

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK ATAS UPAH LEMBUR
PEKERJA DALAM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI
PUTUSAN NOMOR 39/PDT.SUS-PHI/2025/PN SBY)**

***LEGAL PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS TO OVERTIME WAGES
IN INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES (STUDY OF DECISION
NUMBER 39/PDT.SUS-PHI/2025/PN SBY)***

Khairunnisa Ananda Putri, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi Penulis: hk22.khairunnisaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Putri, Khairunnisa Ananda, Muhamad Abas, Yuniar Rahmatiar. *Perlindungan Hukum terhadap Hak atas Upah Lembur Pekerja dalam Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-Phi/2025/Pn Sby)*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Jaminan hukum bagi pekerja mencakup hak atas upah lembur yang wajib dibayarkan oleh pengusaha apabila pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang ditentukan. Namun, pelanggaran terhadap hak tersebut masih sering terjadi, sebagaimana terlihat dalam perkara Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby. Penelitian ini mengkaji jaminan hukum atas upah lembur berdasarkan Peraturan UU Ketenagakerjaan Jo. UU Cipta Kerja serta pertimbangan hakim dalam putusan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum atas upah lembur telah diatur secara komprehensif dalam peraturan perundang-undangan. Pertimbangan hakim dinilai tepat karena didasarkan pada fakta dan alat bukti yang sah. Pengawas Ketenagakerjaan menetapkan kewajiban perusahaan sebesar Rp18.643.500,00.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perselisihan Hubungan Industrial, Upah Lembur

ABSTRACT

Legal guarantees for workers include the right to overtime pay, which employers must pay if workers work beyond the specified working hours. However, violations of this right still frequently occur, as seen in case No. 39/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby. This study examines the legal guarantees for overtime pay based on the Manpower Law Regulations in conjunction with the Job Creation Law and the judge's considerations in the decision. The results of the study indicate that legal protection for overtime pay has been comprehensively regulated in legislation. The judge's considerations are deemed appropriate because they are based on valid facts and evidence. The Labor Inspectorate determined the company's liability at Rp18,643,500.00.

Keywords: Legal Protection, Industrial Relations Disputes, Overtime Pay

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan komponen sumber daya manusia yang berperan penting dalam mendukung pembangunan nasional dan dimanfaatkan secara luas dalam proses tersebut di Indonesia. Diperlukan adanya pengaturan hukum yang terstruktur berupa regulasi di bidang ketenagakerjaan, yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian sekaligus kestabilan dalam ranah hukum ketenagakerjaan, mengingat tenaga kerja menempati posisi sentral dalam menopang kegiatan operasional negara dari hari ke hari.¹ Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menjadi salah satu elemen mendasar yang tidak dapat dipisahkan dari sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan mewujudkan keadilan sosial serta menjaga ketertiban, kesejahteraan dan keamanan tenaga kerja demi mendukung pembangunan nasional.²

Dalam hubungan industrial di Indonesia, hukum yang berkaitan dengan hak-hak pekerja sangatlah penting. Pancasila sebagai landasan filosofis bangsa dan UUD NRI tahun 1945 sebagai landasan konstitusional negara, diimplementasikan melalui ketentuan-ketentuan yang diabadikan dalam undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.³

Hukum ketenagakerjaan difungsikan sebagai perlindungan bagi pekerja agar terhindar dari berbagai bentuk penyalahgunaan kekuasaan. Pekerja dan pengusaha diperlakukan sama dihadapan hukum tanpa adanya pembedaan kedudukan diantara keduanya. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan bahwa “setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak berdasarkan prinsip-prinsip kemanusiaan”.⁴

Menurut Soepomo, ada tiga kategori perlindungan terhadap pekerja. Pertama, perlindungan ekonomi, dicapai dengan memberikan upah yang layak kepada pekerja bahkan ketika mereka dipaksa bekerja di luar kehendak mereka.

¹ Ernita Sari dan Jhoni, *Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Upah Lemburnya Tidak Dibayar Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Jalur Mandiri Utama)*, Nova Juris: Jurnal Hukum, Vol.3, No.1 (Juni 2025).

² Sulaiman, dkk, *Perlindungan Hukum Indonesia*, Widina Media Utama, Bandung, 2025, p.222

³ Anggun Sephia Putri dan Suartini, *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*, JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, Vol.5, No.4 (Maret 2025), p.3213

⁴ Ade Parlaungan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Terbaru 2023*, PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, Malang, 2023, p.31.

Kedua, perlindungan sosial, mencakup jaminan hak pekerja untuk berorganisasi, kebebasan berserikat dan asuransi kesehatan di tempat kerja. Ketiga adalah perlindungan teknis, memiliki pengaruh langsung pada keamanan dan keselamatan karyawan saat mereka melakukan pekerjaan.⁵

Setiap kebijakan ketenagakerjaan harus memprioritaskan perlindungan hak-hak pekerja sambil menyeimbangkan kesejahteraan pekerja dan kepentingan investasi.⁶ Guna menjamin dan melindungi hak-hak pekerja, pemerintah sudah mengesahkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan juga peraturan turunannya. Selain mengatasi perubahan di sektor bisnis, perlindungan bagi pekerja ini untuk memastikan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka melalui pemenuhan apa yang seharusnya diterima oleh pekerja, perlakuan yang bebas dari segala bentuk diskriminasi juga kesempatan yang adil.⁷

Bagi para pekerja, upah sangatlah penting. Upah adalah faktor penting yang tidak dapat diabaikan ketika seseorang memutuskan untuk memasuki dunia kerja demi menghidupi diri sendiri. Pekerja mampu memenuhi berbagai kebutuhan pokok dengan upah mereka. Namun, upah dipandang oleh pengusaha sebagai komitmen finansial yang harus dipenuhi oleh bisnis dan sebagai komponen penting dari biaya produksi yang ditentukan selama operasi bisnis.⁸

Upah lembur merupakan jenis imbalan yang menjadi hak pekerja. Pengusaha wajib membayarkan imbalan lembur kepada pekerja yang menjalankan pekerjaannya melewati batas maksimal dari jam kerja yang telah ditentukan. Kemudian, pengusaha yang mempekerjakan pekerjanya selain di jam kerja normal, di waktu istirahat mingguan, maupun di hari libur nasional berkewajiban membayar upah lembur sebagai bentuk kompensasi sejalan sesuai ketentuan hukum di Negara Kesatuan Republik Indonesia.⁹

⁵ Stefany Febiola dan Tundjung Herning Sitabuana, *Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia*, Prosiding SERINA IV 2022, Vol.2, No.1 (Agustus 2022).

⁶ Muhamad Abas, dkk, *Implications of The Constitutional Court Decision Number 168 Of 2023 Concerning The Protection of Labor Rights in The Ciptaker Law Related to The Implementation of Minimum Wage in Karawang Regency*, Pena Justisia, Vol.24, No.1 (Juni 2025).

⁷ M. Bachtiar dan A. Nugroho, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Terkait Upah Lembur (Studi PT. Albany Corona Lestari)*, Novum, Vol.10, No.2 (Juni 2023), p.33.

⁸ Ade Parlaungan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Terbaru 2023*, p.75.

⁹ Aris Prio Agus Susanto, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2023, p.68-69.

Pasal 81 angka (24) Undang-Undang Cipta Kerja, menjelaskan bahwa terdapat persyaratan tertentu yang harus diberikan oleh pengusaha sebelum memerintahkan pekerja untuk bekerja diluar jam kerja normal, salah satunya adalah keharusan untuk mendapatkan persetujuan dari pihak pekerja sebelum pelaksanaan kerja lembur dilakukan.¹⁰ Perusahaan perlu lebih menyadari pentingnya menjaga kesejahteraan karyawan di era globalisasi dan persaingan komersial yang semakin ketat. Selain diwajibkan oleh hukum, menjunjung tinggi hak-hak karyawan, termasuk upah lembur, sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang produktif dan berkelanjutan.¹¹

Ketidakadilan dalam pelaksanaan pembayaran upah lembur kepada pekerja di Indonesia merupakan masalah kompleks dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tidak dibayarkannya upah lembur adalah lemahnya efektivitas pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, terdapat perusahaan yang belum memahami secara memadai maupun sengaja mengesampingkan hukum dan peraturan yang berkaitan dengan kompensasi lembur.¹²

Meskipun ketentuan hukum mengenai hak atas upah lembur pekerja telah dirumuskan secara jelas dan tegas, namun dalam praktiknya pelanggaran terhadap ketentuan tersebut masih kerap terjadi di lapangan. Fenomena pelanggaran hak normatif ini tampak jelas dalam perkara yang diputus oleh PHI di Pengadilan Negeri Surabaya dengan nomor perkara 39/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby antara Ahmad Junaidi melawan PT. Dakota Buana Semesta. Dalam kasus ini Penggugat menuntut kekurangan upah lembur yang tidak dibayarkan oleh Tergugat, yang telah dipekerjakan melebihi batas waktu kerja yang telah ditentukan, yakni 11 jam sehari selama 6 hari kerja dalam seminggu tanpa menerima upah lembur.

¹⁰ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

¹¹ Satria Hadi Wibowo dan Rasji Rasji. *Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*, NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol.10, No.9 (September 2023), p.4442-4450.

¹² Wiwit Juliana Sari, dkk, *Upaya Pekerja atas Upah Lembur yang Tidak Dibayarkan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Retentum, Vol.6, No.2 (September 2024), p.150.

Perselisihan ini sebelumnya sudah diperiksa Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, yang kemudian mengeluarkan Penetapan Pengawas Nomor: 500.15.20/65/TAP/108.5/2024, berisi kewajiban perusahaan untuk membayar kekurangan upah lembur senilai Rp114.788.280,00.¹³ Meskipun telah dilakukan perundingan bipartit, upaya tersebut tidak mencapai kesepakatan. Bahkan hingga pelaksanaan sidang mediasi yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo, pihak Tergugat tidak pernah hadir sama sekali.

Hal ini membuat adanya ketidakseimbangan atau ketidakadilan yang diterima oleh pekerja di dalam kasus ini yang dimana pekerja seakan diperintahkan bekerja melebihi jam kerja yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Lalu setelahnya, meskipun hakim menerima gugatan Penggugat sebagian melalui putusan *verstek* serta menolak gugatan untuk selebihnya, serta menghukum Tergugat untuk membayar seluruh hak Penggugat dalam bentuk tunai dan sekaligus berupa upah lembur untuk periode April 2021 hingga Agustus 2023 sejumlah Rp114.788.280,00 telah membuat pekerja rugi secara pendapatan (materiil) dan tenaga fisik (non materiil) karena pemberian upah yang tidak sesuai dari perusahaan tempat pekerja melaksanakan kewajiban pekerjaannya.

Dengan demikian peneliti berfokus pada permasalahan umum yang akan dikaji secara mendalam sesuai dengan kasus yang teliti seperti:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak atas upah lembur pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus perkara upah lembur pekerja yang tidak dibayarkan (studi putusan nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby)?

¹³ Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, *Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Nomor 500.15.20/65/TAP/108.5/2024*.

B. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum terhadap Hak atas Upah Lembur Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Satjipto Rahardjo berpandangan bahwa perlindungan hukum merupakan sebuah bentuk perlindungan yang ditujukan bagi seluruh lapisan masyarakat dalam rangka menjaga hak asasi manusia dari berbagai tindakan merugikan yang dilakukan oleh pihak lain. Negara memainkan peran penting dalam melindungi warganya. Kewajiban negara dalam mewujudkan keadilan, keamanan dan keselamatan bagi seluruh warganya adalah wujud nyata dari perlindungan hukum yang diemban oleh negara terhadap warga negaranya.¹⁴

Perlindungan hukum berkaitan erat dengan dua dimensi kekuasaan, pertama kekuasaan pemerintah, berfungsi sebagai pengaman untuk rakyat sebagai yang diperintah atas potensi pelanggaran wewenang oleh pemerintah sebagai otoritas penguasa. Kedua kekuasaan ekonomi, berfungsi untuk membela kepentingan pihak yang kurang beruntung secara ekonomi terhadap pihak yang memiliki kekuatan ekonomi lebih besar, sebuah hubungan yang paling jelas tercermin dalam perlindungan yang diberikan kepada pekerja terhadap majikan mereka.¹⁵

Pada dasarnya, perlindungan hukum yang diberikan pada pekerja terkait hak mereka atas kompensasi lembur merupakan manifestasi nyata dari hak konstitusional yang telah dijamin secara eksplisit dalam peraturan undang-undang. Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945, yang mejabarkan “setiap orang memiliki hak bekerja dan menerima kompensasi disertai perlakuan yang sesuai serta wajar dalam hubungan kerja tanpa adanya perlakuan diskriminasi”, menjadi landasan bagi jaminan ini.¹⁶

¹⁴ Daffa Arya Prayona, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Hak Warga Negara dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional*, Sovereignty: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional, Vol.2 No.2 (Juni 2023), p.191.

¹⁵ Muhamad Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2022, p.98.

¹⁶ Desi Lestari Lubis, dkk., *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dalam Hak Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Berakhirnya Masa Kerja*, Jurnal Ilmiah Advokasi, Vol.12, No.04 (Maret 2024).

Upah lembur pada dasarnya adalah jenis upah yang dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan yang diselesaikan di luar jam kerja, seperti pada hari tertentu/hari istirahat mingguan atas permintaan pengusaha.¹⁷ Perlindungan hukum hak pekerja untuk mendapatkan upah lembur diwujudkan dalam beberapa bentuk, seperti kepastian hak pekerja atas upah lembur, adanya batasan maksimum jam kerja lembur, persyaratan untuk mendapatkan persetujuan dari pekerja, dan ketersediaan penyelesaian sengketa yang dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan dengan melewati mediasi ataupun ke Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁸

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melampaui jam kerja yang telah ditetapkan, mereka berkewajiban untuk membayar upah lembur. Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja, perubahan terhadap Pasal 78 Ayat (2), secara terang menjelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja setelah jam kerja yang sudah disepakati berkewajiban untuk memberikan upah lembur kepada pekerja tersebut.¹⁹ Terkait waktu kerja sudah dijelaskan dalam Pasal 21 Ayat 2 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, yang menjelaskan:

- a. Apabila 6 hari per minggu, maka waktu kerja normalnya yaitu 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu;
- b. Sementara, apabila 5 hari dalam satu minggu waktu kerja normalnya yaitu 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu.

Perusahaan dalam kondisi tertentu kerap memperpanjang durasi kerja pekerja yang melampaui batas normal, yang umumnya disebabkan oleh peningkatan permintaan dari pasar maupun belum tercapainya target produksi.²⁰ Adapun persyaratan jika mempekerjakan pekerja yang melampaui batas normal, Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja, perubahan Pasal 78 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan pelaksanaan kerja lembur harus disertai persetujuan pekerja dan durasi kerja lembur dalam 1 hari maksimalnya 4 jam, sementara dalam 1 minggu maksimalnya 18 jam.

¹⁷ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PustakaPrima, Medan, 2020, p.138.

¹⁸ R.E.E.Sinambela dkk., *Problematika Hukum Bisnis: Dampak Pelanggaran atas Upah Lembur bagi Perusahaan*, Indonesian Journal Of Law And Justice, Vol.3, No.3 (Maret 2026), p.7.

¹⁹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No. 41, TLN No. 6856.

²⁰ Nathasya Sisworo dan Elfrida Ratnawati, *Perlindungan Hukum Pekerja atas Ketidaksesuaian Upah Lembur (Studi Kasus K-Thengono Design Studio)*, Ensiklopedia of Journal, Vol.6, No.2 (Januari 2024).

Mekanisme perhitungan upah lembur dijabarkan dalam Pasal 31 dan Pasal 32 PP 35 Tahun 2021. Pasal 31 mengatur ketentuan perhitungan sebagai berikut:

- a. Jam lembur ke-1, pekerja mendapatkan upah 1,5 x upah per jamnya, untuk jam seterusnya 2 kali upah per jam.
- b. Kerja lembur dijalankan di hari peristirahatan mingguan/hari libur resmi dengan durasi 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja:
 - 1) Pada jam ke-1 hingga ke-7, pekerja memperoleh upah 2 x upah per jam; di jam ke-8 sebesar 3 x upah per jam; sedangkan jam ke-9 hingga ke-11, sebesar 4 x upah per jam.
 - 2) Bilamana hari libur resmi bertepatan dengan hari kerja yang memiliki durasi paling singkat, sehingga jam ke-1 hingga ke-5 pekerja menerima upah 2 x upah per jam; pada jam ke-6 sebesar 3 x upah per jam; serta pada jam ke-7 hingga ke-9 sebesar 4 x upah per jam.
- c. Jika dilaksanakan di hari peristirahatan mingguan/hari libur resmi dengan durasi 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja, perhitungannya 2 x upah per jam untuk jam ke-1 hingga ke-8, kemudian 3 x upah per jam pada jam ke-9 dan 4 x upah per jam pada jam ke-10 hingga ke-12.

Pasal 32 mengatur upah lembur per jam diperoleh dengan mengalikan 1/173 terhadap total upah pekerja dalam sebulan. Bilamana upah pekerja hanya tersusun atas upah utama dan tunjangan tetap, maka keseluruhan upah (100%) menjadi rujukan perhitungannya. Ketika tunjangan tidak tetap turut masuk dan upah utama ditambah tunjangan tetap belum mencapai tiga perempat dari total upah, maka perhitungan lembur hanya mengacu pada 75% dari seluruh upah yang diterima.²¹

Kedua pasal diatas menjamin bahwa perhitungan upah lembur memiliki landasan hukum yang kuat. Dalam perkara nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby antara Ahmad Junaidi dengan PT Dakota Buana Semesta, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur kemudian mengeluarkan Penetapan yang menghitung adanya kekurangan upah lembur berjumlah Rp114.788.280,00. Nominal tersebut memiliki dasar pada rumus kalkulasi Pasal 31 dan Pasal 32 PP No.35 Tahun 2021.

²¹ Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja*, PP No.35 Tahun 2021, LN Tahun 2021 No.45, TLN No.6647.

Terdapat Penetapan Pengawas tersebut tergugat tidak mengajukan keberatan atau penetapan ulang, maka Penetapan tersebut bersifat final dan wajib dilaksanakan. Ini merupakan wujud nyata perlindungan hukum preventif administratif dari negara, serta memberikan kepastian hukum.

Tindakan pada PT Dakota Buana Semesta yang mempekerjakan Ahmad Junaidi selama 11 jam dalam sehari dengan durasi 6 hari kerja dalam seminggu, sehingga melampaui batas jam kerja sebanyak 4 jam tanpa menerima upah lembur telah melanggar ketentuan hukum. Tindakan tersebut mencerminkan ketidaksesuaian dengan prinsip perlindungan pekerja yang menjadi fondasi utama dalam pembentukan peraturan ketenagakerjaan. Pengabaian hak atas upah lembur tidak hanya melanggar kewajiban normatif tetapi juga bertentangan dengan prinsip keadilan, yang seharusnya menjadi landasan semua hubungan kerja.²²

Ketidakpatuhan terhadap aturan yang ada tidak hanya merugikan bagi pekerja tetapi bisa juga menimbulkan konsekuensi hukum yang signifikan bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan, perusahaan perlu memperbaiki sistem manajemen ketenagakerjaannya, sementara pengawas ketenagakerjaan perlu memperkuat pengawasan rutin, terutama terkait pembayaran upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku.²³

2. Pertimbangan Hakim dalam Memutus Perkara Upah Lembur Pekerja yang Tidak Dibayarkan (Studi Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby).

Adapun pertimbangan hukum memainkan peran penting dalam suatu putusan. Bahkan dapat dianggap sebagai argumen dari putusan hakim. Pertimbangan hukum dapat dikatakan memadai jika memenuhi sejumlah persyaratan minimum yang telah ditentukan. Pertimbangan hukum sendiri pertama-tama harus didasarkan kepada hukum dan peraturan yang relevan. Seorang hakim harus mempertimbangkan hukum formal maupun materiel, yang mencakup ketentuan hukum tertulis dan tidak tertulis, ketika membuat keputusan. Kedua, mencapai keadilan harus menjadi tujuan dari pertimbangan hukum.

²² Charisse Evania dan Gunardi Lie, *Ketidakpatuhan Perusahaan Dalam Pembayaran Upah Lembur (Studi Kasus PT SAI Apparel Industries)*, Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, Vol.4, No.2 (April 2026), p.7045.

²³ *Ibid.*, p.7046.

Karena keadilan adalah salah satu tujuan utama hukum dan peraturan, keputusan hakim harus selalu didasarkan pada prinsip keadilan.²⁴

Asas kebebasan hakim dijamin sepenuhnya dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, selanjutnya disebut Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman, di mana dirumuskan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.^{25,26}

Dalam perkara nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Surabaya, pihak Penggugat Ahmad Junaidi mengajukan tuntutan terhadap kekurangan pembayaran upah kerja lembur/upah atas kelebihan waktu kerja yang tidak dipenuhi oleh pihak Tergugat, PT Dakota Buana Semesta. Dalam pertimbangannya, majelis hakim mempertimbangkan ketidakhadiran pihak Tergugat, meskipun telah dipanggil secara sah sesuai prosedur hukum, sehingga proses persidangan perkara tersebut tetap dilangsungkan meskipun Tergugat tidak hadir dan menjatuhkan putusan secara verstek.

Dalam tahap pembuktian, majelis hakim mengkaji dan mempertimbangkan berbagai bukti surat yang diajukan Penggugat sebagai bahan pertimbangan, termasuk Penetapan Nomor: 500.15.20/65/TAP/108.5/2024 yang dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur yang sudah bersifat final dan wajib dilaksanakan karena tidak ada bantahan maupun penetapan ulang terhadap nota tersebut, sehingga dijadikan alat bukti autentik yang sah dan mengikat. Data absensi, dokumen terkait upaya perselisihan secara bipartit, serta dokumen pendukung lainnya.²⁷ Ketidakhadiran Tergugat dalam persidangan memengaruhi pembuktian karena tidak adanya bantahan, sehingga pertimbangan hakim lebih didasarkan pada satu pihak.

²⁴ Jonaedi Efendi, *Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim Berbasis Nilai-Nilai Hukum dan Rasa Keadilan yang Hidup dalam Masyarakat*, Prenadamedia Group, Depok, 2018, p.109-110

²⁵ Ryan Andrian, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Pemberian Upah Terkait Berakhirnya Masa Kerja (Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn)*, JUNCTO, Vol.5, No.2 (Desember 2023), p.106-113.

²⁶ Indonesia, *Undang-Undang tentang Kekuasaan Kehakiman*, UU No.48 Tahun 2009, LN Tahun 2009 No.157, TLN No.5076.

²⁷ Pengadilan Hubungan Industrial, *Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby*, p.10.

Melalui penelaahan terhadap bukti-bukti surat yang disampaikan di persidangan, hakim menyimpulkan adanya fakta hukum bahwa pekerja menjalankan pekerjaannya melampaui batas waktu kerja yang telah ditetapkan setiap harinya (11 jam kerja) dalam seminggu selama 6 hari kerja, sehingga melebihi jam kerja selama 4 jam tanpa memperoleh upah lembur yang menjadi haknya. Majelis hakim menyatakan bahwa Tergugat terbukti melanggar pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebagaimana dirubah dengan UU Nomor 6 Tahun 2023, yang mewajibkan pengusaha untuk membayarkan upah kerja lembur jika mempekerjakan melewati batas jam kerja yang telah disepakati.²⁸ Atas dasar tersebut, tergugat diwajibkan untuk membayar hak Penggugat dalam bentuk tunai dan sekaligus. Dalam pokok perkara, majelis hakim mengadili sebagai berikut:

- a. Menetapkan Tergugat yang sudah dipanggil dengan patut tetapi tidak hadir;
- b. Menerima sebagian tuntutan Penggugat melalui putusan verstek;
- c. Menetapkan perbuatan Tergugat menyimpang dari ketentuan Pasal 78 ayat (2) Pengaturan Ketenagakerjaan sebagaimana dirubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja;
- d. Menghukum Tergugat membayar secara tunai kepada Penggugat berupa upah lembur/upah kelebihan jam kerja Penggugat pada bulan April 2021 sampai dengan bulan Agustus 2023 sejumlah Rp114.788.280,00, dengan rincian sebagai berikut:
 - 1) Upah lembur/upah kelebihan jam kerja bulan April sampai dengan Desember 2021 sejumlah Rp18.643.500,00;
 - 2) Upah lembur/upah kelebihan jam kerja bulan Januari sampai dengan Desember 2022 sejumlah Rp56.906.521,00;
 - 3) Upah lembur/upah kelebihan jam kerja bulan Januari sampai dengan Agustus 2023 sejumlah Rp39.238.259,00;
- e. Menyatakan gugatan Penggugat di luar hal yang telah dikabulkan tidak dapat diterima;
- f. Menetapkan biaya perkara yang timbul akibat perkara ini menjadi tanggungan Negara.²⁹

²⁸ *Ibid.*, p.11.

²⁹ *Ibid.*, p.15.

Terdapat kesalahan penulisan dalam periode waktu perhitungan upah lembur yang tercantum dalam Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan yaitu April 2021³⁰, sedangkan waktu mulai bekerja Pengugat yaitu Agustus 2021.³¹ Tetapi nominal yang tercantum tetap sama, baik dalam gugatan maupun dalam Penetapan Pengawas yaitu Rp18.643.500,00. Kemudian nominal yang dikabulkan oleh majelis hakim berdasarkan pada Penetapan Pengawas yaitu April 2021 sampai dengan Desember 2021.³² Dalam hal ini, hakim mewujudkan keadilan substantif dengan mengutamakan pemenuhan hak-hak materiil upah lembur pekerja yang telah terbukti secara nyata di persidangan.

Penulis berpendapat, bahwa putusan ini telah tepat secara normatif, baik dalam menentukan perkara sebagai perselisihan hak maupun dalam menerapkan ketentuan hukum terkait kewajiban pembayaran upah lembur, hakim mendasarkan pertimbangannya pada fakta persidangan dan alat bukti yang diajukan, sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak pekerja atas upah lembur.

C. PENUTUP

1. Berdasarkan hasil pembahasan, kesimpulan pertama adalah meskipun perlindungan hukum terhadap hak atas upah lembur pekerja telah diatur secara komprehensif dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja masih sering kali terjadi adanya ketidaksesuaian dalam proses pemenuhan hak-hak yang harus diterima oleh pekerja seperti yang terdapat di dalam kasus yang peneliti kaji. Perlindungan bagi setiap pekerja sudah bersifat inkrah atau tetap sejak disahkannya undang-undang terkait akan tetapi tindakan sewenang-wenang masih marak terjadi dilakukan oleh perusahaan. Regulasi tersebut mencakup ketentuan mengenai batas jam kerja, kewajiban pemenuhan upah lembur, adanya persetujuan dari pekerja dan waktu kerja lembur. Serta peraturan pelaksanaannya yaitu PP No.35 Tahun 2021 yang secara rinci menjelaskan mekanisme perhitungan upah lembur.

³⁰ *Ibid.*, p.6.

³¹ *Ibid.*, p.3.

³² *Ibid.*, p.4.

Seharusnya setiap hal-hal yang terperinci seperti pemberian hak upah lembur terhadap pekerja harus secara spesifik dijelaskan agar tidak terjadi lagi fenomena hilangnya tanggung jawab perusahaan kepada pekerja.

2. Penulis berpendapat meskipun hakim dalam mempertimbangkan perkara nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby telah tepat secara normatif, penulis meyakini masih terjadi fenomena yang pekerja tidak pernah harapkan terjadi khususnya dalam proses pemberian hak-haknya secara utuh yang dapat mengganggu stabilitas ekonomi pekerja dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Melalui mekanisme putusan verstek, majelis hakim telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dengan mengesahkan Nota Penetapan pengawas sebagai alat bukti yang sah dan mengikat, serta berhasil mewujudkan keadilan substantif dengan mengutamakan pemenuhan hak-hak materiil upah lembur pekerja yang telah terbukti secara nyata di persidangan. Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan menetapkan jumlah kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan adalah sebesar Rp114.788.280,00. Meskipun begitu, Hakim memang bisa mendasarkan pertimbangannya pada fakta persidangan dan alat bukti yang diajukan. Akan tetapi penulis memiliki pendapat bahwa banyak hal yang harus dilihat selain alat bukti yang diajukan seperti saat Tergugat diminta untuk hadir dalam proses upaya hukum namun tidak hadir berulang kali. Hal tersebut menunjukkan bahwa Tergugat memang tidak ingin bertanggung jawab secara formal dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja sesuai yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Efendi, Jonaedi. 2018. *Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim Berbasis Nilai-Nilai Hukum dan Rasa Keadilan yang Hidup dalam Masyarakat*. (Depok: Prenadamedia Group).
- Hanifah, Ida. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Medan: PustakaPrima).
- Nasution, Ade Parlaungan. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Terbaru 2023*. (Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Grup).
- Sadi, Muhamad, dan Sobandi. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: Prenadamedia Group).
- Sulaiman, dkk. 2025. *Perlindungan Hukum Indonesia*. (Bandung: Widina Media Utama).
- Susanto, Aris Prio Agus. 2023. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Press).

Publikasi

- Abas, Muhamad, dkk. *Implications of The Constitutional Court Decision Number 168 of 2023 Concerning The Protection of Labor Rights in The Ciptaker Law Related to The Implementation of Minimum Wage in Karawang Regency*. Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum. Vol.24. No.1 (Juni 2025).
- Andrean, Ryan, dkk. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Pemberian Upah Terkait Berakhirnya Masa Kerja (Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn)*. JUNCTO. Vol.5. No.2 (Desember 2023).
- Bachtiar, M. dan A. Nugroho. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Terkait Upah Lembur (Studi PT. Albany Corona Lestari)*. Novum: Jurnal Hukum. Vol.10. No.2 (Juni 2023).
- Evania, Charisse, dan Gunardi Lie. *Ketidakpatuhan Perusahaan dalam Pembayaran Upah Lembur (Studi Kasus PT SAI Apparel Industries)*. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum. Vol.4. No.2 (April 2026).
- Febiola, Stefany dan Tundjung Herning Sitabuana. *Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia*. Prosiding SERINA IV 2022. Vol.2. No.1 (Agustus 2022).
- Lubis, Desi Lestari, dkk. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dalam Hak Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Berakhirnya Masa Kerja*. Jurnal Ilmiah Advokasi. Vol.12. No.4 (Maret 2024).
- Prayona, Daffa Arya, dkk. *Perlindungan Hukum terhadap Hak Warga Negara dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Alam*. Sovereignty: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional. Vol.2. No.2 (Juni 2023).
- Putri, Anggun Sephia dan Suartini. *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*. JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik. Vol.5. No.4 (Maret 2025).

- Sari, Ernita dan Jhoni. *Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Upah Lemburnya Tidak Dibayar Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Jalur Mandiri Utama)*. Nova Juris: Jurnal Hukum. Vol.3. No.1 (Juni 2025).
- Sari, Wiwit Juliana, dkk. *Upaya Pekerja atas Upah Lembur yang Tidak Dibayarkan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal Retentum. Vol.6. No.2 (September 2024).
- Sinambela, Ruth Elvira Eirene, dkk. *Problematisasi Hukum Bisnis: Dampak Pelanggaran atas Upah Lembur bagi Perusahaan*. Indonesian Journal of Law and Justice. Vol.3. No.3 (Maret 2026).
- Sisworo, Nathasya dan Elfrida Ratnawati. *Perlindungan Hukum Pekerja atas Ketidaksesuaian Upah Lembur (Studi Kasus K-Thengono Design Studio)*. Ensiklopedia of Journal. Vol.6. No.2 (Januari 2024).
- Wibowo, Satria Hadi dan Rasji Rasji. *Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol.10. No.9 (September 2023).

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No.45. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby.
- Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Nomor 500.15.20/65/TAP/108.5/2024.