



Problematika Hukum Bisnis: Dampak Pelanggaran Atas Upah Lembur Bagi Perusahaan

Ruth Elvira Eirene Sinambela*, Evelyne Ranti Maynina Br. Ginting, Sri Handayani

Universitas Sriwijaya; ruthsinambela23@gmail.com, evelynerantimaynina@gmail.com, srihandayani@fh.unsri.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ijlj.v3i3.5621>

*Correspondence: Ruth Elvira Eirene Sinambela

Email: ruthsinambela23@gmail.com

Received: 07-01-2026

Accepted: 15-02-2026

Published: 28-03-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Pekerjaan merupakan aktivitas esensial manusia untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan hidup. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja melibatkan pemberi kerja dan pekerja, di mana pekerja berhak menerima upah sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Perusahaan memiliki kewajiban hukum untuk membayar upah lembur apabila mempekerjakan karyawan melebihi durasi jam kerja normal yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi hak atas upah lembur serta mengidentifikasi dampak yang dihadapi perusahaan apabila terjadi pelanggaran terhadap hak tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan menganalisis peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran hak upah lembur dapat berdampak negative bagi perusahaan, termasuk sanksi administratif, potensi perselisihan hubungan industrial, hingga rusaknya reputasi perusahaan. Implementasi regulasi secara konsisten sangat diperlukan untuk menjamin kepastian hukum dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Pekerjaan; Upah Lembur; Pekerja; Perlindungan Hukum; Dampak

Perusahaan.

Abstract: Work is a human activity to produce goods or services to meet life's needs. According to Law Number 13 of 2003, an employment relationship involves employers and workers, where workers are entitled to receive wages for their services. Companies are obliged to pay overtime wages if they employ workers beyond normal working hours as stated in the employment agreement. This study aims to analyze the legal protection for workers and the impact of violating overtime pay rights for companies. The research method used is normative juridical by analyzing laws and regulations such as Law Number 6 of 2023 and Government Regulation Number 35 of 2021. The results indicate that violations of overtime pay rights can have negative impacts on companies, including administrative sanctions, potential industrial relations disputes, and damage to the company's reputation. Consistent implementation of regulations is essential to ensure legal certainty and create a conducive working environment.

Keywords: Key words: Work; Overtime Pay; Workers; Legal Protection; Corporate Impact.

Pendahuluan

Dari perspektif hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan adalah sebuah hubungan timbal balik yang melibatkan pihak pemberi kerja dan pekerja. Dalam hubungan ini, pekerja melakukan tugas-tugas yang diperintahkan, sementara pengusaha berkewajiban memberikan upah atau imbalan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan oleh pekerja tersebut.

Salah satu kewajiban krusial dalam perlindungan hak normatif tenaga kerja adalah ketaatan terhadap instrument pengupahan, khususnya terkait upah lembur. Secara regulasi, perusahaan memiliki kewajiban imperatif untuk memberikan kompensasi tambahan apabila mempekerjakan karyawan melampaui batas waktu kerja normal yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan maupun kesepakatan dalam kontrak kerja. Pemberian upah lembur bukan sekedar pemenuhan hak finansial semata melainkan merupakan instrument hukum yang bertujuan untuk memitigasi eksploitasi tenaga kerja serta menjamin keseimbangan antara produktivitas perusahaan dengan kesejahteraan pekerja.

Namun, dalam realitas di lapangan, kerap menimbulkan problematika hukum yang disebabkan oleh pengabaian kewajiban pembayaran upah lembur oleh pihak manajemen perusahaan. Dinamika ini menjadi semakin kompleks seiring dengan adanya transformasi regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang memberikan tatanan baru dalam hubungan industrial. Ketimpangan antara norma hukum yang berlaku dengan implementasi di tingkat operasional sering kali memicu terjadinya sengketa yang mencederai prinsip keadilan dalam berusaha.

Pelanggaran terhadap hak atas upah lembur memiliki implikasi yang signifikan dan bersifat multidimensional bagi eksistensi perusahaan. Secara legalistik, perusahaan yang melanggar dapat dijatuhi sanksi administratif yang progresif hingga potensi litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Di sisi lain, dari aspek manajerial, ketidakpatuhan terhadap hak-hak pekerja berpotensi mendegradasi loyalitas karyawan, menurunkan produktivitas, serta merusak reputasi korporasi di mata para pemangku kepentingan. Oleh sebab itu, pemahaman yang komprehensif mengenai risiko hukum ini menjadi urgensi bagi setiap pelaku bisnis guna memitigasi dampak merugikan yang mungkin timbul.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi lebih mendalam mengenai mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja terkait upah lembur dan mengidentifikasi apa saja dampak nyata dari pelanggaran hak tersebut bagi perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini akan menganalisis sinkronisasi antara peraturan yang berlaku dengan tantangan di lapangan. Melalui penelitian ini juga, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi terciptanya kepastian hukum serta hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan bagi seluruh pihak yang terlibat.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yakni penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Soekanto, 2001). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis secara mendalam mengenai sinkronisasi aturan mengenai upah lembur dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan bukan melalui penelitian lapangan secara langsung. Sumber data sekunder dalam penelitian hukum normatif menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudja terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, yaitu norma atau kaidah dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum, yurisprudensi dan traktat. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang relevan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan turunannya.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang meliputi buku-buku teks hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan problematika upah lembur.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang mencakup kamus hukum dan ensiklopedia yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen (*documentary study*) dengan cara mengidentifikasi, mencatat, dan mengklasifikasikan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Setelah data terkumpul, proses pengolahan data dilakukan secara kualitatif. Data yang telah diseleksi kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran secara sistematis dan menyeluruh mengenai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja serta implikasi yuridis bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap hak atas upah lembur.

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui studi dokumen dianalisis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Proses ini diawali dengan tahapan reduksi data, yakni melakukan seleksi dan kategorisasi terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier guna memfokuskan pembahasan pada problematika upah lembur dan implikasinya bagi perusahaan. Selanjutnya, data yang relevan disajikan secara sistematis dalam bentuk narasi logis untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai sinkronisasi antara norma hukum yang berlaku dengan fakta hukum di lapangan.

Tahap akhir dari analisis ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi dengan menggunakan logika deduktif. Peneliti melakukan interpretasi hukum terhadap aturan yang bersifat umum, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, untuk ditarik kesimpulan yang bersifat khusus mengenai dampak pelanggaran hak upah lembur bagi stabilitas bisnis. Melalui proses pemikiran ini, dihasilkan argumentasi hukum yang valid dan solutif guna menjawab rumusan masalah secara mendalam dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan yuridis normative melalui analisis terhadap berbagai peraturan perundang-undangan, ditemukan bahwa pengaturan menangani upah lembur di Indonesia telah memiliki landasan hukum yang cukup komprehensif. Ketentuan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai perubahan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur lebih teknis mengenai waktu kerja dan pengupahan.

Secara normative, pekerja yang dipekerjakan melebihi batas waktu kerja normal berhak memperoleh upah lembur sebagai bentuk kompensasi atas tambahan waktu kerja yang diberikan. Ketentuan ini tidak hanya bersifat administrative, tetapi juga mencerminkan perlindungan terhadap hak dasar pekerja dalam hubungan industrial.

Dari hasil analisis, terdapat beberapa landasan utama sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum terkait upah lembur

Regulasi menetapkan bahwa waktu kerja normal adalah 7 jam per hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja. Apabila terjadi kelebihan waktu kerja, maka perusahaan wajib memberikan upah lembur sesuai dengan formula perhitungan yang telah ditentukan dalam peraturan Perundang-undangan. Ketentuan ini bersifat mengikat dan tidak dapat dikesampingkan melalui perjanjian kerja.

2. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hal upah lembur mencakup :

- a. Jaminan atas pembayaran upah lembur.
- b. Pembatasan maksimal jam kerja lembur.
- c. Kewajiban adanya persetujuan pekerja untuk melakukan lembur.
- d. Mekanisme penyelesaian sengketa melalui mediasi hingga Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Dampak pelanggaran terhadap Perusahaan

Pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran upah lembur menimbulkan konsekuensi yang bersifat multidimensional, yaitu:

Table 1: Aspek Dampak Pelanggaran dan Uraiannya

No	Aspek Dampak	Uraian
1	Hukum	Sanksi administrative dan potensi gugatan di PHI
2	Ekonomi	Kerugian finansial akibat denda dan kompensasi
3	Hubungan Industrial	Konflik antara pekerja dan pengusaha
4	Reputasi	Penurunan citra Perusahaan di mata publik

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dianalisis bahwa problematika pelanggaran upah lembur merupakan isu yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek, baik hukum, ekonomi maupun sosial. Secara konseptual, hukum ketenagakerjaan dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan perusahaan.

Namun dalam praktiknya, keseimbangan tersebut sering kali tidak tercapai. Dari perspektif teori perlindungan hukum, keberadaan aturan mengenai upah lembur merupakan bentuk perlindungan preventif dan represif (Kusumawati, 2024). Perlindungan preventif tercermin dalam pengaturan batas waktu kerja dan kewajiban pembayaran upah lembur, sedangkan perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa dan pemberian sanksi kepada pelanggar.

Namun demikian, efektivitas perlindungan tersebut sangat bergantung pada implementasi di lapangan. Pelanggaran terhadap hal upah lembur dapat dipandang sebagai risiko hukum yang dapat mempengaruhi keberlangsungan usaha. Perusahaan yang tidak dapat mematuhi ketentuan hukum berpotensi menghadapi konsekuensi yang lebih besar dibandingkan manfaat jangka pendek yang diperoleh dari penghematan biaya tenaga kerja. Selain itu, dalam konteks manajemen sumber daya pelanggaran hak pekerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan loyalitas karyawan karena pekerja yang merasa haknya tidak dipenuhi cenderung mengalami produktivitas, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Implementasi aturan mengenai upah lembur secara optimal tidak hanya memberikan perlindungan bagi pekerja, tetapi juga menciptakan iklim usaha yang sehat, adil dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai problematika hukum bisnis terkait pelanggaran hak atas upah lembur, dapat disimpulkan bahwa upah lembur merupakan instrument hak normatif pekerja yang telah diakomodasi secara imperative dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Hak tersebut merupakan bentuk kompensasi yuridis bagi pekerja yang mendedikasikan waktu dan tenaganya melampaui batas kerja waktu normal, baik yang ditetapkan oleh regulasi pemerintah maupun kesepakatan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, perusahaan memikul tanggung jawab hukum untuk memenuhi kewajiban pembayaran upah lembur secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pelanggaran terhadap hak atas upah lembur menimbulkan implikasi risiko yang signifikan bagi keberlangsungan perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan yang terbukti melanggar dapat dikenakan sanksi berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan bisnis, hingga pembekuan izin usaha. Selain itu, adanya ancaman denda finansial dan sanksi kurungan menunjukkan bahwa negara memberikan perlindungan serius terhadap kepastian hak ekonomis pekerja dari tindakan eksploitatif (Lukman, 2025)

Selain itu, dampak pelanggaran ini tidak terbatas pada aspek legalitas, melainkan juga merambah pada stabilitas hubungan industrial dan reputasi korporasi. Ketidapatuhan perusahaan dalam memenuhi upah lembur sering kali menjadi pemicu utama terjadinya perselisihan hak yang berujung pada proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Konflik semacam ini pada akhirnya akan merugikan kedua belah pihak, di mana perusahaan berpotensi kehilangan produktivitas serta mengalami

kerusakan citra di mata public dan pemangku kepentingan ekonomi lainnya (Fadillah, 2023).

Dengan demikian, efektivitas perlindungan hak atas upah lembur sangat bergantung pada konsistensi penegakan hukum dan kesadaran kolektif antara pengusaha dan pekerja. Penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan secara rigid dan transparan merupakan kunci dalam memitigasi risiko hukum bagi perusahaan sekaligus menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Dengan terciptanya kepastian hukum dan kepatuhan terhadap regulasi pengupahan, maka iklim hubungan kerja yang kondusif, harmonis, dan berkelanjutan dalam lingkungan bisnis dapat diwujudkan secara optimal.

References

- Fadillah, N. (2023). Analisis Yuridis Terhadap Pemberian Upah Lembur Bagi Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dan Pengusaha yang pada akhirnya merugikan kedua belah pihak*.
- Kusumawati, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 216-225.
- Lukman, L. I. (2025). Urgensi Pengaturan Sanksi Hukum Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perlindungan Pekerja. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 2198-2225.
- Soekanto, S. (2001). Metode Penelitian Yuridis Normatif. *Penelitian Hukum Normatif*, 53.
- Arifin, Z. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(3), 412–426.
- Azhari, F. (2022). Implementasi kebijakan pengupahan dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(2), 233–245.
- Budianto, A. (2023). Perlindungan hak normatif pekerja dalam hubungan industrial. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 30(1), 85–101.
- Cahyono, E. (2020). Sistem pengupahan dan perlindungan pekerja di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(2), 101–115.
- Fathurrahman, D. (2021). Pengaturan waktu kerja dan lembur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Rechtsvinding*, 10(3), 345–360.
- Hidayat, R. (2024). Analisis yuridis perlindungan pekerja terhadap pelanggaran hak upah lembur. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18(1), 45–60.
- Indrawati, N. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam hubungan industrial. *Jurnal Hukum & Pembangunan Ekonomi*, 12(2), 165–178.
- Kurniawan, A. (2023). Kepatuhan perusahaan terhadap regulasi pengupahan di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, 9(1), 57–71.
- Lestari, P. (2021). Perlindungan hukum pekerja terhadap eksploitasi jam kerja. *Jurnal Legalitas*, 13(2), 210–224.
- Mahendra, B. (2024). Dampak pelanggaran hak pekerja terhadap stabilitas hubungan industrial. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 20(1), 89–102.
- Nugroho, T. (2020). Kebijakan pengupahan dan kesejahteraan pekerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 11(2), 150–164.

-
- Pratama, R. (2023). Analisis hukum terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Yuridika*, 38(2), 301–318.
- Putri, S. A. (2022). Efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 11(1), 75–92.
- Rahman, M. (2021). Perlindungan hak pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan modern. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 17(3), 233–247.
- Santoso, H. (2024). Tanggung jawab perusahaan terhadap pemenuhan hak pekerja. *Jurnal Hukum Bisnis Indonesia*, 16(1), 120–134.
- Sari, D. P. (2023). Hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja di era reformasi regulasi. *Jurnal Sosial dan Hukum*, 14(2), 190–205.
- Setiawan, A. (2022). Analisis kebijakan ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 66–80.
- Wibowo, A. (2024). Penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap pelanggaran hak pekerja. *Jurnal Hukum Nasional*, 11(2), 140–155.
- Yuliana, F. (2021). Perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hubungan industrial Indonesia. *Jurnal Ilmiah Legal Studies*, 9(1), 98–112.
- Yusuf, M. (2023). Reformasi regulasi ketenagakerjaan dan implikasinya terhadap pekerja. *Jurnal Hukum dan Kebijakan*, 7(2), 211–226.