

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ATAS KETIDAKSESUAIAN UPAH LEMBUR
(STUDI KASUS K-THENGONO DESIGN STUDIO)**

NATHASYA SISWORO, ELFRIDA RATNAWATI*

Fakultas Hukum, Universitas Trisakti
nathasyasisw@gmail.com, *elfrida.r@trisakti.ac.id

Abstract: *The Constitution expressly provides protection for workers to obtain fair compensation and treatment in an employment relationship. This provision is also further regulated in Article 88 of the Manpower Law. But in fact, there are many violations in the payment of wages for workers, including in terms of overtime pay. This happened to workers at K-Thengono Design Studio due to the discrepancy between the calculation of overtime wages made by the company and the provisions stipulated in the applicable Law (UU) and implementing regulations. On this basis, the author conducts this research with the aim of reviewing legal protection for workers who experience discrepancies in overtime wages. This research is focused on the formulation of problems related to how legal protection can be taken by workers if they receive overtime wages that are not in accordance with applicable laws and regulations, with the methodology used is normative juridical with descriptive analysis and doctrinal research. The result of this research is that K-Thengono Design Studio has violated the provisions of labor law regarding the provision of inappropriate overtime pay. In addition, there has also been a violation of the agreement due to not hiring according to the duties and functions in the agreement. With this basis, workers can take legal action by reporting to the labor office. If then the settlement cannot be done through mediation, the worker can take legal action by reporting to the labor office.*

Keywords: *Legal Protection, Wages, Workers.*

Abstrak: Konstitusi secara tegas memberikan perlindungan bagi pekerja agar memperoleh imbalan dan perlakuan adil dalam suatu hubungan kerja. Ketentuan ini juga diatur lebih lanjut dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun pada faktanya, terdapat banyak pelanggaran dalam pemberian upah bagi pekerja, termasuk dalam hal upah lembur. Hal ini terjadi pada pekerja pada K-Thengono Design Studio akibat adanya ketidaksesuaian antara perhitungan upah lembur yang dilakukan oleh perusahaan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang (UU) dan peraturan pelaksanaan yang berlaku. Atas dasar tersebut, penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk meninjau perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami ketidaksesuaian pemberian upah lembur. Penelitian ini difokuskan pada rumusan masalah terkait bagaimana perlindungan hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila menerima upah lembur yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan metodologi yang digunakan ialah yuridis normatif dengan analisis deskriptif dan *doctrinal research*. Hasil dari penelitian ini ialah K-Thengono Design Studio telah melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan terkait pemberian upah lembur yang tidak sesuai. Selain itu juga telah terjadi pelanggaran perjanjian akibat tidak mempekerjakan sesuai tupoksi dalam perjanjian. Dengan landasan tersebut, pekerja dapat menempuh upaya hukum dengan melapor ke dinas ketenagakerjaan. Apabila kemudian penyelesaian tidak dapat dilakukan melalui mediasi, maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Upah, Pekerja.

A.Pendahuluan

Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Amanat dalam konstitusi tersebut sangat penting untuk diimplementasikan dalam setiap praktek hubungan kerja, sebab tidak dapat dipungkiri bahwa struktur sosiologis dalam masyarakat membangun paradigma bahwa kedudukan pengusaha lebih tinggi daripada pekerja itu sendiri. Oleh sebab itu, diperlukan suatu bentuk perjanjian kerja sebagai bentuk perikatan yang menjamin terpenuhinya hak dan

kewajiban para pihak secara berimbang, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Perjanjian yang terbentuk antara pemberi kerja dan pekerja/buruh, salah satunya juga mengatur terkait adanya ketentuan terkait upah. Upah merupakan bagian dari bentuk penghargaan yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah. Secara lebih komprehensif, Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, mendefinisikan upah sebagai “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 atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai langkah mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, termasuk adanya eksistensi upah lembur. Upah lembur ialah upah yang diberikan kepada pekerja yang telah bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Waktu kerja normal ialah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja yakni 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Perhitungan upah kerja lembur yang akan diberikan berdasarkan pada upah bulanan dan cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Apabila pengusaha memberikan upah kerja lembur yang lebih menguntungkan atau mensejahterakan pekerja maka perhitungan dengan besarnya upah bulanan tidak digunakan.

Namun, di tengah kerangka normatif yang dibangun oleh pemerintah, dalam implementasinya pemberian upah lembur kerap kali tidak memenuhi kriteria sebagaimana batas minimum yang ditentukan oleh undang-undang. Hal ini terjadi salah satunya pada pekerja K-Thengono Design Studio yang mana terjadi ketidaksesuaian antara perhitungan upah lembur yang dilakukan oleh perusahaan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang (UU) dan peraturan pelaksanaan yang berlaku. Hal ini menyebabkan pekerja menolak untuk melakukan lembur, meskipun mereka diberikan pekerjaan yang melebihi jobdesk yang seharusnya. Ketidaksesuaian ini memiliki dampak negatif terhadap hubungan antara perusahaan dan pekerja. Pekerja merasa bahwa upah lembur yang mereka terima tidak adil, mengingat beban kerja yang diberikan kepada mereka. Selain itu, pekerja juga merasa tidak dihargai dan diabaikan oleh perusahaan karena perusahaan tidak memperhatikan hak-hak mereka sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.

Dalam situasi ini, perlindungan pekerja menjadi penting karena bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan dilindungi. Peraturan ketenagakerjaan, termasuk ketentuan tentang upah lembur, telah ditetapkan untuk melindungi kepentingan pekerja dan menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja. Namun, dengan adanya ketidaksesuaian antara perhitungan upah lembur perusahaan dengan ketentuan yang berlaku, diperlukan analisis hukum untuk mengevaluasi pelanggaran yang terjadi dan mencari solusi yang sesuai. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah lembur yang adil sesuai dengan kontribusi dan beban kerja yang mereka lakukan. Dengan latar belakang tersebut, penulis akan menganalisis terkait ketentuan upah lembur yang berpedoman pada ketentuan yang berlaku, serta akan dibahas pula dalam tataran konseptual terkait pengupahan dalam hubungan kerja. Analisis hukum ini nantinya akan mengaitkan dengan

adanya perlindungan pekerja yang diperlukan untuk mengidentifikasi pelanggaran yang terjadi, mengkaji ketentuan yang berlaku, dan menentukan langkah-langkah yang dapat diambil untuk memperbaiki ketidaksesuaian pemberian upah lembur dan memastikan perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks hubungan kerja di K-Thengono Design Studio.

B. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang dapat digunakan dalam analisis hukum perlindungan pekerja terkait pemberian upah lembur di K-Thengono Design Studio adalah metode penelitian yuridis dan normatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Dengan bahan yang digunakan berasal dari bahan-bahan hukum primer. Penelitian ini secara khusus mengaitkan hukum sebagai upaya untuk menjadi landasan-landasan dalam pelaksanaan berbagai bidang kehidupan masyarakat yang dapat mengatur ketertiban dan keadilan. Tipe penelitian yang digunakan adalah *doctrinal research*. Menurut Terry Hutchinson yang dikutip oleh Peter Mahmud Marzuki, mendefinisikan bahwa *doctrinal research* adalah sebagai berikut: *doctrinal research* adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi pembangunan masa depan⁷. Dalam menulis penelitian ini, penulis menggunakan 2(dua) sumber bahan hukum yaitu bahan hukum primer terdiri dari Peraturan Perundang-Undangan, catatan resmi, dan putusan-putusan hakim. Selain itu ada pula bahan hukum sekunder yang digunakan untuk membantu menyusun penelitian hukum ini bersumber dari buku-buku hukum, jurnal-jurnal hukum baik online maupun non-online, artikel-artikel dan pendapat pakar baik di media elektronik maupun media cetak yang terkait dengan penelitian hukum ini. Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang telah terkumpul diklasifikasikan dengan sistematis, dikaji dan dipaparkan untuk kemudian selanjutnya dianalisis melalui kajian studi pustaka sesuai dengan kerangka yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam konteks ini, peneliti akan melakukan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yang terkait dengan pemberian upah lembur. Metode ini akan melibatkan studi pustaka dan analisis dokumen hukum untuk memahami aspek hukum yang terkait dengan kasus yang sedang diteliti. Selain itu, peneliti juga dapat melibatkan studi kasus atau analisis putusan yang relevan. Selain itu, peneliti akan menganalisis norma-norma yang terkait dengan perlindungan pekerja dan pemberian upah lembur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Peneliti akan melakukan analisis terhadap norma-norma tersebut dan menghubungkannya dengan kasus konkret yang terjadi di K-Thengono Design Studio. Metode ini melibatkan studi pustaka, analisis normatif, dan interpretasi hukum. Dengan menggunakan kedua metode ini, penelitian akan dapat menggali informasi hukum yang relevan dan melakukan analisis mendalam terkait ketidaksesuaian pemberian upah lembur di K-Thengono Design Studio. Metode penelitian yuridis akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek hukum yang terkait, sedangkan metode penelitian normatif akan membantu dalam menganalisis norma-norma yang berlaku dalam konteks perlindungan pekerja.

C. Hasil dan Pembahasan

Secara konseptual, hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan yang sama kepada setiap subyek hukum, sebagai pelaku perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Namun dalam prakteknya, praktek masih banyak dijumpai adanya pelanggaran hak pekerja, baik yang melanggar perjanjian kerja, maupun secara spesifik melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Termasuk sebagaimana terjadi pada kasus K-Thengono Design Studio. Dalam kasus ini diketahui bahwa penghitungan upah lembur tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, bahkan terdapat uang lembur yang tidak dibayarkan oleh pelaku usaha. Dengan demikian hal ini jelas menyimpangi ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang secara tegas mewajibkan pembayaran upah lembur bagi pekerja apabila bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Dalam pembahasan ini, maka penulis pertamanya akan menganalisis berdasarkan Teori Sistem Hukum yang dikembangkan oleh Lawrence

M Friedman. Pertama, berkaitan dengan struktur hukum. Dalam teori Lawrence M. Friedman hal ini disebut sebagai sistem struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik. Struktur adalah pola yang menunjukkan tentang bagaimana hukum dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Struktur ini menunjukkan bagaimana pengadilan, pembuat hukum dan badan serta proses hukum itu berjalan dan dijalankan. Di Indonesia misalnya jika berbicara tentang struktur sistem hukum Indonesia, maka termasuk di dalamnya struktur institusi-institusi penegakan hukum seperti kepolisian, kejaksaan dan pengadilan. Dengan demikian, pada pokoknya struktur hukum berkaitan dengan institusi penegak hukum di dalam suatu negara, sehingga adanya ketentuan peraturan perundang-undangan dapat ditegakkan secara proporsional karena adanya institusi penegak hukum sebagai eksekutor.

Jika dikaitkan dengan kasus pelanggaran pembayaran upah lembur, maka secara institusional hal ini dapat dilaporkan kepada dinas ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial. Dalam konteks ini, penegakan hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang kehilangan hak atas waktu istirahat dan upah lembur adalah dapat melakukan perundingan bipartit, mediasi dan/atau gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Perundingan bipartit merupakan perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih dalam upaya penyelesaian hubungan industrial. Apabila dalam perundingan telah mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mengikat para pihak di dalamnya serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama kemudian wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di wilayah dilaksanakannya perjanjian bersama. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama terdaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Kemudian ada pula mekanisme mediasi hubungan industrial merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral, dapat dilakukan apabila dalam tahap bipartit dan mediasi tidak ditemukan suatu kesepakatan antara para pihak maka pengadilan hubungan industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus perselisihan hak pada tingkat pertama, mengenai perselisihan kepentingan pada tingkat pertama perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat pertama dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dengan demikian dengan adanya keterlibatan institusi sebagaimana dipaparkan di atas, dapat dipahami bahwa dalam struktur hukum terkait pelanggaran pembayaran upah lembur, diperlukan komitmen dari dinas ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memberikan penegakan dan perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku apabila terjadi sengketa antara pengusaha dan pekerja, termasuk dalam hal pelanggaran pembayaran upah lembur.

Kedua, berkaitan dengan substansi hukum. Substansi hukum merupakan keseluruhan asas-hukum, norma hukum dan aturan hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam konteks pengupahan, maka substansi hukum yang dibuat dapat merujuk pada ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta perubahan dan peraturan turunannya. Pada tahun 2020 melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pemerintah melakukan perubahan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan termasuk di dalamnya perubahan terhadap aturan tentang ketenagakerjaan. Serta perubahan terhadap aturan-aturan pelaksana dari beberapa peraturan perundang-undangan tersebut, termasuk juga aturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan. Salah satu aturan pelaksana UU Ketenagakerjaan yang diubah yaitu Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.Kep/102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Setelah berlakunya UU Ciptaker aturan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diubah kedalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ini, diharapkan hak-hak pekerja dan hal-hal lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dapat dijamin dan menjadi bukti bahwa negara

secara khusus memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pemenuhan haknya. Ketentuan yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan sepanjang tidak dihapus dan sepanjang tidak diatur ulang di dalam UU Ciptaker, maka ketentuannya tetap berlaku.

Dalam kondisi tertentu terkadang perusahaan mempekerjakan pekerjanya melebihi waktu kerja normal, hal ini biasanya terjadi karena ada permintaan pasar yang meningkat atau mengejar target produksi yang belum tercapai. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang akan mempekerjakan pekerjanya yang melebihi batas waktu kerja diatur dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu: a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Berdasarkan Pasal 78 ayat (2), pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Dalam Pasal 1 Angka 7 PP 35 Tahun 2021 telah dijelaskan bahwa: “waktu kerja lembur yaitu waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah” Kemudian di dalam Pasal 27 ayat (1) PP 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa, “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), wajib membayar upah kerja lembur.

Berdasarkan ketentuan perundang-undangan dapat dilihat bahwa negara secara khusus telah memberikan perlindungan terhadap pekerja untuk mendapatkan upah tambahan ketika waktu kerja melebihi waktu yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, perusahaan diwajibkan oleh undang-undang untuk membayar upah kerja lembur kepada pekerja. Upah kerja lembur adalah upah yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha yang melebihi jam dan hari kerja yang disepakati atau menyelesaikan pekerjaan pada hari istirahat mingguan atau hari-hari penting atas permintaan pengusaha, sebagai imbalan bagi pekerja. Eksistensi dari regulasi tersebut secara pasti menunjukkan peran negara dalam melindungi hak pekerja atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

Ketiga, berkaitan dengan budaya hukum. Budaya hukum masyarakat merupakan pemikiran manusia dalam usahanya mengatur kehidupannya, yang dikenal budaya hukum masyarakat tertulis, tidak tertulis dan kombinatif. Tidak dapat dipungkiri bahwa Konsep hukum merupakan formulasi kebijakan hukum yang ditentukan oleh suatu masyarakat hukum, yang berisi tentang budaya hukum masyarakat yang dianutnya (tertulis, tidak tertulis dan kombinatif), berisi formulasi formula hukum (konsepsi filosofis) yang dianutnya dan mengenai proses pembentukan, penerapan, pengembangan dan pembangunan hukum yang hendak dilaksanakan. Budaya hukum masyarakat juga dapat diberikan batasan yang sama dengan kesadaran hukum. Namun kesadaran hukum berbeda dengan perasaan hukum. Perasaan hukum merupakan produk penilaian masyarakat secara spontan yang tentu saja bersifat subjektif, sedangkan kesadaran hukum lebih merupakan hasil pemikiran, penalaran, dan argumentasi yang dibuat oleh para ahli, khususnya ahli hukum. Kesadaran hukum adalah abstraksi (para ahli) mengenai perasaan hukum dari para subjek hukum. Dalam konteks pembicaraan tentang sistem hukum, tentu saja yang dimaksud dengan budaya hukum masyarakat ini adalah kesadaran hukum dari subjek-subjek hukum suatu komunitas secara keseluruhan.

Dalam konseptual budaya hukum, jika dikaitkan dengan upah kerja, maka dapat dipahami bahwa pengusaha dan pekerja harus sama –sama menyadari akan hak dan kewajiban masing-masing dalam hubungan kerja. Hal ini berkaitan pula dengan bagaimana suatu hubungan kerja dapat terlaksana sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja dan tidak menyimpangi ketentuan hukum yang berlaku. Namun pada faktanya, struktur sosiologis dalam masyarakat membangun paradigma bahwa kedudukan pengusaha lebih tinggi daripada pekerja itu sendiri. Kondisi inilah yang kemudian menimbulkan kerentanan pelanggaran dari pengusaha untuk memberikan hak bagi para pekerja sebagaimana seharusnya. Di lain sisi pekerja tidak memiliki pilihan lain akibat adanya tuntutan kebutuhan dan faktor sosial

ekonomi dari pekerja itu sendiri. Penyimpangan seperti demikianlah yang kemudian menjadi suatu budaya hukum dan pembiasaan akan terlanggarnya ketentuan hukum yang berlaku termasuk dalam konteks pengupahan. Padahal terdapat suatu postulat sederhana yang menyatakan *Ubi Societas Ibi Ius*, di mana ada masyarakat di situ ada hukum, itulah ungkapan yang selalu didengar apabila berbicara masalah hukum. Hukum dengan demikian merupakan referensi untuk berperilaku bagi setiap orang baik sebagai individu maupun sebagai bangsa dan hukum dibuat dari dan bagi masyarakat itu sendiri.

Pembahasan selanjutnya ialah melalui perspektif teori pembangunan hukum ekonomi yang dikemukakan oleh J.D. Nyhart. Dalam hal ini terdapat 5 (lima) konsep hukum yang dapat mendukung pembangunan kehidupan ekonomi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Penyeimbang. Sistem hukum menjadi kekuatan yang dapat memberikan keseimbangan diantara nilai-nilai yang bertentangan di dalam masyarakat. Sistem hukum memberikan kesadaran akan keseimbangan dalam usaha-usaha negara melakukan pembangunan ekonomi. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, struktur sosiologis menempatkan kedudukan pekerja lebih rendah daripada pelaku usaha. Dalam konteks ini, hukum yang dibuat melalui undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya bertujuan untuk menyetarakan ketimpangan yang terbentuk dalam hubungan kerja.
2. Prediktabilitas. Hukum mempunyai kemampuan untuk memberikan gambaran pasti di masa depan tentang keadaan atau hubungan-hubungan yang dilakukan pada masa sekarang. Dengan kata lain, hukum berupaya untuk menciptakan keteraturan di kemudian hari. Termasuk dalam hal pengupahan, dengan adanya regulasi dan sanksi, diharapkan pelaku usaha dan pekerja sama-sama memperoleh keadilan dalam suatu hubungan kerja sehingga tidak ada satupun pihak yang dirugikan.
3. Kodifikasi tujuan yang ingin dicapai. Ketentuan dalam perundang-undangan hendaknya dilihat sebagai suatu kodifikasi tujuan serta maksud yang diinginkan oleh suatu negara. Di dalam peraturan perundang-undangan tersebut diharapkan bahwa telah diatur dan dapat ditemukan apa saja tujuan-tujuan sehingga mendukung adanya pembangunan ekonomi yang diinginkan. Dengan terpenuhinya hak pengusaha dan pekerja secara berimbang tanpa disertai perselisihan, maka dapat menunjang terlaksananya pembangunan ekonomi secara terstruktur dan holistik. Inilah yang juga secara tidak langsung dapat menunjang pembangunan perekonomian bangsa.
4. Akomodasi. Sistem hukum harus dapat mengatur hubungan antara individu maupun kelompok baik secara material maupun formal untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru akibat dari pembangunan ekonomi yang menimbulkan adanya perubahan-perubahan sosial ekonomi di tengah-tengah masyarakat. Dalam hal ini sistem hukum memberikan pegangan kepastian melalui perumusan-perumusan yang jelas untuk mempertahankan keadilan bagi setiap masyarakat.
5. Kemampuan Prosedural. Hal-hal dalam bidang hukum acara diharapkan dapat merealisasikan hukum material dengan baik. Bukan hanya ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, melainkan juga seluruh prosedur penyelesaian yang disetujui para pihak yang bersengketa seperti arbitrase, konsiliasi, dan sebagainya, dapat bekerja dengan efisien agar pembangunan ekonomi dapat mencapai tingkatannya yang maksimum. Dengan demikian, dalam konteks pengupahan, ketika terdapat hal yang tidak sejalan dengan substansi undang-undang, maka secara hukum institusi yang berwenang harus secara penuh menjamin penegakan hukum atas permasalahan tersebut.

Melalui permasalahan di atas dapat ditarik benang merah atas permasalahan pembayaran upah sebagaimana telah dianalisis, yang meliputi:

1. Peraturan Perundang-Undang yang Mengatur Upah Lembur: Dalam analisis ini, perlu dilakukan kajian terhadap penegakan peraturan perundang-undangan yang mengatur upah lembur, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Sebab secara substansial telah diatur normatif secara tepat, akan tetapi dalam tataran

implementasi perlu dilakukan evaluasi dengan melibatkan pemerintah dan institusi penegak hukum yang relevan. Hal ini meliputi perhitungan upah lembur harus sesuai dengan ketentuan yang ada, termasuk besaran upah lembur, batasan waktu lembur, dan pembayaran upah lembur kepada pekerja.

2. Kesesuaian Perhitungan Upah Lembur dengan UU dan Peraturan Pelaksanaan: Dalam analisis hukum, perlu dilakukan perbandingan antara perhitungan upah lembur yang diberlakukan di K-Thengono Design Studio dengan ketentuan yang diatur dalam UU dan peraturan pelaksanaan. Jika terdapat ketidaksesuaian antara keduanya, hal ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap perlindungan pekerja terkait pemberian upah lembur. Dengan kata lain, diperlukan keterlibatan institusi berwenang seperti dinas ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial.
3. Penolakan Pekerja untuk Melakukan Lembur: Apabila pekerja menolak untuk melakukan lembur, hal ini dapat menjadi indikasi bahwa ada ketidakpuasan terkait pemberian upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pekerja berhak mendapatkan upah lembur yang adil sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan penolakan mereka dapat menjadi tanda adanya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.
4. Pekerjaan yang Melebihi Jobdesk: Selain perhitungan upah lembur yang tidak sesuai, penting juga untuk menganalisis situasi di mana pekerjaan yang diberikan melebihi jobdesk atau tanggung jawab pekerja. Jika pekerjaan yang diberikan melampaui tugas yang seharusnya dilakukan oleh pekerja, hal ini dapat menimbulkan beban kerja yang berlebihan dan dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

D. Penutup

Berdasarkan analisis hukum perlindungan pekerja terkait ketidaksesuaian pemberian upah lembur di K-Thengono Design Studio, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan: Perhitungan upah lembur yang tidak sesuai dengan UU dan peraturan pelaksanaan menunjukkan adanya pelanggaran terhadap perlindungan pekerja. Pemberian upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat merugikan pekerja dan melanggar hak-hak mereka. Penolakan pekerja untuk lembur: Penolakan pekerja untuk melakukan lembur merupakan respons yang wajar ketika mereka merasa bahwa upah lembur yang ditawarkan tidak adil. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kebijakan pemberian upah lembur di K-Thengono Design Studio. Beban kerja yang berlebihan: Adanya pekerjaan yang melebihi jobdesk atau tanggung jawab pekerja menunjukkan bahwa K-Thengono Design Studio mungkin tidak memperhatikan secara memadai pembagian tugas dan tanggung jawab pekerja. Hal ini dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan dan dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Perlunya tindakan perbaikan: Kesimpulan yang dapat diambil adalah adanya kebutuhan akan tindakan perbaikan dan pemenuhan hak-hak pekerja yang sesuai dengan ketentuan hukum. K-Thengono Design Studio perlu memperbaiki perhitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerja. Dalam kesimpulan ini, penting bagi K-Thengono Design Studio untuk melakukan perbaikan dalam kebijakan pemberian upah lembur dan penyelesaian terkait beban kerja yang melebihi jobdesk. Upaya perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja harus menjadi prioritas dalam menjalankan kegiatan usaha perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ali Z, *Metode Penelitian Hukum* (Jakat Media Publishing 2009)
- Atmadja DG, 'Asas-Asas Hukum Dalam Sistem Hukum' (2018) 12 Kertha Wicaksana 145
<<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/kertawicaksana/article/view/721>>
- Budijanto OW, 'Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM' (2017) 17 Jurnal Penelitian Hukum De Jure 395
- Darmika I, 'Budaya Hukum (Legal Culture) Dan Pengaruhnya' (2016) Vol. 2 No. Jurnal Hukum tô-râ 429 <<http://ejournal.uki.ac.id/index.php/tora/article/view/1114/941>>

- Faridha Ath Thooriq, 'Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)' [2023] Gema Keadilan 1
- Harjono DK and Betlehn A, *Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi* (2021)
- Kesuma INJ, 'Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial' (2018) Vol 8 No 1 Jurnal advokasi 59
- Kurniati YAJ, 'Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon Di Kab. Sekadau' 1
- Lutfi A, 'Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif' (2017) 4 Jurnal Yuridis 148
- Nyoman Jaya Kesuma dan Wayan Agus Vijayantera, 'Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial' (2020) 2 Jurnal Hukum Saraswati 70 <[file:///C:/Users/my notebook/Downloads/I+Nyoman+Jaya+Kesuma.pdf](file:///C:/Users/my%20notebook/Downloads/I+Nyoman+Jaya+Kesuma.pdf)>
- Pahlevi F, 'Pemberantasan Korupsi Di Indonesia Perspektif Legal System Lawrence M. Freidmen' (2022) 1 El-Dusturie 29
- Ramaputra NA, Budiarta INP and Seputra IPG, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Melebihi Batas Waktu Kerja Di PT. Adi Putra Denpasar' (2020) 2 Jurnal Analogi Hukum 240
- Sirait AS, 'Implikasi Pelaksanaan Surat Edaran Mahkamah Agung (Sema) Nomor 3 Tahun 2014 Terhadap Eksistensi Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1974' (2018) 04 FITRAH Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman 113
- Suwadji YT, 'Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit' (2019) 14 Jurnal Ketenagakerjaan 1907 <<https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/57/31>>
- Taufiq Yulianto, 'Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur' (2015) 11 jurnal Orbith 118 <<https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/336>>
- Umami R, Jafar MUA and Zitri I, 'Fungsi Hukum Sebagai Bagian Dari Penguatan Ekonomi Di Indonesia' (2022) 8 Jurnal Ilmiah Mandala Education 1004