

PERLINDUNGAN HUKUM DAN PEMENUHAN HAK KARYAWAN INDOMARET TERKAIT OVERTIME: STUDI KASUS KARYAWAN INDOMARET DI KOTA MAGELANG

Galuh Dwi Anugrahany¹, Putri Intan Marcela Abeng², Aruming Kusuma Mawarni³,
Luluk Listyorini⁴

Jurusan Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar
e-mail: galuhdwianugrahany02@gmail.com, marcelaabeng07@gmail.com,
arumksm79@gmail.com, luluklistyorini@gmail.com

Abstrak

Tenaga kerja merupakan kelompok individu yang bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas tertentu dalam suatu perusahaan guna berkontribusi dalam proses produksi barang atau jasa serta memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu negara. Perlindungan hukum dan pemenuhan hak terhadap tenaga kerja menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan dilindungi. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam mengenai bagaimana perlindungan hukum dan penegakan hak terhadap pelaksanaan suatu pelaksanaan kerja yang *overtime* di Indomaret Kota Magelang. Jenis penelitian ini adalah normatif-empiris yaitu penelitian yang mengkaji permasalahan atau fakta yang terjadi di lapangan kemudian dibenturkan dengan norma atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara terkait kebiasaan praktik kerja lembur yang terjadi pada tenaga kerja Indomaret di Kota Magelang. Pada dasarnya, perlindungan karyawan mengenai kerja lembur telah diatur dalam Pasal 77, Pasal 78, Pasal 79 UU Cipta Kerja jo. Pasal 21 dan Pasal 22 PP No. 35 Tahun 2021 jo. Pasal 39 PP No. 36 Tahun 2021, namun pelanggaran terhadap regulasi tersebut masih sering terjadi, bahkan di perusahaan seperti di Indomaret wilayah Kota Magelang. Hal ini telah dikonfirmasi oleh para karyawan yang menyatakan bahwa hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pekerjaan yang masih belum terselesaikan harus diselesaikan secepatnya, pekerjaan yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawab pekerja tersebut namun harus pekerja itu juga yang menanganinya, dan bahkan budaya kerja yang menganggap *overtime* sebagai hal yang wajar. Perlu adanya upaya oleh perusahaan terkait kesesuaian peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaan yang ada di lapangan guna memberikan kesejahteraan bagi karyawannya yaitu dengan membuat suatu perjanjian bersama antara pihak perusahaan dengan pekerja dan memberikan upah lebih terkait adanya kerja lembur.

Kata Kunci: *Overtime*, Perlindungan Hukum, Karyawan

Abstract

The workforce consists of individuals who work to perform specific tasks or duties within a company to contribute to the production process of goods or services and play a crucial role in the growth and development of a country's economy. Legal protection and fulfillment of rights for the workforce are essential to ensure that their rights are respected and protected. This article aims to delve into how legal protection and enforcement of rights regarding overtime work are implemented at Indomaret in Magelang City. This research is normative-empirical, which examines issues or facts occurring in the field and then juxtaposes them with applicable norms or regulations. Data collection techniques involve observation and interviews regarding overtime work practices among Indomaret employees in Magelang City. Essentially, employee protection regarding overtime work is regulated in Article 77, Article 78, Article 79 UU

Omnibus Law, jo. Article 21 and Article 22 of Government Regulation No. 35 of 2021, jo. Article 39 of Government Regulation No. 36 of 2021. However, violations of these regulations are still common, even in companies like Indomaret in the Magelang area. This has been confirmed by employees who state that this is due to several factors, such as unfinished tasks that need to be completed as soon as possible, tasks that should not be the responsibility of the employee but are nonetheless assigned to them, and even a work culture that sees overtime as normal. Efforts are needed by companies to ensure compliance with regulations in practice and to provide welfare for their employees, such as through establishing mutual agreements between the company and employees and providing additional compensation for overtime work.
Keywords: *Overtime, Legal Protection, Employees*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam proses memproduksi barang dan jasa. Hal ini dikarenakan mereka memainkan peran yang sangat signifikan dalam berjalannya suatu perusahaan, sehingga menyebabkan perusahaan beroperasi tanpa adanya pekerja. Definisi tenaga kerja sendiri tercantum dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya, Pasal 1 ayat (3) undang-undang yang sama menjelaskan pengertian pekerja/buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini menunjukkan bahwa konsep pekerja adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja yang diperoleh setelah melalui hubungan kerja dengan pihak lain.¹

Secara hukum, hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja memiliki kedudukan yang setara. Hal ini dikarenakan, keduanya memiliki hak dan kewajiban yang harus untuk dilaksanakan dan dipenuhi, sesuai dengan yang termaktub dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama didalam hukum dan pemerintahan.² Namun, dari sudut pandang ekonomi, umumnya pekerja berada pada posisi yang lebih rendah dibandingkan pemberi kerja. Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja merupakan hal yang sangat krusial untuk diperhatikan. Salah satu hak tenaga kerja yang perlu dilindungi adalah terkait dengan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, termasuk di dalamnya pengaturan mengenai kerja lembur (*overtime*).

Indomaret merupakan salah satu jaringan ritel modern terbesar di Indonesia. Sebagai salah satu jaringan ritel modern terbesar di Indonesia dengan gerai yang tersebar di seluruh wilayah, Indomaret tentu mempekerjakan banyak tenaga kerja. Selain itu, perusahaan Indomaret juga menerapkan sistem shift bagi karyawannya untuk menjaga operasional ritel agar dapat beroperasi selama 24 jam sehari. Namun, pada kenyataannya, seringkali terjadi kasus di mana pekerja Indomaret diharuskan bekerja di atas jam kerja yang telah dijadwalkan atau melakukan *overtime*. Hal ini telah dikonfirmasi oleh para pekerja Indomaret yang menyatakan bahwa hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, seperti

¹ Yanti, A. I. E. K., & Cahyani, N. K. M. S. (2020). Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004. *Kerta Dyatmika*, 17(2), 56-65.

² Manan, A. M. N. (2007). *IMPLEMENTASI PASAL 27 AYAT (2) UUD 1945 DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR (Studi Terhadap Kesempatan Kerja Pria dan Wanita)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

kurangnya jumlah tenaga kerja, tuntutan pelayanan yang tinggi kepada konsumen, atau bahkan budaya kerja yang menganggap *overtime* sebagai hal yang wajar.

Praktik *overtime* yang berlebihan jelas merugikan tenaga kerja dan bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum yang menyatakan bahwa tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum atas hak-haknya. Pada dasarnya, ketentuan mengenai kerja lembur telah diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 jo. Pasal 21 PP No. 35 Tahun 2021, namun pelanggaran terhadap regulasi tersebut masih sering terjadi, bahkan di perusahaan-perusahaan besar sekalipun seperti Indomaret.

Secara umum, praktik *overtime* yang berlebihan dapat memberikan dampak buruk bagi kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, seperti menyebabkan stres, kelelahan fisik dan mental, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.³ Selain itu, pekerja seringkali merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan jika menolak melakukan *overtime*, sehingga menyebabkan mereka terpaksa menerima praktek *overtime* berlebihan demi mempertahankan pekerjaan mereka. Kondisi ini semakin diperparah pada situasi ekonomi yang sulit atau tingkat pengangguran yang tinggi, di mana pekerja menjadi lebih rentan untuk dieksploitasi oleh perusahaan. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja merupakan pihak yang lebih rentan dalam hubungan industrial, sehingga sangat mungkin untuk diperlakukan tidak adil oleh pengusaha.

Menurut hemat penulis, penelitian mengenai hak-hak pekerja, khususnya pekerja Indomaret yang bekerja lembur, sangat penting untuk dilakukan. Hal ini didasarkan oleh pemikiran bahwa pekerja sebagai warga negara berhak mendapatkan perlindungan yang layak karena mereka memiliki kesamaan kedudukan di hadapan hukum. Dengan demikian, penelitian ini akan mengangkat judul "Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Karyawan Indomaret Terkait *Overtime*: Studi Kasus Karyawan Indomaret di Kota Magelang".

B. Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu merupakan upaya penulisan terhadap suatu karya ilmiah untuk mencari perbandingan dan dapat juga dijadikan referensi bagi penulis dalam membuat suatu karya ilmiah. Beberapa tulisan yang pernah mengkaji terkait perlindungan hukum dan pemenuhan hak karyawan atau tenaga kerja yang *overtime*, yaitu artikel dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang *Overtime*" yang ditulis oleh Nabila Tiara Deviana (2023). Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, tulisan ini membahas tentang suatu permasalahan pelanggaran jam lembur terhadap tenaga kerja di PT Hwaseung Indonesia yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Deviana, NT terkait jam lembur sebagaimana diatur di dalam Pasal 78 UU Ketenagakerjaan menerangkan bahwa kerja lembur dapat dilakukan selama 4 jam sehari dan 18 jam seminggu, namun PT Hwaseung Indonesia telah melakukan pelanggaran dan tidak memenuhi peraturan yang ada yaitu menjalankan jam lembur perusahaan maksimal hingga 20 jam.

Selanjutnya, penelitian dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar" yang ditulis

³ Fajar, A. H. (2023). *Analisis Hubungan Jam Kerja OVERTIME Terhadap Kinerja Kerja Crew di MV. Manalagi Tisya* (Doctoral dissertation, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).

oleh Ngurah Aldi Ramaputra, I Nyoman Putu Budiarta dan I Pt Gd Seputra (2020). Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, tulisan ini menyatakan bahwa tidak terlaksananya perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja lembur di PT. Adi Putra Denpasar karena tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja lembur yang diatur dalam Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Faktor yang menghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum di PT. Adi Putra Denpasar yaitu kurangnya jumlah pekerja dan kurang profesionalnya tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut sehingga pekerja harus kerja lembur.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif-empiris. Dalam hal ini, penelitian hukum normatif dilakukan melalui pengkajian dan analisis terhadap norma-norma hukum positif yang mengatur tentang perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan praktik kerja yang melebihi batas waktu seharusnya atau *overtime*. Sementara itu, penelitian hukum empiris dilakukan melalui observasi dan pengumpulan data lapangan terkait kebiasaan praktik kerja lembur yang terjadi pada tenaga kerja Indomaret di wilayah Kota Magelang. Dalam hal ini, peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, dengan menggabungkan kedua metode penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja Indomaret yang melakukan kerja melewati batas kerja yang ditentukan.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Dalam penelitian ini, pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji dan menganalisis norma-norma hukum positif yang mengatur tentang perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja, khususnya terkait dengan praktik kerja *overtime*. Sedangkan, pendekatan kasus digunakan untuk mengamati dan mengumpulkan data lapangan terkait praktik kerja lembur yang terjadi pada karyawan Indomaret di wilayah Kota Magelang.

Tujuan Penelitian:

1. Mengkaji ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh dalam hal kerja *overtime*.
2. Mengkaji implementasi perlindungan hukum serta pemenuhan hak-hak karyawan Indomaret terkait dengan praktik kerja *overtime* di wilayah Kota Magelang.
3. Menganalisis kesesuaian antara ketentuan peraturan perundang-undangan dengan praktik pelaksanaan *overtime* di lapangan.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Overtime*

Setiap warga negara Indonesia yang bekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum tersebut merupakan salah satu cara untuk menjaga hak-hak dasar yang melekat pada setiap individu dan dilindungi oleh UUD Tahun 1945. Menurut Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 menegaskan bahwa "setiap warga negara berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan". Kedudukan pekerja pada dasarnya dapat dilihat terutama dari dua sudut pandang yakni yuridis dan segi sosial

ekonomis. Secara yuridis, pekerja membutuhkan perlindungan dari negara karena kemungkinan tindakan sewenang-wenang dari pemberi kerja.⁴ Dari sudut pandang sosial ekonomis, guna meningkatkan kesejahteraan, pekerja membutuhkan perlindungan dari pemberi kerja.⁵ Terdapat dua macam perlindungan hukum, yakni preventif dan hukum represif.⁶ Zainal Asikin mengatakan bahwa terdapat tiga kategori perlindungan pekerja hukum, yaitu:

1. Perlindungan ekonomi mengacu pada penyediaan pendapatan yang stabil bagi pekerja, termasuk dalam keadaan dimana pekerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial meliputi kebebasan berserikat, perlindungan hak berorganisasi, dan perlindungan jaminan kesehatan tenaga kerja.
3. Perlindungan teknis, yakni perlindungan tenaga kerja melalui keamanan dan keselamatan kerja.⁷

Perlindungan hukum bagi pekerja mencakup beberapa bidang, seperti upah, jam kerja, tunjangan jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, dan cuti.⁸ Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang melakukan overtime diatur dalam perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Perlindungan ini dilakukan guna menjamin hak-hak pekerja terlindungi dan terjaga dengan mencegah eksploitasi, menjaga kesehatan dan keselamatan, memastikan kesejahteraan, mendorong keadilan dan keseimbangan kerja, serta meningkatkan produktivitas. Dengan aturan yang jelas dan perlindungan yang kuat, tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih efisien, merasa dihargai, dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif bagi semua pihak yang terlibat.

Regulasi mengenai jam kerja diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja menjadi enam hari kerja dalam seminggu tanpa libur dua hari. Pasal 79, Ayat 1 UU Cipta Kerja menetapkan bahwa sisa waktu dalam seminggu adalah satu hari dari enam hari kerja tersebut. Selain itu, UU Cipta Kerja juga mengatur kerja lembur, di mana pekerja dipaksa untuk bekerja lembur. Kerja lembur diatur sebanyak empat jam sehari dan 18 jam dalam seminggu. Jam lembur dapat diperpanjang sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melalui Pasal 78 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja di luar jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat-syarat berikut:

1. Adanya persetujuan dari pekerja/pekerja yang terkena dampak
2. Jam lembur tidak boleh melebihi 3 jam untuknya dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu

Sedangkan dalam ayat (2) dijelaskan bahwa apabila pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja di luar jam kerja harus membayar upah lembur. Mengenai kewajiban pengusaha memberikan upah bagi pekerja yang lembur, tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 88 ayat 3 huruf b

⁴ Jemaru, S., & Pabassing, Y. (2024). Problematika Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Kontrak Kerja Karyawan Outsourcing di Angkasa Pura 1 Jayapura. *Jurnal Hukum Yurisdiksi (JHY)*, 1(1), 1-13.

⁵ Cesmi, P. M. M. E. D., & DharmaKusuma, A. G. A. (2013). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur pada Perusahaan Pt. Bintang Merapi Denpasar. *Jurnal Kertha Semaya*, 1(11).

⁶ Philipus, M. H. (1987). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. *Bina Ilmu, Surabaya*, 25.h2

⁷ Asikin, Z. (2004). Dkk. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. *PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.h76

⁸ Trijono, R. (2014). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. *Jakarta: Papas Sinar Sinanti*. h.53

menyebutkan bahwa upah kerja lembur merupakan salah satu bagian dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Aturan tersebut diperkuat dengan Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menerangkan 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 yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Meski demikian, besaran upah lembur tidak disebutkan secara spesifik dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menghitung kompensasi lembur yang sesuai bagi karyawannya, perusahaan harus merujuk pada regulasi tambahan. Peraturan ini diharapkan dapat meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja dan meningkatkan kesadaran perusahaan akan tanggung jawab mereka untuk memberikan upah yang adil bagi pekerja yang dilakukan di luar jam kerja reguler.

B. Penegakan Hukum Pelaksanaan Kegiatan Kerja *Overtime*

Pelaksanaan suatu kerja *overtime* ini memang kerap menjadi masalah terkadang ketidaksesuaian waktu kerja dengan pekerjaan yang ada. Jadi mau tidak mau para pekerja tetap melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang masih dilaksanakan. Maka dengan harus menyelesaikan bagian pekerjaannya kerap terjadi pelaksanaan kerja yang memakan waktu lebih atau dapat dikatakan *overtime*. Terkadang pelaksanaan *overtime* ini tidak dilaksanakan seperti Lembur yang mendapatkan arahan dari perusahaan atau persetujuan kepala perusahaan sekitar. Sehingga *overtime* biasanya dilakukan saja tidak mendapatkan upah tambahan. Memang sebaiknya tidak dilakukan *overtime* ini tetapi memang keadaan harus menyelesaikan pekerjaan mau tidak mau pekerjaan akan diselesaikan walaupun melebihi jam kerja.

Pekerja dalam bidang apapun bisa saja dalam bekerja dapat melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan jam kerja atau melebihi waktu kerja yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 81 angka 24 Perppu Cipta Kerja, yang mengubah Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.”

Mengenai pengaturan diatas, bisa saja perusahaan atau tempat para pekerja melakukan pelanggaran terhadap waktu lembur dimana tertuang pada Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah disebutkan di atas, mendapatkan suatu sanksi pidana denda minimal Rp5 juta dan maksimal Rp 50 juta.⁹ Meskipun adanya sanksi tertera, maka tidak menghilangkan kewajiban suatu perusahaan memberikan atau membayar hak-hak para pekerja dan/atau beberapa kerugian yang diterima para pekerja.

Penegakan yang baik untuk keberlanjutan suatu pekerja *overtime* ini memang kesadaran perusahaan. Jika memang pekerja sudah sesuai dengan jam kerjanya seharusnya diperbolehkan meninggalkan pekerjaannya, yang mana akan diganti shift oleh pekerja selanjutnya. Seperti yang dibicarakan langsung oleh pegawai indomaret ini daerah kota magelang mereka benar pernah melakukan

⁹ Pasal 81 angka 69 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 188 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

pekerjaan melebihi batas waktu bekerjanya bahkan setiap hari bekerja *overtime*, dan solusi yang diberikan pihak perusahaan indomaret yaitu dengan lembur sesuai dengan jam pada peraturan yang diatur oleh kedua belah pihak.

Mengenai pekerja yang melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan waktunya biasanya terdapat faktor tersendiri di tempat pekerjaannya. Yang menjadikan faktor pelaksanaan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan biasanya adalah pekerjaan yang masih belum terselesaikan harus diselesaikan secepatnya, kemudian pekerjaan yang bukan seharusnya pihak pekerja yang menangani tetapi bisa saja harus pekerja itu juga yang menanganinya. Maka dari itu jika dipandang seperti itu tidak adanya penegakan bahwa pelaksanaan pekerjaan harus sesuai waktunya, maka para pekerja akan tetap melaksanakan pekerjaan yang melebihi waktu yang ditentukan.

Faktor-faktor penghambat yang bisa terjadi jika pelaksanaan *overtime* ini dilaksanakan dan perusahaan pun terkadang tidak tahu kalau pekerjaannya melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja, maka dalam hal ini adanya banyak aspek yang akan menghambat perwujudan penegakan hukum terhadap tenaga kerja, yaitu suatu prosedur pelaksanaan antara pengusaha dan tenaga kerja dalam melaksanakan perwujudan perlindungan hukum tidak sesuai dengan ketentuan. Hambatan-hambatan lah yang merupakan suatu permasalahan yang kerap terjadi dari suatu perusahaan tersebut untuk memberikan perlindungan hukum. Namun, sebagai perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan pekerjaannya juga bukan hanya konsumen, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu upaya-upaya dalam menangani hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja, dalam hal ini perlindungan bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja lembur.

Mengenai upaya atau penegakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan ini pun harus bisa memberikan upaya yang akan diambil jalan tengahnya yaitu, penegakan hukum kepada pekerja yang bekerja melebihi waktu, antara lain sebagai berikut:

1. Perlu adanya kebijakan persetujuan dari pekerja dan pengusaha dalam melakukan penambahan waktu kerja;
2. Memberikan suatu kemudahan terhadap para pekerja disesuaikan dengan perjanjian kerja pertama dilaksanakan; dan
3. Memberikan upah lebih bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja.

Upaya yang telah dijelaskan di atas dapat dijadikan sebagai evaluasi atau pembicaraan keberlanjutan suatu perusahaan indomaret nantinya. Maka dalam penagakannya perlu adanya kesesuaian peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaan di lapangan. Tidak hanya ditinjau di lapangan tentu peraturan perundang-undangan sangat perlu untuk dituju, tetapi jika peraturan perundang-undangan tidak mengatur spesifikasi maka perusahaan wajib melihat kondisi lapangan yang terjadi, karena tidak semua peraturan perundang-undangan itu menjadi sebuah tolak ukur untuk masalah-masalah lapangan yang terjadi karena diluar kendali masing-masing pihak yang melaksanakan suatu pekerjaan.

SIMPULAN

A. Simpulan

Tenaga kerja merupakan komponen yang sangat vital dalam dunia kerja dan ekonomi suatu negara. Perlindungan hukum dan pemenuhan hak terhadap tenaga kerja menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan dilindungi. Pasal 77, Pasal 78, Pasal 79 UU Cipta Kerja jo. Pasal 21 dan Pasal 22 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja jo. Pasal 39 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah mengatur mengenai hak tenaga kerja atas jam kerja dan upah lembur tenaga kerja. Peraturan ini diharapkan dapat meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja dan meningkatkan kesadaran perusahaan akan tanggung jawab mereka untuk memberikan upah yang adil bagi pekerja yang dilakukan di luar jam kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara di perusahaan Indomaret Kota Magelang terkait jam kerja dan upah lembur karyawan Indomaret masih sering terjadi pelanggaran. Hal ini telah dikonfirmasi oleh para pekerja Indomaret yang menyatakan bahwa hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pekerjaan yang masih belum terselesaikan harus diselesaikan secepatnya, pekerjaan yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawab pekerja tersebut namun harus pekerja itu juga yang menanganinya, dan bahkan budaya kerja yang menganggap *overtime* sebagai hal yang wajar. Dengan adanya ketentuan sebagaimana telah dijelaskan di atas diharapkan hak-hak karyawan akan lebih terlindungi dan perusahaan akan lebih memahami kewajiban mereka dalam memberikan kompensasi yang sesuai bagi tenaga kerja yang bekerja di luar jam kerja reguler. Selain itu perlu adanya upaya perusahaan dalam memberikan pemenuhan hak kepada karyawannya yang bekerja melebihi waktu, antara lain seperti, perlu adanya kebijakan persetujuan dari pekerja dan pengusaha dalam melakukan penambahan waktu kerja, memberikan suatu kemudahan terhadap para pekerja disesuaikan dengan perjanjian kerja pertama dilaksanakan, dan memberikan upah lebih bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penulis berdasarkan pembahasan di atas yaitu:

1. Sebaiknya antara tenaga kerja atau karyawan dengan pemilik usaha membuat suatu perjanjian yang didalamnya juga mengatur mengenai kompensasi terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan *overtime*.
2. Perusahaan Indomaret di Kota Magelang agar lebih memperhatikan kesejahteraan dan pemenuhan hak karyawannya karena setiap pekerja berhak memperoleh gaji yang layak.

]

DATAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Cipta Kerja Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Buku:

Asikin, Z. (2004). Dkk. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. *PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*. hlm76.

Philipus, M. H. (1987). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. *Bina Ilmu, Surabaya*, 25.hlm 2.

Trijono, R. (2014). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. *Jakarta: Papas Sinar Sinanti*. hlm.53.

Jurnal:

- Agusti, RE, Samin, S., & Hisbullah, H. (2019). PELINDUNGAN HUKUM DAN PEMENUHAN HAK TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN. *SIYASATUNA: JURNAL ILMIAH MAHASISWA SIYASAH SYAR'ITYAH*, 4 (3), 224-236.
- Cesmi, P. M. M. E. D., & DharmaKusuma, A. G. A. (2013). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur pada Perusahaan Pt. Bintang Merapi Denpasar. *Jurnal Kertha Semaya*, 1(11).
- Deviana, N. T. (2023). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG OVERTIME. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(2), 519-524.
- Faisal, M., & Arman, Z. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Bekerja Shift Malam (Studi pada PT INDOMARCO PRISMATAMA). *JURNAL SCIENTIA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2 (3).
- FAJAR, A. H. (2023). *ANALISIS HUBUNGAN JAM KERJA OVERTIME TERHADAP KINERJA KERJA CREW DI MV. MANALAGI TISYA* (Doctoral dissertation, POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG).
- Jemaru, S., & Pabassing, Y. (2024). Problematika Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Kontrak Kerja Karyawan Outsourcing di Angkasa Pura 1 Jayapura. *Jurnal Hukum Yurisdiksi (JHY)*, 1(1), 1-13.
- Kurniawan, F. (2019). Lejong Tau, A Diorama of Conflict Resolution Based on Local Wisdom. *Jurnal Partisipatoris*, 1(1), 28-35.
- Kurniawan, F. (2020). *Keluarga dan Budaya dalam Tinjauan Sosiologis* (Vol. 3). G4 Publishing.
- Kurniawan, F. (2022). Stunting dan Stigma Masyarakat, Studi Etnografis Penanganan Stunting pada Masyarakat Kabupaten Malang. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya*, 28(4), 56-68.
- Kurniawan, F. (2024). STUNTING, COVID-19, DAN LOCAL KNOWLEDGE STUDI KASUS PADA MASYARAKAT ARJOWINANGUN KOTA MALANG. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 2(12), 21-30.
- Kurniawan, F., & Kusumaningtyas, Y. (2022). Patriarkhisme Dan Praktik Ketidakadilan Gender Pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Socia Logica*, 1(1), 42-52.
- Kurniawan, F., & Parella, K. A. (2018). Sociopreneurship masyarakat gusuran dalam membangun konsep kampung wisata tematik topeng malangan. *Dialektika Masyarakat: Jurnal Sosiologi*, 2(2), 35-48.
- Kurniawan, F., & Soenaryo, S. F. (2019). Menaksir kesetaraan gender dalam profesi ojek online perempuan di kota Malang. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis Vol*, 4(2).
- Manan, A. M. N. (2007). *IMPLEMENTASI PASAL 27 AYAT (2) UUD 1945 DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR* (Studi Terhadap Kesempatan Kerja Pria dan Wanita) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Purwasih, J. H. G., Meiji, N. H. P., Kurniawan, F., Dharmawan, A. S., & Sugiharto, M. A. (2021). Penguatan Konservasi dan Literasi Kelompok Grassroot di Kota Batu. *Jurnal Abdimasa Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 58-63.
- Ramaputra, N. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2), 240-245.
- Saffanah, W. M., & Kurniawan, F. (2020). Strategi Bertahan Hidup Mahasiswa IKIP Budi Utomo Malang dengan Menjadi Buruh Bangunan. *ARISTO*, 9(1), 109-130.
- Setiawan, H., & Kurniawan, F. (2017). Pengobatan tradisional sebuah kajian interaksionisme simbolik. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya*, 23(2), 57-66.
- Susilo, R. K. D., Dharmawan, A. S., & Kurniawan, F. (2021). Accept or against the change: The adaptation of the lor brantas society towards the development of Batu City. *Folia Geographica*, 63(1), 143.

Yanti, A. I. E. K., & Cahyani, N. K. M. S. (2020). Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004. *Kerta Dyatmika*, 17(2), 56-65.