

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TIDAK DIBAYARKANNYA UPAH LEMBUR KEPADA PEKERJA OUTSOURCING OLEH PERUSAHAAN “X” MELALUI YAYASAN “Y” BERDASARKAN UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA DAN PERATURAN PEMERINTAH NO 35 TAHUN 2021**Intan Oslintia Lestari¹, Khilma Fidina²**

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pamulang

Email: Intanoslintia@gmail.com khilmafidinaa@gmail.com**Abstrak**

Salah satu masalah yang terus-menerus dalam praktik ketenagakerjaan Indonesia adalah pelanggaran hak-hak pekerja normatif melalui tidak dibayarnya upah lembur kepada pekerja outsourcing. Penelitian ini mengkaji peraturan mengenai hak untuk mengklaim upah lembur dan perlindungan hukum pekerja outsourcing. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan legislatif. Dasar hukum penelitian tersebut meliputi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa klaim lembur adalah hak pekerja, termasuk pekerja outsourcing, dan harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Jika kewajiban ini tidak dipenuhi oleh pemberi kerja, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi administratif dan tanggung jawab hukum. Ini menyerukan perlindungan hak-hak pekerja melalui pengawasan dan penegakan hukum yang tepat. Artikel ini membahas undang-undang dan perlindungan mengenai upah lembur dan perlindungan hukum yang tersedia untuk pekerja outsourcing. Penelitian ini terutama mengandalkan penelitian hukum normatif dan pendekatan legislatif. Fokusnya akan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa klaim lembur merupakan hak pekerja, termasuk pekerja outsourcing, dan harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Jika ini tidak terpenuhi, pemberi kerja bertanggung jawab, dan pemberi kerja bertanggung jawab

Kata kunci: Upah lembur, outsourcing, perlindungan hukum, ketenagakerjaan.

Abstrak

The non-payment of overtime wages to outsourced workers is still a problem in labor practices in Indonesia and is a form of violation of workers' normative rights. The study aims to identify regulations on overtime wages as well as legal protections for *outsourced* employees. The research method used is normative law through a legislative approach. The legal basis for the research includes Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation, Government Regulation No. 35 of 2021, and the Ministry of Manpower and Transmigration Number 102/MEN/VI/2004. The results of the study show that overtime wages are an employee right that must be given by companies, including for outsourcing workers. Failure to fulfill these obligations can cause administrative sanctions and legal

Article History

Received: Juni 2026

Reviewed: Juni 2026

Published: Juni 2026

Plagiarism checker no 806

Doi : prefix doi :

10.8734/causa.v1i2.365

Copyright : author**Publish by : causa**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

liability for the company. Therefore, optimal supervision and law enforcement are needed to ensure the protection of employee rights.

Keywords: Overtime Wage, Outsourcing, Legal Protection, Employment.

PENDAHULUAN

Dalam perspektif hukum, hubungan kerja mencerminkan ikatan timbal balik yang diatur oleh peraturan ketenagakerjaan, di mana buruh dan majikan memiliki hak serta kewajiban masing-masing. Namun di lapangan, realitas menunjukkan bahwa hak normative sering tidak terpenuhi sepenuhnya. Kasus yang paling umum adalah pekerja alih daya yang tidak menerima upah lembur sebagaimana mestinya. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kekuatan negosiasi pekerja outsourcing jauh lebih rendah dibandingkan pengusaha sehingga mereka sangat beresiko mengalami pelanggaran hak. Dengan kata lain, perlindungan hukum yang ada belum berjalan optimal bagi kelompok pekerja yang paling rentan ini.

Adapun Penerapan sistem outsourcing atau alih daya dalam dunia korporasi pada dasarnya didorong oleh motif strategis, di antaranya adalah efisiensi biaya operasional serta optimalisasi sumber daya agar manajemen dapat sepenuhnya berkonsentrasi pada pilar bisnis utama (core business). Melalui skema ini, perusahaan pengguna jasa (user) dapat memangkas alokasi anggaran yang biasanya dikeluarkan untuk program pelatihan dan pengembangan karyawan. Hal ini dimungkinkan karena para pekerja alih daya yang disalurkan oleh perusahaan penyedia jasa pada umumnya telah dibekali dengan kompetensi teknis dan keahlian spesifik yang siap diaplikasikan di lapangan. Oleh sebab itu, mekanisme outsourcing sering kali dinilai sebagai instrumen yang paling efektif dan fleksibel bagi perusahaan yang memerlukan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan tambahan selama koridor masa waktu yang telah ditetapkan atau bersifat temporer. Secara yuridis, interaksi yang terjalin antara pihak pekerja (buruh) dan pengusaha dalam ekosistem ini merupakan wujud nyata dari hubungan kerja yang timbul dan diikat berdasarkan adanya sebuah kesepakatan atau perjanjian kerja secara kolektif yang telah disetujui bersama oleh para pihak.

Secara teoritis, hak untuk memulai maupun mengakhiri sebuah hubungan kerja pada dasarnya berada di tangan perusahaan dan tenaga kerja secara berimbang. Namun dalam realitasnya, pemberi kerja memiliki posisi tawar yang jauh lebih dominan, sehingga buruh kerap dipaksa tunduk pada seluruh regulasi internal korporasi. Kondisi ini kian memprihatinkan bagi pekerja outsourcing karena mereka tidak memiliki ikatan hukum langsung dengan perusahaan pengguna jasa (user), yang sering kali berujung pada perlakuan sewenang-wenang oleh pihak pemborong kerja. Ketimpangan relasi ini memicu berbagai polemik ketenagakerjaan yang mendesak untuk segera dicarikan jalan keluar, agar para pekerja alih daya memperoleh kepastian perlindungan hukum yang kokoh. Berbagai persoalan krusial yang kerap mendera sektor ini mencakup minimnya akses terhadap jaminan kesehatan dan sosial, klausul kontrak yang berat sebelah, pemberian kompensasi di bawah standar upah minimum, hingga pengabaian hak pengupahan atas beban kerja lembur di luar jam kerja resmi.¹

Secara normatif, upah lembur termasuk dalam kewenangan normative yang wajib diterima oleh karyawan yang timbul akibat pelaksanaan pekerjaan di luar rentang jam kerja normal. Kewajiban pembayaran upah lembur telah diatur secara tegas dalam berbagai peraturan. UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mengatur tentang durasi kerja beserta hak atas upah², yang diperbarui melalui UU No 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang³. Ketentuan tersebut dipertegas dalam PP No 35 Tahun 2021 mengenai secara rinci perihal durasi kerja, waktu istirahat, dan kewajiban pembayaran upah lembur.⁴ Selain itu,

¹ Pratiwi, Wiwin Budi Dan Andani, Devi. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan System Outsourcing Di Indonesia". Jurnal Hukum Ius Quia Iustum 29, No 3 (2022): 652-673

² Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

⁴ Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat.

pengaturan teknis mengenai perhitungan dan pelaksanaan kerja lembur diatur pada Kepmen Tenaga Kerja serta Transmigrasi No 102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu Kerja Lembur serta Upah Kerja Lembur.⁵

Di sisi lain, praktik outsourcing sebagai bentuk hubungan kerja tidak langsung seringkali menimbulkan persoalan hukum, terutama terkait dengan pembagian tugas dan kewajiban antara pihak perusahaan yang mempekerjakan serta pihak perusahaan yang menyediakan jasa pekerja. Meskipun demikian, berdasarkan ketentuan pada PP No 35 Tahun 2021, perlindungan pada hak karyawan, termasuk hak atas gaji lembur, tetap harus diberikan tanpa diskriminasi.⁶

Fenomena tidak dibayarkannya upah lembur kepada pekerja outsourcing membuktikan adanya celah antara hukum yang tertulis (*das sollen*) serta realita (*das sein*). Perihal tersebut tidak semata-mata hanya mencerminkan lemahnya ketaatan pengusaha pada ketentuan yang berlaku, akan tetapi sekaligus menunjukkan kurang optimalnya pengawasan dari pemerintah dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Ketentuan Hukum Mengenai Upah Lembur Di Dalam Tatanan Ketenagakerjaan Yang Berlaku Di Indonesia, Khususnya Terhadap Pekerja Alih Daya atau Outsourcing?
2. Bagaimana Bentuk Jaminan Hukum Yang Diberikan Terhadap Sistem Pengupahan Kerja Lembur Bagi Karyawan Alih Daya atau *Outsourcing*?

Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Ketentuan Perundang-Undangan Yang Mengatur Tntang Upah Lembur Dalam Kerangka Ketenagakerjaan Nasional Indonesia.
2. Untuk Menganalisis Proteksi Secara Yuridis Terhadap Pekerja Outsourcing Terkait Upah Lembur Yang Tidak Dibayarkan Oleh Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Adapun metode yang dipakai pada studi ini yaitu hukum normatif. Metode ini berfokus dalam telaah terhadap aturan hukum yang termuat pada undang-undang, asas hukum, dan juga ajaran atau pendapat para sarjana hukum yang relevan dengan pokok permasalahan tidak dibayarkannya upah lembur terhadap pekerja outsourcing. Pendekatan ini dipilih untuk menelaah kesesuaian diantara aturan hukum (*das sollen*) dan realita (*das sein*).

Adapun teknik yang dipakai untuk menganalisis bahan hukum di penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan mengacu pada metode deskriptif-analitis. Proses analisis diawali dengan pengumpulan dan pengelompokan bahan hukum yang memiliki keterkaitan, termasuk aturan dalam undang-undang serta berbagai literatur atau keputusakaan hukum. Selanjutnya dilakukan penelaahan terhadap keterkaitan antar norma yang mengatur upah lembur dan hubungan kerja outsourcing untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai sistem pengaturannya. Bahan hukum yang telah dikaji kemudian dibandingkan dengan praktik yang terjadi guna melihat kesesuaian antara ketentuan normative dan kondisi actual di lapangan. Dalam tahap itu digunakan penafsiran hukum secara sistematis dan gramatikal untuk memahami makna ketentuan yang berlaku. Hasil analisis tersebut digunakan untuk mengidentifikasi bentuk perlindungan hukum serta konsekuensi yuridis terhadap tidak dipenuhinya hak pekerja outsourcing, khususnya terkait pembayaran upah lembur.⁷

⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2001 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 27 (Kewajiban Pembayaran Upah Bagi Pekerja)

⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 106-108.

PEMBAHASAN

A. Landasan Hukum Mengenai Upah Lembur Dan Prinsip Outsourcing

Dalam hukum tenaga kerja Indonesia, praktik alih daya atau outsourcing merujuk pada mekanisme pemberian kewenangan sebagian sebagai tugas yang berasal dari perusahaan kepada pihak eksternal tersebut bertindak sebagai pemberi jasa pekerja, dengan pengikatan melalui dokumen perjanjian tertulis. Landasan hukum yang mengatur praktik ini mencakup UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 64,65, serta 66, serta diperkuat oleh Kepmen Tenaga Kerja serta Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 yang secara khusus mengatur prosedur perizinan bagi perusahaan penyedia jasa pekerja. Secara substansial, Pasal 64 undang-undang itu memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk memberikan sebagian pekerjaannya pada perusahaan lain, baik melalui skema perjanjian pekerjaan borongan maupun menyediakan jasa pekerja, dengan syarat perjanjian tersebut dilakukan secara tertulis sebagai bentuk kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat.

Secara fundamental, hubungan hukum yang berlangsung dalam system alih daya dilandasi oleh dua kesepakatan utama, yakni perjanjian kerja borongan dan perjanjian penyediaan layanan tenaga kerja. Pada hubungan ini, terdapat tiga entitas yang saling berkesinambungan: vendor selaku perusahaan yang menyediakan jasa, serta perusahaan pemberi kerja selaku pihak yang menggunakan jasa tersebut, serta tenaga kerja yang menjalankan tugas di lapangan sebagai subjek sentral. Kehadiran UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan tidak dipisahkan dari cita-cita untuk meningkatkan kualitas dan peran angkatan kerja dalam mendukung pembangunan nasional secara berkelanjutan. Lebih dari itu, regulasi ini juga dirancang untuk memperkuat perlindungan terhadap pekerja beserta keluarganya dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Dalam lungkup yang lebih menyeluruh, undang-undang ini mengupayakan pemenuhan hak-hak dasar tenaga kerja sekaligus merangsang penciptaan ekosistem kerja yang berkeadilan, memiliki kesetaraan, dan tidak mengandung praktik diskriminatif dalam wujud apa pun.

Prof. Subekti berpendapat bahwa “kontrak kerja ialah kesepakatan yang dicapai antara majikan dan pekerja, didasarkan dengan adanya perjanjian tentang upah yang akan diberikan pengusaha kepada pekerja serta adanya hubungan dimana majikan berhak memberikan instruksi yang harus ditaati bagi pekerja/buruh”.⁸

Pasal 64 UUK memuat aturan tentang posisi hukum pekerja dalam penyelenggaraan outsourcing. Pada dasarnya, regulasi ini sudah memberikan proteksi kepada tenaga alih daya. Sayangnya, dalam pelaksanaan di lapangan, masih banyak ditemukan kebijakan yang dilanggar, baik secara terencana maupun karena desakan kebutuhan untuk memperoleh laba. Praktik diskriminasi yang meluas serta ketidakpatuhan terhadap undang-undang yang berlaku menyebabkan dampak negative bagi para pekerja alih daya atau outsourcing.

1. Pengertian *Outsourcing*

Istilah Outsourcing berasal dari bahasa inggris sebagai kata serapan, yang dalam bahasa Indonesia berarti “alih daya”, dan lebih dikenal dengan istilah contracting out, yaitu sebuah kebijakan memindahkan operasional tertentu dari satu perusahaan ke perusahaan eksternal penyedia tenaga kerja. Skema ini pada dasarnya berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan, di mana para pekerjanya tidak terikat hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan pengguna jasa (user). Imbas dari ketiadaan status sebagai karyawan internal ini, para tenaga kerja outsourcing pada umumnya tidak memiliki kejelasan ataupun jaminan terkait jenjang karier di instansi tempat mereka ditempatkan.⁹

Pasal 64 UUK menjelaskan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis” diuraikan tentang suatu perjanjian borongan kerja yang di tulis di atas kertas/ dokumen. Karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa UUK menyamakan kontrak

⁸ Sugiyono, Heru Dan Jeremy Pardede. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja”. Jurnal Pendidikan, Social Dan Keagamaan 19, No 2 (2022): 453-472

⁹ Kunarti, Siti. “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan”. Jurnal Dinamika Hukum 9, No 1 (2009):67-75

Outsourcing dengan kontrak pemborongan pekerjaan. Selain pasal tersebut, Pasal 65 serta Pasal 66 UUK juga menjelaskan mengenai pemberian sebagian pekerjaan, jaminan bagi pekerja, serta perjanjian kerja yang dilaksanakan. Dengan demikian, *Outsourcing* di Indonesia dapat dijalankan berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan pada UU.

Saat itu, banyak koprasi memanfaatkan system alih daya demi mempermudah pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang kompeten sesuai spesifikasi vendor. Namun, mekanisme ini memicu ketimpangan relasi antara buruh dan perusahaan pengguna jasa. Akibatnya, posisi tawar pekerja menjadi sangat lemah akibat bayang-bayang ketidakpastian kerja. Kerentanan tersebut mencakup ketidakjelasan ha katas upah yang layak, akses jaminan kesehatan dan social, pemebrian pesangon saat terjadi pemutusan hubungan kerja, hingga hilangnya berbagai tunjangan normative. Fenomena ini memunculkan minimnya instrument proteksi hukum yang efektif dalam menjamin kesejahteraan serta hak-hak mendasar para pekerja outsourcing.

a. Perusahaan Penerima Pekerjaan

Dalam ekosistem alih daya, entitas pembuat komitmen eksternal disebut sebagai pemborong atau pihak perusahaan yang menerima pekerjaan borongan. Merujuk pada Pasal 1 ayat (2) Kepmenaker No KEP. 220/MEN/X/2004, badan usaha ini didefinisikan sebagai mitra yang mengemban mandat atas sebagian pelaksanaan operasional dari pihak pemberi tugas. Sementara itu, regulasi pendukung pada Pasal 1 ayat (4) Kepmenaker Nomor KEP. 101/MEN/VI/2004 mengidentifikasi perusahaan yang penyedia jasa sebagai sebuah institusi berstatus badan hukum resmi yang ruang lingkup usahanya secara spesifik bergerak di bidang pengadaan serta penyaluran tenaga kerja untuk ditempatkan pada perusahaan pengguna jasa.

Deangan mencermati rumusan definisi yang menjelaskan bahwa perusahaan yang menerima pekerjaan haruslah berbadan hukum. Maka UU No 13 Tahun 2003 secara gambling menjelaskan bahwa hanya koprasi yang memiliki status badan hukum yang diperkenankan menjalankan uhasa *out sorcing* . Kendati demikian, undang-undang ini tidak memaparkan Batasan-batasan mengenai kriteria perusahaan berbadan hukum tersebut secara eksplisit.

Dengan tidak dicantumkannya Batasan yang jelas mengenai badan hukum tertentu yang berhak melaksanakan bisnis *outsourcing* memberikan arti bahwa seluruh badan hukum yang ada di tanah air dapat menjalankan kegiatan *outsourcing*. Ketiga badan hukum tersebut diantaranya:

- 1) Perseroan Terbatas (PT)
- 2) Koperasi
- 3) Yayasan.¹⁰

b. Karyawan atau Buruh

Hakikat definisi pekerja *outsourcing* tidak ada bedanya dengan pengertian pekerja pada umumnya menurut undang-undang ketenagakerjaan pada “Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.220/MEN/X/2004”. Pasal 1 ayat (3) merumuskan pengertian “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Pada hubungan ketenagakerjaan ini, baik pihak vendor yang menyediakan jasa ataupun pihak perusahaan yang menggunakan layanan *outsourcing* memiliki kewajiban guna memberikan perlindungan hukum atas hak karyawan yang selaras dengan aturan UU yang berlaku. Mengingat kedudukan tenaga kerja berada di posisi yang kedudukannya tidak sejajar dibandingkan pihak yang mempekerjakan, oleh karena itu diperlukan peran serta negara guna memberikan jaminan keamanan secara hukum agar tercipta keadilan di bidang ketenagakerjaan.¹¹

2. Pengertian Upah Lembur

Upah lembur didefinisikan sebagai kompensasi finansial yang wajib diberikan kepada buruh atas penyelesaian tugas medis di luar jam operasional atau sif normal perusahaan. Kebijakan ini diberlakukan

¹⁰ I.G. Rai Widjaya, 2004, *Hukum Perusahaan*, Bekasi: Devisi Kesaint Blanc, Hlm. 143

¹¹ Pratiwi, Wiwin Budi Dan Andani, Devi. 2022. Op. Cit. Hal 656

demikian menuntaskan beban kerja yang mustahil dirampungkan dalam durasi reguler. Dasar pengupahan ekstra ini mengikat secara hukum pada penghasilan tambahan yang diperoleh karyawan pasca-jam kerja standar. Hak atas kompensasi tersebut secara yuridis telah diatur pada PP No 35 Tahun 2021 yang mengulas mengenai PKWT, alih daya, durasi kerja, waktu istirahat, serta PHK. Melalui beleid hukum ini, pemerintah menetapkan batasan ketat demi menjaga kesehatan pekerja, di mana durasi lembur maksimal yang diperbolehkan secara sah hanya mencakup empat jam dalam satu hari atau akumulasi paling banyak delapan belas jam dalam kurun waktu satu minggu.

Kompensasi lembur termasuk dalam jenis insentif finansial yang dialokasikan perusahaan bagi pegawai dengan durasi tugas melebihi ketentuan reguler. Melalui skema ini, insentif menjadi media penghargaan, baik berupa materi maupun bentuk apresiasi moral atas kinerja individu. Tambahan penghasilan di luar gaji pokok tersebut secara implisit menunjukkan apresiasi mendalam dari jajaran manajemen terhadap kontribusi nyata staf mereka. Eksistensi kebijakan ini memegang peranan yang sangat vital guna mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja para buruh. Aspek psikologis tersebut merupakan elemen utama yang mampu menstimulasi produktivitas serta memastikan pencapaian output pekerjaan secara maksimal demi mendukung keberhasilan operasional jangka panjang dalam internal organisasi korporasi.¹²

Sebagaimana tertulis dalam “Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Perubahan atas Pasal 88 ayat (3) UUK” yakni menegaskan bahwasannya “(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. struktur dan skala Upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan
- e. tertentu;
- f. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
- h. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.”

Maka dari itu pada ketentuan huruf c secara gamblang memuat istilah “upah kerja lembur” yang menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya kepada tenaga kerja yang menjalankan tugas melampaui durasi yang disebutkan dalam perjanjian kerja. Begitu pula dengan pekerja *outsourcing*, hal ini turut memberikan jaminan kesejahteraan bagi mereka. Ketentuan tentang durasi waktu kerja sendiri ditetapkan pada Pasal 77 ayat (2) yang mengemukakan “Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Lalu, Pasal 78 mengatur bahwa perusahaan yang mempekerjakan karyawan melewati batas durasi kerja yang telah ditetapkan pada perjanjian kerja (lembur) dimana dimaksud pada Pasal 77 ayat (2), wajib mematuhi sejumlah syarat agar dapat memberlakukan durasi kerja tambahan tersebut.

- 1) “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.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.

¹² Irwadi, Rendi Dkk. “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Bina Makmur Platation SUM-SEL). J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains) 8, No. 1 (2023): 1060-1069

- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Dengan mengacu pada ketentuan tersebut, setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan di luar waktu kerja maupun melewati durasi kerja yang telah disepakati, wajib dikonversi menjadi perhitungan waktu lembur yang kemudian memberikan hak kepada pekerja untuk memperoleh upah lembur.¹³

Pelaksanaan lembur dalam aktivitas perusahaan tidak boleh dilakukan secara sewenang-senang. Maka dari itu, ada 2 syarat yang wajib dipenuhi agar kerja lembur mampu dinyatakan sah. Syarat kesatu adalah terdapat perintah dari pihak pengusaha, sedangkan syarat kedua adalah diperolehnya persetujuan dari karyawan yang bersangkutan, baik tertulis ataupun melalui media digital, guna melaksanakan kerja lembur.¹⁴

B. Studi Kasus: Tidak Dibayarkannya Upah Lembur oleh PT. Mayora terhadap Pekerja Outsourcing dari Yayasan PT. Phalosa

PT. Mayora yang bergerak di sektor makanan dan minuman memanfaatkan tenaga kerja outsourcing melalui pihak ketiga, yakni Yayasan PT. Phalosa. Para pekerja tersebut ditempatkan pada bagian produksi serta pengemasan dengan sistem kerja bergantian (shift). Dalam pelaksanaannya, pekerja outsourcing kerap diminta untuk bekerja melampaui jam kerja normal demi memenuhi target produksi perusahaan, terutama ketika permintaan pasar mengalami peningkatan.

Berdasarkan Pasal 77 ayat (2) UU No 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja, ketentuan durasi kerja normal ditetapkan paling lama 7 jam pada 1 hari untuk 6 hari kerja maupun 8 jam pada 1 hari untuk 5 hari kerja. Selanjutnya, Pasal 78 ayat (2) menjelaskan bahwa setiap pengusaha yang mempekerjakan karyawan melewati batas waktu kerja harus memberikan tunjangan lembur. Adapun pengaturan teknis mengenai tata cara perhitungan upah lembur diatur lebih lanjut dalam PP No 35 Tahun 2021 serta Kepmen Tenaga Kerja serta Transmigrasi No 102/MEN/VI/2004.

Dalam praktiknya, pekerja outsourcing yang berasal dari Yayasan PT. Phalosa tetap diwajibkan bekerja lembur sekitar 3 hingga 4 jam setiap hari. Namun, hak atas upah lembur tersebut tidak diberikan sebagaimana mestinya. PT. Mayora beranggapan bahwa tanggung jawab pembayaran berada pada pihak yayasan sebagai penyedia tenaga kerja, sedangkan pihak yayasan menyatakan bahwa sistem pembayaran mengikuti kebijakan perusahaan pengguna jasa, yaitu PT. Mayora. Kondisi tersebut mengakibatkan hak pekerja atas upah lembur tidak terpenuhi dan menimbulkan kerugian bagi para pekerja secara ekonomi.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, perbuatan itu dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran pada hak normatif pekerja, dikarenakan upah lembur merupakan hak yang wajib dipenuhi tanpa membedakan status pekerja tetap maupun pekerja outsourcing. Ketentuan Pasal 81 ayat 25 UU No 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa kebijakan pengupahan mencakup kewajiban pembayaran tunjangan lembur. Selain itu, Pasal 66 UU Ketenagakerjaan juga menegaskan perlindungan terhadap karyawan outsourcing tetap dalam tanggung jawab perusahaan yang menyediakan jasa pekerja.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa praktik outsourcing masih menyisakan persoalan dalam jaminan atas hak-hak tenaga kerja, terutama yang berhubungan dengan pemenuhan hak atas upah lembur. Oleh sebab itu, diperlukan pengawasan yang lebih optimal dari pemerintah dan juga kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan supaya hak-hak tenaga kerja mendapatkan jaminan perlindungan yang berkeadilan dan pantas.

¹³ Dibyana, Doni Lukman Dan Priyono, Ery Agus. “Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir Angkutan Pt. Midun Dharma”. Jurnal Notarius, 17 No 2 (2024): 804-823

¹⁴ Pratama, Aldiansah Dan Wijayanti, Asri. Hal 163

C. Konsekuensi Yuridis Atas Tidak Dibayarkannya Upah Lembur Dalam Hubungan Kerja Outsourcing

Akibat hukum dari perusahaan yang mengabaikan kewajiban pembayaran upah lembur bagi pekerja outsourcing merupakan persoalan dimana tidak hanya berkaitan dengan pelanggaran kontraktual, tetapi juga menyentuh aspek perlindungan hak dasar pekerja dalam sistem ketenagakerjaan. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, upah kerja lembur adalah hak dasar karyawan yang harus diberikan oleh yang memberikan kerja dengan tidak membedakan status hubungan kerja, tidak terkecuali pekerja alih daya. Kewajiban ini berlandaskan pada prinsip perlindungan tenaga kerja, yang mengakui bahwa pekerja ada dalam situasi yang secara ekonomi lebih rentan daripada pengusaha.

Secara normatif, kewajiban pembayaran upah lembur diatur pada UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta aturan pelaksanaannya, yaitu PP No 35 Tahun 2021. Pada ketentuan itu ditegaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilaksanakan lebih dari durasi kerja normal wajib dibayar sebagai tunjangan lembur sesuai dengan nominal yang telah ditentukan. Oleh karena itu, jika perusahaan tidak membayar tunjangan lembur, maka tindakan itu mampu dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan¹⁵.

Bagi pekerja outsourcing, persoalan menjadi lebih kompleks karena adanya hubungan kerja tidak langsung antara pekerja dengan perusahaan yang memberikan kerja (user) dan perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja. Namun demikian, berdasarkan aturan hukum yang berlaku, tanggung jawab terhadap pemenuhan hak pekerja, termasuk upah lembur, tetap melekat pada perusahaan penyedia jasa sebagai pihak yang secara formal menjadi pemberi kerja. Dalam kondisi tertentu, perusahaan pemberi kerja juga dapat dimintai pertanggungjawaban apabila terbukti turut serta atau lalai dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja.¹⁶

Akibat hukum dari tidak dibayarkannya upah lembur dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, dari aspek perdata, pekerja berhak menuntut pembayaran kekurangan upah melalui konsep dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, melalui bipartit, mediasi, sampai gugatan ke peradilan hubungan industrial. Kedua, dari aspek administratif, perusahaan mampu mendapatkan hukuman dalam bentuk teguran, pembatasan aktivitas usaha, sampai penghentian sementara sebagian maupun semua alat. Ketiga, dari aspek pidana, pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran upah mampu diberikan sanksi pidana yang mana diatur pada aturan undang-undang ketenagakerjaan.¹⁷

Lebih lanjut, tindakan tidak membayar upah lembur juga mencerminkan pelanggaran terhadap prinsip keadilan dan kemaslahatan pada hubungan kerja. Hal ini berpotensi menyebabkan ketidakpastian hukum, menurunkan kesejahteraan pekerja, dan menciptakan hubungan industrial yang tidak harmonis. Dalam konteks pekerja outsourcing, pelanggaran tersebut bahkan dapat memperparah posisi tawar pekerja yang sejak awal berada dalam kondisi rentan.¹⁸

D. Perlindungan Pada Aspek Hukum Terhadap Pemberian Upah Lembur Untuk Pekerja Outsourcing

Perlindungan hukum mampu didefinisikan menjadi perlindungan yang memfokuskan media perlindungan hukum.¹⁹ Perlindungan hukum senantiasa berhubungan dengan peran serta fungsi hukum yang menjadi pengatur serta perlindungan pada keperluan rakyat.²⁰ Perlindungan hukum bagi para karyawan dibutuhkan karena posisi karyawan sering dianggap ada di pihak yang lemah oleh yang memberikan kerja.²¹ Dibutuhkannya perlindungan hukum bagi para karyawan memiliki tujuan guna

¹⁵ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Perubahan Ketentuan Terkait Ketenagakerjaan

¹⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 31-34 Tentang Upah Lembur.

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), Hal. 145

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), Hal. 98

¹⁹ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Padjajaran Journal Of Law, 3 (2): 407-427

²⁰ Ashabul Kahfi, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 3 (2): 59-72

²¹ JS. Catur Et Al., 2020, *Perlindungan Hukuk Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Lex Specialis, 1 (2): 178-188

menjamin atas terpenuhinya hak karyawan serta menjamin kesamaan, kesempatan dan juga perlakuan tanpa diskriminasi guna mewujudkan kesejahteraan para karyawan.²²

Intervensi konkret dari pemerintah amat krusial dalam mengatasi berbagai polemik ketenagakerjaan melalui perumusan kebijakan strategis pada regulasi maupun aturan turunannya. Langkah tegas ini bertujuan memberikan kepastian serta perlindungan hukum yang mengikat bagi buruh dan pengusaha demi memastikan pemenuhan hak beserta kewajiban kedua belah pihak. Sebaliknya, jika interaksi industrial diserahkan sepenuhnya pada mekanisme kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja tanpa adanya pengawasan negara, maka tujuan utama keadilan hukum ketenagakerjaan akan sangat mustahil untuk diwujudkan. Hal tersebut dipicu oleh kecenderungan alamiah korporasi berposisi dominan pasti akan selalu berusaha mengeksploitasi kelompok yang lebih rentan.

Pengawasan dan pendampingan yang dilakukan pemerintah terhadap implementasi ketentuan hukum di sektor ketenagakerjaan akan sangat mempengaruhi kondisi baik pekerja maupun pengusaha (pemberi kerja). Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan memberi jaminan perlindungan atas hak pekerja, meliputi aspek keselamatan, kesehatan, pemberian gaji yang sesuai, serta hal-hal lainnya. Di sisi lain, pemerintah juga wajib mempertimbangkan kelangsungan usaha dari para perusahaan atau pemberi kerja.

Karyawan yang bekerja dalam perusahaan *outsourcing* sudah dilindungi oleh peraturan. Namun, pada pengimplementasian dalam kenyataannya banyak peraturan yang tidak dipatuhi ataupun terpaksa tidak dilakukan alhasil di 17 Januari 2012, MK dengan putusan No. 27/PUU-IX/2011 menerima permohonan dalam menguji UU No.13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang diajukan oleh AP2ML, Didik Suprijadi.

Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya menegaskan bahwa mekanisme alih daya adalah strategi bisnis yang rasional untuk mencapai efisiensi produksi bersama pekerja ahli. Namun, penerapan sistem ini dilarang keras mencabut hak-hak konstitusional yang melekat pada buruh. Segala bentuk pelanggaran atas hak tersebut akan berdampak pada hilangnya jaminan kepastian hukum yang berkeadilan. Lebih jauh, pengabaian ini mencederai hak mutlak setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan, menerima kompensasi atau gaji yang proporsional, serta menikmati tidakan yang manusiawi dan setara dalam dinamika hubungan kerja yang terbangun di dalam lingkungan suatu instansi maupun perusahaan.

Mahkamah Konstitusi pada dasarnya melegalisasi praktik alih daya dengan syarat adanya jaminan perlindungan yang lebih kokoh bagi kaum buruh. Implementasi model kedua ini berkaitan erat dengan kepatuhan terhadap prosedur perizinan penyedia jasa tenaga kerja sebagaimana dijelaskan pada Pasal 4 Kepmenaker Nomor KEP.101/MEN/VI/2004. Oleh karena itu, jika tidak tercapai kesepakatan kontraktual antara perusahaan vendor baru dan perusahaan pengguna mengenai klausul perlindungan hak, maka vendor pengganti tersebut secara tegas akan menolak untuk menyerap tenaga kerja dari perusahaan penyedia sebelumnya maupun melanjutkan pemenuhan atas hak-hak normatif yang melekat pada mereka.

Tingkat perlindungan terhadap pekerja alih daya atau *outsourcing* sangat ditentukan oleh penerapan berbagai aturan yang berlaku secara terus-menerus serta konsisten, serta oleh efektivitas fungsi pengawasan yang dijalankan oleh setiap pengawas ketenagakerjaan baik di tingkat kabupaten atau kota ataupun provinsi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan, mampu ditarik kesimpulan bahwa aturan hukum tentang upah lembur pada sistem ketenagakerjaan di Indonesia sudah dijelaskan secara jelas dan tegas pada beberapa perundang-undangan, seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP No 35 Tahun 2021, dan juga Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Upah lembur adalah hak normatif karyawan yang sifatnya imperatif, sehingga wajib dipenuhi oleh pengusaha tanpa terkecuali, termasuk terhadap pekerja *outsourcing*.

Dalam pelaksanaannya, ikatan kerja *outsourcing* acap kali menimbulkan problematic hukum, terlebih yang berkaitan dengan distribusi tanggung jawab diantara perusahaan penerima pekerjaan serta perusahaan pemasok tenaga kerja. Kondisi semacam ini mengakibatkan pekerja alih daya berada dalam

²² Syamsul Alam, And Mohammad Arif, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara*, Kalabbirang Law Jurnal, 2 (2): 123-133

situasi yang tidak aman dan rawan mengalami pengingkaran hak, termasuk tidak dibayarkannya upah lembur. Padahal, secara yuridis, perlindungan terhadap pekerja outsourcing tetap dijamin dan tidak boleh mengandung unsur diskriminasi.

Ketidakpatuhan dalam membayarkan upah lembur bias dikualifikasikan sebagai suatu pelanggaran hukum yang membawa implikasi terhadap sanksi administrative, gugatan perdata, bahkan ancaman pidana bagi pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan penguasan intervensi pemerintah dalam aspek pengawasan serta penegakan hukum ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Tidak hanya itu, peningkatan literasi hukum baik dari tenaga kerja maupun pemberi kerja menjadi elemen strategis untuk mewujudkan jaminan hukum yang ideal dan berkeadilan dalam suatu hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Widjaya, I. R. (2004). *Hukum Perusahaan*. Bekasi: Devisi Kesaint Blanc.

Pratiwi, W. B. (2022). "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia.". *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* No. 3, 652-673.

Irwandi, R. D. (2023). "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *J-Mas (Jurnal Manajemen Sains)* 8 No. 1, 1060-1069.

Dibayana, D. L. (2024). "Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur". *Jurnal Notarius* 17, No. 2, 804-823.

Sugiyono, H. D. (2022). "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing.". *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 19, No. 2, 453-472.

Zulkarnaen, A. H. (2016). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial.". *Padjajaran Journal Of Law* 3, No. 2, 407-427.

Kahfi, A. (2016). "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.". *Jurisprudentie* 3, No. 2, 59-72.

Catur, J. D. (2020). "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Uu Cipta Kerja.". *Jurnal Lex Specialis* 1 No. 2, 178-188.

Alam, S. D. (2020). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja; Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara.". *Kalabbirang Law Journal* 2, No 2, 123-133.

Kuninarti, Siti. (2009). "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan". *Jurnal Dinamika Hukum* 9, No 1, 67-75.

Wijayanti, A. (2018). In *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (P. 98). Jakarta: Sinar Grafika.

Husni, L. (2016). In *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (P. 145). Jakarta: Rajagrafindo Persada. (N.D.).

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 102/Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.101/Men/Vi/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 Tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.