

**Penyelesaian Pelanggaran Hak Upah Lembur Karyawan  
(Studi Kasus PT. SAI Indonesia)**

**Monica Tania Jayanata<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup> Jurusan Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta

\*Author Correspondence. Email : [monica.205230090@stu.untar.ac.id](mailto:monica.205230090@stu.untar.ac.id)

<i>Informasi Artikel</i>	<i>Abstract</i>
<p><b>Kata Kunci:</b> Pelanggaran Hak; Upah Lembur; Hubungan Industrial; Ketenagakerjaan</p>	<p>Pelanggaran hak upah lembur di PT. SAI Apparel Industries menjadi perhatian serius di Indonesia. Kasus ini mengungkap bagaimana perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur pakaian tidak memenuhi kewajiban hukum yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Melalui pendekatan yuridis empiris, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pelanggaran yang terjadi dan dampaknya terhadap hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan. Penelitian ini juga menganalisis dampak hukum dan sosial dari pelanggaran tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap ketentuan hak upah lembur tidak hanya merugikan karyawan secara finansial, tetapi juga menciptakan ketegangan dalam hubungan antara manajemen dan pekerja. Pemberian upah lembur yang tidak tepat berdampak pada motivasi dan produktivitas karyawan, serta menciptakan atmosfer kerja yang negatif. Temuan ini menunjukkan pentingnya kepatuhan terhadap ketentuan hukum untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemangku kebijakan dalam meningkatkan perlindungan hak-hak buruh dan memperbaiki praktik ketenagakerjaan di Indonesia.</p>
<i>Article Info</i>	<i>Abstract</i>
<p><b>Keywords:</b> Rights Violation; Overtime Pay; Industrial Relations; Labor Law</p>	<p><i>The violation of overtime pay rights at PT. SAI Apparel Industries has become a serious concern in Indonesia. This case reveals how a company operating in the garment manufacturing sector fails to fulfill its legal obligations as stipulated in the Labor Law. Using an empirical legal research, this study aims to identify the violations that occurred and their impact on the industrial relations between the company and its employees. The research also analyzes the legal and social consequences of such violations. The results indicate that non-compliance with overtime pay provisions not only financially harms employees but also creates tensions in the relationship between management and workers. Improper payment of overtime affects employee motivation and productivity, as well as creating a negative work atmosphere. These findings emphasize the importance of adhering to legal provisions to foster a fair and harmonious work environment. This study is expected to serve as a reference for policymakers in enhancing labor rights protection and improving labor practices in Indonesia.</i></p>

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, permasalahan upah lembur sering kali menjadi isu yang krusial bagi para pekerja. Ketidakjelasan dalam pembayaran upah lembur dapat berdampak pada kesejahteraan pekerja, yang seharusnya dilindungi oleh undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang ada. Salah satu kasus yang menjadi sorotan adalah pelanggaran hak upah lembur karyawan di PT. SAI Apparel Industries, sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Grobogan, Jawa Tengah. Kasus ini tidak hanya mencerminkan masalah di tingkat perusahaan, tetapi juga mengungkapkan kelemahan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. PT. SAI Apparel Industries, yang didirikan pada tahun 1998, merupakan salah satu perusahaan besar di sektor manufaktur pakaian jadi. Dengan lebih dari 10.000 karyawan dan produksi jutaan produk setiap bulan, perusahaan ini telah mencatatkan omset penjualan yang signifikan. Namun, di balik kesuksesan tersebut, terdapat permasalahan terkait dengan hak-hak pekerja, khususnya dalam hal pembayaran upah lembur. Sebuah video yang viral di media sosial pada awal tahun 2023 memperlihatkan perdebatan antara seorang pekerja dan atasannya terkait dengan lembur yang tidak dibayar, yang kemudian memicu perhatian publik dan pemerintah (Delzanty et al., 2024).

Kasus ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, khususnya dalam hal lembur, yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Lembur. Berdasarkan peraturan tersebut, perusahaan diwajibkan membayar upah lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan, dengan tarif yang lebih tinggi dari upah normal. Namun, kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut, termasuk PT. SAI Apparel Industries. Pelanggaran ini tidak hanya merugikan pekerja secara finansial, tetapi juga menimbulkan ketidakpuasan dan masalah sosial di lingkungan kerja. Upah lembur yang tidak dibayar secara adil dapat mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada operasional perusahaan. Selain itu, pelanggaran hak upah lembur juga merupakan bentuk ketidakpatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi kesejahteraan dan hak-hak pekerja. Dalam konteks yang lebih luas, hal ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara kekuatan perusahaan dan hak-hak pekerja, yang sering kali terabaikan.

Kasus PT. SAI Apparel Industries bukanlah kasus pertama yang menunjukkan pelanggaran hak upah lembur di Indonesia. Berdasarkan laporan dari Kementerian

Ketenagakerjaan, masih banyak perusahaan di Indonesia yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan terkait upah lembur. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pengawasan dari pihak yang berwenang, lemahnya penegakan hukum, serta ketidakpahaman perusahaan dan karyawan tentang hak-hak yang diatur oleh undang-undang. Di sisi lain, pekerja sering kali enggan untuk melaporkan pelanggaran hak mereka karena takut akan kehilangan pekerjaan atau mendapatkan perlakuan diskriminatif dari perusahaan. Dalam kasus PT. SAI Apparel Industries, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan Jawa Tengah telah melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil pemeriksaan, ditemukan bahwa perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan mengenai upah lembur, dan diperintahkan untuk segera membayar hak-hak lembur para karyawan. Namun, permasalahan ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan hukum di Indonesia. Mengapa pelanggaran seperti ini bisa terjadi pada perusahaan besar yang seharusnya memahami dan mematuhi peraturan ketenagakerjaan? Bagaimana mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah, dan apa sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja?

Dalam konteks ini, perlu dilakukan tinjauan yuridis terhadap pelanggaran hak upah lembur di PT. SAI Apparel Industries untuk memahami lebih dalam permasalahan yang terjadi serta mencari solusi agar kejadian serupa tidak terulang di masa mendatang. Tinjauan yuridis ini akan melihat bagaimana undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang ada diimplementasikan dalam praktik, serta mengevaluasi peran pemerintah dalam mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, tinjauan ini juga akan membahas hak-hak pekerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, serta bagaimana perusahaan seharusnya mematuhi ketentuan tersebut.

Pelanggaran hak upah lembur juga memiliki dimensi sosial yang penting. Dalam kondisi ekonomi yang tidak menentu, upah lembur menjadi sumber penghasilan tambahan yang sangat penting bagi para pekerja. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap hak upah lembur tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga berdampak pada keluarga mereka yang bergantung pada penghasilan tersebut. Ketidakadilan dalam pembayaran upah lembur juga dapat memicu ketidakpuasan sosial dan mempengaruhi stabilitas di lingkungan kerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat merusak hubungan antara pekerja dan perusahaan, serta menurunkan reputasi perusahaan di mata publik.

Lebih lanjut, dalam era globalisasi dan meningkatnya persaingan bisnis, perusahaan harus lebih sadar akan pentingnya menjaga kesejahteraan pekerja. Pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk hak upah lembur, bukan hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Pekerja yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih termotivasi dan produktif, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mematuhi peraturan ketenagakerjaan, serta memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi (Wibowo & Rasji, 2023).

Dari perspektif hukum, pelanggaran hak upah lembur juga dapat menimbulkan konsekuensi hukum yang serius bagi perusahaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dalam Pasal 39 disebutkan bahwa “upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh.” Selain itu, perusahaan juga dapat menghadapi tuntutan hukum dari pekerja yang merasa dirugikan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami risiko hukum yang mungkin timbul akibat pelanggaran hak-hak pekerja, serta mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan dipatuhi. Secara keseluruhan, pelanggaran hak upah lembur di PT. SAI Apparel Industries mengungkapkan adanya masalah serius dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kasus ini menunjukkan bahwa meskipun undang-undang dan peraturan telah ada, implementasinya di lapangan masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah yang lebih tegas dari pemerintah dalam mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan, serta upaya yang lebih proaktif dari perusahaan dalam mematuhi peraturan yang ada. Hanya dengan demikian, hak-hak pekerja dapat terlindungi, dan kesejahteraan mereka dapat terjamin. Tinjauan yuridis terhadap kasus ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai permasalahan yang ada serta memberikan rekomendasi bagi pemerintah dan perusahaan dalam meningkatkan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan. Selain itu, diharapkan tinjauan ini dapat menjadi bahan diskusi yang konstruktif bagi para pembuat kebijakan, akademisi, dan praktisi hukum dalam upaya meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja di Indonesia (Wulandari & Yulianis, 2023).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah pada penelitian ini terdiri dari bagaimana penyelesaian kasus pelanggaran hak upah lembur karyawan PT. SAI Apparel Industries? Dan Apa dampak hukum dan sosial dari

pelanggaran hak upah lembur di PT. SAI Apparel Industries terhadap hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Hubungan industrial merupakan hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada prinsip keseimbangan hak dan kewajiban guna menciptakan keadilan dalam dunia kerja. Salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja adalah pemenuhan hak normatif, termasuk upah lembur. Upah lembur merupakan kompensasi yang wajib diberikan kepada pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016. Ketentuan ini menegaskan bahwa pekerja berhak memperoleh tambahan upah dengan perhitungan tertentu sebagai bentuk perlindungan dari eksploitasi tenaga kerja.

Dalam perspektif hukum, perlindungan terhadap upah lembur merupakan bagian dari upaya mewujudkan keadilan dan kesejahteraan pekerja. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menegaskan kewajiban pengusaha untuk membayar upah, termasuk lembur, secara tepat waktu dan sesuai ketentuan. Pelanggaran terhadap hak ini dapat dikenakan sanksi administratif maupun pidana. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan teori perlindungan hukum dan teori keadilan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus dilindungi dari ketimpangan relasi kerja, sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelanggaran hak upah lembur masih sering terjadi di Indonesia. Pratama dan Wijayanti (2022) menyatakan bahwa lemahnya pengawasan dan rendahnya kepatuhan perusahaan menjadi faktor utama terjadinya pelanggaran. Afriani et al. (2023) menjelaskan bahwa penyelesaian sengketa upah lembur dapat dilakukan melalui mekanisme bipartit, tripartit, hingga pengadilan hubungan industrial. Sementara itu, Wahyudi dan Dewi (2023) menegaskan bahwa pelanggaran tersebut tidak hanya berdampak secara hukum, tetapi juga menimbulkan dampak sosial seperti menurunnya motivasi kerja dan meningkatnya konflik industrial. Dengan demikian, pemenuhan hak upah lembur menjadi aspek penting dalam menjaga keseimbangan hubungan kerja dan perlindungan tenaga kerja.

## **3. METODE**

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian hukum empiris. yaitu pendekatan yang mengkaji hukum sebagai gejala sosial yang hidup dalam masyarakat. Metode ini penting untuk memahami bagaimana norma hukum tentang hak upah lembur diterapkan dalam praktik, khususnya di PT. SAI Indonesia,

dan bagaimana pihak-pihak yang terlibat (karyawan, perusahaan, dan otoritas terkait) menyelesaikan konflik yang muncul. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis antropologis dengan jenis pendekatan sengketa. Adapun data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder, yaitu hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan, konsultasi, dan penelitian lapangan. Penelitian ini berfokus pada studi kepustakaan yang mencakup analisis hukum positif serta kaidah-kaidah hukum yang berlaku untuk memahami dan menjelaskan bagaimana hukum seharusnya berfungsi dalam kehidupan masyarakat. Metode ini sering digunakan untuk meneliti asas, konsep, dan prinsip-prinsip hukum yang berlaku dengan cara menguraikan aturan-aturan hukum yang sudah ada, baik di dalam undang-undang maupun dalam kebiasaan yang sudah diakui secara sah. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan dan penelitian lapangan (fact finding) dilakukan dengan menghimpun pendapat dan persepsi dari pekerja mengenai terjadinya pelanggaran hak upah lembur karyawan yang terjadi di PT SAI Apparel Industries.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1 Penyelesaian Kasus Pelanggaran Hak Upah Lembur Karyawan PT. SAI Apparel Industries**

Hak atas upah lembur merupakan bagian penting dalam perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, upah lembur wajib dibayarkan kepada pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal. Pasal 77 ayat (2) menyatakan “Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 Minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 Minggu; atau b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 Minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.” Jika pekerja diharuskan bekerja melebihi jam-jam tersebut, perusahaan wajib membayar upah lembur dengan tarif lebih tinggi dari upah reguler. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 mengatur secara lebih rinci tentang tata cara pemberian upah lembur. Dalam peraturan tersebut, dijelaskan bahwa pembayaran upah lembur dihitung berdasarkan waktu lembur, yaitu: 1,5 kali upah per jam untuk jam pertama lembur, dan 2 kali upah per jam untuk setiap jam lembur berikutnya. Selain itu, Permenaker ini juga menegaskan bahwa upah lembur harus dibayarkan jika karyawan bekerja di luar waktu kerja reguler, termasuk pada hari libur nasional. Ketentuan ini dirancang untuk melindungi pekerja dari eksploitasi waktu kerja yang berlebihan tanpa kompensasi yang memadai (Pratama & Wijayanti, 2022).

Kasus pelanggaran upah lembur di PT. SAI Apparel Industries, Grobogan,

menjadi sorotan publik setelah viralnya video di media sosial TikTok pada awal Februari 2023. Video tersebut memperlihatkan seorang pekerja yang sedang berdebat dengan atasannya tentang lembur yang tidak dibayar. Hal ini menimbulkan perhatian dari pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), yang segera melakukan pemeriksaan terhadap PT. SAI Apparel Industries. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Jawa Tengah dan Mediator Hubungan Industrial Disnaker Grobogan, ditemukan bahwa PT. SAI Apparel telah melanggar ketentuan hukum terkait pembayaran upah lembur. Perusahaan ini mempekerjakan ribuan karyawan, dan dalam investigasi tersebut, ditemukan bahwa 2.415 karyawan tidak menerima upah lembur selama sebulan dengan total pelanggaran sebesar Rp 350 juta. Pelanggaran ini menunjukkan bahwa PT. SAI Apparel Industries tidak mematuhi ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Permenaker No. 6 Tahun 2016 yang mengharuskan pembayaran upah lembur. Hal ini juga melanggar hak-hak karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang adil atas waktu kerja tambahan yang mereka lakukan. Pemerintah, melalui Disnakertrans Jawa Tengah, memerintahkan PT. SAI Apparel untuk segera membayar upah lembur yang tertunda tersebut.

Dalam konteks pelanggaran upah lembur, penting untuk membahas perubahan yang dibawa oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang lebih dikenal sebagai Omnibus Law. UU Cipta Kerja membawa sejumlah perubahan dalam ketentuan ketenagakerjaan, termasuk pengaturan terkait waktu kerja, kontrak kerja, pesangon, dan juga lembur. Pasal 81 UU Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk terkait jam kerja dan lembur. Meskipun UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih kepada perusahaan dalam mengatur jam kerja, terutama untuk industri tertentu yang memerlukan jam kerja yang tidak biasa, hak pekerja untuk mendapatkan upah lembur tetap dijamin. Perubahan yang diatur dalam UU Cipta Kerja lebih menitikberatkan pada fleksibilitas jam kerja, tetapi tidak menghilangkan kewajiban perusahaan untuk membayar upah lembur jika pekerja diharuskan bekerja melebihi jam kerja normal. Dalam kasus PT. SAI Apparel Industries, pelanggaran terjadi sebelum berlakunya UU Cipta Kerja, namun prinsip-prinsip dasar perlindungan hak pekerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja tetap relevan. UU Cipta Kerja tidak menghapuskan kewajiban perusahaan untuk membayar upah lembur sesuai ketentuan, dan dalam konteks ini, PT. SAI Apparel Industries tetap wajib membayar upah lembur yang belum dibayarkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Terkait dengan sanksi atas pelanggaran ketenagakerjaan, khususnya terkait pembayaran upah lembur, Pasal 88A UU No. 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa arena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh. Di sisi lain, UU Cipta Kerja juga memperkenalkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih efisien melalui peran Mediator Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk mempercepat proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, termasuk masalah upah lembur, sehingga pekerja dapat menerima hak-haknya tanpa harus menunggu proses hukum yang panjang.

Kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pembayaran upah lembur, sangat penting bagi kelangsungan operasional perusahaan dan hubungan baik dengan pekerja. Kasus PT. SAI Apparel Industries menunjukkan bahwa pelanggaran hak-hak pekerja tidak hanya dapat merusak reputasi perusahaan di mata publik, tetapi juga mengakibatkan intervensi dari pemerintah dan sanksi hukum. Perusahaan yang melanggar ketentuan upah lembur tidak hanya menghadapi risiko denda dan sanksi administratif, tetapi juga kehilangan kepercayaan dari pekerja. Ketidakpuasan pekerja dapat berdampak negatif pada produktivitas dan stabilitas perusahaan. Selain itu, perusahaan yang terlibat dalam pelanggaran hukum ketenagakerjaan juga berisiko kehilangan kepercayaan dari mitra bisnis dan investor, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pertumbuhan bisnis mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mematuhi semua ketentuan hukum ketenagakerjaan, termasuk hak upah lembur, demi menjaga hubungan yang harmonis dengan pekerja dan menjaga kelangsungan bisnis yang berkelanjutan. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia mereka memiliki pemahaman yang baik tentang peraturan ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan yang memadai kepada manajer dan supervisor agar kebijakan lembur dilaksanakan dengan benar (Ramadhani et al., 2023).

Salah satu pelajaran yang dapat diambil dari kasus PT. SAI Apparel Industries adalah pentingnya pengawasan yang lebih efektif dari pemerintah dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Pengawas Ketenagakerjaan perlu melakukan inspeksi rutin ke perusahaan-perusahaan untuk memastikan bahwa ketentuan hukum dipatuhi, terutama terkait dengan pembayaran upah lembur. UU Cipta Kerja memberikan dasar hukum yang lebih kuat bagi pemerintah untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan melalui mekanisme sanksi administratif dan penyelesaian sengketa yang lebih cepat. Namun, tantangan dalam implementasi peraturan tetap ada, termasuk

kurangnya sumber daya di pihak pemerintah untuk melakukan pengawasan yang komprehensif terhadap semua perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan jumlah dan kualitas pengawas ketenagakerjaan sangat penting. Selain itu, pemerintah juga perlu memberikan pendidikan dan penyuluhan kepada perusahaan tentang pentingnya mematuhi peraturan ketenagakerjaan demi menjaga stabilitas tenaga kerja dan keberlanjutan bisnis.

Kasus PT. SAI Apparel Industries yang melanggar ketentuan upah lembur menjadi contoh nyata bahwa pelanggaran hak-hak pekerja masih terjadi di berbagai sektor industri di Indonesia. Meskipun telah ada peraturan yang jelas mengenai hak upah lembur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Permenaker No. 6 Tahun 2016, implementasi di lapangan sering kali terganggu oleh kurangnya pengawasan yang efektif. Dalam konteks UU Cipta Kerja, hak pekerja atas upah lembur tetap dijamin, meskipun ada perubahan dalam fleksibilitas jam kerja. Perusahaan harus tetap mematuhi ketentuan ini untuk menjaga hubungan yang baik dengan pekerja dan menghindari sanksi hukum. Pelanggaran upah lembur tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga merusak reputasi perusahaan dan mengancam keberlanjutan operasional bisnis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan dan bagi pemerintah untuk meningkatkan pengawasan serta penegakan hukum ketenagakerjaan demi melindungi hak-hak pekerja di Indonesia.

#### **4.2 Dampak Hukum Dan Sosial Dari Pelanggaran Hak Upah Lembur di PT. SAI Apparel Industries Terhadap Hubungan Industrial Antara Perusahaan Dan Karyawan**

Upah lembur merupakan hak karyawan yang diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan Indonesia. Sebagai bagian dari kompensasi atas waktu kerja yang melebihi jam kerja normal, upah lembur diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal 88A UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan. Pengaturan lebih lanjut mengenai mekanisme pembayaran upah lembur tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 yang mengatur tata cara perhitungan dan pemberian upah lembur. Di PT. SAI Apparel Industries, pelanggaran hak upah lembur karyawan menjadi isu utama yang mempengaruhi hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan. Hubungan industrial, yang idealnya didasarkan pada prinsip kerja sama dan keadilan, terganggu ketika hak-hak dasar karyawan seperti pembayaran upah lembur tidak dipenuhi. Pelanggaran hak ini tidak hanya berdampak pada

kesejahteraan karyawan, tetapi juga memiliki implikasi hukum dan sosial yang lebih luas (Wahyudi & Dewi, 2023).

Pelanggaran hak upah lembur di PT. SAI Apparel Industries mencerminkan ketidakpatuhan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Jawa Tengah, PT. SAI Apparel Industries terbukti melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan serta ketentuan dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2016. Dalam kasus ini, perusahaan tidak membayar upah lembur kepada 2.415 karyawannya, dengan total pelanggaran senilai Rp 350 juta. Pelanggaran hukum seperti ini dapat mengakibatkan sanksi hukum yang tegas bagi perusahaan. Dalam UU Ketenagakerjaan, Pasal 186 dan Pasal 187 menyebutkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan tentang waktu kerja dan upah lembur dapat dikenakan sanksi pidana atau denda administratif. Sanksi pidana dapat berupa kurungan penjara bagi pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan tentang upah lembur, sementara denda administratif bisa berupa sanksi finansial yang besar bagi perusahaan. Sanksi ini bertujuan untuk menegakkan hak-hak pekerja dan mendorong perusahaan agar mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain sanksi hukum yang dikenakan kepada perusahaan, karyawan juga dapat mengajukan gugatan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mekanisme ini memberikan jalur hukum bagi karyawan untuk memperjuangkan hak-hak mereka, termasuk hak atas upah lembur, melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Lebih lanjut, Undang-Undang Cipta Kerja (UU Nomor 11 Tahun 2020), yang merupakan bagian dari reformasi ketenagakerjaan di Indonesia, juga tetap mempertahankan kewajiban perusahaan untuk membayar upah lembur. Meskipun UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih kepada perusahaan dalam hal pengaturan jam kerja, upah lembur tetap menjadi hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan ketika karyawan bekerja melebihi waktu kerja normal (Afriani et al., 2023).

Pelanggaran hak upah lembur di PT. SAI Apparel Industries tidak hanya berdampak pada aspek hukum, tetapi juga menimbulkan dampak sosial yang signifikan terhadap hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan. Hubungan industrial yang sehat seharusnya didasarkan pada prinsip keadilan, dialog, dan kesejahteraan bersama. Ketika hak-hak karyawan dilanggar, terutama terkait dengan kompensasi seperti upah lembur, hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan di kalangan karyawan. Salah satu dampak sosial yang nyata dari pelanggaran ini adalah

munculnya ketidakpuasan di antara karyawan. Dalam kasus PT. SAI Apparel Industries, ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan terekam dalam video viral yang menunjukkan perdebatan antara seorang pekerja dan atasannya terkait dengan upah lembur yang tidak dibayar. Ketidakpuasan ini dapat berdampak buruk pada motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa tidak dihargai hak-haknya cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, tingkat produktivitas yang menurun, dan bahkan dapat memicu pemogokan kerja atau tindakan industrial lainnya.

Dampak sosial lainnya adalah rusaknya citra perusahaan di mata publik. Kasus PT. SAI Apparel Industries menjadi sorotan media dan masyarakat luas, yang melihat pelanggaran hak karyawan sebagai tindakan yang tidak etis dan tidak bertanggung jawab. Citra negatif ini dapat merusak reputasi perusahaan dan mengakibatkan hilangnya kepercayaan dari konsumen, mitra bisnis, dan calon pekerja. Perusahaan yang tidak mematuhi standar ketenagakerjaan dapat mengalami kesulitan dalam menarik bakat-bakat berkualitas dan juga berpotensi kehilangan dukungan dari para pemangku kepentingan.

Hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dan karyawan sangat bergantung pada saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pelanggaran upah lembur seperti yang terjadi di PT. SAI Apparel Industries dapat merusak keharmonisan hubungan industrial dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Konflik industrial, seperti perselisihan terkait pembayaran upah lembur, dapat mempengaruhi komunikasi antara manajemen dan karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat penyelesaian masalah secara damai. Dalam konteks ini, peran bipartit dan tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi sangat penting. Bipartit, sebagai forum dialog antara manajemen dan karyawan, harus dimanfaatkan untuk menyelesaikan masalah internal perusahaan, termasuk sengketa upah lembur. Ketika dialog bipartit tidak berhasil, karyawan dapat melanjutkan perselisihan tersebut melalui forum tripartit, yang melibatkan peran pemerintah melalui Pengawas Ketenagakerjaan dan mediator hubungan industrial. Namun, apabila konflik berlanjut hingga ke pengadilan, seperti yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, hubungan industrial yang sudah tidak harmonis bisa semakin buruk. Karyawan yang merasa bahwa hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan akan cenderung kehilangan kepercayaan pada manajemen, sehingga proses penyelesaian konflik pun menjadi lebih sulit dan memakan waktu yang lebih lama. Akibatnya, kerugian sosial dan finansial yang dialami oleh kedua belah pihak bisa semakin besar.

Untuk memulihkan hubungan industrial yang rusak akibat pelanggaran hak upah lembur, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah pemulihan yang tepat. Pertama, perusahaan harus segera memenuhi kewajiban pembayaran upah lembur sesuai dengan perintah Disnakertrans Jawa Tengah. Tindakan ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk memperbaiki kesalahan dan memenuhi hak-hak karyawan. Kedua, perusahaan perlu melakukan evaluasi internal terhadap kebijakan dan praktik sumber daya manusia, khususnya terkait pengaturan jam kerja dan upah lembur. Pelanggaran hak upah lembur sering kali disebabkan oleh kebijakan manajemen yang tidak efektif atau kurangnya pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan. Dengan melakukan evaluasi ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kelemahan dalam sistem manajemennya dan mencegah terjadinya pelanggaran serupa di masa depan. Ketiga, perusahaan harus membangun kembali komunikasi yang baik dengan karyawan melalui mekanisme dialog bipartit yang lebih terbuka dan transparan. Dialog bipartit yang efektif dapat membantu mencegah konflik industrial dan memperbaiki hubungan antara manajemen dan karyawan. Dalam dialog ini, perusahaan harus mendengarkan keluhan dan aspirasi karyawan serta mencari solusi bersama untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Keempat, perusahaan perlu memperkuat kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan melalui pelatihan dan pendidikan bagi manajer dan supervisor. Pelatihan ini bertujuan agar para manajer memahami hak-hak karyawan yang dilindungi oleh hukum dan bagaimana menerapkan peraturan ketenagakerjaan secara efektif dalam operasional perusahaan sehari-hari (Aprilen, 2022).

Pelanggaran hak-hak pekerja juga berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan atau Corporate Social Responsibility (CSR). Dalam konteks hubungan industrial, CSR tidak hanya mencakup aktivitas filantropi eksternal, tetapi juga tanggung jawab perusahaan untuk memastikan bahwa hak-hak dasar karyawan, termasuk upah lembur, terpenuhi. PT. SAI Apparel Industries perlu mengintegrasikan CSR ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia agar keberlanjutan hubungan industrial dapat tercapai (Sushmitasari & Solechan, 2016).

#### **4 KESIMPULAN**

Pelanggaran hak upah lembur yang terjadi di PT. SAI Apparel Industries menunjukkan ketidakpatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, khususnya terkait kewajiban pembayaran upah lembur. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016, upah lembur merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi ketika waktu kerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Kasus ini

mencerminkan dampak negatif dari pelanggaran tersebut terhadap hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan. Secara hukum, PT. SAI Apparel Industries dapat dikenai sanksi pidana dan denda administratif sesuai ketentuan yang berlaku. Sementara itu, dari perspektif sosial, pelanggaran hak karyawan ini menimbulkan ketidakpuasan, penurunan motivasi kerja, dan rusaknya citra perusahaan di mata publik. Hubungan industrial yang harmonis menjadi terganggu, dan konflik antara manajemen dan karyawan berpotensi meningkat. Di sisi lain, perusahaan perlu memanfaatkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui dialog bipartit dan tripartit. Pemulihan hubungan industrial yang rusak juga dapat dilakukan dengan memenuhi kewajiban pembayaran upah lembur, memperbaiki kebijakan internal, dan membangun kembali komunikasi yang terbuka dengan karyawan. Dalam hal ini, perusahaan perlu menunjukkan tanggung jawab sosial dengan mengintegrasikan kepatuhan terhadap hak-hak karyawan dalam praktik manajemennya.

PT. SAI Apparel Industries harus segera mematuhi keputusan yang telah dikeluarkan oleh Disnakertrans Jawa Tengah dengan membayar upah lembur karyawan yang belum dibayar. Pemenuhan ini akan menunjukkan komitmen perusahaan untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan. Perusahaan harus melakukan evaluasi dan reformasi terhadap kebijakan dan prosedur sumber daya manusia, terutama terkait dengan manajemen jam kerja dan pembayaran upah lembur, untuk mencegah pelanggaran di masa mendatang.

## **5 DAFTAR PUSTAKA**

- Afriani, A., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Disebabkan oleh Hak Atas Upah Lembur di PT Tirta Investama Kabupaten Langkat Dihubungkan dengan UU No 2 Tahun 2004. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 3(3), 536–544.
- Aprilien, A. (2022). Tinjauan Yuridis Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja Dengan Pengusaha Pada PT. Asiana Gasindo Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JUDAKUM: Jurnal Dedikasi Hukum*, 1(2), 102–116.
- Delzanty, K., Talitha, R., Rosdiana, H., & Ramadhani, S. (2024). Studi Kasus Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur Pekerja Buruh oleh PT Dombang Development menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. In *Reserah Gate. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*.
- Pratama, A., & Wijayanti, A. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur di Perusahaan Alih Daya. *RechtIdee*, 17(1), 153–178.

- Ramadhani, Z. A., Alidha, S. Y., & Furqan, A. (2023). Kajian Literatur Tuntutan Hak Tenaga Kerja Pariwisata Di Indonesia. *Jurnal Abdimas Pariwisata*, 4(2), 169–178.
- Sushmitasari, R. W., & Solechan, S. (2016). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Berkaitan dengan Pengupahan Bagi Pekerja Kontrak. *Diponegoro Law Journal*, 5(2), 1–11.
- Wahyudi, E., & Dewi, R. M. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Hamil Yang Bekerja Lembur Tanpa Upah Lembur. *Doktrin: Jurnal Dunia Ilmu Hukum Dan Politik*, 1(4), 10–26.
- Wibowo, S. H., & Rasji, R. (2023). 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*, 10(9), 4442–4450.
- Wulandari, M., & Yulianis, M. S. F. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) “Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014.” *Syariah: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 191–202.