

Analisis Hukum Ketenagakerjaan terhadap Dugaan Tidak Dibayarkannya Upah Lembur Buruh: Studi Kasus di Grobogan, Jawa Tengah

Nabila Chynta Dwi Anggraini¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia^{1,2}

Email: nabila.205230379@stu.untar.ac.id¹ gunardia@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang berkaitan dengan kewajiban pengusaha dalam membayar upah kerja lembur, serta menganalisis mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas dugaan tidak dibayarkannya upah lembur dalam kasus di Grobogan, Jawa Tengah. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, yang didukung oleh bahan hukum primer dan sekunder. Hasil kajian menunjukkan bahwa upah lembur merupakan bagian dari hak normatif pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga ketidakpatuhan terhadap kewajiban tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum. Adapun penyelesaian sengketa dilakukan secara bertahap melalui mekanisme bipartit, mediasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Kasus di Grobogan memperlihatkan pentingnya peran pemerintah dalam melakukan pengawasan dan mediasi guna menjamin pemulihan hak pekerja serta efektivitas penerapan hukum ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Upah Lembur, Perselisihan Hubungan Industrial, Perlindungan Pekerja

Abstract

This study aims to analyze labor law regulations in Indonesia concerning employers' obligations to pay overtime wages and the mechanism for resolving industrial relations disputes related to alleged unpaid overtime wages in a case in Grobogan, Central Java. The research employs a normative legal method with statutory and conceptual approaches using primary and secondary legal materials. The findings indicate that overtime wages constitute a normative right of workers regulated under Law Number 13 of 2003 as amended by Law Number 6 of 2023 and further clarified in Government Regulation Number 35 of 2021, and failure to fulfill such obligations constitutes a legal violation. Dispute resolution is conducted through a staged mechanism involving bipartite negotiations, mediation, and the Industrial Relations Court as regulated in Law Number 2 of 2004. The Grobogan case highlights the crucial role of government supervision and mediation in ensuring the restoration of workers' rights and the effective implementation of labor law.

Keywords: Labor Law, Overtime Wages, Industrial Relations Disputes, Worker Protection



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu cabang hukum yang memiliki keterkaitan erat dengan kehidupan sehari-hari, karena di dalamnya mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja berlangsung. Dalam undang-undang tersebut juga dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, sedangkan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Definisi ini menunjukkan bahwa ketenagakerjaan tidak semata-

mata berkaitan dengan aktivitas kerja, melainkan juga mencakup aspek hak, kewajiban, perlindungan, serta keadilan dalam hubungan kerja.¹ Berangkat dari pengertian tersebut, hukum ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai seperangkat norma yang mengatur hubungan kerja agar berjalan secara adil, tertib, dan manusiawi. Hukum ini hadir bukan semata-mata untuk menjaga kepentingan perusahaan, tetapi juga untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh hak-haknya secara layak, termasuk hak atas upah, waktu kerja yang wajar, keselamatan kerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa apabila terjadi pelanggaran. Dalam konteks ini, pekerja tidak ditempatkan hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai subjek hukum yang martabatnya harus dihormati dalam hubungan industrial. Dasar pemikiran semacam ini juga tercermin dalam pengaturan tentang hak pekerja, kewajiban pengusaha, dan perlindungan atas hak-hak normatif di dalam rezim hukum ketenagakerjaan nasional.

Pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang harus dipahami bersamaan dengan perubahan dalam rezim Cipta Kerja yang telah ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Di samping itu, dalam hal penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha, tetap mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun untuk aspek yang lebih teknis dan secara langsung berkaitan dengan permasalahan dalam tulisan ini, khususnya mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, pengaturannya terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, pembahasan mengenai upah lembur tidak dapat dipisahkan dari keterkaitan antara pengaturan umum ketenagakerjaan, perubahan hukum pasca-Cipta Kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kasus yang diangkat dalam artikel ini berangkat dari dugaan tidak dibayarkannya upah lembur pekerja di Grobogan, Jawa Tengah, yang kemudian menjadi perhatian publik dan ditindaklanjuti oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah melalui mediasi dan investigasi. Berdasarkan keterangan resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, hasil investigasi awal menemukan adanya pelanggaran dalam hal pembayaran upah, dan perusahaan diminta menghitung ulang serta membayarkan kekurangan upah lembur pekerja. Dalam laporan yang sama disebutkan bahwa dugaan pelanggaran itu berkaitan dengan upah lembur sejak Oktober 2022, sedangkan penelusuran dilakukan sejak September 2022 mengingat jumlah pekerja di perusahaan padat karya tersebut cukup besar. Fakta ini memperlihatkan bahwa persoalan upah lembur bukan sekadar persoalan administratif, melainkan menyangkut pemenuhan hak normatif pekerja yang semestinya dilindungi oleh hukum².

Dari perspektif hukum, permasalahan tidak dibayarkannya upah lembur dapat dikategorikan sebagai perselisihan hak, yaitu sengketa yang timbul akibat tidak terpenuhinya hak pekerja karena adanya perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga menegaskan bahwa setiap perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi ketenagakerjaan wajib terlebih dahulu diselesaikan melalui mekanisme mediasi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam kasus Grobogan, langkah mediasi dan investigasi yang dilakukan pemerintah daerah menunjukkan bahwa sengketa ketenagakerjaan idealnya memang diselesaikan melalui prosedur hukum yang berjenjang, dengan tetap mengutamakan pemulihan hak pekerja. Di sisi lain, PP Nomor 35 Tahun 2021 secara tegas menempatkan waktu kerja lembur dan upah kerja

¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

² Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, *Kasus Dugaan Upah Lembur Buruh Tak Dibayar, Pemprov Jateng Telah Lakukan Mediasi dan Investigasi*, tersedia pada <https://jatengprov.go.id/publik/kasus-dugaan-upah-lembur-buruh-tak-dibayar-pemprov-jateng-telah-lakukan-mediasi-dan-investigasi/>, diakses pada 31 Maret 2026.

lembur sebagai bagian dari pengaturan resmi yang wajib dipatuhi pengusaha³. Melalui tulisan ini, penulis ingin mengajak pembaca untuk melihat bahwa persoalan upah lembur tidak boleh dianggap sepele, sebab dari masalah yang tampak sederhana itu sering kali terlihat wajah nyata perlindungan hukum bagi buruh di Indonesia. Kasus di Grobogan menjadi contoh bahwa ketika hak normatif pekerja tidak dipenuhi, hukum ketenagakerjaan seharusnya hadir sebagai alat koreksi sekaligus perlindungan. Oleh karena itu, memahami dasar hukum yang mengatur ketenagakerjaan, upah lembur, dan mekanisme penyelesaian perselisihan menjadi penting agar pembaca tidak hanya mengetahui duduk perkara kasus, tetapi juga memahami bagaimana hukum bekerja dalam melindungi pihak yang dirugikan dalam hubungan industrial.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengenai kewajiban pengusaha dalam membayar upah kerja lembur kepada pekerja?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap dugaan tidak dibayarkannya upah lembur pekerja dalam kasus di Grobogan, Jawa Tengah?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian hukum normatif. Pilihan ini saya gunakan karena pokok bahasanya tidak berangkat dari survei lapangan, melainkan dari penelaahan norma hukum yang mengatur hak pekerja atas upah lembur dan kewajiban pengusaha dalam hubungan kerja. Mengacu pada Peter Mahmud Marzuki dalam *Penelitian Hukum* edisi revisi, penelitian hukum dipahami sebagai kegiatan yang bertumpu pada identifikasi fakta hukum, pengumpulan bahan hukum, telaah atas isu hukum, penarikan kesimpulan, hingga pemberian preskripsi. Dengan kerangka itu, artikel ini diarahkan untuk menilai apakah dugaan tidak dibayarkannya upah lembur dalam kasus yang diangkat telah bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku⁴. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji berbagai ketentuan hukum yang relevan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep perlindungan hukum, hak normatif pekerja, serta perselisihan hak dalam bidang ketenagakerjaan. Bahan hukum primer tersebut kemudian diperkaya dengan bahan hukum sekunder, terutama karya Peter Mahmud Marzuki, yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif guna menghasilkan argumentasi hukum yang sistematis dan mudah dipahami.⁵ Melalui metode ini, penulis berharap dapat menyusun pembahasan yang sistematis, jelas, dan mampu memberikan pemahaman yang utuh mengenai permasalahan hukum dalam kasus yang diangkat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Mengenai Kewajiban Pengusaha Dalam Membayar Upah Kerja Lembur Kepada Pekerja

³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi* (Jakarta: Prenada Media, 2017), tersedia pada Google Books: [Penelitian Hukum: Edisi Revisi](#), diakses pada 31 Maret 2026.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi* (Jakarta: Prenada Media, 2024), tersedia pada [Penelitian Hukum Edisi Revisi](#), diakses pada 31 Maret 2026.

Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak hanya berbicara tentang orang yang bekerja dan orang yang memberi pekerjaan, tetapi juga tentang bagaimana hubungan itu dijalankan secara adil. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam kerangka itu, pekerja bukan sekadar bagian dari proses produksi, melainkan subjek hukum yang memiliki hak atas perlakuan yang layak, termasuk hak atas upah. Gagasan ini sejalan dengan jaminan konstitusional bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dari pengertian tersebut, hukum ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai cabang hukum yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan kerja. Dalam pandangan Imam Soepomo, perlindungan terhadap pekerja setidaknya mencakup perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis. Pendapat ini penting, karena persoalan ketenagakerjaan memang tidak cukup dipandang hanya dari sisi kontrak kerja, tetapi juga dari jaminan penghasilan, rasa aman, dan martabat pekerja. Sejalan dengan itu, Lalu Husni menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha, bahkan dalam praktiknya kerap menjadi satu-satunya penopang kehidupan pekerja dan keluarganya.

Melihat aturan dalam Hukum Positif di Indonesia, pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia sampai sekarang masih bertumpu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023⁶. Sementara itu, apabila timbul sengketa antara pekerja dan pengusaha, mekanisme penyelesaiannya tetap mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang memang dirancang untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah. Untuk persoalan yang lebih spesifik mengenai lembur, aturan teknisnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang secara tegas memasukkan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur ke dalam materi yang wajib diperhatikan oleh perusahaan. Karena itu, isu upah lembur sesungguhnya bukan persoalan tambahan belaka, melainkan bagian dari hak normatif pekerja yang sudah mendapat dasar hukum yang jelas. Kasus dugaan upah lembur buruh yang tidak dibayar di Grobogan, Jawa Tengah, menunjukkan bahwa pelanggaran hak normatif pekerja masih menjadi persoalan nyata dalam hubungan industrial. Berdasarkan keterangan resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Disnakertrans telah menempuh mediasi dan investigasi setelah kasus itu ramai dibicarakan. Dari pemeriksaan awal ditemukan adanya dugaan pelanggaran dalam pembayaran upah, lalu perusahaan diminta menghitung ulang dan membayarkan kekurangan upah lembur pekerja. Pemerintah daerah juga menurunkan pengawas ketenagakerjaan dan mediator hubungan industrial, menyiapkan nota pemeriksaan, serta menegaskan bahwa pekerja yang melapor tidak boleh dikenai pemutusan hubungan kerja hanya karena memperjuangkan haknya. Langkah ini menunjukkan bahwa negara tidak boleh diam ketika hak pekerja atas upah diduga diabaikan⁷.

Bagi penulis, kasus ini menarik untuk dibahas karena memperlihatkan pertemuan antara norma hukum dan kenyataan di lapangan. Di satu sisi, aturan tentang upah dan lembur telah tersedia namun di sisi lain, pelaksanaannya masih menimbulkan sengketa yang merugikan pekerja. Dengan membaca artikel ini, pembaca diharapkan tidak hanya memahami duduk perkara kasus di Grobogan, tetapi juga melihat bagaimana hukum ketenagakerjaan bekerja sebagai instrumen perlindungan bagi pihak yang posisinya lebih lemah dalam hubungan kerja. Pada titik inilah pendapat para ahli tentang pentingnya perlindungan pekerja menjadi sangat relevan, hukum ketenagakerjaan bukan semata-mata menjaga tertib usaha, melainkan juga

⁶ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

⁷ Moch Nezwan Al Faiz, *Kasus Dugaan Upah Lembur Buruh Tak Dibayar*, tersedia pada [Netralnews](https://www.netralnews.com), diakses pada 31 Maret 2026.

menjamin agar kerja manusia tetap diperlakukan dengan adil dan bermartabat. Kasus dugaan tidak dibayarkannya upah lembur kepada pekerja di Grobogan dapat dipandang sebagai ilustrasi konkret bahwa persoalan ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan keberadaan hubungan kerja semata, tetapi juga mencakup pemenuhan hak-hak normatif pekerja dalam hubungan tersebut. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, upah tidak hanya dimaknai sebagai kompensasi ekonomis, melainkan juga sebagai bentuk apresiasi atas tenaga, waktu, dan beban kerja yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan. Oleh karena itu, apabila pekerja melaksanakan pekerjaan melebihi waktu kerja normal, maka hak atas upah lembur tidak dapat dianggap sebagai kebijakan opsional dari pengusaha, melainkan sebagai kewajiban hukum yang harus dipenuhi. Pandangan ini sejalan dengan prinsip perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang hak-hak dasarnya harus dijamin secara layak.

Dalam konteks kasus ini, langkah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui Disnakertrans menunjukkan bahwa negara memiliki peran aktif dalam mengawasi pelaksanaan hak pekerja. Berdasarkan keterangan resmi Pemprov Jateng, setelah kasus ini mencuat, pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan, menemukan adanya pelanggaran dalam pembayaran upah, lalu meminta perusahaan menghitung ulang kekurangan upah lembur dan menyiapkan nota pemeriksaan. Selain itu, perusahaan disebut bersedia membayar hak pekerja dalam tenggat waktu tertentu. Dari sudut hukum, tindakan ini penting karena menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi mencatat pelanggaran, tetapi juga mendorong pemulihan hak pekerja secepat mungkin sebelum sengketa berkembang lebih jauh⁸. Jika dikaitkan dengan aturan yang berlaku, persoalan ini sangat relevan dengan ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan ini menegaskan bahwa kerja lembur bukan sesuatu yang boleh diabaikan pencatatannya, sebab setiap tambahan waktu kerja harus diikuti dengan pembayaran upah lembur sesuai ketentuan. Oleh karena itu, dugaan bahwa perusahaan tidak membayar upah lembur sejak beberapa bulan sebelumnya dapat dipandang sebagai persoalan serius dalam hukum ketenagakerjaan, karena yang dilanggar bukan hanya aspek administratif perusahaan, tetapi hak normatif pekerja yang telah dijamin secara tegas oleh peraturan perundang-undangan. Dalam pembahasan artikel, titik ini dapat kamu tekankan sebagai inti masalah: ada jarak antara norma hukum yang sudah jelas dengan praktik perusahaan di lapangan.

Kasus ini juga dapat ditempatkan dalam kerangka perselisihan hak. Hal itu karena sengketa muncul bukan dari tuntutan pembentukan aturan baru, melainkan dari dugaan tidak dipenuhinya hak pekerja yang sebenarnya sudah diatur dalam hukum. Di sinilah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjadi relevan, sebab undang-undang tersebut memang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahapan yang dimulai dari perundingan dan mediasi, sebelum berlanjut ke proses hukum yang lebih formal bila tidak tercapai penyelesaian. Maka, mediasi dan investigasi yang ditempuh oleh Disnakertrans Jateng bukan sekadar langkah administratif biasa, melainkan bagian dari mekanisme hukum ketenagakerjaan untuk menyelesaikan sengketa secara cepat, tepat, adil, dan murah. Dari sudut pembahasan yang lebih luas, kasus ini memperlihatkan bahwa perlindungan pekerja tidak cukup hanya dengan adanya aturan tertulis. Hukum ketenagakerjaan baru benar-benar bermakna apabila negara berani mengawasi, perusahaan bersedia patuh, dan pekerja mengetahui haknya. Pemprov Jateng dalam kasus ini sudah mengambil langkah yang tepat

⁸ Dobrak.co, *Upah Lembur Karyawan Tidak Dibayar, Pemprov Jawa Tengah Telah Lakukan Mediasi dan Investigasi*, tersedia pada <https://www.dobrak.co/news/pr-937398673/upah-lembur-karyawan-tidak-dibayar-pemprov-jawa-tengah-telah-lakukan-mediasi-dan-investigasi>, diakses pada 31 Maret 2026.

melalui mediasi, investigasi, perintah penghitungan ulang, serta penegasan bahwa pekerja yang melapor tidak boleh di-PHK hanya karena menuntut haknya. Namun, bagi penulis, hal yang tidak kalah penting adalah memastikan bahwa penyelesaian semacam ini tidak berhenti pada janji pembayaran, melainkan benar-benar berujung pada pemulihan hak pekerja dan menjadi pelajaran bagi perusahaan lain agar lebih taat pada hukum. Dengan demikian, kasus ini layak dibahas sebagai cerminan bagaimana hukum ketenagakerjaan bekerja untuk menjaga keadilan dalam hubungan industrial.

Uraian di atas menunjukkan bahwa persoalan upah kerja lembur tidak dapat dipandang sebagai persoalan kecil dalam hubungan industrial. Kewajiban pengusaha untuk membayar upah lembur merupakan bagian dari perlindungan hak normatif pekerja yang telah dijamin dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Karena itu, ketika terjadi dugaan pelanggaran, negara melalui instansi yang berwenang harus hadir untuk memastikan adanya pemeriksaan, pengawasan, dan penyelesaian yang adil bagi para pihak. Pembahasan ini menjadi penting bukan hanya untuk melihat bagaimana aturan hukum dirumuskan, tetapi juga untuk memahami sejauh mana aturan tersebut dijalankan dalam praktik. Dengan demikian, kajian mengenai kewajiban pembayaran upah lembur ini diharapkan dapat membuka pemahaman bahwa hubungan kerja yang sehat hanya dapat terwujud apabila hak pekerja dihormati, kewajiban pengusaha dilaksanakan, dan mekanisme hukum benar-benar berfungsi sebagai sarana perlindungan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Dugaan Tidak Dibayarkannya Upah Lembur Pekerja Dalam Kasus di Grobogan, Jawa Tengah

Persoalan tidak dibayarkannya upah lembur pada dasarnya tidak hanya dapat dilihat sebagai pelanggaran terhadap kewajiban pengusaha, tetapi juga sebagai bagian dari perselisihan hubungan industrial yang memiliki mekanisme penyelesaian tersendiri dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam konteks hubungan kerja, upah lembur merupakan hak normatif pekerja yang sudah diatur oleh peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, ketika hak tersebut tidak dipenuhi, maka persoalan itu tidak lagi sekadar menjadi keluhan di tempat kerja, melainkan berkembang menjadi sengketa hukum antara pekerja dan pengusaha yang harus diselesaikan melalui jalur yang telah ditentukan oleh undang-undang. Pembahasan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi sangat penting karena kasus ini tidak berhenti pada dugaan pelanggaran semata. Kasus tersebut juga memperlihatkan bagaimana negara, melalui instansi ketenagakerjaan, hadir untuk menengahi sengketa yang timbul antara buruh dan perusahaan. Artinya, dalam membahas kasus ini, tidak cukup hanya menjelaskan aturan tentang upah lembur, tetapi juga perlu dipahami bagaimana mekanisme hukum bekerja ketika hak pekerja diduga tidak dipenuhi.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan utama dalam memahami mekanisme penanganan sengketa hubungan industrial. Dalam undang-undang tersebut, penyelesaian perselisihan dibedakan ke dalam dua jalur utama, yaitu penyelesaian di luar pengadilan dan penyelesaian melalui pengadilan. Penyelesaian di luar pengadilan mencakup perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, serta arbitrase, sedangkan penyelesaian melalui jalur litigasi dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam praktiknya, penyelesaian di luar pengadilan lebih diprioritaskan karena dinilai lebih efisien, sederhana, serta memberikan kesempatan bagi para pihak untuk mencapai kesepakatan melalui musyawarah.⁹ Dalam perkara dugaan tidak dibayarkannya upah lembur, jenis perselisihan yang paling dekat adalah perselisihan hak,

⁹ Ari Yulastuti dan Emi Syarif, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan *Acte van Dading*," *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16 No. 2, Juli-Desember 2021, hlm. 88, DOI: <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.107>

karena yang disengketakan bukan pembentukan aturan baru, melainkan pelaksanaan hak pekerja yang sudah dijamin oleh hukum. Dengan demikian, penyelesaian perkara seperti ini seharusnya terlebih dahulu ditempuh melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila upaya tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mediasi dengan melibatkan mediator dari instansi ketenagakerjaan. Jalur ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan pada dasarnya masih memberi ruang besar bagi penyelesaian secara musyawarah sebelum sengketa dibawa ke tahap yang lebih formal.

Berkaca pada kasus di Grobogan, Jawa Tengah, langkah mediasi dan investigasi yang dilakukan oleh Disnakertrans menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak semata-mata bertujuan mencari siapa yang salah dan siapa yang benar, tetapi juga berupaya memulihkan hak pekerja secepat mungkin. Inilah yang membuat pembahasan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi relevan dalam artikel ini. Dengan memahami tahapan penyelesaiannya, pembaca dapat melihat bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak hanya berhenti pada pengaturan norma, tetapi juga terletak pada efektivitas mekanisme penyelesaian ketika pelanggaran benar-benar terjadi. Setelah dipahami bahwa dugaan tidak dibayarkannya upah lembur merupakan bagian dari perselisihan hak, maka langkah berikutnya yang perlu dibahas adalah bagaimana hukum ketenagakerjaan menyediakan mekanisme penyelesaiannya. Dalam sistem hubungan industrial di Indonesia, penyelesaian perselisihan semacam ini tidak langsung dibawa ke pengadilan, melainkan harus melalui tahapan-tahapan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengaturan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata menekankan penindakan, tetapi juga mengedepankan penyelesaian sengketa secara bertahap, tertib, dan memberi kesempatan kepada para pihak untuk terlebih dahulu mencari jalan keluar secara musyawarah¹⁰.

Tahap pertama yang wajib ditempuh adalah perundingan bipartit, yakni perundingan langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha. Perundingan ini menjadi pintu awal penyelesaian karena pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan terlebih dahulu oleh para pihak yang berselisih tanpa campur tangan pihak luar. Dalam perkara dugaan upah lembur yang tidak dibayarkan, bipartit menjadi penting karena melalui forum inilah pekerja dapat menyampaikan tuntutan atas haknya, sementara pengusaha diberi kesempatan untuk memberikan penjelasan atau melakukan koreksi. Apabila dalam perundingan ini tercapai kesepakatan, maka hasilnya dituangkan dalam perjanjian bersama yang bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Namun, dalam praktiknya tidak semua perselisihan dapat selesai melalui perundingan bipartit. Jika dalam waktu yang ditentukan tidak tercapai mufakat, atau salah satu pihak menolak untuk berunding, maka bipartit dinyatakan gagal dan perselisihan dapat dilanjutkan ke tahap tripartit. Pada tahap ini, pihak ketiga dari instansi ketenagakerjaan mulai dilibatkan untuk membantu penyelesaian sengketa. Bentuk penyelesaian tripartit dapat berupa mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Akan tetapi, untuk kasus dugaan tidak dibayarkannya upah lembur seperti di Grobogan, jalur yang paling relevan adalah mediasi, sebab mediasi memang dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hak. Melalui mediasi, pekerja dan pengusaha tetap didorong untuk bermusyawarah, hanya saja prosesnya dibantu oleh mediator yang netral dari instansi ketenagakerjaan.

Jika dikaitkan dengan kasus di Grobogan, langkah Disnakertrans Jawa Tengah yang melakukan mediasi dan investigasi menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan ditempuh sesuai dengan semangat Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰ Nafiatul Munawaroh, 3 *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, tersedia pada [3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial](#), diakses pada 31 Maret 2026.

Mediasi dalam perkara ini tidak hanya berfungsi mempertemukan para pihak, tetapi juga menjadi sarana untuk menilai ada atau tidaknya pelanggaran terhadap hak pekerja. Ketika dari hasil pemeriksaan ditemukan dugaan pelanggaran dalam pembayaran upah lembur, posisi pemerintah menjadi penting sebagai pengawas sekaligus fasilitator penyelesaian. Dengan demikian, mediasi dalam kasus ini bukan hanya forum dialog, melainkan bagian dari mekanisme hukum untuk memulihkan hak pekerja yang diduga dilanggar. Apabila proses mediasi menghasilkan kesepakatan, maka hasil tersebut dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama yang selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar memiliki kekuatan hukum yang mengikat para pihak. Namun demikian, apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Terhadap anjuran tersebut, para pihak diberikan kesempatan untuk menyatakan persetujuan atau penolakan. Apabila anjuran diterima, penyelesaian sengketa tetap dapat dilakukan secara damai melalui perjanjian bersama. Sebaliknya, jika salah satu pihak menolak, maka perselisihan dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal ini, pengadilan berfungsi sebagai upaya lanjutan ketika penyelesaian melalui musyawarah tidak berhasil mencapai titik temu.

Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara yang berkaitan dengan perselisihan hak, termasuk sengketa akibat tidak dibayarkannya upah lembur. Mengingat objek sengketa tersebut merupakan hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, maka pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial harus didukung oleh bukti bahwa pekerja telah terlebih dahulu menempuh upaya penyelesaian di luar pengadilan, terutama melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Dengan kata lain, pengadilan bukanlah tahapan pertama, melainkan tahapan lanjutan setelah prosedur non-litigasi ditempuh. Hal ini memperlihatkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya tetap menempatkan musyawarah sebagai jalan utama, sementara pengadilan berfungsi sebagai sarana terakhir untuk menjamin kepastian hukum apabila penyelesaian damai tidak berhasil. Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus dugaan tidak dibayarkannya upah lembur di Grobogan tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan bagian dari sistem hukum yang telah dirancang secara berjenjang. Mekanisme bipartit, mediasi, hingga kemungkinan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja bukan hanya terdapat dalam norma yang mewajibkan pembayaran upah lembur, tetapi juga dalam prosedur penyelesaian ketika kewajiban itu tidak dijalankan. Karena itu, pembahasan mengenai kasus ini menjadi penting untuk menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hak dan kewajiban, tetapi juga menyediakan jalan hukum agar hak pekerja benar-benar dapat diperjuangkan dan dipulihkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pertama, dapat dipahami bahwa kewajiban pengusaha dalam membayar upah kerja lembur kepada pekerja merupakan bagian dari hak normatif pekerja yang telah dijamin dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pengaturan tersebut tidak hanya bertumpu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, tetapi juga diperjelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang secara khusus mengatur waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Dengan demikian, tidak dibayarkannya upah lembur bukan sekadar persoalan administratif perusahaan, melainkan merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja yang secara hukum wajib dipenuhi oleh pengusaha. Berdasarkan pembahasan kedua, penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap dugaan tidak dibayarkannya upah lembur pekerja dalam kasus di Grobogan, Jawa Tengah, harus ditempatkan sebagai

perselisihan hak yang penyelesaiannya dilakukan secara berjenjang sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Mekanisme tersebut dimulai dari perundingan bipartit, dilanjutkan dengan mediasi apabila tidak tercapai kesepakatan, dan pada akhirnya dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil. Langkah Disnakertrans Jawa Tengah melalui mediasi dan investigasi menunjukkan bahwa negara memiliki peran penting dalam menjamin agar hak pekerja tidak hanya diakui secara normatif, tetapi juga benar-benar dipulihkan dalam praktik.

Saran

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaturan hukum kewajiban pembayaran upah lembur, penulis menyarankan agar setiap pengusaha lebih meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan waktu kerja lembur dan pembayaran upah lembur. Kepatuhan tersebut perlu diwujudkan melalui pencatatan jam kerja yang transparan, perhitungan upah lembur yang sesuai ketentuan, serta pemberian informasi yang jelas kepada pekerja mengenai hak-hak mereka. Dengan demikian, hubungan industrial yang adil dan sehat dapat terwujud, serta potensi timbulnya perselisihan akibat pelanggaran hak normatif pekerja dapat diminimalkan sejak awal. Berdasarkan pembahasan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penulis menyarankan agar pekerja, pengusaha, dan pemerintah lebih mengoptimalkan mekanisme penyelesaian sengketa secara bertahap sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pekerja perlu didorong untuk memahami haknya dan berani menempuh jalur hukum yang tersedia, pengusaha harus bersikap terbuka dalam proses perundingan, sedangkan pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan perlu memperkuat fungsi pengawasan, mediasi, dan penegakan hukum. Dengan cara itu, penyelesaian perselisihan tidak hanya berakhir pada formalitas prosedural, tetapi benar-benar memberikan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Faiz, Moch Nezwan. "Kasus Dugaan Upah Lembur Buruh Tak Dibayar." *Netralnews*. Diakses pada 31 Maret 2026.
- Dobrak.co. "Upah Lembur Karyawan Tidak Dibayar, Pemprov Jawa Tengah Telah Lakukan Mediasi dan Investigasi." Diakses pada 31 Maret 2026.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media, 2017.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media, 2024.
- Munawaroh, Nafiatul. "3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." Diakses pada 31 Maret 2026.
- Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. "Kasus Dugaan Upah Lembur Buruh Tak Dibayar, Pemprov Jateng Telah Lakukan Mediasi dan Investigasi." Diakses pada 31 Maret 2026.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi

Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Yuliasuti, Ari, dan Emi Syarif. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan *Acte van Dading*." *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16, No. 2, Juli-Desember 2021. DOI: 10.47198/naker.v16i2.107.