

## ANALISIS HUKUM TERHADAP SISTEM KERJA LEMBUR DAN PEMBAYARAN UPAH LEMBUR PADA PEKERJA INDUSTRI MANUFAKTUR

Angger Damara<sup>1)</sup>, Feni Asrialdi<sup>2)</sup>

1) Universitas Krisnadwipayana, Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Mesin

2) Universitas Krisnadwipayana, Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Mesin

---

### Correspondence

---

Email: anggerdamara7@gmail.com;  
feniasrialdi18@gmail.com

No. Telp:

Submitted: 28 May 2026

Accepted: 8 June 2026

Published: 9 June 2026

---

### ABSTRAK

Penelitian ini membahas analisis hukum terhadap sistem kerja lembur dan pembayaran upah lembur pada pekerja industri manufaktur. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada seringnya praktik kerja lembur digunakan perusahaan untuk memenuhi target produksi, tetapi belum selalu diikuti dengan pemenuhan hak pekerja secara tepat. Permasalahan yang dikaji berfokus pada pengaturan hukum kerja lembur, pelaksanaan pembayaran upah lembur, serta bentuk perlindungan hukum bagi pekerja apabila terjadi pelanggaran. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur. Data diperoleh dari peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, buku, dan sumber hukum lain yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja lembur harus dilakukan berdasarkan persetujuan pekerja, pencatatan jam kerja yang jelas, serta pembayaran upah lembur sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan. Perusahaan tidak dapat membuat kebijakan internal yang menghapus atau mengurangi hak pekerja atas upah lembur. Pelanggaran terhadap pembayaran upah lembur dapat menimbulkan kerugian ekonomi, menurunkan motivasi kerja, menciptakan ketegangan hubungan industrial, serta berpotensi menimbulkan sengketa hukum. Dalam industri manufaktur, lembur memang sering dibutuhkan untuk mendukung produktivitas, tetapi pelaksanaannya harus tetap memperhatikan prinsip kepastian hukum, keadilan, transparansi, dan perlindungan pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepatuhan perusahaan terhadap aturan kerja lembur merupakan bagian penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil dan harmonis.

**Kata kunci:** hubungan industrial, industri manufaktur, kerja lembur, perlindungan hukum, upah lembur.

### ABSTRACT

This study discusses a legal analysis of overtime work systems and overtime wage payments for workers in the manufacturing industry. The background of this research is based on the frequent use of overtime work by companies to meet production targets, which is not always followed by proper fulfillment of workers' rights. The problems examined focus on the legal regulation of overtime work, the implementation of overtime wage payments, and forms of legal protection for workers when violations occur. This research uses a descriptive qualitative method with a literature study approach. The data were obtained from laws and regulations, scientific journals, books, and other relevant legal sources. The results show that overtime work must be carried out based on workers' consent, clear recording of working hours, and payment of overtime wages in accordance with labor law provisions. Companies cannot establish internal policies that eliminate or reduce workers' rights to overtime pay. Violations of overtime wage payments may cause economic losses, reduce work motivation, create tensions in industrial relations, and potentially lead to legal disputes. In the manufacturing industry, overtime work is often needed to support productivity, but its implementation must still consider the principles of legal certainty, fairness, transparency, and worker protection. This study concludes that company compliance with overtime work regulations is an important part of creating fair and harmonious industrial relations.

**Keywords:** industrial relations, legal protection, manufacturing industry, overtime pay, overtime work.

### Pendahuluan

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja merupakan bagian penting dalam kegiatan industri, terutama pada sektor industri manufaktur yang memiliki pola produksi berkelanjutan, target penyelesaian barang, penggunaan mesin, serta pembagian jam kerja yang ketat. Industri manufaktur pada umumnya menuntut keteraturan waktu kerja karena proses produksi tidak hanya bergantung pada tenaga manusia, tetapi juga pada kelancaran rantai

produksi, ketersediaan bahan baku, permintaan pasar, dan tenggat distribusi. Kondisi tersebut sering menimbulkan kebutuhan kerja lembur, terutama ketika perusahaan harus mengejar target produksi, memenuhi pesanan dalam jumlah besar, mengganti waktu produksi yang terhambat, atau menjaga kelangsungan operasional pabrik. Kerja lembur pada dasarnya diperbolehkan sepanjang dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak merugikan hak pekerja.

Sistem kerja lembur tidak dapat dipandang hanya sebagai kebutuhan teknis perusahaan, melainkan juga sebagai persoalan hukum ketenagakerjaan. Pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal berhak memperoleh perlindungan atas waktu, kesehatan, keselamatan, serta pembayaran upah lembur yang sesuai. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa lembur dilakukan berdasarkan persetujuan pekerja, tidak melampaui batas waktu yang ditentukan, dan dibayar sesuai perhitungan hukum. Ketentuan mengenai waktu kerja, waktu istirahat, kerja lembur, serta upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan tersebut memuat pengaturan mengenai PKWT, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, kerja lembur, upah kerja lembur, serta pemutusan hubungan kerja.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang juga berpengaruh terhadap pengaturan hubungan industrial di Indonesia. Undang-undang tersebut menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang dan mulai berlaku pada 31 Maret 2023. Dalam bidang ketenagakerjaan, perubahan regulasi ini memperkuat pentingnya kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha, termasuk mengenai pengaturan waktu kerja, hak atas upah, dan mekanisme perlindungan pekerja. Oleh karena itu, pembahasan mengenai sistem kerja lembur pada pekerja industri manufaktur menjadi penting karena lembur berada pada titik temu antara kepentingan produktivitas perusahaan dan perlindungan hak pekerja.

Permasalahan kerja lembur dalam industri manufaktur sering muncul ketika perusahaan memandang lembur sebagai bagian dari kebutuhan operasional, sedangkan pekerja memandang lembur sebagai tambahan beban kerja yang wajib memperoleh kompensasi layak. Ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha dapat menyebabkan pekerja menerima lembur tanpa benar-benar memiliki ruang untuk menolak. Persoalan lain yang dapat muncul adalah tidak adanya perintah lembur tertulis, pencatatan jam lembur yang tidak transparan, pembayaran lembur yang tidak sesuai rumus, atau penggantian lembur dengan insentif yang nilainya lebih rendah daripada ketentuan peraturan perundang-undangan. Praktik seperti ini dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial karena pekerja merasa haknya tidak dipenuhi, sedangkan perusahaan dapat beralasan bahwa lembur telah menjadi bagian dari kebijakan internal.

Ketentuan hukum telah memberikan batasan mengenai pelaksanaan kerja lembur. Berdasarkan pengaturan PP Nomor 35 Tahun 2021, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu, tidak termasuk lembur pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja pada waktu lembur juga memiliki kewajiban membayar upah kerja lembur, memberikan kesempatan istirahat secukupnya, serta menyediakan makanan dan minuman apabila lembur dilakukan selama 4 jam atau lebih. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa lembur bukan sekadar tambahan jam kerja, melainkan kegiatan kerja yang mempunyai syarat, batas, dan konsekuensi hukum.

Pembayaran upah lembur menjadi aspek yang sangat penting karena upah merupakan hak pekerja yang berkaitan langsung dengan kesejahteraan. Perhitungan upah lembur tidak boleh hanya didasarkan pada kebijakan sepihak perusahaan, melainkan harus mengacu pada rumus dan standar hukum yang berlaku. PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja

lembur. Dalam praktiknya, persoalan pembayaran upah lembur dapat terjadi karena perusahaan menggunakan perhitungan yang tidak sesuai, membayar lembur dengan nilai tetap per jam, atau memasukkan lembur ke dalam tunjangan tertentu tanpa memperhatikan ketentuan hukum. Hal tersebut dapat merugikan pekerja karena hak ekonomi yang seharusnya diterima menjadi berkurang.

Industri manufaktur dipilih sebagai fokus kajian karena sektor ini memiliki karakteristik kerja yang berbeda dari sektor lain. Pekerja manufaktur sering bekerja dengan sistem shift, target produksi harian, pengawasan langsung, serta penggunaan alat dan mesin yang membutuhkan ketelitian. Ketika permintaan produksi meningkat, pekerja dapat diminta menambah jam kerja di luar jam normal. Keadaan ini membuat sistem lembur dalam industri manufaktur perlu dianalisis secara hukum, terutama untuk melihat apakah pelaksanaannya telah sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Analisis hukum terhadap kerja lembur juga penting untuk menilai apakah aturan yang berlaku telah memberikan perlindungan yang seimbang antara kepentingan perusahaan dalam menjaga produktivitas dan kepentingan pekerja dalam memperoleh hak yang adil.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian dengan judul “Analisis Hukum terhadap Sistem Kerja Lembur dan Pembayaran Upah Lembur pada Pekerja Industri Manufaktur” menjadi relevan untuk dilakukan. Kajian ini tidak hanya membahas ketentuan normatif tentang kerja lembur, tetapi juga menelaah bagaimana aturan tersebut seharusnya diterapkan dalam hubungan kerja di perusahaan manufaktur. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai pentingnya kepatuhan hukum dalam pelaksanaan lembur, agar hubungan industrial dapat berjalan lebih adil, tertib, dan tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja maupun perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturan hukum mengenai sistem kerja lembur pada pekerja industri manufaktur menurut peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimana ketentuan hukum mengenai pembayaran upah lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal, serta bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja industri manufaktur apabila terjadi pelanggaran terhadap sistem kerja lembur dan pembayaran upah lembur. Rumusan masalah ini diarahkan untuk mengetahui hubungan antara norma hukum yang berlaku dengan praktik pelaksanaan lembur di lingkungan kerja industri manufaktur.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai sistem kerja lembur pada pekerja industri manufaktur berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui ketentuan pembayaran upah lembur yang wajib dipenuhi oleh perusahaan ketika mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja normal. Tujuan lain dari penelitian ini adalah menjelaskan bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja apabila terdapat pelanggaran dalam pelaksanaan lembur atau pembayaran upah lembur. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kedudukan hukum kerja lembur sebagai bagian dari perlindungan hak pekerja dalam hubungan industrial.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai pengaturan waktu kerja, sistem lembur, dan hak pekerja atas upah lembur. Kajian ini juga dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa, peneliti, atau pihak lain yang ingin memahami hubungan antara hukum tenaga kerja dan praktik industri manufaktur. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi pekerja mengenai hak-hak yang harus diterima ketika melaksanakan kerja lembur. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi masukan agar kebijakan lembur disusun sesuai peraturan perundang-undangan, sehingga dapat mencegah perselisihan hubungan industrial. Bagi pemerintah atau pengawas ketenagakerjaan, penelitian

ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan norma kerja lembur dan pembayaran upah lembur di sektor industri manufaktur.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur. Penelitian ini bertujuan menggambarkan dan menganalisis sistem kerja lembur serta pembayaran upah lembur pada pekerja industri manufaktur berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Data yang digunakan berupa data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, waktu kerja, kerja lembur, dan upah lembur. Bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, serta hasil penelitian yang relevan. Bahan hukum tersier digunakan untuk memperjelas istilah hukum yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber tertulis yang sesuai rumusan masalah. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menguraikan isi peraturan dan pendapat ahli, kemudian menghubungkannya dengan perlindungan hukum bagi pekerja.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa sistem kerja lembur pada pekerja industri manufaktur merupakan persoalan penting dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan waktu kerja, hak atas upah, perlindungan pekerja, serta keseimbangan hubungan industrial. Pada sektor manufaktur, kerja lembur sering terjadi karena perusahaan harus mengejar target produksi, memenuhi permintaan pasar, menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada jam kerja normal, dan menjaga kesinambungan operasional. Nelson et al. (2023) menjelaskan bahwa perusahaan manufaktur di Kota Batam menerapkan jam kerja dan lembur sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia, terutama untuk menjaga produktivitas dan daya saing perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lembur dalam industri manufaktur tidak hanya muncul sebagai kebutuhan tambahan, tetapi telah menjadi bagian dari strategi operasional perusahaan. Meskipun demikian, kebijakan lembur tetap harus dilaksanakan sesuai standar hukum agar tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja.

Dalam praktiknya, kebijakan lembur pada perusahaan manufaktur dapat berbeda antarbagian kerja. Naibesi et al. (2024) menemukan bahwa kebijakan lembur pada CV Sukses Jaya Abadi berbeda antara bagian HRD, administrasi, produksi, dan gudang. Bagian HRD dan administrasi memiliki kebijakan lembur yang lebih fleksibel, sedangkan bagian produksi dan gudang memiliki jadwal lembur yang lebih ketat karena berhubungan langsung dengan kelancaran operasional. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin dekat pekerjaan dengan proses produksi, semakin besar kemungkinan pekerja mengalami tambahan jam kerja. Lembur pada bagian produksi sering kali berkaitan dengan target penyelesaian barang, penggunaan mesin, dan kebutuhan distribusi. Hal ini relevan dengan karakter industri manufaktur yang menuntut keteraturan produksi dan ketepatan waktu. Akan tetapi, fleksibilitas perusahaan dalam mengatur lembur tidak boleh mengabaikan hak pekerja atas upah lembur, waktu istirahat, dan perlindungan kesehatan kerja.

Dari sisi hukum, kerja lembur harus dilihat sebagai pekerjaan yang dilakukan melebihi waktu kerja normal dan menimbulkan kewajiban pembayaran upah lembur. Yati et al. (2024) menjelaskan bahwa upah lembur merupakan gaji atau kompensasi yang dibayarkan ketika pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa perhitungan upah lembur di PT Wahana Ottomitra Multiartha belum sesuai dengan jam lembur pekerja karena pekerja hanya dibayar apabila telah bekerja lebih dari tiga jam. Apabila pekerja bekerja lembur kurang dari tiga jam, maka upah lembur tidak dibayarkan.

Praktik seperti ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Secara hukum, hak upah lembur seharusnya timbul ketika pekerja telah bekerja melebihi jam kerja normal, bukan hanya setelah memenuhi batas minimal tertentu yang ditetapkan sepihak oleh perusahaan.

Ketidaksesuaian pembayaran lembur juga tampak dalam penelitian Sari dan Jhoni (2025) pada PT Jalur Mandiri Utama. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pembayaran upah lembur belum berjalan sebagaimana mestinya karena masih terdapat pekerja yang bekerja pada hari libur nasional tanpa memperoleh upah lembur. Hal ini menyebabkan pekerja kehilangan hak yang seharusnya diterima berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam hubungan kerja, perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan, termasuk pekerjaan tambahan di luar jam kerja normal. Ketika pekerja bekerja pada hari libur atau melebihi waktu kerja, perusahaan tidak dapat menganggap hal tersebut sebagai bagian dari kewajiban biasa pekerja tanpa kompensasi tambahan. Tidak dibayarkannya upah lembur dapat menimbulkan ketidakharmonisan hubungan kerja karena pekerja memandang upah sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sedangkan perusahaan sering memandang upah sebagai bagian dari biaya produksi.

Persoalan lain yang ditemukan dalam literatur adalah lemahnya pengaturan lembur dalam perjanjian kerja. Firensya dan Kartika (2024) menjelaskan bahwa perusahaan wajib memenuhi hak upah lembur ketika mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, dan ketentuan tersebut seharusnya dituangkan dalam perjanjian kerja. Pada kasus CV X, perjanjian kerja tidak mencantumkan hak upah lembur, bahkan dalam pelaksanaannya perusahaan juga tidak memberikan upah lembur kepada pekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja yang tidak memuat klausul lembur dapat melemahkan posisi pekerja. Walaupun demikian, tidak dicantumkannya upah lembur dalam perjanjian kerja tidak dapat dijadikan alasan bagi perusahaan untuk menghapus hak pekerja. Hak upah lembur merupakan hak normatif yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, sehingga tetap wajib dipenuhi meskipun tidak ditulis secara rinci dalam kontrak kerja.

Dalam hubungan industrial, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan agar pekerja tidak dirugikan oleh kebijakan sepihak perusahaan. Pratama dan Wijayanti (2022) menegaskan bahwa dalam pelaksanaan kerja lembur harus ada perintah lembur dan persetujuan pekerja. Kerja lembur diberikan setelah pekerja bekerja lebih dari 40 jam per minggu, dengan batas maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat yang cukup dan konsumsi paling sedikit 1.400 kilokalori apabila pekerja melakukan lembur sesuai ketentuan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kerja lembur bukan hanya persoalan tambahan waktu kerja, melainkan juga berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja. Apabila lembur dilakukan tanpa persetujuan dan tanpa kompensasi yang layak, maka praktik tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak pekerja.

Pada perusahaan alih daya, persoalan lembur menjadi lebih kompleks karena terdapat hubungan antara pekerja, perusahaan alih daya, dan perusahaan pemberi kerja. Putri dan Suartini (2025) menjelaskan bahwa pekerja alih daya tetap memiliki hak atas upah lembur apabila bekerja melebihi jam kerja normal. PP No. 35 Tahun 2021 menjadi dasar penting dalam mengatur PKWT, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Dalam praktiknya, pekerja alih daya sering menghadapi posisi yang tidak stabil karena hubungan kerja mereka bergantung pada kontrak tertentu, sementara perintah kerja dapat berasal dari perusahaan mitra. Oleh karena itu, tanggung jawab pembayaran lembur tidak boleh dibiarkan kabur. Perusahaan alih daya dan perusahaan mitra harus memiliki koordinasi yang jelas mengenai pencatatan jam lembur, dasar perintah lembur, dan mekanisme pembayaran

upah lembur. Apabila tidak diatur dengan baik, pekerja dapat menjadi pihak yang dirugikan karena bekerja melebihi jam normal tanpa mendapatkan hak yang sesuai.

Kasus PT SAI Apparel Industries menjadi salah satu contoh penting mengenai ketidakpatuhan perusahaan dalam pembayaran upah lembur pada sektor manufaktur. Tansir dan Lie (2026) menjelaskan bahwa ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar upah lembur merupakan pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang mengikat. Pelanggaran tersebut berdampak pada berkurangnya pendapatan pekerja, menurunnya motivasi kerja, melemahnya kepercayaan pekerja terhadap perusahaan, serta munculnya sengketa dalam hubungan industrial. Hal ini menunjukkan bahwa upah lembur tidak hanya berkaitan dengan hak ekonomi pekerja, tetapi juga berpengaruh terhadap stabilitas hubungan kerja. Ketika pekerja merasa haknya tidak dihargai, hubungan antara pekerja dan perusahaan dapat terganggu. Keadaan ini dapat menimbulkan konflik, menurunkan produktivitas, dan merusak citra perusahaan di mata publik.

Temuan serupa juga dijelaskan oleh Jayanata (2026) dalam kajian mengenai penyelesaian pelanggaran hak upah lembur karyawan pada PT SAI Indonesia. Jayanata (2026) menyatakan bahwa pelanggaran hak upah lembur tidak hanya merugikan pekerja secara finansial, tetapi juga menimbulkan ketegangan antara manajemen dan pekerja. Pemberian upah lembur yang tidak tepat dapat berdampak pada motivasi, produktivitas, dan suasana kerja. Dalam kasus PT SAI Apparel Industries, persoalan lembur menjadi perhatian publik karena memperlihatkan bahwa perusahaan manufaktur besar sekalipun masih dapat melakukan pelanggaran terhadap hak pekerja. Hal ini menegaskan pentingnya pengawasan pemerintah dan keberanian pekerja dalam memperjuangkan haknya. Upah lembur yang tidak dibayar bukan hanya kesalahan administratif, tetapi dapat menjadi bentuk pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang menimbulkan akibat sosial dan hukum.

Dibyana dan Priyono (2024) juga menegaskan bahwa pelanggaran waktu kerja dan upah lembur dapat diselesaikan melalui mekanisme hukum, termasuk Pengadilan Hubungan Industrial dan penegakan norma kerja oleh pengawas ketenagakerjaan. Meskipun penelitian tersebut membahas sopir angkutan jarak jauh, temuan mengenai perlindungan hukum tetap relevan untuk pekerja industri manufaktur. Perselisihan mengenai upah lembur termasuk dalam perselisihan hak karena berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, pekerja yang tidak memperoleh upah lembur dapat menempuh penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila penyelesaian sebelumnya tidak berhasil. Mekanisme ini penting karena memberikan jalan hukum bagi pekerja untuk menuntut haknya secara sah.

Berdasarkan keseluruhan kajian dari sepuluh jurnal tersebut, dapat dipahami bahwa permasalahan utama dalam sistem kerja lembur bukan hanya terletak pada aturan hukum, tetapi juga pada pelaksanaan aturan di perusahaan. Regulasi mengenai kerja lembur telah memberikan dasar yang jelas, mulai dari batas waktu kerja, kewajiban persetujuan pekerja, perhitungan upah lembur, hingga mekanisme penyelesaian sengketa. Akan tetapi, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang tidak membayar lembur sesuai ketentuan, tidak mencatat jam lembur secara transparan, tidak mencantumkan lembur dalam perjanjian kerja, atau membuat kebijakan internal yang merugikan pekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik hubungan industrial. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur harus memperbaiki sistem pengelolaan lembur dengan membuat aturan tertulis, mencatat jam kerja secara akurat, membayar upah lembur sesuai ketentuan, serta memberikan ruang bagi pekerja untuk mengetahui dasar perhitungan upahnya.

Sistem kerja lembur yang baik harus memenuhi prinsip kepastian hukum, keadilan, transparansi, dan perlindungan pekerja. Kepastian hukum berarti perusahaan wajib mengikuti peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Keadilan berarti pekerja memperoleh kompensasi

yang sebanding dengan waktu dan tenaga tambahan yang diberikan. Transparansi berarti perusahaan wajib menjelaskan prosedur lembur, pencatatan jam kerja, dan rumus pembayaran upah lembur kepada pekerja. Perlindungan pekerja berarti lembur tidak boleh dilakukan secara paksa, tidak boleh melebihi batas yang ditentukan, dan tidak boleh mengabaikan kesehatan pekerja. Apabila prinsip-prinsip tersebut diterapkan, lembur dapat menjadi mekanisme kerja tambahan yang sah dan bermanfaat bagi perusahaan tanpa mengorbankan hak pekerja.

Dengan demikian, hasil pembahasan menunjukkan bahwa sistem kerja lembur dan pembayaran upah lembur pada pekerja industri manufaktur harus ditempatkan sebagai bagian dari perlindungan hukum ketenagakerjaan. Perusahaan memang memiliki kepentingan untuk menjaga produktivitas dan memenuhi target produksi, tetapi kepentingan tersebut tidak boleh dijalankan dengan mengabaikan hak pekerja. Kerja lembur hanya dapat dibenarkan apabila dilakukan berdasarkan kebutuhan yang jelas, persetujuan pekerja, pencatatan yang benar, dan pembayaran sesuai ketentuan hukum. Pelanggaran terhadap pembayaran upah lembur dapat menimbulkan kerugian finansial bagi pekerja, menurunkan motivasi, menciptakan konflik industrial, serta menimbulkan risiko hukum bagi perusahaan. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap aturan kerja lembur menjadi syarat penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkelanjutan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja lembur pada pekerja industri manufaktur merupakan bagian dari kebutuhan operasional perusahaan, terutama untuk memenuhi target produksi, menjaga kelancaran proses kerja, dan menyesuaikan permintaan pasar. Akan tetapi, pelaksanaan kerja lembur tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh perusahaan karena telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Kerja lembur harus didasarkan pada ketentuan waktu kerja, persetujuan pekerja, pencatatan jam lembur yang jelas, serta kewajiban pembayaran upah lembur sesuai peraturan yang berlaku.

Pembayaran upah lembur merupakan hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh perusahaan ketika pekerja bekerja melebihi jam kerja normal. Perusahaan tidak dapat mengganti, mengurangi, atau menghapus hak tersebut melalui kebijakan internal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Praktik seperti tidak membayar lembur, membayar lembur tidak sesuai perhitungan, tidak mencatat jam lembur secara transparan, atau tidak mencantumkan ketentuan lembur dalam perjanjian kerja dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap sistem kerja lembur dan pembayaran upah lembur dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Bagi pekerja, pelanggaran tersebut dapat menyebabkan kerugian ekonomi, kelelahan, penurunan motivasi, dan berkurangnya kepercayaan terhadap perusahaan. Bagi perusahaan, ketidakpatuhan terhadap aturan lembur dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, menurunkan produktivitas, merusak hubungan kerja, serta menimbulkan risiko hukum. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap aturan kerja lembur menjadi hal penting dalam menciptakan hubungan industrial yang adil dan harmonis.

Dengan demikian, pelaksanaan sistem kerja lembur pada pekerja industri manufaktur harus didasarkan pada prinsip kepastian hukum, keadilan, transparansi, dan perlindungan pekerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap kerja lembur dilakukan berdasarkan kebutuhan yang jelas, disetujui oleh pekerja, dicatat secara benar, dan dibayar sesuai ketentuan hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pembayaran upah lembur menjadi bagian penting untuk mewujudkan keseimbangan antara kepentingan produktivitas perusahaan dan pemenuhan hak tenaga kerja.

### **Referensi**

- Dibyana, D. L., & Priyono, E. A. (2024). Perlindungan hukum terhadap pelanggaran waktu kerja lembur sopir angkutan PT. Midun Dharma. *Notarius*, 17(2), 804–823.
- Firensya, N. M., & Kartika, A. W. (2024). Pemenuhan hak pekerja (upah lembur) berdasarkan perjanjian kerja di CV. X. *Unes Journal of Swara Justisia*, 8(2), 302–315. <https://doi.org/10.31933/h7755x45>
- Jayanata, M. T. (2026). Penyelesaian pelanggaran hak upah lembur karyawan: Studi kasus PT. SAI Indonesia. *Intelektual: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Mahasiswa dan Akademisi*, 2(2), 39–52.
- Naibesi, A., Fanggalda, R. P. C., Aman, D. K. T., & Nursiani, N. P. (2024). Analisis kebijakan jam kerja lembur (overtime) dan keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) karyawan pada CV. Sukses Jaya Abadi, Kabupaten Madiun, Provinsi Jawa Timur. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1167–1174.
- Nelson, A., Oktalia, A., Emilyya, Willyanto, L., & Ella, M. (2023). Analisis jam kerja dan waktu lembur pada perusahaan manufaktur Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 181–189.
- Pratama, A., & Wijayanti, A. (2022). Perlindungan hukum bagi pekerja atas upah lembur di perusahaan alih daya. *RechtIdee*, 17(1), 153–178.
- Putri, A. S., & Suartini. (2025). Tanggung jawab mitra dalam perhitungan jam & upah lembur karyawan perusahaan alih daya berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan PHK. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(4), 3210–3218. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4.4395>
- Sari, E., & Jhoni. (2025). Perlindungan hukum terhadap karyawan yang upah lemburnya tidak dibayar perusahaan: Studi kasus pada PT. Jalur Mandiri Utama. *Nova Juris: Jurnal Hukum*, 2(2), 31–40. <https://doi.org/10.35449/novajuris.v3i1.1034>
- Tansir, C. E., & Lie, G. (2026). Ketidakpatuhan perusahaan dalam pembayaran upah lembur: Studi kasus PT SAI Apparel Industries. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 7040–7052. <https://doi.org/10.61104/alz.v4i2.5332>
- Yati, A., Maraliza, H., & Topani, I. N. (2024). Perspektif hukum ekonomi syariah dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terhadap implementasi perhitungan upah lembur: Studi PT Wahana Ottomitra Multiartha. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(4), 775–786.