

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)¹

Oleh :
Leonardo V. Mewenkang²
Vecky Y. Gosal³
Hironimus Taroreh⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep dan ruang lingkup Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Penggantian Hak bekerja di Waktu lembur Berdasarkan PP 35 Tahun 2021 dan untuk mengkaji implementasi hukum PP 35 Tahun 2021 jika terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha tentang waktu lembur. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Hasil investigasi yang dilakukan secara partisipatif menemukan empat model pencurian upah yang dilakukan oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan. a. manajemen melakukan praktik alpa kepada buruh di hari libur nasional, b. para buruh dipaksa bekerja lembur, namun upah tidak dibayarkan selama rentang periode Januari 2022 – periode Agustus 2022, c. manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak menerapkan metode penghitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, d. manajemen pabrik melakukan manipulasi pencatatan waktu kepulangan kerja pada selama durasi empat bulan. 2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker) Provinsi Jawa Tengah dan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) menindaklanjuti kasus ini dan menemukan adanya pelanggaran ketenagakerjaan terkait pengupahan. Pihak pemerintah juga mengimbau agar perusahaan memperbaiki sistemnya dan mengutamakan dialog sosial. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa PT SAI Apparel Industries di Grobogan terbukti melanggar hukum ketenagakerjaan karena tidak membayarkan upah lembur karyawan.

Kata Kunci : *upah lembur, pekerja, PT. Sai Apparel Di Grobogan*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945. Semangat bangsa Indonesia, untuk melaksanakan pembangunan sejak proklamasi adalah nafas Pancasila, tujuan dari pembangunan yakni untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Pekerjaan merupakan sesuatu kebutuhan pada saat sekarang ini, dimana tanpa bekerja seseorang akan sulit untuk bertahan hidup. Ini dikarenakan suatu pekerjaan merupakan sarana bagi seseorang untuk mendapatkan upah yang merupakan tujuan akhir untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi tingginya angka para pekerja di Indonesia tidak sebanding dengan ketersediaan dari lapangan pekerjaan itu sendiri, sehingga angka pengangguran masih tergolong cukup tinggi.

Kebutuhan dan keinginan manusia terhadap barang dan jasa semakin tinggi baik dari jenis, model, ukuran, waktu penyerahan, kuantitas, maupun kualitas barang yang diminta. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia terhadap barang dan jasa tentu salah satu cara yang dilakukan manusia yaitu dengan cara bekerja, baik itu bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain.

Di Indonesia, perjalanan Hukum Ketenagakerjaan dimulai pada era Pemerintahan Soekarno yang memberikan jaminan sosial dan perlindungan bagi buruh, sampai dengan era pasca reformasi di mana hukum perburuhan mendapatkan perhatian yang sangat signifikan baik secara formil dan materiil. Perubahan dan perkembangan Undang - Undang Ketenagakerjaan dari pasca reformasi sampai saat ini telah mengalami beberapa perubahan, begitu juga Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya dituliskan UU ketenagakerjaan) yang telah diubah oleh Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh putusan Mahkamah Konstitusi. Perkembangan terakhir, Dewan Perwakilan Rakyat menerima dan mengesahkan Perpu No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang - Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang - Undang.

Bekerja kepada orang lain khususnya yang terkait bekerja pada suatu perusahaan pengaturannya telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maksud dari Ketenagakerjaan

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711011036

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Fungsi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah untuk menjaga keteraturan dalam pelaksanaan hubungan insdustrial. Hubungan industrial merupakan sebuah sistem yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam proses pembuatan barang dan layanan. Di Indonesia, sistem ini dikenal dengan istilah hubungan industrial Pancasila, yang bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan seimbang di antara semua pihak yang terlibat dalam produksi. Prinsip-prinsip ini berlandaskan pada nilai-nilai luhur budaya bangsa yang tercermin dalam Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan serta perlakuan yang adil tanpa adanya diskriminasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan perkembangan serta kepentingan dunia usaha dan pengusaha.

Di Indonesia, perlindungan hukum bagi pekerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksananya, yang menyediakan jaminan hukum dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perlindungan ini berfungsi sebagai tameng hukum, baik secara preventif maupun represif, dan dapat meliputi aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Biasanya, hubungan kerja dimulai dengan perjanjian antara pengusaha dan pekerja, namun ada perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja tertulis. Ketidakhadiran dokumen resmi ini seringkali memicu masalah yang dapat merugikan kedua belah pihak. Pengusaha tentunya memiliki posisi yang sangat kuat dibandingkan dengan tenaga kerja yang berada dalam posisi lemah dalam hal perlindungan hak-haknya. Pengusaha kadang bertindak sewenang-wenang terhadap karyawan, mengabaikan hak-hak mereka seperti upah yang layak, hak cuti tahunan, cuti hamil, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan kesehatan. Selain itu, karyawan rentan mengalami PHK sepihak tanpa persetujuan mereka. Situasi ini diperburuk oleh rendahnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja, terutama ketika tidak ada perjanjian kerja tertulis.

Dalam konteks pembangunan nasional, tenaga kerja memegang peranan krusial sebagai aktor sekaligus sasaran dari proses pembangunan

itu sendiri. Oleh sebab itu, pengembangan sektor ketenagakerjaan menjadi penting untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja, memperkuat peran serta mereka dalam pembangunan, dan meningkatkan perlindungan bagi pekerja serta keluarganya sesuai dengan martabat kemanusiaan. Perlindungan ini bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja, memberikan kesempatan yang setara, serta perlakuan tanpa diskriminasi, demi mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan perkembangan serta kemajuan dunia usaha.⁵

Untuk melindungi pekerja dari perlakuan diskriminasi, sangat penting untuk memiliki perjanjian kerja. Dokumen ini menetapkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang mencakup syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.⁶

Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah interaksi antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, seperti diatur dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, merupakan langkah awal untuk memulai pekerjaan. Dokumen ini menetapkan syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan, yang diwakili oleh manajemen atau direksi. Dengan perjanjian kerja, hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja menjadi sah, memungkinkan pekerja untuk memulai tugas sesuai dengan kesepakatan.

Awalnya, peraturan perlindungan buruh berfokus pada pembatasan waktu kerja untuk anak-anak, kemudian meluas untuk mencakup remaja dan wanita. Undang-undang perlindungan ini menandai awal hukum perburuhan dengan aturan yang dikenal sebagai arbeidsbescherming rechts, yang bertujuan melindungi buruh dari waktu kerja yang berlebihan dan kondisi kerja yang tidak aman. Aturan ini menekankan aspek immaterial seperti waktu kerja yang dapat mempengaruhi keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan buruh, termasuk durasi jam kerja, waktu istirahat, dan penyediaan tempat kerja yang

⁵ Hadi, Mohammad. Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Mensyaratkan Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja. Diss. Universitas Islam Malang, 2023, hal. 5

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1

aman dan layak untuk menghormati martabat manusia.⁷

Dalam dunia kerja, pihak yang memberikan pekerjaan disebut majikan. Majikan bisa berupa individu, pengusaha, badan hukum, atau entitas lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan lain (Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain membayar upah, majikan juga harus memberikan sertifikat kepada pekerja yang mengundurkan diri. Pekerja berhak menerima upah atau imbalan lain jika mereka menjalankan tugas sesuai dengan peraturan dan kontrak kerja. Di Indonesia, pengusaha harus memastikan upah yang dibayarkan tidak kurang dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Upah atau tunjangan ini berkaitan dengan hak-hak karyawan yang harus dipenuhi oleh majikan sesuai kontrak, perjanjian, atau peraturan yang berlaku.⁸

Kontrak kerja bisa berupa tertulis atau lisan, namun di Indonesia, perusahaan dan pemberi kerja umumnya lebih memilih kontrak tertulis. Kontrak kerja ini secara otomatis menciptakan ikatan antara majikan dan pekerja, sehingga menjadi dasar hubungan kerja antara keduanya.⁹ Dalam dunia tenaga kerja, pengusaha sering meminta pekerja untuk lembur akibat lonjakan permintaan pasar atau target produksi yang belum tercapai. Pengaturan waktu kerja sangat penting untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja. Selain menetapkan batas waktu kerja normal, Pasal 78 Ayat 2 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 juga mengatur waktu lembur, yaitu waktu kerja yang melebihi 7 jam per hari dan 40 jam per minggu dalam 6 hari kerja, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu dalam 5 hari kerja, serta kerja melebihi batas tersebut atau pada hari libur resmi. Peraturan ini harus dipatuhi oleh perusahaan untuk memastikan kepatuhan hukum.¹⁰ Selain itu PP Nomor 35 tahun 2021 Bab IV Pasal 22 berbunyi:

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (21) wajib memberi

waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi:

- a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹¹

Menurut undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dalam melaksanakan suatu pekerjaan di tinjau dari segi individu, bekerja merupakan gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup pada niah dan rohaniah dan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan hidup selanjutnya merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdi kepada Tuhan Yang Maha Esa. Pekerja atau buruh melakukan pekerjaan, jika upah bukan menjadi tujuan utama maka bisa jadi hubungan itu bukan hubungan kerja. Sistem upah dan jangka waktu ini pembayaran dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu misalnya mingguan dan bulanan.¹²

Dalam praktik ketenagakerjaan, upah memiliki beragam bentuk, salah satunya adalah upah lembur. Upah lembur merupakan hak pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 26 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa setiap pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja wajib diberikan upah lembur. Ketentuan ini menegaskan bahwa hak atas upah lembur adalah bagian dari perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak terjadi eksplorasi tenaga kerja.

Masalah sering muncul dalam pemenuhan hak pekerja, khususnya bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja PKWT sering berada pada posisi yang lebih lemah dibanding pekerja tetap (PKWTT), baik dari segi perlindungan maupun kepastian kerja. Di banyak perusahaan, pekerja PKWT kerap mengalami pelanggaran hak, termasuk hak atas upah lembur, karena adanya anggapan bahwa status kerja mereka bersifat sementara sehingga hak-haknya dapat diabaikan.

Studi kasus yang penulis ambil berdasarkan judul skripsi yaitu perlindungan hukum mengenai upah lembur terhadap pekerja adalah studi kasus yang terjadi pada PT SAI APPAREL di Grobogan, diketahui perusahaan yang bergerak di bidang produksi dalam hal tekstil tersebut diketahui tidak membayar upah lembur kepada pekerja, hal tersebut dibuktikan dengan adanya

⁷ ade, Novia. Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pekerja/buruh Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Di CV. asia Nusa Telekomindo. Diss. Universitas Islam Riau, 2020, hal. 6

⁸ annisa, a. Nurqalbi. Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Yang Diterapkan Di Pt Prima alam Gemilang Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Diss. Universitas Hasanuddin, 2023, hal. 3

⁹ Ibid

¹⁰ Ibid, Hal. 7

¹¹ PP Nomor 35 Tahun 2021

¹² Zaeni Ashadie , Aspek-Aspek Jaminan sosial Tenaga Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008

rekaman singkat yang tersebar melalui jejaring media sosial. Hal ini merupakan suatu pelanggaran yang dimana sudah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga dalam PP Nomor 35 tahun 2021 yang dimana memberikan perlindungan hukum kepada pekerja perihal upah, dan juga perlindungan hak dari pekerja.¹³

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perhitungan dan pemberian upah lembur bagi karyawan berdasarkan PP Nomor 35 tahun 2021?
2. Bagaimana perlindungan hukum mengenai upah lembur bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

C. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Kasus yang Terjadi pada PT SAI Apparel di Grobongan

Bagian ini akan menunjukkan model-model pencurian upah yang dipraktikkan oleh manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobongan. Sumber data yang digunakan terdiri dari dua bentuk. Pertama, melalui penggalian data secara tatap muka dengan teknik wawancara mendalam dan kelompok diskusi terfokus (focus group discussion). Kedua, melalui sumber sekunder, yakni berupa slip gaji para buruh PT Sai Apparel Industries Grobongan yang bekerja di bagian penjahitan (sewing) dan finishing.

Sebanyak 320 slip gaji telah dikumpulkan dari 48 buruh yang bekerja di bagian sewing dan satu buruh yang bekerja di bagian finishing. Jadi, total slip gaji yang terkumpul berasal dari 49 orang buruh. Rentang waktu slip gaji yang tercatat dimulai dari 1 Januari 2022 hingga 28 Februari 2023; atau selama empat belas bulan. Namun, dari seluruh slip gaji yang terkumpul tidak seluruh rentang waktu tercatat. Dikarenakan ketersediaan data slip gaji yang dimiliki oleh para responden. Tetapi, ketidaklengkapan rentang waktu cukup menunjukkan model-model kerja paksa yang berlangsung.

Validitas temuan fakta mampu ditunjukkan dengan menerapkan teknik triangulasi untuk menemukan kesamaan pola jam pulang kerja pada seluruh dokumen slip gaji responden. Pencatatan jam pulang kerja merujuk kepada kelebihan waktu

kerja yang tertera di slip gaji setiap responden atau yang disebut sebagai jam molor.

Slip gaji buruh merupakan sumber informasi penting untuk menunjukkan jam molor yang dialami oleh para buruh. Terdapat beberapa informasi di dalam slip gaji: Pertama, jam pulang kerja para buruh; Kedua, hari libur mingguan seperti hari minggu, hari libur nasional, dan alpa atau ketidakhadiran buruh; Ketiga, jam lembur dan uang lembur; keempat, potongan gaji; kelima, nilai gaji pokok; keenam, potongan pajak, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, dan iuran serikat pekerja (check off system/COS); serta informasi lainnya, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.

Untuk memeriksa praktik kerja paksa pada tulisan ini, saya menggunakan aplikasi Microsoft Excel dengan cara membuat tabel matriks yang berisi beberapa kolom: nama, bagian, dan periode hari kerja setiap responden selama 14 bulan (sejak Januari 2022 – Februari 2023). Setelah matriks tabel terbentuk, tahap selanjutnya adalah dengan memasukan nilai kelebihan jam kerja buruh. Sebagai contoh, jam pulang buruh secara normal pada Senin sampai Jumat adalah pukul 15:00 WIB, namun slip gaji menunjukkan pada hari Selasa buruh pulang jam 17:00 WIB maka data yang dicatat adalah sebesar 120 menit atau setara dengan 2 jam.

Contoh lainnya adalah dengan hari kerja selain Senin sampai Jumat, yakni di hari Sabtu. Pada Sabtu jam pulang kerja bagi buruh PT Sai Apparel Industries Grobongan, khususnya di bagian produksi sewing adalah pukul 12:00 WIB. Namun, slip gaji yang tercatat pada Sabtu adalah 13:30 WIB. Dengan begitu, data yang tercatat sebagai bentuk jam molor sebesar 90 menit.

Selain jam kerja pulang para buruh, pemeriksaan dilakukan pula terhadap total jam lembur (kotak merah nomor 5) dan upah lembur (kota merah nomor 4).

Penjelasan pada Gambar 1. Pada kotak merah nomor 1 merupakan informasi yang memuat periode (Per), bulan dan tahun. Bagian ini merupakan informasi tentang keterangan waktu penerimaan gaji para buruh. Nomor 2 merupakan posisi line produksi pada bagian tempat buruh bekerja. Nomor 4 merupakan upah lembur yang diterima. Nomor 5 merupakan penjumlahan atau akumulasi jam lembur buruh. Terakhir, nomor 6 merupakan keterangan waktu pulang kerja buruh. Di slip gaji terdapat huruf H artinya holiday atau hari libur nasional. Selain terdapat keterangan H, pada nomor 6 juga terdapat informasi yang tertulis none. Keterangan none merupakan hari libur mingguan atau di hari Minggu. Pada hari tersebut merupakan waktu libur buruh. Sebab, Buruh PT

¹³ TEMPO.CO "Perusahaan PT SAI APPAREL tidak membayar upah lembur"

Sai Apparel Industries Grobogan bekerja dalam waktu 6 hari dari Senin hingga Sabtu.

1. Metode Verifikasi Pencatatan Jam Molor

Terdapat dua informasi lainnya yang menjadi prasyarat keputusan untuk pencatatan jam kerja molor. Pertama, dengan memeriksa akumulasi jam molor yang tertera di dokumen slip gaji masing-masing responden. Kedua, dengan melihat nominal uang lembur.

Setelah memeriksa jam pulang kerja buruh, tahap kedua adalah dengan memeriksa nilai jam lembur pada slip gaji mereka masing-masing. Model pencatatan jam lembur pada pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan dapat dilihat pada slip gaji buruh. Letak pencatatan jam lembur berada di bagian bawah setelah keterangan “Jumlah Bersih” atau nilai uang yang diterima buruh setelah semua potongan.

Nilai akumulasi jam lembur tertulis di samping baris keterangan “Jam Lembur (1,5x/2x/3x/4x): 0/0/0/0”. Berdasar keterangan tersebut, apabila terjadi jam lembur maka nilai pada keterangan “0/0/0/0” akan berubah dan tercatat pada slip gaji buruh. Sebaliknya, apabila tidak tercatat oleh manajemen perusahaan maka nilainya akan nol.

Apabila jam pulang kerja molor menunjukkan kelebihan waktu kerja, sementara keterangan nilai jam tetap “0” (nol), hal itu telah memenuhi syarat tahap kedua pemeriksaan. Dengan begitu, proses pemeriksaan dilakukan pada tahap ketiga, yaitu memeriksa apakah nilai uang lembur buruh tersebut keluar atau tidak. Jika, nilai uang lembur buruh juga tidak keluar maka keputusan untuk proses input atau pencatatan data dapat dilakukan pada hari kerja tersebut. Ketiga tahapan ini merupakan proses membandingkan informasi. Perbandingan informasi dari setiap slip gaji masing-masing responden sesuai dengan periode tanggal, bulan dan tahun.

2. Model-model Pencurian Upah

Metode pencatatan jam molor dengan sumber sekunder slip gaji, alhasil menciptakan empat model pencurian upah. Model pertama, pada momen hari libur nasional, manajemen pabrik mengalpakan para buruh di semua line sewing dengan disertai pemotongan upah. Karena hari libur nasional buruh dialpakan maka upah buruh dipotong.

Model kedua, pada rentang periode pengamatan (Januari 2022 – Februari 2023) para buruh juga mengalami jam molor dengan upah yang tidak dibayarkan. Model ketiga, manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak

menerapkan metode penghitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Pernyataan ini ditemukan pada kasus pembayaran upah lembur di bulan Januari 2023. Model keempat, para buruh dipaksa melakukan cek roll (presensi pulang kerja), setelah itu mereka dipaksa untuk bekerja kembali.

Berikut ini adalah penjelasan empat model pencurian upah di atas:

a. Model pencurian upah pertama. Manajemen pabrik melakukan praktik alpa kepada buruh di hari libur nasional Idulfitri dan Natal, dengan disertai pemotongan upah. Di kasus libur nasional Idulfitri misalnya, para buruh diminta untuk bekerja pada 29 April 2022, dan dialpakan pada 30 April 2022, serta 4 Mei 2022 sampai dengan 7 Mei 2022 (Lihat: Lampiran 1). Sedangkan, bila diamati setiap butir penjelasan pada Lampiran 1, tidak ada kalimat yang menerangkan para buruh dipotong gaji karena tidak masuk kerja pada hari raya Idulfitri atau cuti bersama. Adapun estimasi kerugian buruh dari praktik pemotongan upah selama lima hari kerja ketika hari cuti bersama, yakni sebesar Rp 18.546.990 untuk 49 orang. Total estimasi penghitungan ini hanya kepada 49 orang. Sementara, kasus pemotongan upah (no work no pay) dilakukan kepada ribuan buruh lainnya. Sehingga, estimasi kerugian jauh lebih besar.

Padahal dalam Keputusan Bersama Empat Menteri Nomor 678 dan Nomor 2 Tahun 2022, telah ditetapkan 29 April 2022 dan 4 Mei 2022 sampai dengan 6 Mei 2022, sebagai hari cuti bersama.[3] Ketentuan hukum yang mengatur tentang buruh tidak wajib bekerja pada hari libur nasional diatur dalam Pasal 85 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kendati pada Ayat 1 dikatakan tidak wajib, tapi dalam Ayat 2 dan 3, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberi ruang kepada buruh dan pengusaha untuk menjalankan proses produksi. Tentu dengan syarat yang harus dipenuhi, yaitu dengan adanya kesepakatan dari buruh itu sendiri dan dibayar dengan ketentuan jam lembur pada hari libur.

Sementara, pada kasus 29 April 2022, para buruh dipaksa bekerja karena mereka tidak pernah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Terlebih lagi, mereka bekerja dalam upah jam kerja normal. Bukan dalam penghitungan upah jam kerja lembur. Praktik ini merupakan salah satu bentuk pelanggaran yang dikategorikan tindak pidana pelanggaran

yang diancam sanksi penjara maksimal 12 tahun dan denda maksimal Rp100 juta.[4] Berbeda dengan 29 April 2022, pada 30 April 2022 dan 7 Mei 2022, manajemen melakukan alpa dan pemotongan upah tanpa alasan yang jelas. Besar kemungkinan pada rentang hari tersebut, manajemen pabrik melakukan pemotongan upah dikarenakan sebagai rangkaian hari libur nasional.

Melakukan alpa pada hari libur nasional juga terjadi pada hari raya Natal. Kasus ini terjadi pada 26 Desember 2022 (Lihat: Lampiran 2). Kepala Human Resource Development (HRD) bernama Wiji Utomo dan Chanchal Gupta selaku Manajer umum, menerbitkan instruksi pengumuman yang berisi pernyataan meliburkan semua buruh dengan status hubungan kerja kontrak (PKWT) yang disertai pemotongan upah. Surat tersebut juga dibubuh tanda tangan sebagai bentuk penyetujuan oleh ketua serikat KSPS bernama Muhammad Ali Nurudin. Jelas, pengambilan keputusan untuk melakukan pemotongan gaji dilakukan tanpa melibatkan aspirasi semua buruh. Dengan dukungan memo sebagai barang bukti pelanggaran tindak pidana ketenagakerjaan, kasus pemotongan upah dan pemaksaan kerja di hari libur nasional terjadi untuk seluruh buruh yang bekerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan.

- b. Model pencurian upah kedua. Buruh dipaksa bekerja lembur, namun upah tidak dibayarkan. Berdasarkan penghitungan rentang periode Januari 2022 – periode Agustus 2022, dari 49 responden, terdapat nilai terendah jam lembur dan nilai tertinggi jam lembur mereka. Nilai terendah di tahun 2022 sebesar 120 menit atau setara dengan 2 jam lembur. Sedangkan, untuk nilai terbesar jam lembur adalah 4.800 menit atau setara dengan 80 jam (10 hari). Adanya nilai terendah dan tertinggi dalam pola jam lembur, disebabkan ketersediaan data yang tidak sama pada slip gaji masing-masing responden (Lihat: Tabel 1). Besar kemungkinan, nilai jam lembur akan menunjukkan total yang sama untuk seluruh responden, apabila data slip gaji yang terkumpul tersedia dalam jumlah periode yang sama. Semua nilai jam lembur atau molor yang terjadi tercatat pada slip gaji responden pada bagian jam pulang kerja. Sementara, dalam slip gaji responden tidak tertera nilai upah lembur dan jam lembur mereka.

Tabel 1 Kriteria jam molor tahun 2022

NO	KATEGORI NILAI LEMBUR	JAM LEMBUR PER MENIT	KETERSEDIAAN DATA SLIP GAJI
1	Jam lembur terendah	120 menit (2 jam)	Bulan Maret 2022 periode 1;
2	Jam lembur tertinggi	4.800 menit (80 jam) atau setara dengan 10 hari.	Bulan Maret 2022 periode 1 dan 2; Bulan April 2022 periode 1 dan 2; Bulan Mei 2022 periode 1 dan 2; Bulan Juni 2022 periode 1 dan 2; Bulan Juli 2022 periode 1 dan 2; Bulan Agustus 2022 periode 1

Sumber: Tim investigasi SP Spring ‘Kasus Jam Molor di PT SAI Grobogan’

Selain pada rentang waktu Januari 2022 – 1 Agustus 2022, jam molor juga terjadi pada 2023. Pada 2023, data yang terkumpul sepanjang Januari periode 1 (dari 1 Januari – 15 Januari). Sedangkan untuk periode 2 Januari dan periode 1 Februari, upah molor terbayarkan dengan disertai pembayaran dan pencatatan total jam molor pada slip gaji buruh. Sebagai catatan penting, meskipun jam molor buruh tercatat pada slip gaji, terdapat permasalahan dalam hal penjumlahan jam molor yang dibayarkan. Kesalahan metode pencatatan dan upah lembur yang dibayarkan akan dibahas pada model pencurian upah ketiga.

Uraian pembahasan difokuskan pada periode ke-1 Januari 2023. Pada periode ini para buruh mengalami keterlambatan pulang, namun mereka tidak menerima upah lembur. Dalam rentang 16 – 31 di bulan Januari 2022, nilai terendah lembur adalah 21 menit dan nilai tertinggi sebesar 268 menit (4,5 jam). Nilai terendah dan tertinggi dihasilkan dari slip gaji milik 21 responden. Melalui 21 responden ini, dapat dihasilkan angka rata-rata jam lembur sebesar 626 menit (10,4 jam). Apabila ditotalkan angkanya jauh lebih tinggi, yakni sebesar 16.423 menit atau setara dengan 273,7 jam. Jika sehari bekerja selama 8 jam maka nilai tersebut setara dengan 34,2 hari bekerja dengan upah yang tidak dibayarkan. Perbedaan jam lembur dari masing-masing responden dikarenakan beberapa faktor. Pertama, penetapan target kerja yang berbeda untuk setiap line sewing. Manajer produksi menetapkan ukuran kemampuan produksi setiap line dengan metode cycle time. Faktor kedua adalah dikarenakan terdapat kebijakan jam ekspor. Pada kondisi jam ekspor manajer produksi menerapkan kebijakan bahwa target produksi yang ditetapkan untuk setiap line harus diselesaikan pada hari itu juga. Alhasil, mengakibatkan perbedaan waktu pulang kerja. Sebab, buruh akan mengambil waktu kerja lebih panjang. Dalam kalimat lain, line

produksi yang sudah selesai boleh pulang lebih dulu.

c. **Model pencurian upah ketiga.**

Manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak menerapkan metode penghitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Masih di periode Januari 2023, tepatnya di periode ke-2 Januari 2023. Di periode ke-2 ini, manajemen pabrik mulai melakukan pencatatan pada jam lembur setiap buruh operator *sewing*. Sebanyak 20 slip gaji responden tercatat jumlah jam lembur dan upah lembur mereka sepanjang 16 – 31 Januari. Semua total jam lembur buruh, pada periode Januari 2023 telah dibayarkan oleh manajemen pabrik. Namun, terdapat kejanggalan dalam proses pencatatan jam lembur. Pertama, Manajemen pabrik tidak melakukan penghitungan upah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebagai contoh perwakilan dari 20 responden, diambil 7 responden secara acak. Di hari Senin sampai dengan Jumat, jam pulang kerja buruh dalam kondisi normal (tanpa lembur) 15:00, sementara pada Sabtu waktu pulang kerja adalah jam 12:00 WIB. Dengan melakukan perbandingan data antara jam pulang kerja aktual dengan jam kerja normal. Dengan begitu terdapat kelebihan jam kerja. Jika merujuk pada Pasal 11 Kepmen Nomor KEP.102 /MEN/VI/2004, untuk jam kerja lembur pada satu jam pertama dikali 1,5 dan untuk jam kerja lembur berikutnya dikali 2. Kelebihan jam kerja berdasarkan slip gaji membentuk kategorisasi jam lembur pada jam pertama, kedua, ketiga, dan keempat; penjumlahan jam lembur setiap tanggal dilakukan sesuai dengan kelebihan jam kerja untuk setiap orang.

Tabel 2. Metode Penghitungan PT Sai Apparel Industries Grobogan

NO	LINE	Lembur Jam Ke-1	Lembur Jam Ke-2	Lembur Jam Ke-3	Lembur Jam Ke-4	UPAH LEMBUR YANG DITERIMA
1	GS04	11.5	4.5	0.0	0.0	Rp 307,939
2	GS02	9.5	0.0	0.0	0.0	Rp 167,167
3	GS05	10.5	0.5	0.0	0.0	Rp 196,494
4	GS03	9.5	1.5	0.0	0.0	Rp 202,360
5	GS08	12.0	4.0	0.0	0.0	Rp 305,006
6	GS13	10.5	1.0	0.0	0.0	Rp 208,225
7	GS08	9.5	3.5	0.0	0.0	Rp 249,284

Sumber: Tim investigasi SP Spring 'Kasus Jam Molor di PT SAI Grobogan'

Sedangkan dalam metode penghitungan yang dilakukan oleh manajemen PT Sai Apparel

Grobogan (Tabel), tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sementara, dalam dokumen Peraturan Perusahaan (PP) yang berlaku sejak 10 Februari 2023, juga tidak ditemui metode penghitungan yang secara spesifik mencirikan model penghitungan seperti yang dipraktikkan manajemen PT Sai Apparel Grobogan. Sebaliknya, metode penghitungan lembur dalam dokumen PP merujuk Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

d. **Model pencurian upah keempat.**

Para buruh dipaksa untuk melakukan cek roll (presensi pulang kerja). Setelah itu mereka dipaksa untuk bekerja kembali. Berdasarkan slip gaji yang terkumpul, pihak manajemen pabrik melakukan manipulasi pencatatan waktu kepulangan kerja kepada 49 responden. Rentang waktu pengamatan pada periode 2 Agustus 2022; Periode 1 dan 2 September 2022; Periode 1 dan 2 Oktober 2022; Periode 1 dan 2 November 2022; serta Periode 1 dan 2 Desember 2022.

Di lima bulan periode pengamatan data slip gaji menunjukkan ketepatan pulang kerja para buruh. Padahal, di bulan sebelumnya yaitu Januari hingga periode 1 Agustus 2022, terjadi jam molor kerja dengan rentang 30 sampai dengan 60 menit. Proses pemeriksaan ulang dilakukan dengan metode kelompok diskusi terfokus (FGD). Para responden menyangkal informasi yang ditunjukkan pada slip gaji. Sebaliknya, responden mengatakan, bahwa pada rentang Agustus – Desember 2022 terjadi molor jam kerja; sama seperti bulan-bulan sebelumnya di tahun 2022.

B. Penyelesaian perselisihan berdasarkan pengaturan hukum bagi pekerja PT SAI Apparel di Grobogan

Berangkat dari temuan data slip gaji, para pengurus SP SPRING (Serikat Pekerja Sai Apparel Industries Grobogan) melakukan pengumpulan data. Momen pengumpulan data bersamaan dengan penugasan yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan kepada dua pengurus SP SPRING, yakni Mala Ainun Rohman dan Erma Oktavia. Penunjukkan kepada kedua orang pengurus merupakan tindak lanjut kasus pembayaran jam molor, yang sempat viral di sebuah akun media sosial TikTok dan Instagram pada 1 Februari 2023.

Selang dua hari kemudian, pada 3 Februari 2023, Pengawas Ketenagakerjaan (Satwasker) Provinsi Jawa Tengah melakukan penyelidikan ke PT Sai Apparel Industries Grobogan. Di hari itu mediasi antara pihak dilakukan di ruang Presiden

Direktur (Presdir) bernama Vikash Kumar Dugar. Selain Vikas sebagai perwakilan manajemen perusahaan, turut hadir bagian HRD bernama Wiji Utomo, Chanchal Gupta sebagai General Manager, dan Saji Sebastian sebagai manajer pabrik. Pihak serikat buruh juga dihadirkan, yaitu dua orang perwakilan SP SPRING dan tiga orang perwakilan Kesatuan Serikat Pekerja SAI Apparel (KSPS). Sisanya, sebanyak empat orang merupakan perwakilan dari Satwasker provinsi Jawa Tengah.

Di forum mediasi, pihak perusahaan menunjukkan bukti semacam daftar nama lembur kepada pihak pengawas. Namun, bukti yang ditunjukkan tidak menunjukkan adanya jam lembur. Ragu dengan data yang dimiliki oleh pihak perusahaan, Satwasker melakukan pemeriksaan kepada Erma melalui wawancara. Secara spontan Erma mengatakan bahwa jam molor atau lembur yang tidak dibayarkan berlangsung sejak September 2022 – Januari 2023 atau lima bulan. Saat itu, Erma merespon pertanyaan Satwasker dalam kondisi belum siap dengan kelengkapan bukti. Tanpa melakukan pemeriksaan ulang, Satwasker mengambil keputusan bahwa pihak perusahaan harus melakukan pembayaran lembur sejak bulan September 2022 – Januari 2023.

Hasil mediasi kemudian mendapat sorotan media lokal dan nasional. Salah satu media lokal yang melakukan pemberitaan adalah Radar Kudus Jawa Pos, 15 Februari 2023, pihak perusahaan akan memproses pembayaran jam lembur untuk seluruh buruhnya, sejak September 2022 sampai dengan Januari 2023 (Jawapos.com, 15 Februari 2023). Hasil penyelidikan memutuskan bahwa perusahaan harus memenuhi tanggungan hak buruh, dalam hal jam lembur yang belum dibayarkan paling lambat sebelum 15 Februari 2023.

Selang beberapa hari kemudian, pada 10 Maret 2023, manajemen perusahaan membentuk tim penghitungan upah lembur. Jumlah mereka sebanyak empat orang dari unsur dua serikat yang berbeda, yaitu SP SPRING dan KSPS. Keempat orang ini dibebastugaskan dari kerja produksi selama dua minggu untuk pengumpulan data.

Pengurus SP SPRING lalu mengumpulkan beberapa data yang dimiliki oleh perusahaan. Terdapat empat data informasi selain slip gaji yang digunakan untuk analisis. Pertama, data pembayaran upah yang diperoleh dari bagian payroll. Kedua, data yang diperoleh dari bagian HSC (Health, Safety, and Environment). Ketiga, data jumlah jarum patah di bagian sewing yang diperoleh dari bagian kepala mekanik. Keempat, data rekaman CCTV yang diperoleh dari petugas

keamanan. Semua dokumen tersebut dilakukan perbandingan informasi, guna mencari tahu ketepatan waktu pulang kerja dari seluruh buruh. Lantaran, pihak perusahaan hanya memberikan data September 2022 – Januari 2023, oleh karena itu data pada Agustus 2022 tidak tersedia. Hal ini disebabkan pihak manajemen hanya menyepakati pembayaran uang lembur pada September 2022 – Januari 2023.

Dengan ketersediaan data yang ada maka diperoleh informasi tentang jam lembur yang terjadi sepanjang September 2022 – Desember 2022. Kasus jam lembur terjadi pada 1.745 buruh pada departemen sewing dan finishing untuk jabatan operator, serta pada sebagian jabatan supervisor (Lihat: Tabel 8). Hasil olah data juga menunjukkan durasi jam lembur yang berbeda-beda untuk setiap bulan. Pada September 2022 rata-rata buruh lembur sebanyak 3 jam 55 menit; pada Oktober 2022 sebesar 5 jam 39 menit; pada November 2022 sebesar 9 Jam 59 menit; dan pada Desember 2022 sebesar 21 jam 07 menit.

Adapun angka estimasi kerugian atas jam lembur yang tidak dibayarkan oleh perusahaan mencapai Rp 409.913.571 atau setara dengan 27.266,40 US dollar (kurs per 4 April 2023). Angka estimasi kerugian ini diperkirakan jauh lebih besar, apabila dilakukan penghitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, angka estimasi kerugian juga akan lebih besar jika data jam lembur pada periode 2 Agustus 2022 (mulai tanggal 15 – 31) tersedia. Di sisi lain, adanya jam lembur yang terjadi pada September 2022 – Desember 2022 memperkuat temuan, bahwa PT Sai Apparel Industries Grobogan telah melakukan manipulasi waktu pulang kerja para buruh. Sebab, pada dokumen slip gaji, waktu pulang kerja para buruh sesuai dengan waktu kepulangan kerja.

Sedangkan, pada kasus jam lembur bulan Januari 2023, data yang terkumpul menunjukkan sebanyak 2.514 buruh mengalami lembur. Rata-rata jam lembur mereka mencapai 7 Jam 51 menit dengan waktu lembur tertinggi sebesar 21 jam. Sementara, berdasarkan penghitungan perusahaan total upah lembur yang harus dibayarkan mencapai Rp 119.655.226 juta. Namun, berkaca pada metode penghitungan yang dilakukan oleh perusahaan—seperti yang dijelaskan pada model pencurian upah ketiga—memungkinkan total upah yang harus dibayarkan jauh lebih besar. Hal ini dikarenakan model penghitungan pembayaran dan klasifikasi jam lembur yang dilakukan oleh perusahaan, tidak sesuai dengan metode penghitungan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penghitungan estimasi kerugian juga dapat dilakukan pada rentang Maret 2022 – periode 1 Agustus 2022 (Mulai tanggal 1 sampai dengan tanggal 15). Penghitungan ini berdasarkan sumber data slip gaji pada salah satu responden dari 49 responden. Alasan pengambilan sampel pada 1 responden didasari pada ketersedian data slip gaji dengan kategori cukup lengkap. Responden ini memiliki ketersedian data slip gaji sepanjang Maret 2022 – periode 1 Agustus 2022. Dengan kelengkapan data tersebut, responden ini memiliki jumlah jam lembur paling tinggi dibandingkan 49 responden lainnya. Total jam lemburnya sebesar 4,800 Menit. Apabila dilakukan konversi dalam satuan jam, maka nilai tersebut setara dengan 80 jam kerja atau 10 hari kerja. Jika penghitungan jam lembur dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah lembur yang harus diterima sebesar Rp 2.252.352 selama 6 bulan (Maret 2022 – Agustus 2022). Namun, apabila lembur juga terjadi kepada 1.745 buruh lainnya maka diperkirakan total nilai kerugian mencapai Rp 3.930.354.240 atau setara dengan 26.3023,10 US dollar.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil investigasi yang dilakukan secara partisipatif menemukan empat model pencurian upah yang dilakukan oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobongan.

- Pertama, manajemen melakukan praktik alpa kepada buruh di hari libur nasional Idul Fitri dan Natal, dengan disertai pemotongan upah dengan melalui surat memo yang dibuat dengan kesepakatan oleh serikat pekerja KSPS tanpa melibatkan aspirasi buruh yang tidak berserikat.
- Kedua, para buruh dipaksa bekerja lembur, namun upah tidak dibayarkan selama rentang periode Januari 2022 – periode Agustus 2022.
- Ketiga, manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobongan tidak menerapkan metode penghitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia.
- Keempat, manajemen pabrik melakukan manipulasi pencatatan waktu kepulangan kerja pada bulan September 2022 sampai dengan Desember 2023 atau selama durasi empat bulan.

Pihak perusahaan menyebutkan ada miskomunikasi dan kekeliruan dalam sistem pencatatan jam lembur sehingga ada sebagian jam lembur yang tidak tercatat secara detail sehingga perusahaan melakukan pendataan ulang dan menyatakan akan membayar semua kekurangan

upah lembur. Total pembayaran upah lembur yang dibayarkan mencapai sekitar Rp650 juta untuk periode September 2022 hingga Januari 2023, yang dibayarkan pada Februari 2023

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker) Provinsi Jawa Tengah dan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) menindaklanjuti kasus ini dan menemukan adanya pelanggaran ketenagakerjaan terkait pengupahan. Pihak pemerintah juga mengimbau agar perusahaan memperbaiki sistemnya dan mengutamakan dialog sosial

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa PT SAI Apparel Industries di Grobongan terbukti melanggar hukum ketenagakerjaan karena tidak membayarkan upah lembur karyawan.

B. Saran

Bagi Perusahaan

- Pastikan perhitungan upah lembur sesuai undang-undang: Perusahaan harus memiliki sistem perhitungan upah lembur yang akurat dan transparan untuk memastikan karyawan menerima haknya secara penuh.
- Terapkan sistem pelaporan yang jelas: Perusahaan harus membuat sistem pelaporan yang jelas dan akurat untuk setiap jam kerja lembur, serta memastikan setiap jam lembur yang dilakukan telah disetujui oleh pekerja yang bersangkutan.
- Patuhi batas waktu kerja lembur: Perusahaan harus memastikan tidak ada karyawan yang bekerja lembur lebih dari batas yang ditentukan oleh undang-undang, yaitu 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu.
- Sediakan informasi yang jelas kepada karyawan: Karyawan harus diberikan informasi yang jelas mengenai prosedur kerja lembur, perhitungan upah lembur, dan hak-hak mereka. Hal ini akan membantu menghindari kesalahpahaman dan memupuk hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan.
- Lakukan evaluasi berkala: Perusahaan dapat mengevaluasi sistem kerja lembur secara berkala untuk memastikan semua aturan dan prosedur telah dijalankan dengan benar dan adil.

Bagi Pekerja/Karyawan

- Pelajari dan pahami peraturan: Karyawan harus mempelajari dan memahami peraturan terkait upah lembur yang berlaku. Hal ini akan membantu karyawan dalam menjaga hak-hak mereka.

- Catat jam lembur secara akurat: Karyawan harus mencatat jam lembur mereka secara akurat, terutama saat bekerja di hari libur.
- Laporkan pelanggaran jika terjadi: Jika terjadi pelanggaran, karyawan dapat melaporkannya ke perusahaan. Jika perusahaan tidak merespons, karyawan dapat melaporkan masalah ini ke Dinas Ketenagakerjaan setempat.

DAFTAR PUSTAKA

Ade, Novia. Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pekerja/buruh Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di CV. asia Nusa Telekomindo. Diss. Universitas Islam Riau, 2020, hal. 6

Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, asas-asas Hukum Perburuhan (Jakarta: Rajawali Press, 2014) hlm. 55

Annisa, A. Nurqalbi. Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Yang Diterapkan Di Pt Prima alam Gemilang Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Diss. Universitas Hasanuddin, 2023, hal. 3

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta:Sinar Grafika,2009),hlm.10

Hadi, Mohammad. Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Mensyaratkan Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja. Diss. Universitas Islam Malang, 2023, hal. 5

Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, cet. ke 13, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm.9.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka), hlm.595.

Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari Undang-Undang* (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2005), hlm.53.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*,(Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,2014),hlm.66

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi investor di Indonesia*,(Surakarta: Universitas Sebelas Maret),hlm.20

Nrayanan, I. Made Chossy, and I. Wayan Novy Purwanto. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL 2.4 (2023): hal. 34

Farhana. 2010. "Aspek Hukum Perdagangan Orang di Indonesia", Sinar Grafika, Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki, 2011, "Penelitian Hukum", Prenada Media Grup, Jakarta, hal. 93.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya:Bina Ilmu,1990),hlm.14.

Satjipto Raharjo, Penyelenggara Keadilan Dalam Masyarakat yang sedang berubah.Jurnal Masalah Hukum, hlm.74

Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005),hlm.17.

Soerjono Soekanto, 1986, "Pengantar Penelitian Hukum", UI-Press, Jakarta, hal. 10.

Thor B. Sinaga, *Pengaturan Hukum Sistem Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Penerapannya Di Provinsi Sulawesi Utara*. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, hlm.20.

Zaeni Ashadie , Aspek-Aspek Jaminan sosial Tenaga Kerja ,PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008

Sumber-sumber Lain:
 PP Nomor 35 Tahun 2021
 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja Lembur (Kepmenaker 102/2004)
 Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua (Jakarta: Balai Pustaka, 2012),hlm.595.
 Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1