

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG UPAH LEMBURNYA TIDAK DI BAYAR PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PT. JALUR MANDIRI UTAMA)

Ernita Sari¹, Jhoni²

¹Universitas IBA
ernitasari@gmail.com

²Universitas IBA
Jhoni.a@gmail.com

ABSTRAK

Masalah upah merupakan masalah yang paling sering di permasalahan antara pekerja dengan perusahaan, yang dapat mengakibatkan tidak harmonisnya hubungan kerja. Bagi pihak pekerja memandang upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya, sementara dipihak pengusaha memandang upah sebagai salah satu beban yang harus dipikul karena merupakan bagian dari biaya produksi. Permasalahannya bagaimana perlindungan hukum terhadap upah lembur karyawan? Apakah faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah lembur karyawan di PT. Jalur Mandiri Utama. Metode penelitian ini adalah *observational research* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan cara menggunakan alat pengumpulan data yaitu wawancara. Sedangkan sifatnya adalah bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksud untuk memberikan gambaran secara rinci, jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan upah lembur karyawan belum berjalan sebagaimana mestinya dimana masih adanya pekerja yang bekerja di hari libur nasional tanpa dibayar upah lembur, sehingga para pekerja tersebut kehilangan hak dan kewajibannya, serta belum terlaksana sesuai undang-undang dengan bukti kejadian pengaduan upah lembur karyawan PT. Jalur Mandiri Utama yang tidak di bayarkan. Upaya hukum yang dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar upah lembur bahwa berdasarkan aturan hukum yang ada, buruh-buruh yang telah melakukan kerja lembur namun tidak diberikan upah lembur oleh pihak perusahaan, dapat melakukan beberapa langkah atau upaya untuk memperjuangkan hak-haknya.

Kata kunci: *Perlindungan, Upah, Lembur, Karyawan.*

ABSTRACT

Wage issues are the most frequently discussed issue between workers and companies, which can result in disharmonious work relations. The workers view wages as a source of income to meet the needs of life and their families, while the entrepreneurs view wages as a burden that must be borne because they are part of production costs. The problem is how is the legal protection for employee overtime pay? What are the supporting and inhibiting factors for implementing legal protection for employee overtime wages at PT. Jalur Mandiri Utama. This research method is observational research, namely by survey or direct inspection of the research location using data collection tools, namely interviews. Meanwhile, its nature is descriptive, namely research that is intended to provide a detailed, clear and systematic picture of the main research problem. The results of the research can be concluded that the implementation of employee overtime pay has not been carried out as

it should, where there are still workers who work on national holidays without being paid overtime pay, so that these workers have lost their rights and obligations, and it has not been implemented according to the law with evidence of complaints about overtime pay. PT. Jalur Mandiri Utama Route which is not paid. The legal action taken against companies that do not pay overtime wages is that based on existing legal regulations, workers who have worked overtime but are not given overtime pay by the company, can take several steps or efforts to fight for their rights.

Keywords: *Employee, Overtime, Pay, Protection.*

LATAR BELAKANG

Khususnya bagi negara-negara berkembang, pembangunan merupakan hal yang sangat penting dalam agenda nasional mereka. Upaya terencana dan disengaja yang dilakukan oleh suatu bangsa atau negara sering kali digunakan untuk mencirikan pembangunan. Pembangunan nasional adalah proses yang dilakukan oleh negara-negara berkembang seperti Indonesia. Masyarakatnya adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 adalah tujuan pembangunan nasional. Pencapaian tujuan ini dapat difasilitasi oleh inisiatif pembangunan nasional yang berkesinambungan di semua bidang kehidupan, termasuk ekonomi.¹

Di Republik Indonesia, tenaga kerja telah menjadi SDM penting untuk pembangunan nasional dan digunakan secara ekstensif dalam proses ini. Karena tenaga kerja memainkan peran utama dalam kegiatan operasional sehari-hari di suatu negara, maka undang-undang yang mengaturnya diperlukan untuk memberikan stabilitas hukum. Perjanjian kontrak adalah yang melahirkan hubungan hukum antara karyawan dan pemberi kerja. Perjanjian ini menguraikan hak dan tanggung jawab kedua belah pihak, menetapkan dasar hukum untuk hubungan yang terjadi. Dalam suatu hubungan kerja, perjanjian kerja memiliki fungsi yang sangat penting. Agar perjanjian kerja dapat dilaksanakan secara akurat dan tepat, para pihaknya wajib paham terkait hak serta kewajibannya. Pada tanggal 20 Oktober 2019, dalam pidato pelantikannya, Presiden Joko Widodo mengungkapkan kepada DPR tentang niatnya untuk menyusun sebuah omnibus law. Akan ada dua UU yang terkandung di dalamnya: UU Pemberdayaan UMKM dan UU Cipta Kerja. Klaster (3) yaitu sektor ketenagakerjaan berada di UU Cipta Kerja. Peraturan pelaksana UU No.11/2020 terkait Cipta Kerja juga telah dirilis oleh pemerintah.²

Mengacu pada UU No.11/2020 terkait Cipta Kerja dalam Pasal 1 angka (8) Semua orang yang bekerja untuk dibayar dan mendapatkan gaji, upah, atau jenis remunerasi lainnya disebut sebagai buruh atau pekerja.³

Sistem pengupahan adalah salah satu aspek dari perlindungan hak-hak pekerja. Dengan membayar gaji, pemberi kerja menunjukkan komitmen mereka terhadap tenaga kerja dan kepentingan bersama. Meskipun pekerja percaya bahwa kompensasi mereka sebagian didasarkan pada seberapa besar kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan, pemberi kerja harus membayar gaji untuk mempertahankan kesetiaan dan

¹ Munir Fuadi, *Hukum Pailit*, PT. citra Adytia Bakti, Bandung, 1999, hlm.228

² <https://WWW.hukumonline.com/berita/a/menyol-ide-omnibus-law-dalam-pidato-pelantikan-jokowi-It5dad8e0be9fc/> diakses pada tanggal 17 januari 2024 pukul 08.36

³ Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

produktivitas karyawan.⁴

Dikarenakan mereka telah melakukan kerja keras yang secara signifikan memajukan organisasi, maka semua karyawan berhak mendapatkan gaji yang adil. Sebagaimana dinyatakan dalam UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) bunyinya “Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah hak yang dimiliki oleh setiap warga negara”. Sudah jelas dari ketentuan Konstitusi bahwa setiap karyawan berhak atas gaji yang mencerminkan tingkat kehidupan mereka.

Pendapat Edwin B. Flippo dalam tulisan judulnya “*Principles of personal management*” menjelaskan bahwasannya upah ialah biaya layanan yang diperoleh atau diberikan oleh pihak ketiga atas nama individu atau organisasi hukum.⁵

Berdasarkan PP No.36/2021 terkait pengupahan, Menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang dinyatakan dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk lain 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 atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan.⁶

Dalam hal upah, pekerja yang bekerja lembur atau pada hari libur berhak atas upah lembur. Jenis upah ini diuraikan dalam Pasal 78 ayat (1) dan (2) UU Cipta Kerja, yang menetapkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh di luar jam kerja biasa harus memenuhi persyaratan tertentu, termasuk mendapatkan persetujuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan. Namun, ayat (2) menjelaskan bahwasannya “Perusahaan harus memberikan upah lembur kepada karyawan yang bekerja lebih lama dari jam kerja yang ditentukan dalam ayat (1)”. Sesuai dengan Pasal 77 ayat (2), jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: (a) tujuh jam per hari dan empat puluh jam per minggu untuk enam hari kerja per minggu, atau (b) delapan jam per hari dan empat puluh jam per minggu untuk lima hari kerja per minggu.⁷

Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja pada dasarnya dimulai ketika perjanjian kerja ditandatangani. Dengan membayar upah, pemberi kerja berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja, dan pekerja berkomitmen untuk bekerja dengan menerima pembayaran dari pihak lain. Ini adalah sifat dari perjanjian kerja. Merupakan persyaratan dari perjanjian kerja bahwa pekerja tidak melanggar hukum atau peraturan yang berlaku pada saat itu.

Beberapa karyawan perusahaan masih diklasifikasikan sebagai pekerja kontrak saat ini. Seorang karyawan yang terikat kontrak memiliki durasi kerja yang ditentukan dalam perjanjian kerja oleh pemberi kerja. Saling pengertian antara kedua belah pihak, termasuk

⁴ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 53 Ayat

⁵ G. Kartasapoetra, et.al., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, 1986, hlm . 93.

⁶ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 angka 5

⁷ <https://nasional.kompas.com/read/.2023/01/01/21471351/.perppu-cipta-kerja-atur-jam-kerja7-atau-8-jam-satu-hari> diakses pada tanggal 17 januari 2024 pukul 21.23

beberapa aspek yang disebutkan di atas, adalah dasar terbaik untuk perjanjian tersebut. Sebuah kontrak harus memiliki persetujuan sukarela dari kedua belah pihak.⁸ Untuk membuat perjanjian, pihak-pihak yang terlibat harus menyetujui atau memiliki pemahaman yang sama mengenai isu-isu utama yang ada, namun di sisi lain, merupakan fakta umum bahwa perjanjian kerja pekerja kontrak mengalami masalah. Salah satu contohnya ditunjukkan dalam kasus berikut ini: Seperti halnya kasus pada karyawan yang di minta kerja di hari libur dan melebihi jam kerja tanpa adanya pengganti hari libur tersebut serta tidak di berikan upah lembur kepada karyawan yang telah di pekerjakan di luar dari jam kerja karyawan.⁹

Berdasarkan kasus di atas hendaknya studi bisa solusi dan bisa menjawab pertanyaan sekaligus permasalahan itu, penulis akan mengkaji dan meneliti lebih mendalam yang selanjutnya akan ditulis dalam bentuk karya ilmiah yang berupa skripsi.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Upah Lembur Karyawan di Perusahaan PT. Jalur Mandiri Utama ?
2. Apa upaya hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar upah lembur karyawan pada PT. Jalur Mandiri Utama ?

METODE PENELITIAN

Istilah "metode" mengacu pada pendekatan atau strategi apa pun yang digunakan selama proses penelitian. Tujuan penelitian adalah untuk menemukan kebenaran dengan mengumpulkan data dan menerapkan prinsip-prinsip. Pendapat Kartini Kartono, Tujuan-tujuan tersebut dicapai melalui penggunaan cara-cara berpikir dan bertindak yang telah dipersiapkan dengan baik, yang dikenal sebagai teknik-teknik penelitian.

Jenis studi yang dipakai oleh penulis adalah studi yuridis empiris yang didasarkan pada studi normatif. Studi hukum normatif mengandalkan data sekunder atau sumber-sumber kepustakaan untuk mendapatkan fakta-fakta empiris tentang perilaku manusia; studi hukum empiris, di sisi lain, memakai perilaku asli yang dilihat melalui pengamatan langsung serta perilaku verbal yang diperoleh dari wawancara.¹⁰

PEMBAHASAN

A. Pelaksana perlindungan hukum terhadap upah lembur karyawan di PT. Jalur Mandiri Utama

Pelaksanaan pendapat Mazmanian dan Sebatier Proses pelaksanaan pilihan kebijakan yang mendasar; keputusan ini sering kali dilakukan oleh undang-undang, tetapi juga dapat dilakukan oleh otoritas eksekutif utama melalui perintah, keputusan,

⁸ Komariah, *Hukum Perdata*, UMM Press, Malang, 2016, hlm. 140

⁹ Wawancara, dari salah satu karyawan perusahaan PT. JALUR MANDIRI UTAMA, atas nama Muhammad Dody Kurniawan, pada tanggal 19 Januari 2024 pukul 21.35

¹⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar, Jakarta, 2010, hlm.280

atau putusan pengadilan.¹¹

Pemberi kerja memiliki tanggung jawab mendasar untuk membela hak-hak hukum pekerja. Hal-hal yang wajib dilindungi oleh pengusaha dan perusahaan. Hal ini karena menciptakan lapangan kerja melalui pembangunan nasional memiliki hubungan dengan pemenuhan hak-hak pekerja dan perlindungan mendasar, serta penciptaan lingkungan yang mendukung pertumbuhan komunitas bisnis. Dengan seperti itu, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur semaksimal mungkin.¹²

Pelaksanaan perlindungan terhadap upah kerja lembur antara pekerja dengan PT. Jalur Mandiri Utama akan dibahas secara mendalam dan obyektif sebagai temuan penelitian dan pembahasan, berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan narasumber studi dalam bentuk jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada narasumber.

Sementara kita membahas upah lembur, mari kita bahas tentang skenario dan/atau serangkaian aktivitas kerja. Pertama, perusahaan harus membayar upah lembur kepada karyawan yang bekerja lembur. Kedua, ada target produksi; perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil produksinya di pasar dengan meningkatkan produksi, dan salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan meminta pekerja atau buruh untuk bekerja di luar jam kerja reguler. Singkatnya, pekerja atau buruh memiliki hak untuk mendapatkan upah lembur jika mereka telah bekerja ekstra. Ini berarti bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi yang adil yang sesuai dengan persyaratan hukum yang relevan.

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan dengan Manager PT. Jalur Mandiri Utama pada senin, 6 mei 2024 . Peraturan yang berkaitan dengan kompensasi lembur untuk karyawan telah diberlakukan oleh PT Jalur Mandiri Utama. Faktor-faktor berikut ini, antara lain, dapat mempengaruhi atau memaksa perusahaan untuk meminta karyawannya bekerja lembur:

1. Karakteristik ekonomi yang tumbuh cepat dan lebih canggih.
2. Menantang tujuan produksi yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan.
4. Pasar menawarkan prospek yang sangat baik bagi organisasi yang dapat dimanfaatkan.
5. Hal ini telah mendarah daging dalam budaya perusahaan.

Bagi karyawan PT. Jalur Mandiri Utama, menerapkan kerja lembur memiliki dampak positif tersendiri. Keuntungan tersebut antara lain adalah adanya peningkatan upah untuk kerja lembur dan kesempatan untuk memanfaatkan waktu produktif untuk mendapatkan lebih banyak pendapatan. Sebagai hasil dari kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, maka kerja lembur atau yang secara umum disebut

¹¹ Mazmanian, D, H., dan Paul, A, Sabiter, Hukum Perburuhan dalam Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, 1978, hlm. 51

¹² Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, hlm 31.

dengan kerja lembur menjadi suatu keharusan. Pengusaha yang merupakan pihak yang mempekerjakan, dan karyawan yang merupakan pihak yang memiliki kewajiban, memiliki hak dan kewajiban di antara mereka. Masing-masing memiliki tanggung jawab untuk menjunjung tinggi dan melaksanakan hak-haknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan saudara iqbal pratama selaku karyawan PT. Jalur Mandiri Utama mengenai pelaksanaan upah lembur karyawan. Kebijakan yang berkaitan dengan pembayaran kompensasi lembur kepada karyawan belum diberlakukan oleh PT. Jalur Mandiri Utama. Beberapa pekerja PT Jalur Mandiri Utama telah melakukan kerja lembur, namun tidak mendapatkan upah lembur. Akibatnya, para pekerja tersebut menuntut hak-hak mereka sebagai pekerja lembur. Karena tidak melihat hal ini sebagai kerja lembur, perusahaan tidak memperhatikannya.

PT. Jalur Mandiri Utama menerapkan upah lembur karyawan berdasarkan pengamatan penulis di lokasi penelitian. Perusahaan meminta atau mewajibkan pekerja untuk bekerja lembur dengan beberapa alasan, antara lain dinamika perekonomian yang berkembang pesat dan maju, mengejar target produksi yang telah dirancang perusahaan, memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia, adanya peluang yang menguntungkan yang dapat dimanfaatkan perusahaan, dan budaya internal perusahaan.

Namun, untuk semua alasan yang tercantum di atas, PT. Jalur Mandiri Utama menolak untuk membayar upah tambahan kepada beberapa karyawan yang telah bekerja lembur, sehingga para pekerja tersebut menuntut hak-hak mereka sebagai pekerja lembur.

Temuan-temuan dari hasil wawancara manajemen PT. Jalur Mandiri Utama dari hasil wawancara mengenai tantangan yang dihadapi saat menerapkan upah lembur karyawan, beserta alasan manajer. Karena perusahaan bertanggung jawab untuk membayar kompensasi tambahan, sesuai dengan kesepakatan antara PT. Jalur Mandiri Utama dengan para pekerjanya mengenai jam kerja bagi para pekerja. Hanya upah lembur berdasarkan absensi yang dirangkum setiap bulannya yang dilakukan oleh PT. Jalur Mandiri Utama. Kesalahan dari pekerja adalah tidak menandatangani formulir absensi yang diwajibkan oleh perusahaan untuk mengetahui apakah pekerja masuk kerja atau tidak. Hal ini terjadi pada saat jam kerja lembur yang tidak tercatat dalam catatan PT. Jalur Mandiri Utama.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan PT. Jalur Mandiri Utama dari wawancara karyawan dengan saudara Rifki tentang tantangan dalam menerapkan upah lembur karyawan. PT Jalur Mandiri Utama terkesan acuh tak acuh terhadap hak-hak karyawan yang telah bekerja lembur, terlepas dari pernyataan saudara Rifki bahwa para pekerja telah mengikuti instruksi perusahaan. Hambatan yang sebenarnya ditemukan dalam perjanjian kerja; tidak jelas siapa yang bertanggung jawab untuk membayar upah lembur, membuat karyawan tidak yakin kepada siapa mereka harus mengajukan keluhan.

Berdasarkan apa yang dilihat penulis selama melakukan penelitian, penulis di PT. Jalur Mandiri Utama hanya membayarkan upah lembur berdasarkan absensi yang dirangkum setiap bulannya, dan terdapat hambatan-hambatan yang menghalangi dalam pelaksanaan upah lembur karyawan. Meskipun kerja lembur tidak tercatat dalam catatan

PT. Jalur Mandiri Utama, karyawan melakukan kesalahan dengan tidak menandatangani formulir absensi kerja, yang diperlukan ketika seorang karyawan hadir untuk bekerja tetapi belum dianggap oleh perusahaan sebagai absen karena tidak hadir. PT Jalur Mandiri Utama terkesan tidak peduli dengan hak-hak pekerja yang bekerja lembur, meskipun faktanya pekerja tersebut telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh perusahaan. Siapa yang membayar upah lembur juga tidak dijelaskan secara eksplisit dalam perjanjian kerja, sehingga karyawan tidak tahu kepada siapa mereka harus mengajukan keluhan. Di sinilah letak masalah sebenarnya.

B. Upaya hukum yang dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar upah lembur karyawan pada PT. Jalur Mandiri Utama

Upah adalah komponen penting dari hubungan yang dikenal sebagai hubungan kerja dan memainkan pengaruh yang signifikan di dalamnya. Orang mungkin berpendapat bahwa menerima upah adalah insentif utama bagi seorang karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi lain. Untuk alasan ini, melalui berbagai langkah yang ditetapkan dalam UU, pemerintah mengambil bagian dalam menyelesaikan kesulitan upah.

Dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan masyarakat secara keseluruhan, sistem pengupahan menyediakan kerangka kerja untuk mengatur dan menentukan gaji. Ada tiga fungsi upaya yang sering digunakan untuk menentukan upah di Indonesia, yakni:

1. Memberikan standar kehidupan yang terhormat bagi keluarga karyawan.
2. Menunjukkan bagaimana kerja keras seseorang dihargai.
3. memberikan penghargaan untuk mendorong tingkat hasil kerja karyawan yang lebih tinggi.

Semacam remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai ucapan terima kasih atas kerja keras mereka disebut upah karyawan. Undang-undang menjelaskan bahwa upah setiap pekerja tunduk pada hukum daerah dan tidak boleh di bawah persyaratan upah minimum yang diuraikan dalam undang-undang. Namun, banyak perusahaan atau PT yang benar-benar membayar karyawannya di bawah UMR. Karena penghasilan tidak menutupi kebutuhan dasar mereka, jelas bahwa hal ini buruk bagi pekerja.

MANAJER PT. Manajer PT. Jalur Mandiri Utama diwawancarai mengenai tindakan hukum yang diambil terhadap perusahaan yang gagal membayar upah lembur. Informasi yang dikumpulkan berdasarkan wawancara tersebut. Karyawan harus mengisi formulir kehadiran kerja mereka dengan lebih teliti, menurut penjelasan manajemen PT. Jalur Mandiri Utama, karena PT. Jalur Mandiri Utama tidak bertanggung jawab untuk membayar upah lembur jika pekerja mengabaikan penjelasan tenaga kerja. Satu-satunya upah lembur yang dibayarkan oleh PT Jalur Mandiri Utama adalah berdasarkan absensi yang kami tinjau setiap bulannya. Kesalahan pekerja adalah tidak menandatangani formulir kehadiran kerja, yang diwajibkan oleh perusahaan untuk menentukan apakah seorang pekerja hadir untuk bekerja atau tidak. Meskipun jam kerja lembur tidak tercatat dalam catatan PT. Jalur

Mandiri Utama, ketidakhadiran pekerja tetap dilaporkan.¹³

Pekerja PT Jalur Mandiri Utama diwawancarai mengenai tindakan hukum yang diambil terhadap perusahaan yang gagal membayar upah lembur. Para pekerja memberikan penjelasan, namun pengadilan hubungan industrial akan menyelesaikan masalah ini agar tidak berlanjut. Prosedur hukum akan diikuti setelah pekerja yang bermasalah melapor ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dan mendapat dukungan dari bantuan hukum. Hal ini dikarenakan jika hak-hak pekerja yang belum dibayar hanya dibicarakan secara kekeluargaan, maka keadilan tidak akan tercapai.

Pekerja yang telah bekerja lembur namun tidak dibayar oleh perusahaan dapat melakukan beberapa tindakan atau upaya untuk memperjuangkan hak-haknya, berdasarkan hasil pengamatan penulis di lokasi penelitian mengenai tindakan hukum yang dilakukan terhadap pelaku usaha yang tidak membayar upah lembur karyawan berdasarkan peraturan hukum yang ada. Ada beberapa pilihan hukum yang tersedia, seperti mengajukan pengaduan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan di kantor dinas tenaga kerja. Dalam UU No.13/2003 mengatur keberadaan pegawai pengawas ketenagakerjaan ini dalam Bab XIV, yang membahas tentang pengawasan. Menurut pasal 176, "Untuk menjamin bahwa peraturan dan regulasi ditaati, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang tidak memihak dan berkualifikasi". Merujuk kembali pada pasal tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dinas tenaga kerja yang ditunjuk oleh pemerintah, yang dikenal sebagai pegawai negeri sipil, bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan UU No.13/2003 di berbagai daerah.¹⁴

KESIMPULAN

1. Program upah lembur karyawan PT Jalur Mandiri Utama belum berjalan secara efektif, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang tetap bekerja di hari libur nasional tanpa mendapatkan upah lembur. Dengan bukti seringnya terjadi pengaduan mengenai upah lembur karyawan PT. Jalur Mandiri Utama, para pekerja tersebut kehilangan hak dan tanggung jawabnya serta kewajiban mereka belum terlaksana sesuai dengan amanat undang-undang.
2. Menurut peraturan hukum yang ada, karyawan PT. Jalur Mandiri Utama yang bekerja lembur namun tidak dibayar oleh perusahaan dapat melakukan berbagai upaya hukum untuk mempertahankan hak-haknya. Upaya hukum dilakukan terhadap perusahaan yang tidak memberikan kompensasi atas tambahan jam kerja yang telah disepakati dan kompensasi atas waktu kerja yang telah disepakati.

¹³Hasil Wawancara Dengan Manager PT. Jalur Mandiri Utama, Pada Hari Senin 6 Mei 2024

¹⁴ Hasil Wawancara Dengan beberapa Karyawan di PT. Jalur Mandiri Utama, Pada Hari Senin 6 Mei 2024

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU :

- A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta, 1987
- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung 2003
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, 2009
- Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2012
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, 2009
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, 2010
- Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji*, Jakarta, 2008
- G. Kartasapoetra, et.al., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta, 1986
- H.R. Sardiono dan Frieda Husni Hasbullah, *Bunga Rampai Perbandingan Hukum Perdata*, Jakarta, 1996
- Hardina Gigih Aryanti, Inung Oni Setiadi, Irim Rismi Hastyorini, dan Kartika Sari, *Ketenagakerjaan*, Klaten, 2015
- Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Prblik*, Yogyakarta 200
- Heindjrachman Ranupandojo, *Evaluasi Jabatan*, Jogjakarta, 2003
- Hilda Hilmiah Diniyati, *Perlindungan Hukum bagi Investor Dalam Pasar Modal dan Hukum*, Jakarta, 2013
- Kartini Kartono, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung, 1995
- Komariah, *Hukum Perdata*, UMM Press, Malang, 2016
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2018
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Proposal*, Jakarta, 2002
- Megarani Arsyi Andini, S.H, *Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh*, Jember, 2017
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, 2003
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Jakarta, 2010
- Munir Fuadi, *Hukum Pailit*, PT. Citra Adytia Bakti, Bandung, 1999
- Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Surabaya, 2005
- Philipu, M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta, 2011
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung, 1995
- Sajipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Salim HS dan Eelies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, 2013
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006
- Sudikmo Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta, 2005
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, 2007
- Zaina Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, 2008

PERUNDANG – UNDANGAN :

Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 53 Ayat (3)

Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 angka 5

Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 angka 1

Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 5 ayat (2)

Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 124 ayat 1

Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

WEBSITE :

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/35732/6/Chapter%20III-V.pdf>. Diakses pada tanggal 18 Maret 2024

<http://www.prasko.com/2011/02/PengertianPerlindunganHukum>. Diakses pada tanggal 22 Februari 2024

<https://employers.qlints.com/id-id/.blog/cara-lengkap-hitungan-lembur-hari-libur-menurut-uu-cipta-kerja/>. Diakses pada tanggal 17 April 2024

<https://kbbi.web.id/buruh>. Diakses pada tanggal 15 April 2024

<https://nasional.kompas.com/read/.2023/01/01/21471351/.perppu-cipta-kerja-atur-iam-kerja7-atau-8-jam-satu-hari>. Diakses pada tanggal 17 Januari 2024

https://sumber.belajarkemendikbud.go.id/repos/fileupload/ketenaqakerjaan%20dan%20penqanqgur/MP_files/konten4.html. Diakses pada tanggal 18 April 2024

<https://WWW.hukumonline.com/berita/a/menyol-ide-omnibus-law-dalam-pidato-pelantikan-jokowi-1t5dad8e0be9fc/>. Diakses pada tanggal 17 Januari 2024