

PELANGGARAN HAK UPAH LEMBUR PEKERJA NON-STAF YANG TIDAK DIBERIKAN OLEH PT. SAI APPAREL

Gunardi Lie⁽¹⁾, Moody Rizqy Syailendra⁽²⁾, Filshella Goldwen⁽³⁾

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

e-mail: gunardi.lie@untar.ac.id, moodyrizqy@fh.untar.ac.id, filshella.205210225@stu.untar.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.47647/jsh.v6i2.2020>

ABSTRACT

Overtime pay is a right guaranteed by the law for employees or laborers who work beyond the established overtime hours. It constitutes additional compensation for work performed outside of regular working hours, aimed at providing incentives and compensating for the extra effort put in by employees. Unfortunately, there are still many employers who violate the rights of workers by not paying the overtime wages they are entitled to, and this constitutes a serious legal violation that can result in sanctions. Failing to pay overtime wages is a violation when employers do not remunerate employees who work beyond the established regular working hours. The reasons for these violations can vary, such as a lack of understanding of labor regulations, legal non-compliance, or a malicious intent to cut costs. It is crucial for non-staff employees to understand their rights and the actions they can take if overtime pay is not properly provided by the company. This includes communicating with management, consulting labor unions or attorneys, as well as reporting violations to the appropriate authorities to safeguard workers' rights. In dealing with this situation, employees can take legal steps or report violations to the authorities to protect their rights, while support from labor unions or organizations advocating for workers' rights can also help resolve this issue.

Keywords : *Overtime Pay, Workers, Employers, Unpaid.*

ABSTRAK

Upah lembur adalah hak yang dijamin oleh hukum bagi pekerja atau buruh yang bekerja melebihi waktu kerja lembur yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan pembayaran tambahan untuk pekerjaan di luar jam kerja normal, bertujuan untuk memberikan insentif dan mengkompensasi usaha tambahan pekerja. Namun, sayangnya, masih banyak pemberi kerja yang melanggar hak-hak pekerja dengan tidak membayar upah lembur yang seharusnya mereka terima, dan ini merupakan pelanggaran hukum yang serius yang dapat mendapatkan sanksi. Tidak membayar upah lembur adalah pelanggaran ketika pemberi kerja tidak membayarnya kepada pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan. Alasan-alasan dari pelanggaran ini bisa beragam, seperti kurang pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan, ketidakpatuhan hukum, atau niat buruk untuk menghemat biaya. Penting bagi pekerja non-staf untuk memahami hak-hak mereka dan tindakan yang dapat diambil jika upah lembur tidak dibayarkan dengan benar oleh perusahaan, termasuk berkomunikasi dengan manajemen, berkonsultasi dengan serikat pekerja atau pengacara, serta melaporkan pelanggaran kepada otoritas yang berwenang guna menjaga perlindungan hak-hak pekerja. Dalam menghadapi situasi ini, pekerja dapat mengambil langkah-langkah hukum atau melaporkan pelanggaran kepada pihak berwenang untuk menjaga hak-hak mereka, sementara dukungan dari serikat pekerja atau organisasi yang memperjuangkan hak-hak pekerja juga dapat membantu menyelesaikan masalah ini.

Kata kunci: Upah Lembur, Pekerja/Buruh, Pemberi Kerja, Tidak Dibayarkan.

1. Pendahuluan

Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, bekerja menjadi jalan utama bagi seseorang untuk mendapatkan penghasilan. Bekerja adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan maksud mendapatkan penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhan, seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, dan gaya hidup. Dengan bekerja, seseorang dapat mengembangkan diri, mencapai tujuan finansial, serta berkontribusi pada masyarakat dan ekonomi secara lebih luas. Selain itu, bekerja juga merupakan bagian penting dari identitas dan peran sosial seseorang dalam masyarakat. Dalam bekerja terdapat hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Tidak hanya itu terdapat pula kaitannya dengan Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha dan Pemerintah untuk menciptakan keadilan dalam hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja melalui peraturan perundang-undangan.¹ Kaitan-kaitan hubungan itu disebut dengan Hubungan Ketenagakerjaan.²

Hubungan ketenagakerjaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan seimbang. Di mana pekerja dapat bekerja dengan aman, dihormati, dan diberi hak yang layak. Hal ini juga menciptakan kerangka kerja yang memungkinkan pemberi kerja untuk menjalankan bisnis mereka secara efisien sambil mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hubungan yang baik antara pekerja dan pemberi kerja

sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Hubungan Ketenagakerjaan mencakup banyak aspek, dimulai dari perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, perundingan kolektif, pemutusan hubungan kerja, perlindungan hak-hak pekerja, serta yang paling penting adalah upah.

Pekerja/Buruh dalam Pasal 1 Butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) yaitu bahwa Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian upah berdasarkan Pasal 1 Butir 30 UU Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah sangat penting dalam menjaga kesejahteraan ekonomi pekerja dan memastikan hubungan kerja yang adil. Terdapat berbagai jenis upah, seperti upah harian, upah bulanan, upah berdasarkan hasil, upah berdasarkan pesanan, dan upah lembur.³ Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan pendapatan ini, terutama upah lembur, untuk memastikan kehidupan yang layak bagi diri mereka dan keluarga mereka. Kehidupan yang layak mencakup

¹ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), hlm. 48-50.

² *Ibid.*, hlm. 38.

³ CT-Cat, “Dasar Hitung-hitungan Pemberian Upah”, (Hukumonline, 2020), <https://www.hukumonline.com/berita/a/dasar-hitung-hitungan-pemberian-upah-lt5ecc9bab6edf6/> Diakses pada 11 September 2023, 09.00 WIB.

kebutuhan dasar seperti makan, minum, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁴

Menurut Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja lembur, wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini merupakan hak yang dijamin oleh hukum bagi pekerja atau buruh yang bekerja lebih dari batas waktu kerja lembur yang telah ditentukan. Namun, dalam beberapa kasus, banyak perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja dengan tidak membayar upah lembur yang seharusnya mereka terima, seperti kasus Erma, buruh Grobogan yang upah lemburnya tidak dibayarkan oleh PT. Sai Apparel. Hal ini merupakan pelanggaran hukum yang serius dan dapat mendapatkan sanksi hukum.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, timbul permasalahan seperti bagaimana pelanggaran hak upah lembur pekerja non-staf yang tidak diberikan oleh PT. Sai Apparel dan bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja non-staf yang upah lemburnya tidak dibayarkan oleh PT. Sai Apparel. Oleh karena itu, penulis tertarik dalam menganalisis dan mengkaji lebih dalam tentang permasalahan tersebut dan memutuskan untuk menarik judul “Pelanggaran Hak Upah Lembur Pekerja Non-Staf yang Tidak Diberikan Oleh PT. SAI APPAREL”. Dilakukannya penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji ketentuan terkait upah kerja lembur pekerja yang wajib diberikan oleh pemberi kerja dan terkait dengan perlindungan pekerja yang upah kerja lemburnya tidak dibayarkan oleh pemberi kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan jawaban dan solusi atas permasalahan yang terjadi terkait dengan upah kerja lembur

yang tidak dibayarkan oleh pemberi kerja. Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pelanggaran hak upah lembur pekerja non-staf yang tidak diberikan oleh PT. Sai Apparel?
- 2) Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja non-staf yang upah lemburnya tidak dibayarkan oleh PT. Sai Apparel?

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 89.

2. Metode

Metode penelitian merupakan serangkaian langkah ilmiah yang harus memenuhi ciri keilmuan, yaitu rasional, sistematis, dan empiris, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dianggap valid dan dapat dijadikan sebagai data yang berkualitas.⁵ Penelitian ini termasuk ke dalam metode penelitian normatif yang mengidentifikasi masalah hukum, menganalisisnya, dan memberikan pemecahan atas masalah tersebut.⁶ Metode pendekatan yang diterapkan adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), yakni dengan mengkaji seluruh regulasi dan konsistensi kesesuaian muatan undang-undang terkait sistem pengupahan khususnya upah lembur.⁷ Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yakni data yang sudah tersedia dan dapat digunakan dengan mudah oleh penulis. Data sekunder yang tercakup di dalamnya yaitu bahan hukum primer berupa Undang-Undang Dasar 1945 ("UUD 1945"), UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU No.6/2023), Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35/2021"), Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan ("PP 36/2021").

⁵ NN, "Pengertian Metode Penelitian dan Jenis-jenis Metode Penelitian", (Ranahresearch, 2021), <https://ranahresearch.com/metode-penelitian-dan-jenis-metode-penelitian/>, Diakses pada 11 September 2023, 09.45 WIB.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, -Ed. Revisi, Cet.8., (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 60.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 93-94.

Setelah itu terdapat bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, publikasi resmi lainnya dan juga internet yang berkaitan upah lembur, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan kamus bahasa sebagai pelengkap penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan, yaitu melibatkan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, yang relevan dengan sistem pengupahan khususnya upah lembur. Penulis juga menggunakan metode analisis kritis berupa pemahaman regulasi atau peristiwa yang terjadi dengan memberikan opini khusus dalam menyelesaikan permasalahan yang diteliti.

3. Hasil dan Pembahasan

Pelanggaran Hak Upah Lembur Pekerja Non-Staf yang Tidak Diberikan Oleh PT. Sai Apparel

Berdasarkan Pasal 1 Butir 8 PP 35/2021, upah kerja lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur. Waktu Kerja Lembur berdasarkan Pasal 1 Butir 7 PP 35/2021 adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 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. Dapat disimpulkan bahwa Upah lembur adalah pembayaran tambahan yang diberikan kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal. Upah lembur biasanya diberikan jika pekerja bekerja lebih dari jumlah jam kerja yang telah ditentukan oleh peraturan perusahaan atau perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari upah lembur adalah untuk memberikan insentif kepada pekerja untuk bekerja ekstra, serta

untuk mengkompensasi mereka atas waktu dan usaha tambahan yang mereka keluarkan. Merujuk pada pasal 32 ayat (1) PP 35/2021 bahwa perhitungan upah kerja lembur berdasarkan upah bulanan, dapat diartikan bahwa upah kerja lembur dibayarkan bersamaan dengan upah bulanan. Tetapi lebih jelasnya pembayaran upah kerja lembur diatur dalam peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama yang berlaku di masing-masing perusahaan.

Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan serta Pasal 28 dan 29 PP 35/2021, menetapkan beberapa persyaratan penting untuk pemberlakuan waktu kerja lembur. Pertama, batasan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan hingga 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Kedua, terdapat perintah dan persetujuan tertulis antara pemberi kerja dan pekerja yang dibuat oleh pemberi kerja dalam bentuk daftar pelaksanaan kerja lembur. Ketiga, kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah kerja lembur, memberikan istirahat yang memadai, dan penyediaan makanan dan minuman dengan jumlah tertentu saat kerja lembur berlangsung, yang tidak dapat digantikan dengan uang. Dengan adanya aturan ini, memberi penjelasan bahwa setiap pekerja memiliki hak normatif pekerja, yaitu pekerja dapat menerima ataupun menolak tawaran kerja lembur yang diberikan oleh pemberi kerja. Pemberi kerja dapat dikenakan pertanggungjawaban pidana apabila memaksa pekerjaanya untuk melakukan kerja lembur.

Menurut Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja lembur, wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini merupakan hak yang dijamin oleh hukum bagi pekerja atau buruh yang bekerja lebih dari batas waktu kerja lembur yang telah

ditentukan. Namun, dalam beberapa kasus, pemberi kerja melanggar hak-hak pekerja dengan tidak membayar upah lembur yang seharusnya mereka terima. Pelanggaran hak upah lembur pekerja yang dilakukan oleh pemberi kerja dapat terjadi dalam berbagai cara, termasuk:

1. Manipulasi catatan waktu: pemberi kerja memanipulasi catatan waktu atau mengharuskan pekerja untuk tidak mencatat jam lembur dengan benar, sehingga menghindari kewajiban membayar upah lembur.⁸
2. Pemotongan waktu kerja: pemberi kerja mencoba mengurangi waktu kerja pekerja di atas kertas sehingga pekerja terlihat tidak bekerja lembur, meskipun sebenarnya sudah bekerja lebih dari jam kerja normal.
3. Tidak membayarkan kompensasi yang sesuai.
4. Tidak membayar upah lembur: Salah satu bentuk pelanggaran yang paling umum adalah ketika pemberi kerja tidak membayar upah lembur kepada pekerja yang bekerja lebih dari jam kerja normal yang telah ditentukan oleh peraturan atau perjanjian kerja.⁹

Terdapat berbagai alasan dari tidak dibayarkannya upah kerja lembur oleh para pemberi kerja, seperti kurangnya

⁸ Erizka Permatasari, "Jika Upah Lembur Tak Sesuai Jam Kerja Lembur", (Hukumonline, 2021), <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jika-upah-lembur-tak-sesuai-jam-kerja-lembur-lt4f2fafec55edc/>, Diakses pada 11 September 2023, 14.17 WIB.

⁹ Noer Andini Januariska & Deddy Effendy, "Hak Upah Lembur yang Tidak Dibayarkan kepada para Pekerja di Pt. X Kabupaten Sukabumi Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Prosiding Ilmu Hukum*, Vol.5 No.1 (2019): 468-470, <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/hukum/article/download/14113/pdf> Diakses pada 11 September 2023, 14.54 WIB.

pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan, ketidakpatuhan terhadap hukum, atau bahkan niat yang buruk untuk menghemat biaya. Ketika upah lembur tidak dibayarkan dengan benar, ini dapat berdampak negatif pada keuangan dan kesejahteraan karyawan.

Mengenai upah kerja lembur, harus diketahui pula mana pihak yang wajib dibayarkan upah kerja lemburnya dan mana yang tidak. Pasal 27 PP 35/2021 mengatur pengecualian kewajiban membayar upah Kerja lembur yakni bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu, yang mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat upah lebih tinggi. Pasal ini memberi kewenangan tiap pemberi kerja atau perusahaan untuk mengatur golongan jabatan tertentu tersebut di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan. Kesimpulannya, Upah kerja lembur hanya dapat diberikan kepada pekerja/buruh yang pekerjaannya lebih banyak menggunakan tenaga dan bukan yang berjabatan tinggi, seperti *Cleaning Service*, *Office Boy*, dan lainnya, sedangkan untuk pekerja dengan sebutan staf, mereka tidak diwajibkan untuk mendapatkan upah kerja lembur. Pekerja dengan sebutan staf, karyawan atau pegawai biasanya tidak mendapatkan upah lembur tetapi mendapatkan bonus kerja atau penghargaan berupa kenaikan jabatan.

Kasus PT. Sai Apparel menjadi bukti bahwa, meskipun telah ada peraturan yang mengatur tentang kewajiban memberikan upah lembur, masih ada pula perusahaan atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya dalam memberikan upah lembur kepada pekerjanya. PT. Sai Apparel telah menjadi perbincangan di masyarakat Indonesia karena video yang diunggah di media sosial TikTok oleh seorang buruh bernama Erma, yang

bekerja di perusahaan tersebut, mengenai ketidak pembayaran upah lembur. PT Sai Apparel sendiri merupakan perusahaan manufaktur pakaian jadi yang memiliki konsumen seperti *H&M* dan *AEO*.¹⁰

Terdapat ketidaksesuaian dalam pengupahan yang terungkap setelah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Pemprov Jateng memeriksa dokumen pabrik. Selama pemeriksaan dokumen, Disnakertrans menemukan perbedaan dalam keterangan yang disajikan oleh manajemen perusahaan dan karyawan. Kabid Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Jateng, Mumpuniati, menjelaskan bahwa hasil pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan Provinsi Jateng mengungkapkan adanya pelanggaran dalam pembayaran upah lembur.¹¹ Diduga PT. Sai Apparel tidak menggaji karyawannya untuk upah lembur sejak Oktober 2022. Suatu perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran upah lembur dapat mengakibatkan perusahaan tersebut menerima sanksi hukuman pidana.¹²

¹⁰ Lebrina Unepatty, "Profil PT. SAI Apparel Industries, Pabrik Produsen H&M yang viral Diprotes Buruh", (Disway.ID, 2023), <https://disway.id/read/683300/profil-pt-sai-apparel-industries-pabrik-produsen-hm-yang-viral-diprotes-buruh/15> Diakses 11 September 2023, 20.29 WIB.

¹¹ Abdul Rokhim, "PT. Sai Apparel Grobogan Terbukti Tak Bayar Uang Lembur Karyawan, Begini Kata Dinas", (JawaPos, 2023), <https://radarkudus.jawapos.com/grobogan/amp/691652833/pt-sai-apparel-grobogan-terbukti-tak-bayar-uang-lembur-karyawan-begini-kata-dinas> Diakses pada 11 September 2023, 20.46 WIB.

¹² Hermawan Handaka, "Viral Kasus Erma, Buruh di Grobogan yang Lembur Tak Dibayar, Ini Temuan Disnakertrans Jateng", (TribunMuria, 2023) <https://muria.tribunnews.com/amp/2023/02/06/viral-kasus-erma-buruh-di-grobogan-yang-lembur-tak-dibayar-ini-temuan-disnakertrans-jateng> Diakses pada 11 September 2023, 20.59 WIB.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Non-Staf yang Upah Lemburnya Tidak Dibayarkan oleh PT. Sai Apparel

Dalam bekerja, seorang pekerja/buruh memiliki hak-hak pekerja, diantaranya seperti hak untuk mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 UU Ketenagakerjaan), hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 UU Ketenagakerjaan), hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 UU Ketenagakerjaan), hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja, serta yang menjadi fokus utama yaitu hak untuk kerja lembur dan mendapatkan upah lembur.¹³

Pekerjaan lembur adalah hak yang dimiliki oleh pekerja atau buruh. Pekerja memiliki hak untuk menolak pekerjaan lembur tersebut karena pekerjaan lembur tidak boleh dilakukan secara paksa.¹⁴ Pekerja yang telah menyetujui untuk melakukan kerja lembur tetapi tidak menerima pembayaran upah lembur dari perusahaan mengalami situasi yang dikenal sebagai perselisihan hak. Perselisihan hak merujuk pada konflik yang muncul akibat tidak dipenuhinya hak tertentu akibat perbedaan dalam pelaksanaan peraturan

hukum yang berlaku, pelaksanaan kontrak kerja, atau peraturan perusahaan.¹⁵

Apabila hak itu dilanggar, seperti tidak membayar ataupun keterlambatan pembayaran upah lembur pekerja/buruh, maka guna melindungi hak atas upah pekerja/buruh, maka pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum.¹⁶ Upaya-Upaya hukum yang dilakukan yaitu:

1. Konsultasi dengan Organisasi Pekerja
Jika masalah tidak terselesaikan secara baik dengan pemberi kerja, pekerja dapat menghubungi organisasi pekerja atau serikat pekerja setempat untuk mendapatkan bantuan dan nasihat hukum.
2. Mengadukan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan
Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan telah diatur dalam bab XIV tentang Pengawasan pada Pasal 176 UU Ketenagakerjaan, yaitu “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan” Berdasarkan peraturan tersebut, pada dasarnya, pekerja memiliki hak untuk melaporkan kepada pengawas

¹³ Suratman, *Op.cit.*, hlm.51.

¹⁴ Dewa Ayu Mirah Octaviani, dkk, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur”, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol.7 No.11, (2019) : 9, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/47754/28573/> Diakses pada 19 September 2023, 21.08 WIB.

¹⁵ *Ibid.*, hlm.10

¹⁶ Putu Gede Aditya Wangsa, “Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol.7 No.11, (2019): 11-14, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/46295/27978> Diakses pada 20 September 2023, 10.11 WIB.

ketenagakerjaan jika mereka menemukan kebijakan atau tindakan manajemen perusahaan yang tidak sesuai atau melanggar peraturan, seperti pemberi kerja yang tidak membayar upah lembur pekerja non-staf.¹⁷

3. Mengadukan Perusahaan agar Dilakukan Penyidikan Secara Pidana

Dalam pasal 78 (2) UU Ketenagakerjaan, sudah dinyatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar kerja lembur”, hal ini mengartikan bahwa pada dasarnya pengusaha itu wajib untuk memberikan gaji lembur kepada pekerja non-staf ketika mereka dipekerjakan melebihi waktu kerja sebagaimana yang telah disepakati. Apabila terjadi pelanggaran atas ketentuan tersebut, maka haruslah ditautkan pada pengaturan pasal 187 UU Ketenagakerjaan.¹⁸

Menurut pasal 187 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 jo. UU Cipta Kerja No. 11/2020, jika seorang pengusaha tidak memenuhi kewajiban untuk membayar upah kerja lembur,

maka mereka dapat dikenai sanksi pidana yang meliputi hukuman penjara minimal 1 (satu) bulan dan maksimal 12 (dua belas) bulan, serta denda minimal Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan maksimal Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Tindakan pidana ini termasuk dalam kategori pelanggaran hukum.¹⁹

Menurut Pasal 59 ayat (1) huruf d dan huruf e dalam Peraturan Pemerintah (PP) tentang Pengupahan, disebutkan bahwa pengusaha yang tidak membayar upah melebihi batas waktu yang ditentukan atau tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda akan dikenai sanksi administratif. Dengan kata lain, peraturan ini mengatur bahwa pengusaha yang melanggar aturan pengupahan dengan tidak membayar upah tepat waktu atau tidak membayar denda akan menghadapi konsekuensi administratif. Sanksi administratif ini adalah tindakan yang diambil oleh pemerintah untuk memastikan ketaatan terhadap peraturan terkait pengupahan.

4. Menyelesaikan masalah di Pengadilan Hubungan Industrial

¹⁷ Enrico Didie Krisnawan, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja Atas Kerja Lembur*, Skripsi, Universitas Airlangga Surabaya, 2011, hlm. 41.

<https://repository.unair.ac.id/11044/9/Bab%203.pdf> Diakses pada 20 September 2023, 12.32 WIB.

¹⁸ *Ibid.*, hlm.43.

¹⁹ NN, “Upah Lembur”, (Gajimu, tanpa tahun), <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-lembur#:~:text=Upah%20Kerja%20Lembur%20adalah%20upah,tahun%202021%20tentang%20Perjanjian%20Kerja> Diakses pada 20 September 2023, 16.16 WIB.

Pengadilan hubungan industrial adalah sebuah lembaga baru dalam dunia hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pengadilan Hubungan Industrial lahir sebagai konsekuensi dari disahkannya Undang-undang R.I Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.²⁰

²⁰ Enrico Didie Krisnawan, *Op.cit.*, hlm.48.

4. Simpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Menurut Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja lembur, wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini merupakan hak yang dijamin oleh hukum bagi pekerja atau buruh yang bekerja lebih dari batas waktu kerja lembur yang telah ditentukan. Upah lembur adalah pembayaran tambahan yang diberikan kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal. Upah lembur biasanya diberikan jika pekerja bekerja lebih dari jumlah jam kerja yang telah ditentukan oleh peraturan perusahaan atau perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari upah lembur adalah untuk memberikan insentif kepada pekerja untuk bekerja ekstra, serta untuk mengkompensasi mereka atas waktu dan usaha tambahan yang mereka keluarkan. Namun, dalam beberapa kasus, banyak perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja dengan tidak membayar upah lembur yang seharusnya mereka terima. Hal ini merupakan pelanggaran hukum yang serius dan dapat mendapatkan sanksi hukum. Tidak membayar upah lembur merupakan pelanggaran ketika pemberi kerja tidak membayar upah lembur kepada pekerja yang bekerja lebih dari jam kerja normal yang telah ditentukan oleh peraturan atau perjanjian kerja. Berbagai alasan dari tidak dibayarkannya upah kerja lembur oleh para pemberi kerja, seperti kurangnya pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan, ketidakpatuhan terhadap hukum, atau bahkan niat yang buruk untuk menghemat biaya. Ketika upah lembur tidak dibayarkan dengan benar, ini

dapat berdampak negatif pada keuangan dan kesejahteraan karyawan. Upah kerja lembur hanya dapat diberikan kepada pekerja/buruh yang pekerjaannya lebih banyak menggunakan tenaga dan bukan yang berjabatan tinggi, seperti *Cleaning Service*, *Office Boy*, dll. Sedangkan untuk pekerja dengan sebutan staf, tidak diwajibkan untuk mendapatkan upah kerja lembur.

2. Pekerja Non-Staf perlu memahami haknya masing-masing dan tindakan yang dapat diambil jika upah lembur tidak dibayarkan dengan benar oleh perusahaan, mencakup berkomunikasi dengan manajemen, berkonsultasi dengan serikat pekerja atau pengacara, serta melaporkan pelanggaran kepada otoritas yang berwenang untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja. Dalam menghadapi situasi ini, pekerja dapat mengambil langkah-langkah hukum atau melaporkan pelanggaran kepada pihak berwenang untuk menjaga hak-hak mereka, sementara dukungan dari serikat pekerja atau organisasi yang memperjuangkan hak-hak pekerja juga dapat membantu menyelesaikan masalah ini.

Saran

Penting bagi pekerja non-staf untuk memahami hak-haknya sebagai pekerja terkait upah lembur dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan yang berlaku. Pekerja perlu aktif berkomunikasi dengan pemberi kerja untuk mengklarifikasi dan memastikan pembayaran upah lembur yang adil. Pemberi kerja juga harus bertanggung jawab dengan memberikan hak pekerja yaitu upah lembur karena hal demikian telah diatur jelas dalam UU Ketenagakerjaan. Jika terjadi pelanggaran hak, pekerja harus mencari dukungan dari

serikat pekerja atau pengacara yang berpengalaman dalam hukum ketenagakerjaan untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut. Apabila perusahaan tidak merespons atau melanjutkan pelanggaran hak, pekerja perlu melaporkan pelanggaran tersebut kepada otoritas yang berwenang. Dengan demikian, hak-hak pekerja akan lebih terlindungi, dan perusahaan akan diingatkan tentang kewajibannya untuk membayar upah lembur yang seharusnya.

Daftar Pustaka

Buku

- Marzuki, P.M. 2013. *Penelitian Hukum*. - Ed. Revisi, Cet.8. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Marzuki, P.M. 2007. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Rusli,H. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Januariska, N.A. (2019). Hak Upah Lembur yang Tidak Dibayarkan kepada para Pekerja di Pt. X Kabupaten Sukabumi Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Prosiding Ilmu Hukum, Vol.5 No.1* : 468-470, <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/hukum/article/download/14113/pdf> Diakses pada 11 September 2023, 14.54 WIB.
- Octaviani, D.A.M, dkk. (2019). Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, Vol.7 No.11*, : 9, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/47754/285>

[73/](#) Diakses pada 19 September 2023, 21.08 WIB.

- Wangsa, P.G.A. (2019). Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, Vol.7 No.11* : 11-14, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/46295/27978> Diakses pada 20 September 2023, 10.11 WIB.

Skripsi

- Krisnawan, E.D. (2011). Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja Atas Kerja Lembur. Skripsi, Universitas Airlangga Surabaya". hlm. 41. <https://repository.unair.ac.id/11044/9/Bab%203.pdf> Diakses pada 20 September 2023, 12.32 WIB.

Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*.
- Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*.

Website

- CT-Cat. (2020). “Dasar Hitung-hitungan Pemberian Upah”.
<https://www.hukumonline.com/berita/a/dasar-hitung-hitungan-pemberian-upah-lt5ecc9bab6edf6/> Diakses pada 11 September 2023, 09.00 WIB.
- Handaka H. (2023). “Viral Kasus Erma, Buruh di Grobogan yang Lembur Tak Dibayar, Ini Temuan Disnakertrans Jateng”.
<https://muria.tribunnews.com/amp/2023/02/06/viral-kasus-erma-buruh-di-grobogan-yang-lembur-tak-dibayar-ini-temuan-disnakertrans-jateng> Diakses pada 11 September 2023, 20.59 WIB.
- NN. (2021). “Pengertian Metode Penelitian dan Jenis-jenis Metode Penelitian”,
<https://ranahresearch.com/metode-penelitian-dan-jenis-metode-penelitian/> Diakses pada 11 September 2023, 09.45 WIB.
- NN. Tanpa Tahun. “Upah Lembur”.
<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-lembur#:~:text=Upah%20Kerja%20Lembur%20adalah%20upah,tahun%202021%20tentang%20Perjanjian%20Kerja> Diakses pada 20 September 2023, 16.16 WIB.
- Permatasari, E. (2021). “Jika Upah Lembur Tak Sesuai Jam Kerja Lembur”.
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/jika-upah-lembur-tak-sesuai-jam-kerja-lembur-lt4f2fafec55edc/>,
Diakses pada 11 September 2023, 14.17 WIB.
- Rokhim, A. (2023). “PT. Sai Apparel Grobogan Terbukti Tak Bayar Uang Lembur Karyawan, Begini Kata Dinas”.
<https://radarkudus.jawapos.com/grobogan/amp/691652833/pt-sai-apparel-grobogan-terbukti-tak-bayar-uang-lembur-karyawan-begini-kata-dinas> Diakses pada 11 September 2023, 20.46 WIB.
- Uneputty, L. (2023). “Profil PT. SAI Apparel Industries, Pabrik Produsen H&M yang viral Diprotes Buruh”.
<https://disway.id/read/683300/profil-pt-sai-apparel-industries-pabrik-produsen-hm-yang-viral-diprotes-buruh/15> Diakses 11 September 2023, 20.29 WIB.