



Ketidakpatuhan Perusahaan Dalam Pembayaran Upah Lembur

(Studi Kasus PT SAI Apparel Industries)

Charisse Evania Tansir¹, Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: charisse.205230064@stu.untar.ac.id, gunardi@fh.untar.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 10 April 2026

ABSTRACT

This study explores the practices of non-compliance by companies in fulfilling their responsibilities in paying overtime wages through a case analysis of PT SAI Apparel Industries. The main objective of this study is to investigate the types of violations in the context of labor law as well as their impact on workers' welfare and industrial relations. The method used is empirical juridical with a descriptive analysis approach. Data were obtained through literature review related to legislation, academic studies, and other legal sources, and then analyzed using qualitative methods. The findings of the study indicate that non-compliance in paying overtime wages constitutes a violation of legally binding provisions, which significantly impacts reductions in income, work motivation, and workers' trust in the company. In addition, this situation can be a cause of disputes in industrial relations. This study also shows that workers have several resolution options, ranging from bipartite negotiations to filing cases with the Industrial Relations Court, although their implementation is often hindered by lack of access and the weak bargaining position of workers. Therefore, it is very important to improve company compliance and strengthen government supervision to ensure the effective protection of workers' rights.

Keywords: Worker Welfare, Company Non-Compliance, Overtime Pay.

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi praktik ketidakpatuhan dari perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab mereka dalam pembayaran upah lembur melalui analisis kasus pada PT SAI Apparel Industries. Tujuan utama dari studi ini adalah untuk menyelidiki jenis-jenis pelanggaran dalam konteks hukum ketenagakerjaan serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan para pekerja dan hubungan industrial yang terjadi. Metode yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan analisis deskriptif. Data diperoleh melalui penelusuran literatur yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan, kajian akademis, dan sumber hukum lainnya, lalu dianalisis menggunakan metode kualitatif. Temuan dari penelitian mengindikasikan bahwa ketidakpatuhan dalam pembayaran upah lembur merupakan pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang bersifat mengikat, yang berdampak signifikan pada pengurangan pendapatan, motivasi kerja, serta kepercayaan pekerja terhadap perusahaan. Selain itu, situasi ini dapat menjadi penyebab terjadinya sengketa dalam hubungan industrial. Studi ini juga menunjukkan bahwa pekerja memiliki beberapa opsi penyelesaian, mulai dari perundingan bipartit hingga mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial, meskipun pelaksanaannya sering terkendala oleh kurangnya akses dan posisi tawar yang lemah dari pekerja. Dengan demikian, sangat

penting untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan dan memperkuat pengawasan dari pemerintah untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja secara efektif.

Kata Kunci: Kesejahteraan Pekerja, Ketidapatuhan Perusahaan, Upah Lembur.

PENDAHULUAN

Pekerjaan memiliki fungsi yang sangat penting dalam kehidupan manusia, karena melalui aktivitas tersebut setiap individu dapat memperoleh penghasilan untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Menurut Wiltshire, pekerjaan adalah sebuah kegiatan sosial yang dilakukan baik oleh individu maupun kelompok, dengan mengerahkan tenaga dan usaha dalam waktu serta tempat tertentu, yang bertujuan untuk memperoleh imbalan berupa uang atau bentuk lainnya, meskipun dalam situasi tertentu, kegiatan tersebut juga bisa dilakukan tanpa mengharapkan imbalan akibat adanya tanggung jawab sosial (Wiltshire, 2016). Berdasarkan pengertian tersebut, terlihat bahwa setiap pekerjaan selalu melibatkan interaksi antara pekerja dan pemberi kerja, yang kemudian menciptakan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.

Upah sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan ("UU 13/2003") adalah hak yang dimiliki pekerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Pemberian upah ini didasarkan pada perjanjian kerja, kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat, serta aturan hukum yang berlaku. Selain itu, upah juga mencakup berbagai jenis tunjangan yang diberikan kepada pekerja beserta keluarganya untuk pekerjaan atau jasa yang telah dilaksanakan maupun yang akan dilakukan. Dalam konteks hubungan kerja, upah memainkan peran yang signifikan karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja (Sunandar et al., 2025). Pemberian upah mencerminkan komitmen pemberi kerja terhadap tenaga kerja serta keberlangsungan kepentingan bersama dalam hubungan industrial, karena bagi pekerja kompensasi bukan hanya imbalan finansial melainkan juga bentuk penghargaan atas kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, sehingga pemberi kerja berkewajiban memberikan upah yang layak dan adil guna menjaga loyalitas serta meningkatkan produktivitas karyawan (E. Sari & Jhoni, 2025).

Dalam hal pengupahan, karyawan yang melakukan tugas melebihi jam kerja biasa atau yang bekerja di hari libur berhak mendapatkan imbalan dalam bentuk upah lembur. Ketentuan mengenai hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terutama pada Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2), yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempekerjakan karyawan di luar jam kerja harus memenuhi beberapa ketentuan. Ketentuan tersebut mencakup adanya persetujuan dari karyawan terkait serta kewajiban untuk memberikan upah lembur sesuai regulasi yang berlaku. Selain itu, peraturan tentang jam kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2), yang menetapkan bahwa jam kerja adalah tujuh jam dalam sehari dan empat puluh jam dalam seminggu untuk sistem enam hari kerja, atau delapan jam sehari dan empat puluh jam dalam seminggu untuk sistem lima hari kerja (Pasha, 2025).

Walaupun pengaturan mengenai upah lembur telah dirumuskan secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap ketentuan tersebut masih belum sepenuhnya optimal. Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran, mulai dari tidak dibayarkannya upah lembur sama sekali, kesalahan dalam metode perhitungan yang merugikan pekerja, hingga keterlambatan dalam pembayaran yang seharusnya diterima tepat waktu. Fenomena ini mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan implementasinya dalam hubungan kerja sehari-hari. Kondisi tersebut secara nyata menimbulkan kerugian bagi pekerja, karena hak-hak yang secara normatif telah dijamin tidak terpenuhi sebagaimana mestinya (Sinambela et al., 2026). Lebih dari sekadar kerugian ekonomi, ketidakpatuhan ini juga berdampak pada penurunan tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja pekerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas (Adillah et al., 2024).

Permasalahan ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara aturan hukum yang diimplementasikan dengan situasi di lapangan. Di satu sisi, peraturan perundang-undangan telah memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja, tetapi di sisi lain pelaksanaannya masih menghadapi berbagai hambatan, seperti lemahnya pengawasan, minimnya pemahaman pekerja terhadap hak yang dimilikinya, dan faktor internal perusahaan (Oktaviana & Lyanthi, 2026). Kondisi ini menyebabkan posisi pekerja menjadi rentan, terutama dalam hubungan kerja yang tidak seimbang. Hal ini terlihat dalam kasus yang terjadi di PT SAI Apparel Industries, di mana perusahaan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menciptakan masalah hukum dan ketenagakerjaan.

Kasus ini menjadi penting untuk dikaji karena dapat memberikan gambaran nyata mengenai bentuk ketidakpatuhan perusahaan serta dampaknya terhadap pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk ketidakpatuhan perusahaan dalam pembayaran upah lembur pada PT SAI Apparel Industries, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya pelanggaran. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai isu-isu yang ada, serta menjadi referensi dalam memperkuat perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Dalam pembahasan Ketidakpatuhan Perusahaan dalam Pembayaran Upah Lembur: Studi Kasus PT SAI Apparel Industries, penulis merumuskan beberapa permasalahan: (1) Bagaimana ketidakpatuhan PT SAI Apparel Industries dalam pembayaran upah lembur ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan serta implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja dan hubungan industrial? (2) Bagaimana langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja dalam menghadapi ketidakpatuhan perusahaan terhadap kewajiban pembayaran upah lembur?

Tujuan dari penulis ingin melakukan penelitian mengenai Ketidakpatuhan Perusahaan dalam Pembayaran Upah Lembur: Studi Kasus PT SAI Apparel Industries, adalah: (1) Untuk mengetahui bagaimana ketidakpatuhan PT SAI Apparel Industries dalam pembayaran upah lembur ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan serta implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja dan hubungan industrial. (2) Untuk mengetahui bagaimana langkah hukum yang dapat ditempuh

oleh pekerja dalam menghadapi ketidakpatuhan perusahaan terhadap kewajiban pembayaran upah lembur

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu suatu metode penelitian yang tidak hanya menelaah norma hukum yang berlaku, tetapi juga mengkaji implementasinya dalam praktik di lapangan (Muhaimin, 2020). Pendekatan ini dilakukan dengan menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan terkait pengaturan upah dan pembayaran kerja lembur, serta mengaitkannya dengan kondisi faktual yang terjadi dalam hubungan kerja di lingkungan PT SAI Apparel Industries. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan komprehensif mengenai fenomena ketidakpatuhan perusahaan dalam memenuhi kewajiban pembayaran upah lembur. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengevaluasi dampak dari ketidakpatuhan tersebut terhadap tingkat kesejahteraan karyawan serta dinamika hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan. Dalam rangka mendukung analisis tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*), sehingga diharapkan mampu memberikan kajian yang mendalam dan relevan terhadap permasalahan hukum yang diteliti.

Sumber data untuk penelitian ini berasal dari data sekunder, mencakup sumber hukum primer seperti undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya, sumber hukum sekunder berupa buku, artikel, jurnal, dan riset sebelumnya, serta sumber hukum tersier seperti kamus hukum dan ensiklopedia. Pengumpulan data dilakukan dengan metode studi pustaka, yaitu dengan mencari dan menganalisis berbagai literatur yang berkaitan dengan tema penelitian. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil dari analisis ini kemudian disajikan dalam format deskriptif yang terstruktur dan sistematis sehingga mampu menjawab rumusan permasalahan yang telah ditetapkan. Dengan cara ini, diharapkan pemahaman lengkap tentang praktik ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar upah lembur dapat tercapai, serta tindakan hukum yang dapat diambil oleh pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketidakpatuhan PT SAI Apparel Industries dalam Pembayaran Upah Lembur Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan serta Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Pekerja dan Hubungan Industrial

Hak setiap individu untuk memperoleh kehidupan yang layak merupakan prinsip fundamental yang dijamin oleh konstitusi, sebagaimana tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa negara berkewajiban memastikan setiap warga negara memiliki akses terhadap pekerjaan serta mampu menjalani kehidupan yang selaras dengan nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab. Dalam ranah

hubungan kerja, implementasi dari jaminan konstitusional ini tidak berhenti pada penyediaan lapangan pekerjaan semata, melainkan juga mencakup pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja secara layak dan berkeadilan. Salah satu bentuk konkret dari pemenuhan tersebut adalah melalui sistem pengupahan yang tidak hanya mempertimbangkan aspek kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas, beban kerja, serta waktu yang dicurahkan oleh pekerja, termasuk ketika pekerjaan dilakukan melebihi batas waktu kerja normal. Sistem pengupahan yang adil pada akhirnya berfungsi sebagai instrumen untuk menjamin kesejahteraan pekerja, mencegah eksploitasi, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan sosial. Oleh karena itu, pengaturan mengenai upah, termasuk upah lembur, tidak dapat dipandang semata-mata sebagai mekanisme kompensasi ekonomi, melainkan harus dipahami sebagai bagian integral dari upaya perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia (Firensya & Kartika, 2024).

Meskipun secara normatif telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan ketentuan tersebut belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dari adanya praktik penyimpangan, salah satunya tercermin dalam kasus tidak dipenuhinya kewajiban pembayaran upah lembur oleh PT SAI Apparel Industries. Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku dengan implementasinya dalam praktik hubungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan pengaturan jam kerja serta pemberian kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan di luar batas waktu kerja yang telah ditetapkan. Kondisi demikian tidak hanya berdampak pada kerugian ekonomi yang dialami oleh pekerja akibat tidak diterimanya hak atas upah lembur, tetapi juga berpotensi menimbulkan implikasi yang lebih luas dalam dinamika hubungan industrial. Ketidakpatuhan terhadap kewajiban tersebut dapat menciptakan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap melemahnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja (Mewengkang et al., 2026).

Secara normatif, ketentuan mengenai kerja lembur diatur pada Pasal 78 Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi sejumlah syarat, antara lain mendapatkan izin dari karyawan tersebut, membatasi jam lembur maksimal empat jam per hari dan delapan belas jam per minggu, serta membayar upah lembur sesuai ketentuan. Pengaturan lebih lanjut, tentang mekanisme pelaksanaan dan perhitungan upah lembur diatur dalam peraturan pemerintah sebagai aturan pelaksana (SIP Law Firm, 2024).

Secara normatif, pengaturan mengenai pelaksanaan kerja lembur telah memperoleh landasan hukum yang jelas dalam Pasal 78 Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan ini pada dasarnya menegaskan bahwa setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja melampaui batas waktu kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 77 ayat (2), wajib memenuhi sejumlah persyaratan yang bersifat imperatif. Persyaratan tersebut meliputi adanya persetujuan dari pekerja yang bersangkutan sebagai bentuk perlindungan terhadap kebebasan kehendak,

pembatasan durasi kerja lembur yang tidak boleh melebihi empat jam dalam satu hari dan delapan belas jam dalam satu minggu, serta kewajiban untuk memberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Lebih lanjut, pengaturan yang bersifat operasional dan teknis, khususnya terkait tata cara pelaksanaan kerja lembur serta metode perhitungan upah lembur, tidak hanya berhenti pada tingkat undang-undang, melainkan dijabarkan secara lebih rinci dalam peraturan pemerintah sebagai aturan pelaksana (Bachtiar & Nugroho, 2023).

Tindakan tersebut pada hakikatnya bertentangan dengan prinsip perlindungan terhadap pekerja yang menjadi landasan fundamental dalam pembentukan regulasi di bidang ketenagakerjaan. Secara konseptual, hukum ketenagakerjaan dirancang untuk menghadirkan keseimbangan yang proporsional antara kepentingan pengusaha dan pekerja, sekaligus memberikan perlindungan khusus kepada pekerja yang secara struktural berada dalam posisi tawar yang lebih lemah dari sisi ekonomi maupun relasi kekuasaan. Oleh karena itu, pengabaian terhadap pemenuhan hak atas upah lembur tidak hanya merefleksikan pelanggaran terhadap kewajiban normatif, tetapi juga mencederai nilai keadilan yang seharusnya menjadi roh dalam setiap hubungan kerja. Lebih jauh lagi, kondisi tersebut berimplikasi pada tergerusnya kepastian hukum dalam hubungan industrial, karena norma yang telah ditetapkan tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Ketidakpatuhan ini berpotensi menimbulkan ketidakpercayaan pekerja terhadap sistem hukum yang seharusnya melindungi mereka, serta membuka ruang bagi praktik-praktik eksploitatif yang merugikan (Djitmau et al., 2026).

Ketidakpatuhan ini berdampak langsung terhadap kesejahteraan pekerja. Sebab tidak dibayarkannya upah lembur mengakibatkan berkurangnya pendapatan yang seharusnya diterima pekerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pemenuhan kebutuhan hidup mereka. Dari sisi hubungan industrial, kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan kepercayaan pekerja terhadap perusahaan, serta memicu konflik kerja. Selain berdampak secara sosial dan ekonomi, pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran upah lembur juga berimplikasi pada konsekuensi hukum bagi perusahaan. Perusahaan bisa dikenakan hukuman administratif berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta tidak menutup kemungkinan adanya tuntutan dari pekerja melalui mekanisme penyelesaian yang tersedia (Nursela et al., 2026).

Dalam praktiknya, kondisi tersebut juga mencerminkan masih lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan, baik dari pihak pemerintah atau pengawasan internal perusahaan (W. J. Sari et al., 2024). Keterbatasan pengawasan ini sering kali dimanfaatkan oleh pihak pengusaha untuk mengabaikan kewajiban-kewajiban normatif, terutama apabila pekerja berada dalam posisi tawar yang rendah dan tidak memiliki keberanian atau akses untuk memperjuangkan hak-haknya. Di sisi lain, rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak atas upah lembur turut memperburuk situasi tersebut. Banyak pekerja yang tidak sepenuhnya mengetahui ketentuan hukum yang mengatur hak-haknya, sehingga sering kali menerima situasi kerja yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku (Karlina et al., 2025). Keadaan tersebut menegaskan bahwa perlindungan hukum tidak semata-mata bergantung pada keberadaan regulasi,

melainkan juga pada kesadaran hukum serta efektivitas implementasinya di lapangan.

Ketidakpatuhan PT SAI Apparel Industries dalam pembayaran upah lembur tidak hanya merupakan pelanggaran terhadap ketentuan hukum, tetapi juga menimbulkan dampak yang luas terhadap kesejahteraan pekerja serta stabilitas hubungan industrial. Kondisi ini menuntut adanya upaya yang lebih komprehensif dari pihak perusahaan maupun pemerintah untuk memastikan bahwa ketentuan mengenai upah lembur dilaksanakan secara konsisten. Perusahaan perlu meningkatkan kepatuhan melalui perbaikan sistem manajemen ketenagakerjaan, sementara pemerintah perlu memperkuat fungsi pengawasan dan penegakan hukum guna menjamin perlindungan pekerja dapat terwujud secara efektif (Bidari et al., 2025). Pada akhirnya, mematuhi ketentuan mengenai upah lembur bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga sangat penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkelanjutan.

Langkah Hukum yang Dapat Ditempuh oleh Pekerja Dalam Menghadapi Ketidakpatuhan Perusahaan Terhadap Kewajiban Pembayaran Upah Lembur

Pasal 78 Undang-Undang Cipta Kerja, mewajibkan pengusaha untuk memberikan upah lembur kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang sudah ditentukan. Ketentuan ini kemudian dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menjelaskan secara lebih rinci tentang jam kerja, waktu istirahat, serta mekanisme dan perhitungan upah lembur (Wibowo & Matheus, 2023). Dengan adanya pengaturan tersebut, pemenuhan upah lembur tidak hanya merupakan kewajiban secara etis, tetapi juga kewajiban hukum yang harus dilaksanakan oleh pengusaha. Apabila kewajiban tersebut dilanggar, pekerja memiliki hak untuk menempuh berbagai langkah hukum sebagai bentuk perlindungan atas haknya yang tidak terpenuhi. Mekanisme penyelesaian sengketa diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan ("UU 2/2004") Industrial, yang menetapkan langkah-langkah penyelesaian sengketa antara karyawan dan pemilik usaha secara bertahap (Maswandi, 2017). Tahap awal yang harus ditempuh adalah penyelesaian secara bipartit, yakni dengan melakukan perundingan secara langsung antara karyawan atau serikat buruh dan pemilik usaha (Fitriyani et al., 2025).

Ketentuan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara awal ditegaskan dalam Pasal 3 UU 2/2004, yang mewajibkan para pihak untuk terlebih dahulu menempuh upaya penyelesaian melalui perundingan secara langsung guna mencapai kesepakatan bersama. Dalam kerangka tersebut, pekerja memiliki ruang untuk mengajukan tuntutan atas hak yang belum terpenuhi, termasuk pembayaran upah lembur, dengan disertai bukti-bukti pendukung yang relevan, seperti data kehadiran, instruksi kerja lembur, maupun dokumen lain yang menunjukkan adanya pelaksanaan pekerjaan di luar jam kerja normal. Pendekatan penyelesaian secara bipartit ini pada dasarnya menawarkan sejumlah keunggulan yang signifikan, di antaranya proses yang relatif lebih cepat dan sederhana karena tidak melibatkan prosedur formal yang berbelarut-larut. Selain itu, mekanisme ini juga memberikan peluang bagi para pihak untuk mempertahankan hubungan kerja yang

harmonis, mengingat penyelesaiannya didasarkan pada prinsip musyawarah dan kesepakatan bersama (Wahyuni, 2023).

Apabila upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit tidak mencapai titik temu, maka pekerja dapat melanjutkan proses penyelesaian sengketa ke tahap tripartit dengan melibatkan instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Dalam tahap ini, mekanisme penyelesaian yang tersedia mencakup mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase, yang masing-masing memiliki karakteristik dan prosedur tersendiri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kehadiran pihak ketiga yang netral dalam proses ini diharapkan mampu memfasilitasi komunikasi yang lebih konstruktif antara pekerja dan pengusaha, sehingga dapat ditemukan solusi yang adil, proporsional, dan dapat diterima oleh kedua belah pihak (Saragih et al., 2024). Lebih lanjut, apabila upaya penyelesaian pada tingkat tripartit tersebut masih belum menghasilkan kesepakatan yang memuaskan, pekerja tetap memiliki akses untuk menempuh jalur litigasi dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui mekanisme ini, pekerja dapat secara formal menuntut pemenuhan hak-haknya, termasuk pembayaran upah lembur yang belum diberikan (Putri & Suartini, 2025).

Putusan pengadilan pada dasarnya memiliki kekuatan mengikat yang memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga setiap pihak yang bersengketa wajib melaksanakan kewajiban sebagaimana telah ditetapkan dalam amar putusan. Keberadaan putusan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penyelesaian akhir atas sengketa, tetapi juga sebagai instrumen penegakan hukum yang memastikan hak-hak pekerja terpenuhi secara konkret. Di samping menempuh jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pekerja juga memiliki alternatif upaya lain berupa pelaporan terhadap dugaan pelanggaran kepada pengawas ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan yang strategis untuk melakukan pemeriksaan, penilaian, serta mengambil tindakan terhadap perusahaan yang terbukti tidak memenuhi ketentuan, termasuk terkait kewajiban pembayaran upah lembur. Tindakan yang dapat dijatuhkan berupa sanksi administratif sebagai bentuk koreksi sekaligus efek jera bagi pelaku pelanggaran. Oleh karena itu, peran pengawas ketenagakerjaan menjadi sangat krusial dalam menjembatani antara norma hukum yang berlaku dengan praktik di lapangan, sehingga penegakan hukum ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif, konsisten, dan berkeadilan.

Selain menempuh jalur individual, pekerja juga memiliki opsi untuk mengoptimalkan peran serikat pekerja sebagai wadah representasi kolektif dalam memperjuangkan pemenuhan hak-haknya. Eksistensi serikat pekerja sendiri telah memperoleh legitimasi yuridis melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ("UU 21/2000"), yang pada pokoknya memberikan jaminan kepada setiap pekerja untuk membentuk maupun menjadi anggota serikat pekerja tanpa adanya tekanan atau intervensi dari pihak manapun (Saputra, 2025). Ketentuan ini mencerminkan pengakuan negara terhadap pentingnya kebebasan berserikat sebagai bagian dari perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan industrial. Melalui keberadaan serikat pekerja, upaya memperjuangkan hak, termasuk hak atas upah lembur, dapat dilakukan secara lebih

sistematis, terstruktur, dan memiliki daya tawar yang lebih kuat. Serikat pekerja tidak hanya berperan dalam proses perundingan dengan pengusaha, tetapi juga dapat memberikan pendampingan hukum, advokasi, serta representasi dalam setiap tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam realitas pelaksanaannya, berbagai upaya hukum yang tersedia tidak selalu dapat diakses dan dimanfaatkan secara optimal oleh pekerja karena dihadapkan pada beragam hambatan. Pekerja kerap berada dalam posisi yang kurang menguntungkan, baik dari segi kemampuan ekonomi maupun keterbatasan dalam memperoleh informasi dan pemahaman hukum, yang pada akhirnya menimbulkan keraguan atau bahkan keengganan untuk memperjuangkan hak-haknya. Di samping itu, adanya kekhawatiran terhadap potensi tindakan represif dari pemberi kerja, seperti pemutusan hubungan kerja, turut memengaruhi tingkat keberanian pekerja dalam menempuh jalur hukum yang tersedia (Nurpradana, 2025). Situasi tersebut mengindikasikan bahwa keberadaan perangkat hukum yang secara normatif telah dirancang secara komprehensif belum sepenuhnya menjamin efektivitas perlindungan bagi pekerja dalam praktik. Efektivitas tersebut pada kenyataannya sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor struktural, seperti relasi kekuasaan dalam hubungan kerja, serta faktor kultural, termasuk tingkat kesadaran hukum dan keberanian pekerja dalam menuntut haknya

Meskipun perangkat hukum yang tersedia pada dasarnya telah memberikan ruang yang memadai bagi pekerja untuk memperoleh perlindungan atas hak-haknya, termasuk hak atas upah lembur, keberhasilan implementasinya tidak dapat dilepaskan dari sejumlah faktor penentu. Efektivitas tersebut sangat bergantung pada tingkat pemahaman dan kesadaran hukum pekerja, sebagai pihak yang harus mampu mengenali dan memperjuangkan haknya secara tepat. Di sisi lain, komitmen pengusaha untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan juga menjadi elemen krusial, mengingat kepatuhan tersebut merupakan prasyarat utama bagi terciptanya hubungan kerja yang sehat dan berkeadilan. Lebih lanjut, peran pemerintah sebagai regulator sekaligus pengawas memiliki posisi yang tidak kalah penting dalam memastikan bahwa norma hukum benar-benar diimplementasikan secara konsisten di lapangan. Melalui fungsi pengawasan dan penegakan hukum yang efektif, pemerintah dapat mencegah terjadinya pelanggaran serta memberikan sanksi terhadap pihak yang tidak memenuhi kewajibannya (Kusumawati, 2024). Dengan adanya sinergi antara ketiga unsur tersebut, perlindungan terhadap pekerja diharapkan dapat terwujud secara optimal serta mampu menciptakan hubungan industrial yang adil dan berimbang.

SIMPULAN

Ketidakpatuhan PT SAI Apparel Industries dalam pembayaran upah lembur adalah bentuk pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat imperatif, khususnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Kewajiban pembayaran upah lembur tidak hanya merupakan aspek administratif, melainkan bagian dari hak normatif pekerja yang melekat sebagai konsekuensi atas pekerjaan di luar jam kerja normal, sehingga pengabaian terhadap kewajiban tersebut tidak

dapat dibenarkan dengan alasan apa pun. Dampaknya langsung dapat dirasakan oleh pekerja, terutama berupa berkurangnya pendapatan yang seharusnya diterima sebagai kompensasi atas kerja tambahan. Selain itu, kondisi ini juga memengaruhi aspek non-ekonomi, seperti menurunnya motivasi kerja, rasa keadilan, serta kepercayaan pekerja terhadap perusahaan. Dalam jangka panjang, ketidakpatuhan ini berpotensi merusak hubungan industrial karena dapat memicu perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Meskipun sistem hukum telah menyediakan berbagai mekanisme penyelesaian sengketa melalui jalur bipartit, tripartit, hingga Pengadilan Hubungan Industrial, kenyataannya pekerja masih menghadapi berbagai kendala dalam memperjuangkan haknya. Keterbatasan akses terhadap informasi hukum, posisi tawar yang lemah, serta kekhawatiran akan risiko kehilangan pekerjaan menjadi faktor yang menghambat efektivitas upaya hukum tersebut, sehingga diperlukan upaya yang lebih komprehensif dari berbagai pihak. Perusahaan harus meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan hukum sebagai bentuk tanggung jawab sekaligus komitmen dalam menjaga hubungan industrial yang sehat. Di sisi lain, pemerintah perlu memperkuat fungsi pengawasan serta penegakan hukum untuk perlindungan terhadap pekerja dapat terlaksana secara efektif. Dengan adanya sinergi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, diharapkan hak atas upah lembur dapat terpenuhi secara optimal serta mampu mewujudkan keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial.

Berkaitan dengan uraian kesimpulan di atas, Penulis memberikan sejumlah rekomendasi kepada para *stakeholders*: (1) Bagi pihak perusahaan, diperlukan adanya peningkatan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pembayaran upah lembur. Perusahaan hendaknya melakukan evaluasi dan pembenahan terhadap sistem manajemen ketenagakerjaan, termasuk transparansi dalam pencatatan jam kerja dan perhitungan upah lembur. Lebih dari sekadar kewajiban hukum, perusahaan juga perlu menanamkan komitmen bahwa pemenuhan hak-hak pekerja mencerminkan tanggung jawab sosial guna menciptakan hubungan industrial yang selaras dan berkesinambungan. (2) Bagi pemerintah, khususnya instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan, perlu dilakukan penguatan fungsi pengawasan dan penegakan hukum secara lebih efektif dan konsisten. Pengawasan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga harus mampu menjangkau praktik-praktik di lapangan secara langsung. Selain itu, pemerintah perlu meningkatkan sosialisasi dan edukasi kepada pekerja maupun pengusaha mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, sehingga dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran akibat kurangnya pemahaman hukum. (3) Bagi pekerja, diperlukan peningkatan kesadaran hukum terkait hak-hak normatif yang dimiliki, termasuk hak atas upah lembur. Pekerja diharapkan lebih proaktif dalam memahami peraturan ketenagakerjaan serta berani memperjuangkan haknya melalui mekanisme yang telah disediakan. Dalam hal ini, peran serikat pekerja juga perlu diperkuat sebagai wadah kolektif untuk memberikan perlindungan, pendampingan, serta memperjuangkan kepentingan pekerja secara lebih terorganisir. Selain upaya dari masing-masing pihak, diperlukan sinergi antara pekerja, pemilik usaha, dan pemerintah dalam menciptakan hubungan industri yang seimbang dan adil. Keterbukaan dalam

berkomunikasi serta adanya itikad baik dari seluruh pihak menjadi kunci untuk mencegah perselisihan. Dengan kerja sama yang baik, pelaksanaan ketentuan mengenai upah lembur dapat berjalan optimal, meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan menjaga keberlangsungan usaha. Perbaikan yang berkelanjutan hanya dapat tercapai melalui keterlibatan aktif seluruh unsur dalam hubungan industrial, sehingga tercipta keadilan, kepastian hukum, dan kesejahteraan bersama.

DAFTAR RUJUKAN

- Adillah, M., Anggrayni, V., Nabila, A., & Saleh, M. Z. (2024). Dampak dari Pelanggaran Etika Bisnis terhadap Hak Pekerja di PT Alpen Food Industry (AICE). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 3(1), 218–226. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2755>
- Bachtiar, M., & Nugroho, A. (2023). PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA TERKAIT UPAH LEMBUR (STUDI PT ALBANY CORONA LESTARI). *Novum: Jurnal Hukum*, 10(2), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.46182>
- Bidari, S., Malahayati, & Arnita. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di PT. Blang Ketumba Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum (JIMFH)*, 8(2), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.29103/jimfh.v8i2.23472>
- Djitmau, S. B., Mahmudah, M., Kirana, A., & Markus, D. P. (2026). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja: Studi Kasus Implementasi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya. 1 (1), 1-21. *Lex Harmonia: Journal of Legal*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33506/lhjl.v1i1.5370>
- Fitriyani, F., Pratama, R. A., & Surahman, S. (2025). Peluang dan Tantangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Bipartit di Provinsi Kalimantan Timur. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 5(2), 916–931. <https://doi.org/10.47467/visa.v5i2.7633>
- Karlina, I., Setiawan, I., Nurjulianti, N., Adhar, A., & Saleh, A. (2025). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Menjamin Hak-Hak Pekerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 3(4), 1279–1292.
- Kusumawati, M. P. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 216–225. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.10915>
- Maswandi, M. (2017). PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Mewengkang, L. V., Gosal, V. Y., & Taroreh, H. (2026). Perlindungan Hukum Mengenai Upah Lembur Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 (Studi Kasus pada PT Sai Apparel di Grobogan). *Lex Crimen*, 14(3), 1–10.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press.

- Nurpradana, R. H. (2025). Analisis Terhadap RUU PRT Dalam Menjamin Kesejahteraan PRT Prespektif Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 3(2), 617–629.
- Nursela, S., Rahma, T. A., & Andriani, P. R. (2026). Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Stabilitas Kerja Karyawan. *JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 55–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.64845/jimi.v2i1.205>
- Oktaviana, E. D., & Lyanthi, M. E. (2026). Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja dalam Penahanan Ijazah oleh Pemberi Kerja. *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern*, 8(1), 313–327.
- Pasha, K. M. (2025). *Batas dan Regulasi Lembur Perusahaan*. Hukumonline.Com. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/batas-dan-regulasi-lembur-perusahaan-cl4293/>
- Putri, A. S., & Suartini, S. (2025). Tanggung Jawab Mitra dalam Perhitungan Jam & Upah Lembur Karyawan Perusahaan Alih Daya Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan PHK. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 5(4), 3210–3128. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4.4395>
- Saputra, R. (2025). Peran Dan Fungsi Serikat Pekerja Dalam Melindungi Tenaga Kerja Diperusahaan. *MAROSTEK Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 20–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.56248/marostek.v4i1.109>
- Saragih, Y. S., Isnaini, I., & Hidayani, S. (2024). Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Mdn). *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum*, 6(2), 377–384. <https://doi.org/10.31289/juncto.v6i2.5233>
- Sari, E., & Jhoni. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang Upah Lemburnya Tidak Dibayar Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Jalur Mandiri Utama). *Nova Juris: Jurnal Hukum*, 2(2), 31–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.35449/novajuris.v3i1.1034>
- Sari, W. J., Kurniati, Y., & Kustiara, I. (2024). UPAYA PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR YANG TIDAK DIBAYARKAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN. *JURNAL RETENTUM*, 6(2), 146. <https://doi.org/10.46930/retentum.v6i2.4900>
- Sinambela, R. E. E., Ginting, E. R. M. B., & Handayani, S. (2026). Problematika Hukum Bisnis: Dampak Pelanggaran Atas Upah Lembur Bagi Perusahaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 3(3), 7. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v3i3.5621>
- SIP Law Firm. (2024). *Regulasi Mengenai Upah Lembur dan Jam Kerja Ekstra*. SIP Law Firm. <https://siplawfirm.id/upah-lembur/?lang=id>
- Sunandar, A., Sinambela, B., Rizkia, A., & Setiawan, A. H. (2025). Penyelesaian Perselisihan Upah Dalam Hubungan Industrial di Indonesia Berdasarkan Undang-undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Journal of Innovative and*

- Creativity*, 5(3), 33315–33329.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joecy.v5i3.5252>.
- Wahyuni, W. (2023). *Memahami Perundingan Bipartit dalam Persoalan Hubungan Industrial*. Hukumonline.Com.
<https://www.hukumonline.com/berita/a/memahami-perundingan-bipartit-dalam-persoalan-hubungan-industrial-lt64c1107b5afe6>
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560–2565.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>
- Wiltshire, A. H. (2016). The meanings of work in a public work scheme in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 36(1/2), 2–17.
<https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0014>