

**UPAYA PEKERJA ATAS UPAH LEMBUR YANG TIDAK DIBAYARKAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**

Oleh

Wiwit Juliana Sari <sup>1</sup>Yeti Kurniati <sup>2</sup>Imaniar Kustiara <sup>3</sup>Universitas Langlangbuana <sup>1,2,3)</sup>

E-mail:

[wiwitjs15@gmail.com](mailto:wiwitjs15@gmail.com)<sup>1</sup>  
[kurniati15yeti@gmail.com](mailto:kurniati15yeti@gmail.com)<sup>2</sup>**History:**Received : 10 Januari 2024  
Revised : 14 Januari 2024  
Accepted : 17 Maret 2024  
Published : 30 September 2024**Publisher:** Pascasarjana UDA**Licensed:** This work is licensed under

Attribution-NonCommercial-No

Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

**Abstract**

*The problem of non-payment of workers' overtime wages is one of the labor rights violations that often occur in Indonesia, even though the regulations governing this matter are quite clear. Lack of supervision, low legal awareness among workers, and company non-compliance with regulations are the main causes of this injustice. This study aims to analyze the factors that cause non-payment of overtime wages and evaluate the solutions that can be taken to protect workers' rights. This research uses a normative juridical approach, a normative juridical approach is research into legal systematics, namely research that aims to identify the notions or basis in law, such as Law No. 13 of 2003, Government Regulation No. 36 of 2021, and Law No. 2 of 2004, as well as a review of relevant factual data in Indonesia. The results show that the main factors leading to non-payment of overtime wages include weak government supervision, non-transparent employment contracts, a work culture that does not support overtime payments, and the economic incapacity of the company. In addition, the unclear wage system and workers' lack of understanding of their rights also exacerbate the situation. This research suggests strengthening labor inspection, increasing workers' legal awareness, enforcing stricter sanctions, and strengthening the role of trade unions as efforts to overcome this problem. The implication of this research is the importance of cooperation between the government, companies, and trade unions to create a fair working environment and in accordance with applicable laws and regulations, so that workers' rights to overtime pay can be better protected.*

**Keywords:** *Overtime Wages, Workers' Rights, Labor Inspection.*

**Abstrak**

Masalah tidak dibayarkannya upah lembur pekerja merupakan salah satu pelanggaran hak ketenagakerjaan yang sering terjadi di Indonesia, meskipun regulasi yang mengatur tentang hal ini sudah cukup jelas. Kurangnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja, serta ketidakpatuhan perusahaan terhadap peraturan menjadi penyebab utama ketidakadilan ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan tidak dibayarkannya upah lembur serta mengevaluasi solusi yang dapat ditempuh untuk melindungi hak pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, pendekatan yuridis normatif adalah penelitian terhadap sistematika hukum, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian atau dasar dalam hukum, seperti

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, serta tinjauan data faktual yang relevan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang menyebabkan tidak dibayarkannya upah lembur mencakup lemahnya pengawasan pemerintah, kontrak kerja yang tidak transparan, budaya kerja yang tidak mendukung pembayaran lembur, serta ketidakmampuan ekonomi perusahaan. Selain itu, ketidakjelasan sistem pengupahan dan kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-hak mereka juga memperburuk situasi ini. Penelitian ini menyarankan penguatan pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan kesadaran hukum pekerja, pemberlakuan sanksi yang lebih tegas, serta penguatan peran serikat pekerja sebagai upaya untuk mengatasi masalah ini. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya kerjasama antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga hak pekerja atas upah lembur dapat terlindungi dengan lebih baik.

**Kata kunci:** Upah Lembur, Hak Pekerja, Pengawasan Ketenagakerjaan.

## PENDAHULUAN

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Penghasilan tersebut biasa disebut sebagai upah, dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah merupakan 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.

Pemerintah, melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kategori yang termasuk dalam hal pengupahan yaitu, upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, dan lain-lain.

Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus

didahulukan pembayarannya, yaitu harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya atau dengan kata lain, pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa. Namun, pada kenyataannya pembayaran uang lembur sebagai hak daripada pekerja, sering dilakukan penundaan pembayaran bahkan hingga tidak dibayarkan oleh pihak perusahaan/pemberi kerja.

Seharusnya hal demikian dapat dihindari mengingat sudah ada instrumen peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pembayaran upah, termasuk upah lembur kerja. Akan tetapi, faktanya para pekerja yang kehilangan haknya atas upah yang seharusnya didapat, seringkali mengalami kebingungan dalam melakukan upaya untuk menuntut upah, terlebih bagi para pekerja/buruh yang awam hukum.

Peneliti bermaksud melakukan penelitian secara komprehensif yang mengkaji seluruh peraturan perundang-undangan terkait pengupahan lembur, berbeda dengan judul-judul penelitian di atas yang hanya mengkaji pada satu instrumen hukum saja.

Berdasarkan pemikiran dan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Upaya Pekerja atas Upah Lembur yang Tidak dibayarkan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”.

Urgensi penelitian ini untuk memberikan sumbangsih pemikiran dan penemuan-penemuan solusi yang efektif dalam penemuan upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk menuntut haknya atas dibayarkannya upah lembur. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi para pekerja, serikat pekerja yang akan menuntut pembayaran upah lembur yang tidak dibayarkan, ataupun bagi instansi terkait yaitu Dinas Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan, dan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, pendekatan yuridis normatif adalah penelitian terhadap sistematika hukum, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian atau dasar dalam hukum, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta tinjauan data faktual yang relevan di Indonesia. Pengkajian data sekunder dilakukan dengan menggunakan Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif.

## PEMBAHASAN

### A. Upaya yang Dapat Dilakukan oleh Pekerja atas Upah Lembur yang Tidak Dibayarkan

Persoalan upah lembur yang tidak dibayarkan merupakan salah satu pelanggaran hak pekerja yang sering terjadi dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembayaran upah lembur menjadi hak normatif bagi setiap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah diatur. Pasal 78 dan Pasal 85 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja yang bekerja melebihi 40 jam seminggu harus mendapatkan kompensasi

berupa upah lembur, kecuali ada ketentuan lain yang disepakati dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Meskipun ketentuan tersebut jelas, pelanggaran terhadap hak atas upah lembur masih sering terjadi. Pekerja yang menghadapi masalah ini memiliki beberapa upaya yang dapat ditempuh untuk menuntut hak mereka. Salah satu dasar hukum yang penting dalam konteks ini adalah Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang merupakan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja. PP 36/2021 mengatur lebih rinci tentang tata cara penghitungan dan pembayaran upah, termasuk upah lembur. Pasal 16 PP ini menyatakan bahwa pekerja yang bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan berhak atas upah lembur, dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

Ketentuan dalam PP No. 36 Tahun 2021 juga mempertegas kewajiban pengusaha untuk membayar upah lembur berdasarkan ketentuan jam kerja. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan dibagi 173 jam kerja untuk menghitung upah per jam, yang kemudian menjadi dasar dalam menghitung kompensasi lembur. Hal ini menunjukkan adanya standar yang tegas dalam penghitungan upah lembur yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Namun, tidak semua pengusaha mematuhi aturan ini, sehingga pekerja sering kali harus menempuh langkah hukum.

Bagi pekerja yang mengalami pelanggaran upah lembur, salah satu langkah pertama yang dapat diambil adalah dengan melaporkan pelanggaran tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan. Instansi ini berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, termasuk memastikan bahwa hak-hak pekerja atas upah lembur terpenuhi. Selain itu, pekerja juga dapat meminta bantuan dari serikat pekerja jika ada, untuk mendapatkan pendampingan dalam proses penyelesaian masalah ini.

Jika mediasi awal dengan pihak perusahaan tidak berhasil, pekerja memiliki

hak untuk membawa permasalahan tersebut ke dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini menyediakan mekanisme formal bagi pekerja untuk menuntut hak-haknya, termasuk melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Dalam tahap ini, Dinas Ketenagakerjaan akan berperan sebagai mediator untuk membantu penyelesaian secara damai antara pekerja dan pengusaha.

Namun, jika mediasi tidak mencapai kesepakatan, pekerja dapat membawa kasusnya ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan ini memiliki wewenang untuk mengadili kasus perselisihan antara pekerja dan pengusaha, termasuk kasus yang berkaitan dengan upah lembur. Proses pengadilan ini sering kali memerlukan waktu yang panjang dan biaya yang cukup besar, sehingga penyelesaian secara damai melalui mediasi biasanya lebih disarankan.

Selain jalur litigasi, pekerja juga dapat menggunakan jalur non-litigasi, seperti Lembaga Bantuan Hukum atau organisasi serikat pekerja, untuk mendapatkan dukungan hukum. Ini penting untuk memberikan perlindungan dan advokasi kepada pekerja yang sering kali tidak memiliki pengetahuan hukum yang memadai. Di sisi lain, perusahaan yang terus-menerus melakukan pelanggaran upah lembur dapat dikenai sanksi administratif atau denda sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 menetapkan bahwa upah lembur harus dibayarkan kepada pekerja sebagai bagian dari hak normatif mereka. Pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan ini dapat dikenai sanksi, sebagaimana diatur dalam Pasal 187 UU Ketenagakerjaan. Sanksi ini dapat berupa denda, pembekuan usaha, hingga

pencabutan izin usaha. Namun, implementasi sanksi ini sering kali belum optimal, sehingga masih banyak pengusaha yang abai terhadap kewajiban membayar upah lembur.

Selain itu, penegakan hukum yang lemah menjadi salah satu alasan mengapa pelanggaran terhadap hak pekerja terus berlanjut. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan peran pengawas ketenagakerjaan yang berwenang untuk memantau dan menegakkan peraturan mengenai upah lembur. Pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan sanksi langsung kepada perusahaan yang tidak mematuhi peraturan, sehingga diharapkan bisa memberikan efek jera.

Dalam beberapa kasus, pekerja yang tidak menerima upah lembur juga dapat melakukan gugatan secara kolektif melalui serikat pekerja. Hal ini memungkinkan pekerja untuk mengajukan tuntutan secara bersama-sama, yang akan memperkuat posisi mereka dalam proses penyelesaian perselisihan. Gugatan kolektif juga dapat mengurangi beban biaya yang harus ditanggung oleh pekerja individual.

Pada akhirnya, persoalan upah lembur yang tidak dibayarkan merupakan masalah serius yang membutuhkan upaya yang lebih besar dari semua pihak terkait. Pekerja harus memahami hak-hak mereka dan memiliki akses yang lebih mudah terhadap jalur penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Di sisi lain, pengusaha juga harus mematuhi peraturan yang ada dan berkomitmen untuk memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja yang telah bekerja melebihi waktu yang ditetapkan.

Meskipun mekanisme hukum dan peraturan yang mengatur upah lembur sudah ada dan cukup jelas, implementasi di lapangan masih sering menghadapi tantangan. Oleh karena itu, peningkatan pengawasan dan penegakan hukum menjadi langkah penting untuk memastikan hak-hak pekerja atas upah lembur dapat terpenuhi dengan baik.

## **B. Faktor Penyebab Tidak Dibayarkannya Upah Lembur Pekerja**

Isu ketidakadilan dalam pembayaran upah lembur bagi pekerja di Indonesia merupakan persoalan yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Salah satu penyebab utama tidak dibayarkannya upah lembur adalah kurangnya pengawasan ketenagakerjaan yang efektif. Berdasarkan laporan dari beberapa lembaga, pengawasan di lapangan sering kali lemah karena keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang dimiliki pemerintah dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Hal ini mengakibatkan banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi atau tidak mendapatkan sanksi yang sesuai.

Selain itu, banyak perusahaan yang tidak memahami atau sengaja mengabaikan ketentuan peraturan tentang upah lembur. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah menetapkan bahwa setiap pekerja yang bekerja lebih dari 40 jam seminggu berhak atas upah lembur. Namun, sejumlah perusahaan berdalih bahwa mereka tidak mampu membayar upah lembur karena beban keuangan perusahaan, terutama di sektor usaha kecil dan menengah yang sering menghadapi kesulitan keuangan.

Di samping alasan keuangan, tidak sedikit perusahaan yang menggunakan kontrak kerja yang kurang transparan sebagai celah untuk tidak membayarkan upah lembur. Kontrak yang tidak sesuai dengan aturan jam kerja standar sering kali membuat pekerja tidak menyadari bahwa mereka berhak atas upah lembur. Dalam banyak kasus, pekerja dengan status kontrak atau outsourcing lebih rentan terhadap pelanggaran ini karena mereka tidak memiliki perlindungan yang cukup dalam perjanjian kerja mereka.

Selain itu, kurangnya kesadaran hukum di kalangan pekerja menjadi faktor yang signifikan. Banyak pekerja yang tidak memahami hak-hak mereka, termasuk hak

atas upah lembur, sehingga mereka jarang menuntut hak tersebut. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh beberapa lembaga advokasi buruh, sebagian besar pekerja di sektor informal dan pekerja dengan pendidikan rendah sering kali tidak memahami peraturan ketenagakerjaan yang ada. Hal ini menyebabkan mereka menerima kondisi kerja yang tidak adil tanpa melakukan perlawanan.

Faktor lain yang mempengaruhi adalah budaya kerja di banyak perusahaan yang tidak mendukung pembayaran upah lembur. Di Indonesia, terdapat kecenderungan dalam beberapa industri untuk menganggap kerja lembur sebagai kewajiban moral daripada hak yang harus dibayar. Hal ini terjadi terutama di sektor manufaktur, ritel, dan perhotelan, di mana jam kerja yang panjang dianggap sebagai kontribusi biasa untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Akibatnya, pekerja sering kali dipaksa bekerja lembur tanpa menerima kompensasi yang layak.

Di sektor formal, pelanggaran pembayaran upah lembur juga dipengaruhi oleh ketidakjelasan dalam sistem pengupahan. Banyak perusahaan, terutama di sektor-sektor yang padat karya, seperti manufaktur dan pertanian, menggunakan skema upah bulanan yang tidak mencerminkan jumlah jam kerja sebenarnya. Dalam skema ini, pekerja diharapkan bekerja lebih lama dengan imbalan yang tetap, tanpa perhitungan jam lembur yang benar. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sektor ini mencatatkan jam kerja yang lebih panjang dibandingkan sektor lain, tetapi dengan kompensasi yang tidak sesuai.

Selain itu, implementasi teknologi juga berkontribusi terhadap tidak dibayarkannya upah lembur. Beberapa perusahaan menggunakan teknologi untuk mengawasi produktivitas pekerja, namun hal ini sering kali disalahgunakan untuk meningkatkan jam kerja tanpa kompensasi lembur yang sesuai. Teknologi pelacakan jam kerja yang tidak akurat atau manipulasi

data jam kerja oleh perusahaan menimbulkan kesulitan bagi pekerja untuk membuktikan jumlah jam lembur yang telah mereka kerjakan.

Selanjutnya, sistem hukum ketenagakerjaan yang ada, meskipun telah menyediakan jalur penyelesaian perselisihan, tidak selalu memberikan hasil yang cepat dan memuaskan bagi pekerja. Proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial sering kali memakan waktu yang lama dan biaya yang cukup besar. Hal ini membuat banyak pekerja enggan mengambil jalur hukum formal dan lebih memilih menyelesaikan permasalahan ini melalui negosiasi informal, yang sering kali tidak menguntungkan pekerja.

Di sisi lain, peran serikat pekerja dalam membela hak atas upah lembur masih terbatas, terutama di sektor informal. Meski serikat pekerja dapat menjadi kekuatan advokasi yang penting, banyak pekerja di sektor informal dan sektor yang padat karya tidak memiliki akses atau keanggotaan dalam serikat pekerja. Tanpa dukungan serikat pekerja, pekerja sering kali tidak memiliki kekuatan kolektif untuk menuntut hak-haknya secara efektif.

Pandemi Covid-19 juga memberikan tekanan tambahan terhadap pembayaran upah lembur. Banyak perusahaan yang menghadapi penurunan pendapatan menggunakan alasan krisis ekonomi untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan pembayaran upah lembur. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan bantuan untuk melindungi pekerja selama masa pandemi, dalam praktiknya, banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut, dengan dalih menjaga kelangsungan bisnis.

Selanjutnya, ketidakpastian ekonomi yang dihadapi oleh banyak perusahaan di Indonesia juga menjadi salah satu faktor utama tidak dibayarkannya upah lembur. Krisis ekonomi global dan nasional telah menyebabkan banyak perusahaan menekan biaya operasional, termasuk pembayaran upah lembur. Di sisi lain, pekerja sering kali tidak memiliki pilihan lain selain

menerima kondisi ini, karena kekhawatiran kehilangan pekerjaan jika menuntut hak-hak mereka.

Peraturan yang terkait dengan jam kerja dan upah lembur juga mengalami tantangan dalam implementasi di lapangan, terutama setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Perubahan regulasi ini bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja, tetapi pada saat yang sama menimbulkan kekhawatiran bahwa hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah lembur, mungkin terabaikan. Fleksibilitas yang diberikan kepada perusahaan dalam menentukan jam kerja membuat perhitungan upah lembur menjadi lebih sulit diawasi.

Terakhir, tidak adanya sanksi yang efektif bagi perusahaan yang melanggar aturan upah lembur juga menjadi penyebab utama pelanggaran ini. Meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 telah menetapkan sanksi berupa denda dan sanksi administratif, pelaksanaannya sering kali tidak tegas. Hal ini menciptakan budaya impunitas di mana perusahaan merasa tidak ada konsekuensi yang serius jika tidak membayar upah lembur.

Tidak dibayarkannya upah lembur pekerja di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, kontrak kerja yang tidak transparan, hingga faktor budaya dan ekonomi. Penyelesaian masalah ini membutuhkan upaya kolektif dari pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan pekerja sendiri untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih adil dan memastikan hak-hak pekerja terpenuhi secara penuh.

## **PENUTUP**

Persoalan upah lembur yang tidak dibayarkan merupakan masalah serius yang membutuhkan upaya yang lebih besar dari semua pihak terkait. Pekerja harus memahami hak-hak mereka dan memiliki akses yang lebih mudah terhadap jalur

penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Di sisi lain, pengusaha juga harus mematuhi peraturan yang ada dan berkomitmen untuk memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja yang telah bekerja melebihi waktu yang ditetapkan. Terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan tidak dibayarkannya upah lembur pekerja di Indonesia. Faktor-faktor tersebut meliputi lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, penggunaan kontrak kerja yang tidak transparan, rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja, serta budaya kerja yang cenderung mengabaikan hak lembur. Selain itu, tantangan ekonomi dan ketidakpastian keuangan yang dihadapi perusahaan juga berperan dalam mempengaruhi kemampuan mereka untuk membayar upah lembur. Walaupun regulasi seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, dan Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan kerangka hukum yang jelas terkait hak upah lembur, implementasi di lapangan masih sering mengalami hambatan. Dampak dari kondisi ini menciptakan ketidakadilan bagi pekerja yang berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan tetapi tidak menerima kompensasi yang adil sesuai peraturan perundang-undangan.

Untuk memastikan hak-hak pekerja, khususnya terkait upah lembur, dipenuhi secara adil, ada beberapa langkah penting yang dapat diambil. *Pertama*, pemerintah perlu memperkuat pengawasan ketenagakerjaan dengan meningkatkan jumlah dan kapasitas pengawas, sehingga pelanggaran dapat lebih mudah terdeteksi dan dihukum. *Kedua*, kesadaran hukum di kalangan pekerja harus ditingkatkan melalui program edukasi dan penyuluhan yang melibatkan kerjasama antara pemerintah, serikat pekerja, dan lembaga advokasi. Pekerja perlu diberdayakan agar memahami hak-hak normatif mereka dan langkah-langkah yang dapat ditempuh jika hak tersebut dilanggar. *Ketiga*, sanksi yang lebih tegas dan signifikan harus diterapkan terhadap perusahaan yang melanggar

kewajiban pembayaran upah lembur untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan. *Terakhir*, peran serikat pekerja perlu diperkuat sebagai pelindung hak-hak pekerja, terutama dalam memberikan advokasi dan pendampingan, agar lebih banyak pekerja mendapatkan perlindungan yang layak di berbagai sektor industri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akanle Kemisola Busayo, Akanle Abayomi Oluwaseun. "Unfair Labour Practices in Industrial Relations in Nigeria and the Role of the National Industrial Court." *Journal of Law, Policy and Globalization*, Maret 2022. <https://doi.org/10.7176/JLPG/119-11>.
- Azani, Adila, dan Siti Hajaiti Hoesin. "Implementation Of Fulfillment Of Workers' Wage Rights With A Particular Time Working Agreement System At Pt.X." *Unram Law Review* 6, no. 1 (25 April 2022). <https://doi.org/10.29303/ulrev.v6i1.202>.
- Carpenter, Anna E., Alyx Mark, dan Colleen F. Shanahan. "Trial and Error: Lawyers and Nonlawyer Advocates." *Law & Social Inquiry* 42, no. 04 (2017): 1023–57. <https://doi.org/10.1111/lisi.12252>.
- Cvenkel, Nicole. "An Introduction to Employee Well-Being Research Terrain." Dalam *Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health*, oleh Nicole Cvenkel, 3–10. *Approaches to Global Sustainability, Markets, and Governance*. Singapore: Springer Singapore, 2020. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-3619-9\\_1](https://doi.org/10.1007/978-981-15-3619-9_1).
- Dean, Erin. "The Toll of Unpaid Overtime – and Why It Is Time to Say No." *Nursing Standard* 37, no. 7 (6 Juli 2022): 19–21.

- <https://doi.org/10.7748/ns.37.7.19.s12>.
- Faisal Hernanda Putra dan Purwono Sungkowo Raharjo. "Mediasi Hubungan Industrial Oleh Mediator Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali." *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 8, no. 2 (2 Agustus 2022): 139–47. <https://doi.org/10.23887/jkh.v8i2.47860>.
- Giasma, Aprilia Ninda, Edward Kurnia, dan Yovita Indrayati. "Implementation of Provisions on the Rights of Women Nurses Working in Hospitals Based on Human Rights Review." *SOEPRA* 7, no. 1 (30 Juni 2021): 147. <https://doi.org/10.24167/shk.v7i1.1989>.
- Helper, Susan, Morris Kleiner, dan Yingchun Wang. "Analyzing Compensation Methods in Manufacturing: Piece Rates, Time Rates, or Gain-Sharing?" Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, November 2010. <https://doi.org/10.3386/w16540>.
- Inshyn, Mykola, Volodymyr Sokolov, Volodymyr Pavlichenko, Malvina Danilova, dan Khrystyna Dzhura. "Violations of Health Workers' Labor Rights during the COVID-19 Pandemic." *Journal of Legal Affairs and Dispute Resolution in Engineering and Construction* 14, no. 3 (Agustus 2022): 04522012. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)LA.1943-4170.0000545](https://doi.org/10.1061/(ASCE)LA.1943-4170.0000545).
- MacMillan, Catharine. "Contracts and Equality: The Dangers of Non-Disclosure Agreements in English Law." *European Review of Contract Law* 18, no. 2 (27 Juni 2022): 127–58. <https://doi.org/10.1515/ercl-2022-2041>.
- Mahasin, Zahra Zara, Firqotun Naziah, dan Ridwan Arifin. "Wage Problems in Indonesia in the Human Rights Perspective (Case of Inappropriate Wages for Pot Workers in Tangerang)." *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education* 2, no. 1 (31 Maret 2020): 1–14. <https://doi.org/10.15294/ijicle.v2i1.37326>.
- Melekh, L., dan B. Melekh. "The system of legal regulation of labor protection under national and international law." *Analytical and Comparative Jurisprudence*, no. 1 (2 Juli 2022): 104–8. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.01.19>.
- Pierce, Lamar, Daniel C. Snow, dan Andrew McAfee. "Cleaning House: The Impact of Information Technology Monitoring on Employee Theft and Productivity." *Management Science* 61, no. 10 (Oktober 2015): 2299–2319. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.2103>.
- Plamena Nedyalkova. "Government Supervision - A Factor for Business Development." *Journal of Management Policy and Practice* 20, no. 2 (18 Juli 2019). <https://doi.org/10.33423/jmpp.v20i2.2098>.
- Retno Widyorini, Sri, dan Aniek Tyaswati Wl. "Work Agreement on Outsourcing System and Legal Protection for Workers." *International Journal of Educational Research & Social Sciences* 3, no. 1 (20 Februari 2022): 484–99. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i1.300>.
- Sarwani, Sarwani, Rr Dewi Anggraeni, dan Annissa Rezki. "The Management of Conflict Resolution On Labor Wages." *Jurnal Cita Hukum* 8, no. 1 (19 Maret 2020). <https://doi.org/10.15408/jch.v8i1.14994>.
- Shandy Utama, Andrew, dan Faizah Kamilah. "Pelaksanaan Upah Kerja Lembur Pada Pt Asia Forestama Raya



- Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.102/Men/VI/2004.” *Jurnal Daya Saing* 5, no. 3 (28 Oktober 2019): 227–33. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v5i3.393>.
- Sitorus, Rinto Eduat Paulus, dan Aloysius Uwiyono. “Analisis Yuridis Pertentangan Aspek Hukum Kaidah Otonom (Perjanjian Kerja Bersama) dengan Kaidah Heteronom (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).” *Al-Mashlahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial* 10, no. 01 (15 Juli 2022): 181. <https://doi.org/10.30868/am.v10i01.2377>.
- Thomas, Ren, dan Luca Bertolini. “Persistent Challenges and Potential Solutions: Equitable TOD.” Dalam *Transit-Oriented Development*, oleh Ren Thomas dan Luca Bertolini, 73–93. Cham: Springer International Publishing, 2020. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-48470-5\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-48470-5_4).
- Venediktov, V.S., dan I.O. Kravchenko. “Mediation: from theoretical aspects to the practical implementation of migrants labor rights.” *Analytical and Comparative Jurisprudence*, no. 4 (28 April 2022): 97–102. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2021.04.16>.
- Waas, Bernd. “How to Improve Monitoring and Enforcement of International Labour Standards?” Dalam *International Labour Organization and Global Social Governance*, disunting oleh Tarja Halonen dan Ulla Liukkunen, 79–95. Cham: Springer International Publishing, 2021. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-55400-2\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-55400-2_4).
- Y, Yetniwati. “Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan.” *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29, no. 1 (31 Mei 2017): 82. <https://doi.org/10.22146/jmh.16677>.
- Yulius Kasino. “Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di Perusahaan Menurut Hukum Positif.” *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 7, no. 1 (April 2007).