuhi penghidupan layak bagi perkerja di dalam Undang-undang ketenagakerjaan di pertegas ketentuan pemenuhan hidup layak sebagai mana di atur dalam pasal 88 ayat{1} bahwa setiap pekerja /buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja / buruh dari hasil pekerjaan nya sehingga mampu memenuhi hidup pekerja buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makan dan minuman ,sandang, perumahan , pendidikan ,kesehatan rekreasi dan jaminan hari tua Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka menurut pasal 88 ayat {2} pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja /buruh, meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan²

Buruh/Pekerja ialah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat kan upah, secara tetap dan terus menerus berkaitan dengan pekerjaan buruh sangat dibutuhkan dalam memenuhi pekerjaan dalam sebuah perusahaan maka dari itu timbulah sebuah perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja dimana dalam hal ini kedua belah pihak memahami dan mengakui antara hak dan kewajiban harus berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati agar terjalin hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan

Upah atau gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu

² Dr. Khairani, S.H., M.H. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outshorshing*, {Jakarta PT Rajagrafindo Persada, 2016}, hal. 47.

persetujuan, atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja maka dalam hal ini upah menjadi sektor yang mempengaruhi kehidupan ekonomi dari seorang buruh untuk memenuhi kebutuhan hidup layak

Kerja lembur juga tidak dapat dilakukan secara sukarela karena banyak hal yang telah dikorbankan oleh pekerja untuk melakukan pekerjaan tambahan tersebut. Maka dari itu ketika pengusaha memerintahkan pekerjanya untuk melakukan kerja lembur sudah seharusnya pengusaha juga menyiapkan upah lembur sebagai kompensasi tambahan atas pekerjaan tambahan yang telah dilakukan pekerja.³

Upah lembur adalah upah yang diterima karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya dan dibayarkan perjam, dan biasanya dilakukan di luar jam kerja utama, kerja lembur dapat terlaksana atas kesepakatan kedua belah pihak antara pemberi kerja dan penerima kerja

Di dalam pasal 29 peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Menjelaskan sebagai berikut:

- a. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban membayar upah kerja lembur, memberi

³ Deddy Effendy *Pembayaran Upah Lembur di PT. X Kabupaten Bandung Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No,36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i1.547>

kesempatan untuk istirahat secukupnya dan memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 {seribu empat ratus}kilo kalori apabila kerja lembur di lakukan selama 4 {empat} jam atau lebih

- b. Pemberian makanan dan minuman sebagai mana di maksud pada ayat 1 huruf c tidak dapat di gantikan dalam bentuk uang

Selanjut nya di dalam pasal 31 {Tiga satu} ayat 1 {satu} Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja,Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelas kan bahwa Perusahaan yang memperkerjakan perkerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagai mana di maksud dalam pasal 21 ayat {2} wajib membayar upah kerja lembur dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 {satu koma lima}kali upah sejam
- 2) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya sebesar 2 {dua}kali upah sejam

Dan apabila Perusahaan yang memperkerjakan Pekerja/Buruh sebagai mana yang di maksud pada pasal 31 {Tiga satu} ayat 1 {satu} Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja,Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 {enam} hari kerja dan 40{empat puluh}jam seminggu dengan ketentuan:

- a) Perhitungan Upah Kerja Lembur di laksanakan sebagai berikut
1. Jam pertama sampai dengan jam ketujuh,di bayar 2 {dua} kali upah sejam;
 2. Jam kedelapan, di bayar 3 {Tiga} kali upah sejam;
 3. Jam kesembilan, jam kesepuluh,dan jam kesebelas, di bayar 4 {empat}
- b) Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek , perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut
1. Jam pertama sampai dengan jam kelima, di bayar2 {dua}kali upah sejam
 2. Jam keenam , di bayar 3 {tiga} kali upah sejam
 3. Jam ketujuh,jam ke delapan dan jam kesembilan di bayar 4 {empat}kali upah sejam.

Dengan keadaan Jumlah perusahaan yang ada di perawang yang didirikan oleh para pengusaha tidak sebanding dengan jumlah para pencari kerja, hal itu dapat dilihat dari daya serap para pekerja yang siap untuk bekerja, baik yang baru lulus pendidikan menengah atas maupun yang baru lulusan dari perguruan tinggi, ditambah lagi dari lulusan luar daerah. Hal itu salah satu penyebab adanya oknum pengusaha yang memanfaatkan kondisi tersebut di atas untuk membayar upah dibawah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah

Dalam hal ini PT.sarana mitra luas (SML) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan alat angkat angkut untuk melakukan pekerjaan sesuai yang sudah disepakati antara pihak yang akan membutuhkan jasa

mereka, dan PT. Sarana mitra luas memiliki operator yang akan mengoperasikan alat yang dimiliki oleh perusahaan. Rendahnya pengetahuan operator dan sempitnya lapangan kerja yang dimiliki para operator sehingga terkadang mereka tidak memiliki daya untuk memperjuangkan dan meminta hak yang seharusnya mereka terima, upah lembur misalnya yang dibayarkan tidak berdasarkan aturan yang ada dan begitu pula halnya dengan jam kerja yang melebihi batas ketentuan yang ada.

Dan masih banyak permasalahan yang terdapat di PT.sarana mitra luas terkait dengan pembayaran upah kerja lembur dimana banyaknya aturan jam kerja lembur yang tidak sesuai pada saat pekerjaan lembur yang di laksanakan dengan 8 jam kerja lembur hanya di bayar kan Rp. 138,637 ini adalah bagian dari pada penyimpangan dan pemberian makanan dan minuman sekurang kurangnya 1,400 kalori apabila kerja lembur dilakukan lebih dari 4 jam maka perusahaan wajib memberikan 1.400 kkl, dalam bentuk makanan dan membeikan waktu istirahat secukupnya pada saat pelaksanaan kerja lembur yang di atur dalam peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dan tidak boleh dalam bentuk uang dimana perusahaan tidak melaksanakan sehingga dengan keadaan ini didapati pekerja tersebut kehilangan hak nya yang seharusnya di berikan oleh perusahaan

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas penulis tertarik untuk menulis atau meneliti dan membahas bagaimana **Pelaksanaan Pembayaran Upah Lembur di PT. Sarana Mitra Luas di Kecamatan tualang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Pembayaran upah lembur di PT. Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja,Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.?
2. Apa Hambatan Pembayaran Upah Lembur di PT Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja,Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.?
3. Apa Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Pembayaran Upah Lembur di PT Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja,Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini,di teliti oleh penulis untuk menelaah beberapa permasalahan sebagaimana yang sudah tercatum dalam rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjelaskan Pelaksanaan Pembayaran upah lembur di PT. Sarana Mitra Luas Kecamatan Tualang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- b. Untuk menjelaskan Hambatan Pembayaran Upah Lembur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja .
- c. Untuk menjelaskan Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Pembayaran Upah Lembur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai Do'a dan harapan penulis dapat menjadi acuan dan dapat direalisasikan baik bagi penulis sendiri maupun masyarakat di hari mendatang yaitu:

- a. Bagi Penulis

Bagi penulis sendiri berharap penelitian ini dapat menjadi gambaran atau acuan untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Pembayaran upah lembur di PT. Sarana Mitra Luas Kecamatan Tualang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

2021 tentang 2021 Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bagi Universitas

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran bagi generasi mendatang serta untuk dapat memperkaya pustaka dalam dunia akademik khususnya di Universitas Lancang Kuning.

c. Bagi Masyarakat/Instansi

Semoga dengan adanya penelitian ini masyarakat dan instansi terkait dapat memahami dan upaya mengatasi dalam Pelaksanaan Pembayaran upah lembur Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Kerangka Teori

Suatu penelitian atau penulisan hukum harus memiliki judul. Judul dapat diangkat dari suatu masalah atau gejala hukum yang terjadi di dalam masyarakat judul merupakan gambaran terhadap suatu keadaan atau situasi, baik yang menyangkut pribadi maupun masyarakat. Itulah sebabnya, peristiwa biasanya di bagi dua yaitu peristiwa biasa dan peristiwa hukum.⁴

⁴ Fajlurrahman Jurdi. *Logika Hukum*{Jakarta, Kencana 2020} Hlm,153

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu hubungan kerja itu tidak luput dari aspek pengusaha dengan pekerja, dimana kedua belah pihak ini saling mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian. baik itu perjanjian kerja bersama (PKB), Peraturan perusahaan, standard operational atau work instruksion (SOP/WI).

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja /buruh dengan membayar upah atau imbalan lain, usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja atau buruh adalah masyarakat yang mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian kerja kepada pemberi pekerja atau pengusaha yang memiliki sebuah usaha perseorangan, berbadan hukum ataupun bentuk usaha lainnya yang berpotensi membutuhkan tenaga pekerja/buruh dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah lembur adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha

kepada pekerja atau buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (Tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Setiap pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja atau buruh diluar jam kerja yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja maupun yang sudah ditetapkan dalam undang-undang wajib membayar upah lembur dengan rumus sebagaimana yg termaktub dalam pasal 32 Ayat (2) Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja⁵

Serikat pekerja serikat buruh yang merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja buruh haruslah bertanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan begitu pula sebaliknya

E. Metode Penelitian

Metode penelitian berisi uraian tentang penelitian hukum, pendekatan hukum yang digunakan, data atau bahan hukum yang dilakukan dengan cara pengumpulan data atau bahan hukum yang digunakan untuk menjawab permasalahan hukum yang dibahas.

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor [35] Tahun 2021 *Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 32 Ayat {2}*

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian hukum sosiologis (empiris) yakni jenis penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer, atau metode penelitian dengan memperhatikan gejala-gejala sosial yang ada dimasyarakat.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di perusahaan PT. Sarana Mitra Luas yang bergerak dibidang alat angkat angkut yang berlokasi di kecamatan Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura Provinsi Riau.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan bahan atau objek dengan ciri yang sama.untuk tercapainya suatu kesimpulan yang menjadi maksud dan tujuan penelitian ini.

b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menjawab permasalahan. Untuk mempermudah dalam penelitian, maka penulis menetapkan sampel dengan menggunakan metode sensus dan metode random.

Table
Populasi dan Sampel

N0	Jenis Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Smapel	Persentase { % }
1	Manajer PT.Sarana Mitra Luas {SML}	1	1	100

2	Pekerja PT Sarana Mitra Luas	20	3	75
3	Ketua Serikat SP,Perjuangan	1	1	100
4	Kadisnaker kabupaten siak	1	1	100
5	PT. IKPP Perawang Mill	1	1	100

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

4. Sumber Data

Dalam penelitian hukum sosiologis, sumber datanya dibedakan menjadi tiga macam:

a. Data Primer

Data pokok yang penulis peroleh secara langsung dari tempat penelitian menggunakan alat pengumpulan data yakni melakukan wawancara dan kuisioner yang didapat dari narasumber penelitian ini.

b. Data Skunder

Data yang dikumpul untuk mendukung tujuan penelitian melalui buku-buku kepustakaan, peraturan perundang undangan, media cetak dan elektronik serta yang diperoleh dari buku-buku.

c. Data Tertier

Yaitu Bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun menjelaskan terhadap data primer, skunder serta jurnal hukum yang berkaitan dengan pembayaran upah lembur.

5. Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan metode penelitian ini menggunakan studi langsung pada objek penelitian di lapangan dan studi kepustakaan baik dari buku maupun jurnal. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah:

a) Wawancara

Adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya secara langsung kepada narasumber. Wawancara merupakan suatu proses interaksi langsung dan komunikasi. Adapun wawancara yang penulis lakukan untuk melengkapi data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak berstruktur, yaitu suatu wawancara yang tidak disertai dengan suatu daftar perencanaan.

b) Observasi

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung mengenai pelaksanaan pembayaran upah lembur di PT. Sarana Mitra Luas berdasar kan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

c) Kajian Pustaka

Yaitu dengan membaca dan memahami literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian ini.

6. Analisis Data

Penelitian hukum sosiologis data yang penulis lakukan dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu data yang penulis analisis tidak menggunakan statistik ataupun matematika ataupun yang sejenisnya. Namun cukup dengan menguraikan secara deskriptif dari data yang telah diperoleh oleh penulis mengenai Pelaksanaan pembayaran upah lembur di PT Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja . Data kualitatif ini kemudian penulis sajikan dan uraikan dengan kalimat yang jelas dan bahasa yang mudah dimengerti sehingga ditarik kesimpulan dari fakta-fakta yang lebih luas dalam aturan yang bersifat umum kepada fakta-fakta yang lebih sempit dengan aturan-aturan yang bersifat lebih khusus. Cara ini dikenal dengan perumusan kesimpulan secara deduktif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

- a. Pelaksanaan Pembayaran upah kerja lembur terhadap tenaga kerja di PT. Sarana Mitra Luas Kecamatan Tualang Kabupaten Siak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwasanya pekerja/buruh pada saat melaksanakan kerja lembur di bayar kan dengan upah kerja flat seperti hari kerja biasa dan tidak sesuai dengan formulasi hitungan upah lembur pasal 32 {tiga puluh dua} ayat 2 {dua} serta tidak adanya pemberian uang makan lembur sesuai dengan regulasi dan pemberian waktu istirahat yang di berikan pada saat pelaksanaan kerja 8 {delapan} jam kerja lembur sehingga dapat dipastikan pekeja/buruh kehilangan hak nya dalam pelaksanaan kerja lembur
- b. Hambatan dalam pelaksanaan upah kerja lembur terhadap tenaga kerja di PT Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Berdasrkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketidak pahaman perkerja terkait dengan regulasi serta rendah nya nilai tawar dari pekerja untuk memperjuangkan hak mereka karena keterbatasan lapangan pekerjaan

yang ada dan pihak pekerja Perusahaan tidak memahami aturan serta konsekuensi terhadap permasalahan pembayaran upah kerja lembur sehingga perusahaan abai akan hak dari pekerja dan PT Sarana Mitra Luas di kecamatan tualang dan PT Sarana Mitra Luas cabang tidak memiliki Otoritas secara mutlak untuk mengambil keputusan terhadap pembayaran upah kerja lembur dan harus mengikuti aturan perusahaan PT Sarana Mitra Luas yang ada di pusat Jakarta

- c. Upaya mengatasi hambatan dalam pelaksanaan upah kerja lembur terhadap tenaga kerja PT. Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang di Kabupaten Siak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pihak pekerja harus memastikan bahwasanya pekerjaan lembur yang di perintah kan harus memenuhi aturan yang telah di tetapkan oleh pemerintah dalam hal pembayaran upah kerja lembur seharusnya perusahaan membayarkan upah lembur serta kewajiban mengenai hak pekerja agar kedua belah pihak tidak ada yang merasa di rugikan dan pihak disnakertrans kabupaten siak melakukan sidak dilapangan untuk memastikan bahwasanya perusahaan membayarkan upah sesuai dengan regulasi pemerintah hendaknya, agar supaya tercapai nya hubungan kerja yang berdasar kan pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

B. Saran

1. Sebaiknya pihak pekerja memahami Hak-haknya berdasrkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Serta menambah kemampuan dalam hal bekerja agar kesempatan dalam penempatan posisi kerja memiliki daya tawar yang lebih baik
2. Sebaiknya pihak pekerja perusahaan PT Sarana Mitra Luas Kecamatan Tualang Kabupaten siak membayarkan upah kerja lembur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Agar supaya tidak terjadi permasalahan dikemudian hari karena tidak membayarkan upah kerja lembur sesuai dengan regulasi pemerintah
3. Sebaiknya dinas tenaga kerja kabupaten siak sudah seharusnya memberikan sanksi tegas kepada PT. Sarana Mitra Luas Kecamatan Tualang Kabupaten Siak karena tidak membayar kan upah kerja lembur sesuai dengan aturan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Fajlurrahman Jurdi. *Logika Hukum*{Jakarta, Kencana 2020} Hlm,153

Manotar Tanpubolon, Adi Purwoto, Aisyah Dinda Karina, Hendri Kristian Siburian, Kasiani, Herniati Andrew Shandi Utama, Hari A Tuhumuri, Geofani Mithree Saragih, Fernando Silalahi, Khairul Riza *Hukum Ketenagakerjaan {Sumatra Barat, Global Eksekutif Teknologi, 2023} Hlm.12*

Buku Pedoman Penulisan Skripsi Edisi III{ Fakultas Hukum Universitas Lancang kuning {cetakan Tahun 2021}

Asri Wijayanty, S.H, M.H. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Jakrata Sinar Grafika. Hlm 36*

Berdasarkan Wawancara dengan Bapak togu Lumbantoruan manager PT. Sarana Mitra Luas Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Hari Senin Tanggal 22 April 2024

Deddy Effendy *Pembayaran Upah Lembur di PT. X Kabupaten Bandung Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Pemerintah No,36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.* <https://doi.org/10.29313/bcs.v2i1.547>

Devi Rahayu Misbahul Munir Azizah *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibuslaw {Malang, Setara Press 2021} Hlm 221*

Devi Rahayu Misbahul Munir Azizah *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibuslaw {Malang, Setara Press 2021} Hlm. 214*

Devi Rahayu Misbahul Munir Azizah *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibuslaw {Malang, Setara Press 2021} Hlm. 216*

Devi Rahayu, Misbahul Munir, Azizah. *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibuslaw. { Malang Setara Pers, 2021} Hlm. 92*

Devi Rahayu, Misbahul Munir, Azizah *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibuslaw {Malang, Setara Press 2021} Hlm.12*

Devi Rahayu, S.H, M.H. Misbahul Munir, S.H, M.H. Azizah S.H., M.H. *Hukum Ketenagakerjaan, Konsep dan Pengaturan dalam Omnibuslaw. Hlm.34*

Dr. Khairani, S.H., M.H. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outshorshing*, {Jakarta PT Rajagrafindo Persada, 2016}, hal. 47.

Dr. Devi Rahayu, S.H., M. Hum Misbahul Munir, S.H., M.H. Azizah, S.H., M. Hum *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus law* Malang Setara Press Hlm 69

Dr. Devi Rahayu, S.H., M. Hum Mishbahul Munir, S.H., M.H. Ajisah. S.H., M. Hum *hukum ketenagakerjaan konsep dan pengaturan dalam omnibus law*, Setara Pers jalan joyosuko metro 42 malang jatim, 2021, hlm.2

Eko wahyudi *Hukum Ketenagakerjaan*, {Jakarta Sinar grafika 2016}, hal 10

Hasil wawancara dengan Anton, Sugi, Naprizoni *Pekerja PT. Saran Mitra Luas Pada Hari Jumat 03 Mei 2024 di kawassan kerja PT. Sarana Mitra Luas di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak*

Hasil wawancara dengan Bapak Togu LumbanToruan *Side Manajer PT. Sarana Mitra Luas Pada Hari Senin Tanggal 22 April 2024 Di Kantor PT. Sarana Mitra Luas Kecamatan Tualang Kabupaten Siak*

Hasil wawancara dengan Bapak Togu LumbanToruan *Side Manajer PT. Sarana Mitra Luas Pada Hari Senin Tanggal 22 April 2024 Di Kantor PT. Sarana Mitra Luas Kecamatan Tualang Kabupaten Siak*

Hasil Wawancara dengan kepala bidang pengawasan disnakertrans Kabupaten Siak bapak Kartono pada Hari Kamis, Tanggal 29 Februari 2024 di Kantor Disnakertrans Kabupaten Siak

Hasil Wawancara dengan kepala bidang pengawasan disnakertrans Kabupaten Siak bapak Kartono pada Hari Kamis, Tanggal 29 Februari 2024 di Kantor Disnakertrans Kabupaten Siak

Hasil Wawancara dengan kepala bidang pengawasan disnakertrans Kabupaten Siak bapak Kartono pada Hari Kamis, Tanggal 29 Februari 2024 di Kantor Disnakertrans Kabupaten Siak

Hasil Wawancara dengan Bapak Anton, Sugi, dan Naprizoni di Area Kerja PT Sarana Mitra Luas Pada Hari Jum'at 03 Mei 2024 kecamatan Tualang Kabupaten Siak

https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Siak#Bupati di unduh hari Rabu Tanggal 15 November 2023

https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Siak#Sejarah di unduh hari Rabu Tanggal tanggal 15 November 2023

https://id.wikipedia.org/wiki/Tualang,_Siak di unduh 27 April 2024

<https://www.sml.co.id/layanan> di unduh hari rabu tanggal 15 november 2023

Indra Afrita *Hukum Ketenaga Kerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia* { Yogyakarta, Absolute Media } Hlm. 123

Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, prisma :Pekanbaru, 2017, Hlm 25

Kharani *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara pekejra dengan Pemberi Kerja* { Jakarta: Rajawali Pers, 2016} Hlm 28

Koesparmono Irsan Armansyah *Hukum Tenaga Kerja* { Jakarta, Erlangga 2016} Hlm 129

Koesparmono Irsan Armansyah *Hukum Tenga Kerja* { Jakarta, Erlangga 2016} Hlm 131

Lalu Husni *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi* Depok Rajawali Pers 2020 hlm 27

Lalu Husni *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia -ED. Revisi* {Depok Rajawali Pers, 2020} Hlm, 66

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, [Depok: Radja Grafindo, 2020} hlm.61

Lihat di Asri wijayanti *Hukum Ketengakerjaan pasca reformasi*, hlm 3-4

Lihat di Surya tjandara *ma kin terang, bagi kita belajar hukum perburuhan* {jakarta :trade union rights centere , 2006} hlm 3

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

Peraturan Pemerintah Nomor [35] Tahun 2021 *Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 32 Ayat {2}*