



Pemenuhan Hak Upah Lembur Karyawan Swasta: Studi Kasus PT. GAAS Security

Emiliana Lerek¹, Ivonne M Leiwakabessy²

¹) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Papua

²) Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Kristen Papua

e-mail: emiantonia422@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemenuhan hak atas upah lembur karyawan swasta, dengan berfokus pada studi kasus di bagian administrasi PT. GAAS Security. Praktik perpanjangan jam kerja tanpa kompensasi kerap terjadi atas dalih efisiensi operasional dan persaingan bisnis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan 25 orang pegawai sebagai informan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi selama periode Maret hingga April 2026. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak upah lembur di perusahaan tersebut belum terlaksana secara utuh akibat eksploitasi struktural yang terjadi dalam tiga dimensi. Pada dimensi yuridis, perusahaan memanfaatkan celah ketiadaan surat perintah lembur tertulis untuk menghindari kewajiban pembayaran. Pada dimensi operasional dan budaya, terjadi normalisasi kerja ekstra sebagai wujud loyalitas yang diperparah oleh ketimpangan posisi tawar dan kontrak kerja yang sumir. Sementara pada dimensi ekonomi dan pengawasan, dalih efisiensi perusahaan terus berlanjut akibat lemahnya inspeksi preventif dari instansi ketenagakerjaan. Penelitian ini menyimpulkan perlunya reformasi tata kelola sumber daya manusia yang lebih transparan, peningkatan literasi hukum pekerja, serta penguatan pengawasan proaktif dari instansi pemerintah.

Kata kunci: Upah Lembur, Hak Normatif Pekerja, Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial.

Abstract

This study aims to analyze the fulfillment of private employees' rights to overtime pay, focusing on a case study in the administration department of PT. GAAS Security. The practice of extending working hours without compensation frequently occurs under the pretext of operational efficiency and business competition. This research utilizes a descriptive qualitative approach with a saturated sampling technique involving 25 employees as informants. Data collection was conducted through in-depth interviews, observation, and documentation studies from March to April 2026. The results indicate that the fulfillment of overtime pay rights in the company has not been fully implemented due to structural exploitation occurring across three dimensions. In the juridical dimension, the company exploits the loophole of the absence of written overtime orders to avoid payment obligations. In the operational and cultural dimensions, extra work is normalized as a manifestation of loyalty, exacerbated by unequal bargaining power and vague employment contracts. Meanwhile, in the economic and supervisory dimensions, the company's excuse of financial efficiency persists due to the lack of preventive inspections from labor authorities. This study concludes that there is an urgent need for transparent human resource governance reform, increased legal literacy among workers, and proactive supervision by government agencies.

Keywords: Overtime Pay, Workers' Normative Rights, Labor Law, Industrial Relations.

1. PENDAHULUAN

Dinamika perekonomian global dan nasional saat ini menuntut setiap entitas bisnis untuk beroperasi dengan tingkat efisiensi, ketangkasan, dan produktivitas yang sangat tinggi. Era perdagangan

bebas membawa tantangan yang sangat kompleks, salah satunya adalah persaingan pasar yang dibanjiri oleh produk-produk luar negeri yang menawarkan harga kompetitif. Masuknya produk asing ini secara langsung memberikan tekanan pada struktur harga domestik, memaksa perusahaan-perusahaan di dalam negeri untuk terus mencari cara dalam menekan biaya operasional. Di samping itu, tantangan logistik yang masih menjadi kendala struktural di Indonesia, seperti tingginya biaya distribusi, infrastruktur yang belum merata, dan rantai pasok yang panjang, semakin mempersempit margin keuntungan perusahaan. Dalam upaya mempertahankan daya saing dan rasio profitabilitas di tengah gempuran kompetisi serta hambatan logistik tersebut, banyak perusahaan mengambil jalan pintas strategis melalui optimalisasi sumber daya manusia. Sayangnya, optimalisasi ini acap kali diterjemahkan secara keliru menjadi bentuk eksploitasi tenaga kerja. Perusahaan menuntut pencapaian target yang berimplikasi pada penambahan jam kerja yang melampaui batas normal, namun sering kali mengabaikan kewajiban untuk memberikan kompensasi yang setimpal. Fenomena ini memicu lahirnya berbagai permasalahan kompleks dalam hubungan industrial, khususnya yang bermuara pada pengabaian hak-hak normatif pekerja.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, pekerja tidak lagi diposisikan sekadar sebagai faktor produksi mekanis, melainkan sebagai aset intelektual dan penggerak utama operasional yang harus dikelola dengan mengedepankan prinsip keadilan, kesejahteraan, serta kepastian hukum. Salah satu elemen paling krusial dalam instrumen pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem pengupahan. Teori pengupahan menegaskan bahwa upah bukan sekadar mekanisme kompensasi ekonomi atas tenaga dan waktu yang telah didedikasikan, tetapi juga merefleksikan penghargaan moral perusahaan terhadap harkat dan martabat manusia yang dipekerjakan. Ketika dinamika operasional perusahaan secara faktual menuntut pekerja untuk memberikan dedikasi waktu yang melampaui batas jam kerja normal, maka di situlah timbul konsep hak atas upah lembur. Secara filosofis dan yuridis, upah lembur adalah instrumen pelindung yang didesain untuk memastikan bahwa setiap kelebihan waktu kerja dihargai secara finansial dengan tarif yang lebih tinggi dari upah reguler. Hal ini juga berfungsi sebagai rem pembatas agar perusahaan tidak secara sewenang-wenang mengeksploitasi batasan biologis, psikologis, dan sosial pekerja.

Namun, pada tataran praktik empiris di lapangan, pemenuhan hak upah lembur ini sering kali mengalami distorsi yang terlembaga. Banyak perusahaan swasta yang menerapkan kebijakan abu-abu atau bahkan secara terang-terangan melanggar regulasi ketenagakerjaan dengan tidak membayarkan upah lembur kepada karyawannya. Isu ini mencakup berbagai modus pelanggaran, mulai dari manipulasi pencatatan jam kehadiran, ketiadaan surat perintah tertulis yang dijadikan dalih tidak sahnya lembur, klaim sepihak mengenai status jabatan tertentu yang dianggap tidak berhak atas kompensasi waktu tambahan, hingga penciptaan budaya kerja beracun yang menormalisasi lembur sebagai bentuk loyalitas tanpa bayaran. Pelanggaran terhadap hak normatif ini bukan hanya berdampak pada kerugian finansial yang masif di pihak pekerja, tetapi secara perlahan akan mengikis motivasi intrinsik, menurunkan tingkat kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendegradasi produktivitas serta kesetiaan karyawan secara keseluruhan.

Kasus ketidakpatuhan dalam pembayaran upah lembur telah banyak menjadi sorotan tajam dalam berbagai literatur dan kajian akademis terdahulu, yang menguatkan urgensi dan pentingnya penelitian di bidang ini. Sebuah kajian komprehensif yang dilakukan oleh Firensya dan Kartika (2024) menemukan fakta bahwa terdapat pengusaha yang mempekerjakan karyawannya di luar jam kerja yang disepakati secara sepihak dan tidak memberikan upah lembur, yang mana praktik tersebut secara fundamental bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta menunjukkan bahwa perlindungan hukum secara praktis belum terwujud sebagaimana mestinya (Firensya & Adhitya Widya Kartika, 2024).

Perlindungan hukum mengenai upah lembur merupakan aspek imperatif yang wajib dipenuhi oleh perusahaan bagi seluruh kategori pekerja, baik tetap maupun kontrak, dan pengabaiannya sering kali memicu sengketa hubungan industrial yang berujung di pengadilan. Masalah upah merupakan sumber konflik utama yang paling sering merusak keharmonisan hubungan kerja, di mana pekerja memandang upah sebagai sumber mutlak kelangsungan hidup keluarganya, sementara pihak pengusaha kerap memandangnya secara sempit sekadar sebagai beban biaya produksi yang harus ditekan seminimal mungkin.

Kajian lain oleh Putri dan Suartini (2025) juga secara spesifik menekankan bahwa perusahaan maupun pihak mitra penyedia jasa memiliki tanggung jawab mutlak dalam perhitungan jam dan upah lembur berdasarkan regulasi terbaru tanpa adanya alasan pengecualian yang manipulatif (Sephia Putri & Suartini, 2025). Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji isu perlindungan upah lembur dari

sudut pandang normatif, masih terdapat ruang kosong dalam literatur mengenai bagaimana pelanggaran ini terinstitusionalisasi secara operasional melalui mekanisme budaya perusahaan, ketidakjelasan kontrak, serta lemahnya literasi hukum pekerja, khususnya pada sektor jasa keamanan.

Isu ini menjadi sangat relevan ketika dihadapkan pada realitas empiris yang terjadi di PT. GAAS Security. Berdasarkan identifikasi masalah di lapangan, karyawan bagian administrasi di perusahaan tersebut dilaporkan bekerja dengan durasi lebih dari delapan jam per hari, namun kelebihan waktu kerja dari total delapan jam tersebut sama sekali tidak dihitung maupun dikompensasi sebagai kerja lembur. Artinya, waktu kerja harian yang sangat panjang dan menguras tenaga tersebut tetap dihitung dan dibayar dengan standar upah kerja normal delapan jam. Kondisi ini secara kasat mata merupakan bentuk pelanggaran hak normatif pekerja yang sangat serius dalam lanskap hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Mengingat kompleksitas tantangan yang ada serta pentingnya menjamin keadilan dalam hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, peraturan tentang jam kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2), yang menetapkan bahwa jam kerja adalah tujuh jam dalam sehari dan empat puluh jam dalam seminggu untuk sistem enam hari kerja, atau delapan jam sehari dan empat puluh jam dalam seminggu untuk sistem lima hari kerja (Pasha, 2025). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemenuhan hak upah lembur karyawan swasta: studi kasus di PT. GAAS Security.

2. METODE

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada pertimbangan bahwa fenomena ketidakpatuhan dalam pembayaran upah lembur tidak semata-mata merupakan persoalan defisit matematis atau statistik angka semata, melainkan sebuah realitas sosial yang sangat kental dengan nuansa relasi kuasa antara majikan dan buruh, dinamika hubungan industrial, interpretasi sepihak atas regulasi, serta aspek psikologis dan budaya yang melingkupi lingkungan kerja sehari-hari. Menurut Creswell Penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan melalui proses pengumpulan data secara alamiah (John W. Creswell, Fawaid, & Pancasari, 2016). Sedangkan metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis fakta, kondisi, dan permasalahan yang terjadi (Sugiyono, 2017).

Pendekatan kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi, memahami, dan membedah secara mendalam berbagai lapisan makna dari peristiwa yang dialami subjek penelitian pada latar yang alamiah. Melalui metode ini, peneliti berupaya memberikan gambaran yang utuh, komprehensif, faktual, dan sistematis mengenai praktik operasional ketidakpatuhan pembayaran upah lembur, rasionalisasi yang melatarbelakanginya, serta dampak multidimensi yang secara nyata dirasakan oleh para pekerja. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif, yang mencakup tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yakni reduksi data untuk menyeleksi informasi kunci, penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dengan mengkomparasikan temuan lapangan dan literatur normatif (Moleong, 2010).

Subjek yang menjadi titik pijak dan fokus utama dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi di PT. GAAS Security. Berdasarkan pemetaan awal, diketahui bahwa populasi pegawai pada perusahaan tersebut berjumlah 25 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif terbatas serta adanya homogenitas dalam hal beban kerja, durasi waktu kerja harian, dan sistem pengupahan yang diterapkan, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah sebuah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Ghozali, 2009). Penggunaan 25 pegawai sebagai sampel ini dilakukan untuk memastikan representasi data yang paripurna, menghindari bias informasi, serta menjamin bahwa seluruh variasi pengalaman, pandangan, dan dampak psikologis dari setiap individu yang berada dalam divisi tersebut dapat terekam dan dianalisis secara holistik tanpa ada suara yang terlewatkan. Observasi ini dilakukan mulai Maret sampai April 2026. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari informan melalui wawancara dan observasi lapangan. Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari buku, jurnal dan referensi dari instansi terkait (Sugiyono, 2011). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang relevan melalui dokumentasi dan studi kepustakaan. Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder berupa dokumen resmi perusahaan

yang berkaitan dengan penelitian. Sedangkan studi kepustakaan, dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari berbagai referensi dari jurnal atau website yang mendukung penelitian (Sutopo, 2006).

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui metode wawancara mendalam dengan para informan. Agar desain penelitian ini dapat direproduksi oleh peneliti lain di kemudian hari, proses wawancara mendalam dirancang menggunakan pedoman panduan wawancara semi terstruktur. Instrumen ini berisi serangkaian pertanyaan pokok yang mengarahkan pembicaraan pada isu durasi jam kerja riil, prosedur instruksi lembur dari atasan, pemahaman pekerja terhadap hak-hak normatifnya, budaya di tempat kerja, serta dampak fisik dan finansial yang dialami. Sifat semi terstruktur memberikan kebebasan bagi peneliti untuk melakukan eksplorasi lanjutan secara spontan berdasarkan jawaban informan. Seluruh sesi wawancara dilakukan dalam suasana yang rahasia untuk membangun kedekatan serta rasa aman, mengingat isu terkait upah merupakan topik yang sangat sensitif dan berkaitan langsung dengan keamanan posisi pekerja di perusahaan. Peneliti berkomitmen penuh untuk merahasiakan identitas seluruh informan guna menghindari potensi intimidasi, penurunan penilaian kinerja, maupun ancaman pemutusan hubungan kerja dari pihak manajemen.

Sedangkan data sekunder dalam penelitian dihimpun melalui teknik studi dokumentasi, yang mencakup penelusuran terhadap draf perjanjian kerja atau kontrak karyawan, sistem pencatatan kehadiran perusahaan, serta kajian terhadap instrumen perundang-undangan yang mengikat, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur waktu kerja dan upah lembur. Kombinasi dari teknik pengumpulan data observasi, wawancara mendalam, dan telaah dokumen ini menghasilkan triangulasi data yang memperkuat bangunan argumen akademis dalam penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Paparan hasil penelitian di PT. GAAS Security membuka tabir mengenai adanya fenomena ketidakpatuhan korporasi yang terstruktur dan masif terhadap kewajiban pemenuhan hak normatif pekerja. Berdasarkan wawancara mendalam dan telaah dokumen yang dilakukan terhadap pegawai bagian administrasi, terkonfirmasi sebuah pola operasional yang bersifat eksploitatif. Karyawan secara berkesinambungan diwajibkan berada di lingkungan perusahaan untuk menjalankan tugas melebihi batas waktu kerja setiap harinya dan rutinitas ini berlangsung secara terus-menerus tanpa ada perubahan kebijakan.

Mengacu pada arsitektur hukum ketenagakerjaan di Indonesia, waktu kerja normal dibatasi maksimal pada tujuh jam sehari untuk sistem enam hari kerja, atau delapan jam sehari untuk sistem lima hari kerja. Keberadaan karyawan selama lebih dari 8 jam (dalam sehari) di tempat kerja secara matematis berarti terdapat kelebihan waktu kerja. Kelebihan waktu tersebut mutlak harus diklasifikasikan sebagai kerja lembur yang berhak mendapatkan kompensasi finansial. Namun, temuan di lapangan membuktikan bahwa ekstra jam kerja tersebut menguap tanpa ada penghargaan. Setiap bulan para pekerja administrasi hanya menerima pembayaran upah reguler yang dipatok pada hitungan delapan jam kerja normal.

Temuan empiris ini menjadi sangat krusial dan harus dibedah secara kritis melalui berbagai dimensi untuk memahami mengapa sistem eksploitatif tersebut dapat bertahan. Dimensi pertama yang menjadi sorotan utama adalah aspek yuridis dan regulasi. Pada aspek ini, ketidaksesuaian dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah terjadi. Regulasi tersebut dengan tegas mengamanatkan bahwa pelaksanaan waktu kerja lembur harus didasari oleh adanya perintah tertulis dari pihak pengusaha dan disertai persetujuan secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan. Pekerja terjebak dalam tuntutan pekerjaan leboh dari 8 jam kerja sehari tanpa pernah didahului oleh penerbitan surat perintah lembur yang resmi. Ketiadaan bukti tertulis ini justru dijadikan celah hukum oleh manajemen untuk berdalih bahwa lembur tersebut tidak sah dan tidak perlu dibayar. Kondisi ini merefleksikan kelemahan fundamental dalam perlindungan hukum, di mana celah normatif terkait waktu kerja dan istirahat sering kali dimanipulasi oleh pihak pemberi kerja, sehingga memerlukan penguatan kepastian regulasi yang mengikat untuk menekan ruang pelanggaran hak (Gayatri, Khudlori, Satriadi, & Sadzili, 2026).

Selanjutnya, menelaah pada dimensi kedua yaitu operasional dan budaya, ditemukan adanya patologi organisasional yang secara sistematis menormalisasi perampasan jam kerja. Perusahaan

teridentifikasi telah mengkonstruksi dan menanamkan doktrin budaya kerja yang mengemas waktu kerja ekstra sebagai sebuah kewajiban moral atas nama loyalitas. Situasi semacam ini sangat melumpuhkan keberanian pekerja untuk menuntut haknya. Hal ini semakin diperparah dengan kondisi kontrak kerja yang didesain secara sumir. Draf perjanjian kerja awal tidak mencantumkan klausul detail mengenai batasan jam kerja maksimal, mekanisme penghitungan lembur, maupun kompensasinya. Mengacu pada kajian Firensya dan Kartika (2024), ketiadaan rincian perlindungan normatif dalam perjanjian kerja sering kali mengindikasikan adanya niat yang tidak baik sejak proses rekrutmen, di mana ruang ambiguitas sengaja dipelihara untuk memudahkan eksploitasi di kemudian hari tanpa adanya perlawanan kontraktual yang kuat (Firensya & Adhitya Widya Kartika, 2024). Analisis ini menjadi semakin solid dan komprehensif bila dikomparasikan dengan temuan Widodo (2026), yang menggarisbawahi bahwa ketimpangan posisi tawar (*bargaining power*) yang drastis antara korporasi dan pencari kerja memaksa pekerja terjebak dalam situasi *take it or leave it*; akibatnya, pekerja terpaksa mengalah pada perjanjian yang telah dibuat, sehingga apa yang dilakukan oleh perusahaan seolah-olah mendapatkan legitimasi yang sah di atas kertas (Widodo, Sinulingga, & Amalia, 2026).

Dimensi ketiga yang memperumit rantai masalah ini adalah aspek ekonomi dan lemahnya instrumen pengawasan. Pihak perusahaan, ketika berhadapan dengan tuntutan kasuistik, sering berlandung di balik alasan ketidakmampuan finansial atau upaya efisiensi ekonomi. Mereka berargumen bahwa untuk bertahan dari ancaman krisis dan menjaga margin di tengah ketatnya persaingan bisnis jasa keamanan, perusahaan harus meniadakan anggaran lembur. Namun, secara prinsip hukum ketenagakerjaan, efisiensi korporasi tidak boleh dilakukan dengan cara merampas hak normatif dasar manusia. Menghemat biaya operasional dengan tidak membayar upah lembur adalah sebuah justifikasi yang batal demi hukum dan melanggar prinsip keadilan distributif. Ironisnya, pelanggaran yang bersifat terang-terangan ini seolah tidak terdeteksi oleh otoritas negara akibat lemahnya jangkauan pengawasan ketenagakerjaan. Terbatasnya jumlah personel pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan membuat inspeksi rutin ke lapangan hampir tidak pernah terjadi. Fungsi pengawasan yang seharusnya bersifat preventif mengalami degradasi menjadi sangat reaktif, hanya bergerak jika ada konflik yang viral atau laporan pengaduan resmi. Lemahnya kapasitas dan jangkauan pengawasan ketenagakerjaan ini memang tercatat sebagai faktor dominan yang menghambat perlindungan hak pekerja secara luas di Indonesia, di mana perusahaan secara leluasa memanfaatkan ketiadaan inspeksi rutin pemerintah untuk mengabaikan regulasi upah (Sania, 2025).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak upah lembur bagi karyawan bagian administrasi di PT. GAAS Security belum terlaksana sesuai dengan amanat perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Ketidakpatuhan ini bukan sekadar kelalaian administratif, melainkan sebuah eksploitasi struktural yang ditopang oleh tiga dimensi utama. Secara yuridis, perusahaan memanfaatkan celah ketiadaan surat perintah lembur tertulis sebagai dalih untuk menghindari kewajiban pembayaran kompensasi, yang mana tindakan ini secara nyata melanggar ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Secara operasional dan budaya, perusahaan terbukti menormalisasi kerja ekstra sebagai bentuk loyalitas pekerja. Hal ini diperburuk oleh ketimpangan posisi tawar sejak awal rekrutmen, di mana pekerja dihadapkan pada kontrak kerja sumir yang sengaja mengaburkan hak-hak normatif mereka. Sementara itu, dari dimensi ekonomi dan pengawasan, dalih efisiensi finansial yang digunakan korporasi untuk merampas hak pekerja dibiarkan terus berlanjut akibat lemahnya fungsi pengawasan dari instansi ketenagakerjaan yang cenderung reaktif dan minim inspeksi preventif ke lapangan.

Menyikapi temuan dan realitas tersebut, terdapat beberapa rekomendasi strategis yang perlu diimplementasikan oleh pihak-pihak terkait guna menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan. Pertama, manajemen PT. GAAS Security harus segera mereformasi tata kelola sumber daya manusianya dengan mewajibkan penerbitan surat perintah lembur yang sah dan transparan untuk setiap kelebihan jam kerja, serta merevisi draf perjanjian kerja agar memuat klausul kompensasi waktu kerja secara eksplisit. Kedua, para pekerja disarankan untuk secara aktif meningkatkan literasi hukum mengenai hak-hak normatif ketenagakerjaan agar memiliki kesadaran kolektif yang kuat dalam menyeimbangkan posisi tawar (*bargaining power*) saat menghadapi kebijakan perusahaan yang merugikan. Ketiga, bagi Dinas Ketenagakerjaan dan otoritas pengawas terkait, sangat mendesak untuk mengubah paradigma pengawasan dari yang bersifat reaktif menjadi preventif. Pemerintah harus memperluas jangkauan

inspeksi rutin ke perusahaan-perusahaan swasta guna memastikan regulasi pengupahan tidak hanya menjadi instrumen di atas kertas, tetapi benar-benar hadir untuk melindungi harkat, martabat, dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

Kesimpulan dibuat secara ringkas, jelas dan padat didasarkan pada hasil dan diskusi, **dibuat dalam bentuk alinea (bukan numerik)**, berisi hasil kegiatan dan hasil pembahasan. Kesimpulannya, seharusnya tidak ada referensi. Kesimpulan berisi fakta yang didapat, cukup menjawab masalah atau tujuan penelitian (jangan menjadi diskusi lagi). Jika diperlukan, berikan saran untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Firensya, N. M. & Adhitya Widya Kartika. (2024). Pemenuhan Hak Pekerja (Upah Lembur) Berdasarkan Perjanjian Kerja di CV. X. *Unes Journal of Swara Justisia*, 8(2), 302–316. <https://doi.org/10.31933/h7755x45>
- Gayatri, S., Khudlori, A., Satriadi, A., & Sadzili, M. (2026). Perlindungan Hukum atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat bagi Buruh di Kota Bandar Lampung. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(1), 283–294. <https://doi.org/10.37481/jmh.v6i1.1880>
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- John W. Creswell, Fawaid, A., & Pancasari, R. K. (2016). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (4 ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasha, K. (2025). Batas dan Regulasi Lembur Perusahaan | Klinik Hukumonline [Hukum Online]. Diambil 12 Agustus 2026, dari Hukum Online website: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/batas-dan-regulasi-lembur-perusahaan-cl4293/>
- Sania, I. K. (2025). Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan terhadap Dinamika Regulasi dan Hak-Hak Pekerja. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 2(3), 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v2i3.3656>
- Sephia Putri, A., & Suartini, S. (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), 3210–3128. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4.4395>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (Bandung).
- Sutopo, H. B. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Aplikasi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press.
- Widodo, Sinulingga, S. M., & Amalia, E. (2026). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA (OMNIBUS LAW). *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 4(6). <https://doi.org/10.62281/ev9pew40>