

Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir Angkutan PT. Midun Dharma

Donni Lukman Dibyana^{1*}, Ery Agus Priyono²

¹Kantor ATR/BPN Kabupaten Masamba Luwu Utara, Sulawesi Selatan

²Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Kota Semarang, Jawa Tengah
donnidibyana@gmail.com

ABSTRACT

Regulations governing working hours and overtime pay for long-distance transport drivers' employment remain unaddressed, resulting in a legal vacuum and complications for businesses with contractual agreements. This research aims to identify and analyze legal protection measures against infractions related to working hours and overtime pay for long-distance transport drivers, along with methods for conflict resolution, such as PT settlement. The research methodology employed is empirical-juridical. Findings reveal legal safeguards against violations involving the Industrial Relations Court and the enforcement of work norms by labor inspectors. Problem resolution involves establishing legal certainty, defining working hours, and determining overtime wages for long-distance transport drivers through well-calculated work agreements.

Keywords: violation of working time; overtime; driver.

ABSTRAK

Pengaturan mengenai waktu kerja dan upah kerja lembur untuk pekerjaan sopir angkutan jarak jauh belum diatur dan menimbulkan permasalahan berupa kekosongan hukum bagi pelaku usaha yang memiliki kontrak kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pelanggaran waktu kerja dan upah kerja lembur bagi sopir angkutan jarak jauh dan bentuk penyelesaian PT. Midun Dharma. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Hasil penelitian yaitu bentuk perlindungan hukum atas pelanggaran waktu kerja dan upah kerja lembur sopir angkutan jarak jauh melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan penegakan norma kerja oleh pengawas ketenagakerjaan. Penyelesaian permasalahan dilakukan dengan memberikan kepastian hukum, pengaturan waktu kerja dan upah kerja lembur sopir angkutan jarak jauh berupa perjanjian kerja bersama sepanjang memiliki nilai perhitungan yang lebih baik.

Kata Kunci: Pelanggaran Waktu Kerja; Lembur; Sopir.

A. PENDAHULUAN

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh timbul karena adanya perjanjian kerja antara keduanya. Pekerja/buruh menunjukkan komitmen untuk menjalankan tugas sesuai dengan instruksi dari pengusaha, sementara pengusaha berjanji untuk memberikan imbalan berupa upah atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hubungan kerja terdiri dari tiga unsur utama, yakni perintah, pelaksanaan pekerjaan, dan kompensasi.

Bagi sebagian besar pekerja, upah dianggap sebagai hak yang didasarkan pada besaran nominal. Artinya, pekerja beranggapan bahwa mereka memiliki hak untuk menerima kompensasi tertentu dalam bentuk uang atau manfaat finansial lainnya sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja umumnya mengukur nilai upah dari perspektif kebutuhan ekonomi mereka, termasuk biaya hidup, pengeluaran harian, dan persyaratan

keuangan lainnya. Oleh karena itu, upah yang cukup dianggap sebagai suatu hal yang penting bagi kesejahteraan dan keamanan finansial pekerja.

Di pihak pengusaha, pandangan terhadap upah seringkali berkaitan erat dengan tingkat produktivitas. Mereka cenderung melihat upah sebagai refleksi dari kontribusi nyata yang diberikan oleh pekerja terhadap operasi dan profitabilitas perusahaan. Pengusaha cenderung berupaya untuk memastikan bahwa setiap pembayaran upah sejalan dengan hasil kerja dan manfaat ekonomi yang dihasilkan oleh pekerja. Hal ini karena pengusaha perlu mempertahankan keseimbangan antara biaya operasional dan keuntungan perusahaan. Keadaan ini menyebabkan *dissonansi* yang dihadapi oleh pengusaha.

Jadi, secara umum, dissonansi mencerminkan ketidakcocokan atau ketegangan dalam kombinasi elemen-elemen yang terlibat, baik dalam konteks musik atau dalam pikiran dan sikap seseorang. *Dissonansi* dalam pandangan ini seringkali menjadi sumber masalah sulit untuk diselesaikan. Hal ini terjadi ketika terdapat perbedaan signifikan antara harapan dan ekspektasi dari kedua belah pihak. Pandangan mengenai upah berbeda antara pekerja dan pengusaha. Bagi pekerja, upah merupakan hak yang biasanya diukur dari besaran nominal, sementara bagi pengusaha, upah sering kali terkait dengan tingkat produktivitas. Dissonansi dalam pandangan ini seringkali menjadi sumber masalah sulit untuk diselesaikan, karena adanya keinginan untuk memperoleh upah yang tinggi dari pihak pekerja, sementara produktivitas masih berada pada tingkat rendah (Trimaya, 2014).

Pengusaha memanfaatkan berbagai pendekatan untuk menentukan sistem penggajian bagi para pekerjanya. Diantaranya adalah melalui metode upah berdasarkan waktu, upah borongan, model *Co-Partnership*, upah berdasarkan hasil produksi, upah berdasarkan kinerja, upah dengan skala, sistem upah premi, bonus kinerja, upah sesuai indeks biaya hidup, kompensasi untuk lembur, dan standar upah minimum (Gustina, Aswin, & Sari, 2022).

Di Indonesia, pendekatan yang paling umum digunakan dalam merancang sistem penggajian adalah dengan menerapkan sistem upah per jam. Ini berarti semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi upah yang akan diterimanya. Namun, penting untuk diingat bahwa terdapat batasan dalam hal durasi waktu kerja yang diatur secara resmi.

Sistem upah per jam merupakan metode yang banyak digunakan di Indonesia, terutama dalam sektor-sektor seperti manufaktur, jasa, perdagangan, dan sektor informal. Pekerja diberi gaji berdasarkan jumlah jam kerja yang mereka lakukan. Prinsip dasar dari sistem upah per jam adalah bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi upah yang akan diterimanya. Hal ini memberikan insentif bagi pekerja untuk menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja.

Penting untuk diingat bahwa pemerintah Indonesia memiliki aturan dan regulasi yang mengatur durasi waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini mencakup batasan jam kerja normal dan lembur. Misalnya, jam kerja normal di Indonesia biasanya sekitar 40 jam seminggu. Ketika pekerja bekerja melebihi jam kerja normal, hal ini dianggap sebagai lembur. Pekerja di Indonesia berhak mendapatkan kompensasi tambahan untuk jam kerja lembur mereka, sesuai dengan standar yang diatur oleh pemerintah.

Sistem upah per jam memberikan keadilan kompensasi sesuai waktu kerja, tetapi risikonya adalah kurangnya insentif untuk meningkatkan produktivitas. Beberapa perusahaan mengatasi ini dengan menggabungkan upah per jam dan bonus kinerja. Penerapan sistem ini juga merupakan langkah untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan pekerja, mengingat pembayaran mereka bergantung pada waktu kerja yang sebenarnya. Keberhasilan ini juga tergantung pada kepatuhan perusahaan di Indonesia terhadap regulasi upah dan jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pengecualian berdasarkan sektor usaha atau jenis pekerjaan tertentu akan diatur melalui Keputusan Menteri. Ketentuan terkait upah lembur untuk sektor usaha dan jenis pekerjaan tertentu tidak diatur dalam Kepmenakertrans Nomor 102 Tahun 2004, melainkan diatur melalui Keputusan Menteri yang berbeda. Keputusan Menteri ini dikelompokkan berdasarkan sektor usaha. Saat ini, Pemerintah telah mengeluarkan regulasi terkait tiga sektor, yaitu:

1. Sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu;
2. Sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu; dan
3. Sektor perikanan pada daerah operasi tertentu.

Regulasi terkait waktu kerja dan upah lembur untuk pekerjaan sopir angkutan jarak jauh belum tersedia, sehingga menyebabkan kebingungan hukum bagi pelaku usaha yang memiliki kontrak atau perjanjian kerja dengan sopir angkutan jarak jauh. Kekosongan hukum ini dapat mengakibatkan beragam penafsiran yang pada akhirnya menghambat tujuan hukum untuk mencapai kepastian hukum (Martam, 2017). Ketidaktersediaan regulasi yang mengatur waktu kerja sopir angkutan jarak jauh mengakibatkan munculnya berbagai penafsiran yang beragam dalam masyarakat. Kalau dicermati hubungan hukum antara sopir tersebut dan pemilik perusahaan didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak berdasarkan perjanjian lain seperti perjanjian kemitraan. Selain itu, sopir tersebut bukan termasuk sopir angkutan jarak jauh yang dikecualikan oleh UUK dari ketentuan waktu kerja lembur. Pasal 77 ayat (1) UUK mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja. Ketentuan waktu kerja ini telah diatur oleh

pemerintah, yaitu: 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Namun, penting untuk dicatat bahwa ketentuan waktu kerja ini tidak berlaku untuk sektor usaha atau jenis pekerjaan tertentu. Beberapa contohnya adalah pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, posisi sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Dalam kasus-kasus ini, ketentuan waktu kerja dapat tunduk pada regulasi atau peraturan yang berbeda.

Pengaturan terkait sektor usaha tertentu saat ini belum diatur melalui Keputusan Menteri. Oleh karena itu, acuan hukum saat ini mengacu pada ketentuan yang telah ada, yaitu prinsip *Lex Specialis Derogat Legi Generalis*. Hal ini diatur dalam Pasal 77 ayat (2) yang bersambung dengan Pasal 78 ayat (2) dari UU Nomor 13 Tahun 2003. Pasal-pasal tersebut menyatakan bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk mematuhi batasan waktu kerja. Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi batasan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (2), maka pengusaha diwajibkan membayar upah lembur dengan mengacu pada perhitungan yang terdapat dalam Pasal 11 dari Kepmenakertrans Nomor 102 Tahun 2004 (Agus, 2020).

Pasal 13 Kepmenakertrans Nomor 102 Tahun 2004 menyebutkan bahwa dalam kasus terdapat perbedaan pendapat mengenai perhitungan jumlah upah kerja lembur, pihak yang berwenang untuk menetapkan jumlah upah kerja lembur adalah pengawas ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota, pengawas ketenagakerjaan di tingkat Provinsi, dan juga pengawas ketenagakerjaan di Kementerian Ketenagakerjaan (yang sekarang lebih dikenal sebagai Kementerian Ketenagakerjaan) (Nursalim, & Suryono, 2020).

Pengaturan terkait sektor usaha tertentu saat ini belum diatur melalui Keputusan Menteri. Oleh karena itu, acuan hukum saat ini mengacu pada ketentuan yang telah ada, yaitu prinsip *Lex Specialis Derogat Legi Generalis*. Hal ini diatur dalam Pasal 77 dari UU Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan Pasal 77 ayat (3) dan penjelasannya, ketentuan mengenai waktu kerja tidak berlaku bagi sopir angkutan jarak jauh. Oleh karena itu, pengaturan terkait waktu kerja dan upah lembur bagi sopir angkutan jarak jauh dapat ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja, selama belum ada Keputusan Menteri yang mengaturnya (prinsip Azas Kebebasan Berkontrak) (Ulansari, 2020).

PT. Midun Dharma adalah sebuah perusahaan perdagangan eceran yang beroperasi di Jawa Timur. Perusahaan ini mengontrak sopir untuk mengantarkan barang dagangan dari gudang ke toko. Karena jarak yang ditempuh relatif jauh, seringkali pengiriman harus

dilakukan antar kota, kabupaten, bahkan antar provinsi. Dalam beberapa kasus, hal ini menyebabkan para sopir melewati batas waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 UU Nomor 13 Tahun 2003. Pasal ini mengatur batasan waktu kerja untuk mencegah penyalahgunaan jam kerja yang berlebihan. Namun, kondisi pengiriman dari gudang ke toko yang melibatkan perjalanan jarak jauh sering kali memaksa sopir untuk bekerja lebih dari batas waktu yang diatur oleh undang-undang. Hasil wawancara dengan pak Udin, seorang sopir di PT. Midun Dharma, dijelaskan bahwa diperusahaan menerapkan sanksi administrasi jika sopir terlambat, termasuk potongan gaji untuk kerusakan barang yang diakibatkan. Sopir cenderung bekerja sendirian tanpa kernet untuk mempertahankan gaji utuh. Meskipun menghadapi kendala seperti ban bocor atau masalah mesin, mereka harus siap bekerja sendiri. Sayangnya, perusahaan seringkali tidak membayar uang lembur, sehingga hak-hak mereka tidak terpenuhi. Perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis kepada pihak sopir, sehingga merugikan mereka dalam penyelesaian perselisihan hak. Tanpa bukti tertulis, sulit bagi sopir untuk menuntut pemenuhan hak sesuai perjanjian lisan. Rendahnya pengetahuan pekerja mengenai perlindungan hukum juga membuat mereka kurang memahami pentingnya melindungi hak-hak tenaga kerja saat menjalankan tugas mereka.

PT. Midun Dharma mengadopsi sistem "*Ritase*" sebagai metode penggajian bagi sopirnya, dan hal ini diatur dalam Peraturan Perusahaan serta Memo Direksi. Penggunaan sistem "*Ritase*" didasarkan pada kesepakatan antara perusahaan dan sopir, yang dianggap lebih sesuai dengan karakteristik dan tugas yang diemban oleh sopir, yang tidak dapat disamakan dengan pekerjaan umumnya.

Pengertian "*ritase*" dapat merujuk pada sistem yang mengatur atau mengendalikan jadwal atau waktu, terutama terkait dengan transportasi atau distribusi barang. Dapat diartikan bahwa ritase adalah jumlah capaian armada dalam pengiriman barang dari lokasi A menuju ke lokasi B. Sistem ritase dalam distribusi atau transportasi sering digunakan untuk mengatur waktu kedatangan atau keberangkatan suatu kendaraan, seperti truk atau armada lainnya. Sistem ini memastikan bahwa kendaraan tiba atau berangkat sesuai jadwal yang telah ditentukan. Sistem "*Ritase*" yang diterapkan oleh PT. Midun Dharma terdiri dari lima komponen penting, yaitu jarak tempuh pengiriman, jumlah titik pengiriman, beban yang diangkut, rasio penggunaan bahan bakar, dan kehadiran sopir. Melalui kombinasi dari elemen-elemen ini, perusahaan dapat menentukan kompensasi yang adil dan sesuai dengan tugas yang diemban oleh para sopir.

Untuk membedah persoalan dalam artikel penelitian ini maka akan digunakan 2 (dua) teori yaitu perlindungan hukum dan kepastian hukum. Perlindungan hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan

membatasi kepentingan pihak lain. Perlindungan ini melibatkan harmonisasi nilai-nilai dan aturan dalam interaksi manusia untuk menciptakan ketertiban dalam kehidupan sosial. C.S.T. Kansil menambahkan bahwa perlindungan hukum juga berhubungan dengan hak dan kewajiban individu dalam interaksi dengan sesama manusia dan lingkungannya. Dalam konteks tenaga kerja yang bekerja melebihi jam kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia mengatur bahwa pengusaha wajib mematuhi ketentuan waktu kerja. Jika pekerja bekerja lembur, pengusaha harus mendapatkan persetujuan pekerja dan membayar upah lembur sesuai dengan aturan yang ditetapkan (Ulansari, 2020).

Teori Kepastian Hukum adalah suatu konsepsi hukum yang umumnya diartikan sebagai teori perundang-undangan. Aliran legisme, yang dikembangkan oleh aliran legisme, menyatakan bahwa satu-satunya sumber hukum adalah undang-undang, di luar itu tidak ada hukum. Dalam pandangan ini, hakim hanya berfungsi sebagai "corong undang-undang" dan hanya memutuskan perkara berdasarkan undang-undang. Aliran legisme memprioritaskan kepastian hukum daripada keadilan, menganggap keadilan bersifat relatif dan tergantung pada perasaan individu. Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum adalah produk dari hukum atau perundang-undangan. Hukum positif yang mengatur kepentingan manusia harus selalu dihormati, meskipun mungkin kurang adil. Menurut Jan M. Otto, kepastian hukum dalam situasi tertentu mensyaratkan adanya aturan hukum yang jelas, konsisten, dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh kekuasaan negara. Selain itu, instansi pemerintahan harus menerapkan aturan hukum dengan konsisten, warga harus menyetujui isi aturan dan menyesuaikan perilaku mereka, hakim harus mandiri dan tidak berpihak, dan keputusan peradilan harus dilaksanakan (Nur, 2023).

Dengan demikian, teori kepastian hukum menekankan pentingnya adanya aturan hukum yang jelas, konsisten, dan dapat diakses oleh semua pihak, serta perlakuan yang adil dan konsisten dari pemerintahan dan peradilan. Penelitian dengan permasalahan yang sama dengan artikel penelitian ini sudah pernah dilakukan yaitu:

Penelitian ini merujuk kepada dua jurnal penelitian terdahulu sebagai panduan untuk perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Pertama, penelitian oleh Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi, Meby Elbina Devita Cesmi, dan A.A. Gede Agung Dharmakusuma, berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar". Penelitian tersebut mengulas implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang melakukan lembur melebihi batas waktu pada perusahaan PT. Bintang Merapi. Selain itu, penelitian juga membahas faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga

kerja yang melakukan lembur melebihi batas waktu pada perusahaan tersebut (Cesmi, Cesmi, & Dharmakusuma, 2018). Kedua, artikel penelitian yang dilakukan oleh Ngurah Aldi Ramaputra, I Nyoman Putu Budiarta, dan I Pt Gd Seputra dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar". Artikel penelitian ini membahas penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan lembur melebihi batas waktu pada perusahaan PT. Adi Putra Denpasar. Selain itu, penelitian juga mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan lembur melebihi batas waktu di perusahaan tersebut (Ramaputra, Budiarta, & Seputra, 2020).

Artikel penelitian yang disusun ini memiliki perbedaan signifikan dengan beberapa artikel penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. Fokus utama dari artikel penelitian ini adalah mengatasi isu perlindungan hukum terhadap pelanggaran waktu kerja lembur bagi sopir angkutan jarak jauh, dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, artikel ini juga membahas strategi penyelesaian permasalahan terkait waktu kerja lembur dan pembayaran upah kerja lembur bagi sopir angkutan jarak jauh di PT. Midun Dharma.

Peneliti memiliki minat untuk menyelidiki: "Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Bagi Sopir Angkutan Jarak Jauh Di PT Midun Dharma". Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: bagaimana perlindungan hukum terhadap terjadinya pelanggaran waktu kerja lembur bagi sopir angkutan jarak jauh berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? dan bagaimana penyelesaian permasalahan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sopir angkutan jarak jauh pada PT Midun Dharma?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami sejauh mana perlindungan hukum terhadap pelanggaran waktu kerja lembur yang dialami oleh sopir angkutan jarak jauh sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis cara-cara penyelesaian permasalahan terkait waktu kerja lembur dan besaran upah lembur bagi sopir angkutan jarak jauh di PT. Midun Dharma

B. METODE PENELITIAN

Penulisan ini menggunakan pendekatan yuridis empiris atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat. Penelitian ini dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau

keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah yang melibatkan penelitian langsung di PT. Midun Dharma (Djulaeka, & Rahayu, 2020). Penelitian ini mengadopsi spesifikasi deskriptif-analitis, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang akurat tentang karakteristik individu, situasi, fenomena, atau kelompok tertentu. Tujuan dari pendekatan ini juga dapat mencakup analisis distribusi fenomena atau kelompok tertentu, serta mengidentifikasi hubungan antara fenomena dalam masyarakat (Muhammad, 2014). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari Data Primer (diperoleh melalui wawancara langsung) dan Data Sekunder (diperoleh dari studi kepustakaan). Data Sekunder terdiri dari Bahan Hukum Primer (dokumen hukum yang mengikat masyarakat) dan Bahan Hukum Sekunder (dukungan untuk Bahan Hukum Primer seperti buku, artikel, karya ilmiah, dan situs web terkait).

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang bersifat komprehensif dan menyeluruh. Kualitatif berarti data diuraikan dengan jelas dalam kalimat yang terstruktur, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan dalam menginterpretasi data dan memahami hasil analisis. Pendekatan komprehensif berarti analisis data dilakukan secara mendalam dari berbagai perspektif sesuai dengan cakupan penelitian. Lengkap berarti seluruh bagian dari data telah dimasukkan dalam analisis tanpa ada yang terlewatkan. Dengan melakukan analisis data dan interpretasi seperti ini, hasil penelitian hukum yuridis empiris dapat dicapai dengan sempurna (Muhammad, 2014).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Bagi Sopir Angkutan Jarak Jauh Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja mengalami perselisihan terkait upah kerja lembur yang tidak dibayarkan atau dibayarkan tidak sesuai dengan kesepakatan awal. Perselisihan semacam ini dapat terjadi ketika hak-hak pekerja terkait upah lembur tidak dipenuhi sesuai dengan yang dijanjikan. Dalam konteks ini, perselisihan yang muncul dapat dikategorikan sebagai perselisihan hak, di mana pekerja menuntut hak mereka terpenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini menyoroti pentingnya untuk mematuhi peraturan terkait upah lembur demi mencegah konflik antara pekerja dan pemberi kerja (Andini, 2022).

Perselisihan hak memiliki definisi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hak terjadi ketika

hak-hak pekerja tidak dipenuhi karena terdapat perbedaan dalam implementasi atau interpretasi terhadap ketentuan hukum, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan semacam ini termasuk dalam ranah hubungan industrial, di mana konflik muncul dari ketidaksepakatan terkait hak dan kewajiban antara pihak pekerja dan pemberi kerja. Undang-Undang tersebut memberikan kerangka hukum untuk penyelesaian perselisihan semacam ini.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga jenis utama. Pertama, perlindungan ekonomis bertujuan untuk memastikan tenaga kerja tetap mendapatkan penghasilan yang memadai bahkan ketika tidak dapat bekerja karena alasan tertentu. Kedua, perlindungan sosial mencakup jaminan kesehatan kerja dan kebebasan untuk berserikat atau berorganisasi. Ketiga, perlindungan teknis melibatkan upaya untuk menjamin keamanan dan keselamatan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang bebas risiko kecelakaan atau cedera. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan hak-hak tenaga kerja terlindungi secara menyeluruh..

PT. Midun Dharma memiliki 56 pekerja, terdiri dari 10 pekerja kontrak dan 46 pekerja tetap. Jam kerja per hari adalah 9 jam, dengan 6 hari kerja dalam seminggu. Meskipun perusahaan memberikan waktu lembur, pekerja tidak menerima upah tambahan untuk jam kerja lembur.

PT. Midun Dharma menerapkan jam kerja mulai pukul 07.30 - 17.30 dengan istirahat dari pukul 12.00 - 13.00, total 9 jam per hari selama 6 hari kerja dalam seminggu. Terdapat juga waktu lembur pada jam 18.00-23.00 WITA (5 jam), meskipun undang-undang menetapkan 7 jam per hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja. Pengusaha mengklaim telah meminta persetujuan pekerja sebelum memberikan waktu lembur melebihi jam kerja yang diatur.

Salah satu pekerja PT. Midun Dharma, Ibu Adriani, yang menjabat sebagai HRD, mengonfirmasi bahwa persetujuan telah diminta sebelum melakukan kerja lembur. Menurut Ibu Adriani, pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja lembur di PT. Midun Dharma memperoleh upah tambahan. Pengusaha menerapkan dua sistem penghitungan upah untuk pekerja harian dan pekerja tetap.

Hasil wawancara dengan pihak PT. Midun Dharma mengungkapkan bahwa para pekerja tidak mendapatkan informasi yang jelas mengenai waktu kerja yang berlebih. Meskipun pekerja telah menandatangani perjanjian kerja, perusahaan menganggap bahwa pekerja tidak mempermasalahkan waktu kerja yang berlebih. Dalam salah satu surat

perjanjian kerja pekerja, disebutkan bahwa pekerja hanya bekerja selama 7 jam per hari, namun kenyataannya pekerja bekerja melebihi batas tersebut

Berdasarkan wawancara dengan seorang sopir di PT. Midun Dharma, ia menjelaskan bahwa jam kerjanya dimulai pukul 7.30 pagi hingga 17.30 sore, bahkan kadang-kadang hingga 18.00 sore, selama 9 jam per hari dan 6 hari per minggu. Hal ini melanggar Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan jam kerja maksimal 7 jam sehari selama 6 hari kerja dalam seminggu. Perusahaan tidak mematuhi peraturan waktu kerja yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan dianggap berlebihan, dan seharusnya pekerja mendapatkan upah lembur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004.

Pihak PT. Midun Dharma mengakui bahwa jam kerja di perusahaan tersebut berlebihan, namun mereka menegaskan bahwa upah atau gaji pekerja selalu diberikan tepat waktu. Meskipun demikian, pada rincian upah atau gaji pekerja, tidak ada pencantuman upah lembur. Seharusnya, perusahaan memberikan upah lembur kepada pekerja karena jam kerja yang melampaui batas yang diatur oleh Undang-Undang dianggap sebagai jam kerja lembur. Kondisi ini menimbulkan persoalan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh PT. Midun Dharma.

Hasil wawancara dengan PT. Midun Dharma menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-Undang tersebut menekankan pentingnya musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama (*win-win solution*) sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan yang sudah dilakukan melalui pendekatan musyawarah dan dianggap sebagai pendekatan yang diutamakan untuk mencapai solusi yang adil dan menguntungkan semua pihak yang terlibat (Kusmayanti, Karsona, & Fakhriah, 2020). Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan adalah sebagai berikut:

a. Penyelesaian melalui perundingan bipartit.

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Apabila dalam perundingan bipartit tercapai kesepakatan maka para pihak membuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib ditaati sedangkan apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan/dianggap gagal maka para pihak dapat melanjutkan proses penyelesaian perselisihan melalui Tripartit.

b. Penyelesaian melalui Tripartit.

Penyelesaian tripartit adalah forum musyawarah penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dimana terdapat 3 unsur yang terlibat yaitu unsur pengusaha/organisasi pengusaha, unsur pekerja dan unsur pemerintah. Penyelesaian perselisihan melalui tripartit untuk perselisihan hak hanya dapat ditempuh melalui mediasi. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Apabila sidang mediasi tercapai kesepakatan maka para pihak membuat perjanjian bersama yang ditandatangani dan disaksikan oleh mediator, sedangkan apabila tidak tercapai kesepakatan maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Para pihak kemudian harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak setuju atas anjuran mediator, maka mediator dapat membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama, sedangkan apabila para pihak menolak atau salah satu pihak menolak anjuran, maka para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkup peradilan umum, disebut pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam kewenangan yang terbatas atau khusus, adanya hakim ad-hoc dan adanya aturan-aturan khusus (hukum acara, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara dan upaya hukum). Putusan pengadilan untuk perselisihan hak hanya memiliki upaya hukum berupa kasasi (Fatimah, 2015).

Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) hanya menangani persoalan keperdataan, yaitu kasus di mana pekerja yang mengajukan gugatan karena tidak menerima upah kerja lembur yang seharusnya. Namun, penyelesaian melalui PHI tidak mencakup pekerja yang tidak mengajukan gugatan meskipun objek perselisihannya sama. Pekerja yang belum mengajukan gugatan harus melewati tahapan penyelesaian perselisihan dari Perundingan Bipartit hingga persidangan di PHI jika mereka ingin mengklaim hak mereka terkait upah kerja lembur. Hal ini menunjukkan bahwa proses penyelesaian perselisihan di PHI hanya berlaku untuk pekerja yang mengajukan gugatan, sementara pekerja lainnya perlu mengikuti proses penyelesaian dari awal jika mereka ingin menuntut hak yang sama (Sinaga, 2018).

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) harus dijalankan oleh pengusaha. Jika pengusaha tidak melaksanakan putusan PHI, pihak yang berkepentingan dapat mengajukan permohonan eksekusi untuk memaksa pelaksanaannya. Selain itu, putusan PHI juga dapat digunakan sebagai bukti yang kuat untuk melaporkan pengusaha yang telah melanggar aturan terkait waktu kerja dan upah lembur kepada pengawas ketenagakerjaan. Ini menunjukkan bahwa putusan PHI memiliki kekuatan hukum yang mengikat, dan tidak mematuhi dapat mengakibatkan konsekuensi serius bagi pengusaha. Selain itu, putusan tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk melaporkan pelanggaran-pelanggaran terkait jam kerja dan upah lembur kepada otoritas yang berwenang (Maryono & Azhar, 2018).

Meskipun permasalahan terkait upah lembur dapat diatasi melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menurut pandangan penulis, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) kurang efektif karena prosesnya memakan waktu yang cukup lama. Selain itu, putusan PHI hanya terbatas pada aspek hukum perdata dari gugatan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa penulis berpendapat bahwa terdapat kelemahan dalam proses penyelesaian melalui PHI, dan mungkin terdapat alternatif atau perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan terkait upah lembur (Maryono & Azhar, 2018).

Pengusaha masih memiliki potensi untuk melakukan pelanggaran serupa meskipun telah ada putusan PHI yang memiliki kekuatan hukum tetap. Penulis menyimpulkan bahwa penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat menjadi lebih efektif jika dilaksanakan setelah proses penyelesaian melalui pengawas ketenagakerjaan. Hal ini akan memastikan bahwa pengusaha mematuhi norma-norma kerja yang berlaku dan mengharuskan mereka untuk menyelesaikan kewajiban pembayaran upah lembur yang belum terpenuhi. Pendekatan ini dapat menjadi strategi yang lebih efektif dalam menjamin kepatuhan pengusaha terhadap hak-hak pekerja terkait upah kerja lembur (Sahlisa & Adha, 2021).

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mematuhi aturan terkait jam kerja. Jika perusahaan melanggar aturan tersebut dengan mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja yang seharusnya, mereka wajib membayar upah kerja lembur. Upah kerja lembur dianggap sebagai hak yang harus diterima oleh pekerja jika mereka telah bekerja melebihi jam kerja yang diatur. Hal ini menegaskan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja terkait jam kerja dan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Widiastiani, 2021).

Regulasi terkait waktu kerja dan upah lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004. Pasal 1 dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 mendefinisikan waktu kerja lembur sebagai waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk pekerjaan yang dilakukan selama 6 hari dalam satu minggu, atau 8 jam sehari dan 40 jam dalam satu minggu untuk pekerjaan yang dilakukan selama 5 hari dalam satu minggu. Juga mencakup waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah. Hal ini mengindikasikan standar yang diakui secara hukum terkait waktu kerja lembur yang harus dipatuhi oleh perusahaan dan pekerja (Yasyfa & Effendy, 2022).

Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004, memberikan batasan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur. Dalam satu hari, pekerja hanya diizinkan melakukan lembur maksimal selama 3 jam, sementara dalam satu minggu, batas maksimalnya adalah 14 jam. Namun, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, dijelaskan dalam Pasal 26 bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak selama 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perubahan dalam regulasi terkait batas waktu kerja lembur, dan peraturan yang lebih baru mengatur batasan yang sedikit lebih longgar dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya.

Cara perhitungan upah lembur pada hari kerja diatur sebagai berikut: untuk jam kerja pertama, pekerja harus dibayar sebesar 1,5 kali upah sejam, dan untuk setiap jam berikutnya, upah lembur harus dibayar sebesar 2 kali upah sejam. Sementara itu, untuk upah lembur pada hari istirahat dan/atau hari libur resmi, dalam 7 jam pertama, pekerja harus dibayar 2 kali upah sejam. Selanjutnya, pada jam kedelapan, pekerja harus dibayar 3 kali upah sejam, dan pada jam kesembilan, upah lembur harus dibayar 4 kali upah sejam. Hal ini diatur sesuai dengan Pasal 11 dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004. Dengan ketentuan ini, diharapkan perusahaan mematuhi kewajiban membayar upah lembur sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam peraturan tersebut (Zulfikar & Jumiati, 2017).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, cara perhitungan upah lembur pada hari kerja dan hari libur resmi adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan bahwa untuk jam kerja lembur pertama, upah yang dibayarkan adalah sebesar 1,5 kali upah per jam. Untuk setiap jam kerja lembur

berikutnya, upah yang dibayarkan adalah sebesar 2 kali upah per jam. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh regulasi terkait.

- b. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh wajib membayar Upah Kerja Lembur, terutama jika kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi, dengan waktu kerja sebanyak 6 (enam) hari dalam seminggu dan total jam kerja mencapai 40 (empat puluh) jam. Hal ini diatur sesuai dengan ketentuan yang berlaku:

1) Perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:

- a) Pada jam pertama hingga jam ketujuh, pekerja/buruh akan dibayar sebesar 2 (dua) kali lipat dari upah per jam yang seharusnya. Hal ini merupakan ketentuan yang berlaku dalam perhitungan upah lembur;
- b) Pada jam kedelapan, pekerja/buruh akan dibayar sebesar 3 (tiga) kali lipat dari upah per jam yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan aturan perhitungan upah lembur yang berlaku; dan
- c) Pada jam kesembilan, kesepuluh, dan kesebelas, pekerja/buruh akan dibayar sebesar 4 (empat) kali lipat dari upah per jam yang seharusnya. Ini merupakan ketentuan dalam perhitungan upah lembur untuk jam-jam tersebut.

2) Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:

- a) Pada jam pertama hingga jam kelima, pekerja atau buruh akan dibayar sebesar dua kali lipat dari upah per jam yang seharusnya. Ini adalah ketentuan dalam perhitungan upah lembur untuk jam-jam tersebut;
- b) Pada jam keenam, pekerja atau buruh akan dibayar sebesar tiga kali lipat dari upah per jam yang seharusnya. Ini adalah ketentuan dalam perhitungan upah lembur untuk jam tersebut; dan
- c) Untuk jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, pekerja atau buruh akan dibayar empat kali lipat dari upah per jam yang seharusnya. Ini adalah ketentuan dalam perhitungan upah lembur untuk jam-jam tersebut.

Pekerja dapat mengalami perselisihan terkait upah lembur yang tidak dibayarkan atau dibayarkan tidak sesuai dengan kesepakatan awal. Ini dapat terjadi jika hak-hak pekerja terkait upah lembur tidak dipenuhi sesuai dengan yang dijanjikan. Perselisihan semacam ini termasuk dalam kategori perselisihan hak, di mana pekerja menuntut hak mereka terpenuhi sesuai dengan ketentuan hukum. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja meliputi aspek ekonomis, sosial, dan teknis untuk memastikan kesejahteraan dan hak-hak mereka terlindungi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu perundingan bipartit, tripartit, dan pengadilan hubungan industrial (PHI). Putusan PHI hanya mencakup aspek hukum perdata dari gugatan yang diajukan, dan hanya berlaku untuk pekerja yang mengajukan gugatan. Pengusaha wajib melaksanakan putusan PHI, dan jika tidak, dapat dimintakan permohonan eksekusi. Putusan PHI juga dapat digunakan sebagai bukti pelanggaran terkait waktu kerja dan upah lembur. Meskipun penyelesaian melalui PHI dapat efektif, prosesnya memakan waktu lama dan hanya menangani aspek hukum perdata. Pengusaha masih dapat melakukan pelanggaran serupa meskipun ada putusan PHI. Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa penyelesaian melalui PHI akan lebih efektif jika dilakukan setelah penyelesaian melalui pengawas ketenagakerjaan. Ini akan memaksa pengusaha untuk mematuhi norma kerja dan melaksanakan kewajiban pembayaran upah lembur yang belum terpenuhi.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan terkait jam kerja dan membayar upah lembur jika diperlukan. Regulasi terkait waktu kerja dan upah lembur diatur dalam Kepmenakertrans Nomor 102 Tahun 2004. Pasal 1 Kepmenakertrans Nomor 102 Tahun 2004 mendefinisikan waktu kerja lembur dan memberikan batasan waktu kerja lembur dalam satu hari dan satu minggu. Perhitungan upah lembur pada hari kerja dan hari libur resmi juga diatur dengan jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penting bagi perusahaan dan pekerja untuk mematuhi aturan terkait waktu kerja dan upah lembur guna mencegah konflik dan memastikan kesejahteraan pekerja. Hal ini merupakan langkah penting dalam menjaga hubungan industrial yang sehat dan produktif.

2. Penyelesaian Permasalahan Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Sopir Angkutan Jarak Jauh Pada PT. Midun Dharma

Implementasi perlindungan hukum bagi para pekerja merupakan suatu aspek yang penting dalam hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Namun, dalam praktiknya, seringkali perusahaan mengalami berbagai kendala dan tantangan dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dengan baik. Penting untuk diingat bahwa perusahaan tidak hanya memiliki kewajiban terhadap konsumennya, tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap kesejahteraan dan keadilan bagi para kerjanya. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya konkret dari perusahaan untuk mengatasi berbagai hambatan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja, terutama terkait situasi di mana pekerja harus bekerja melebihi waktu kerja lembur yang telah ditentukan. Hal ini dapat mencakup penyusunan kebijakan yang jelas terkait waktu kerja, pembayaran

upah lembur yang adil, dan pendekatan yang terbuka terhadap komunikasi dengan pekerja. Dengan melakukan hal ini, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajibannya secara hukum, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adil bagi seluruh anggota timnya (Wulandari & Wardana, 2022).

Pandangan mengenai bentuk penyelesaian permasalahan terkait waktu kerja lembur dan upah lembur menunjukkan perbedaan perspektif (Izzati, 2020). Hasil wawancara dengan PT Midun Dharma mengungkapkan dua pandangan yang berbeda. Pihak perusahaan berpendapat bahwa Pendekatan Pengawas Ketenagakerjaan cenderung hanya mempertimbangkan aspek regulasi, tanpa memahami secara mendalam tugas dan tanggung jawab para sopir di PT Midun Dharma. Mereka menilai bahwa penyelesaian yang diterapkan tidak memperhatikan aspek sosial dan kesejahteraan para sopir, terutama karena sistem ritase yang dijalankan oleh perusahaan memiliki perbedaan besar dalam perhitungan upah kerja lembur. Nilai yang dihasilkan dari setiap poin dalam sistem ritase dinilai jauh dari perhitungan upah kerja lembur yang seharusnya berlaku secara adil.

PT. Midun Dharma menunjukkan pandangan berbeda. Mereka berpendapat bahwa Pendekatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sudah memadai dan memberikan kejelasan hukum terkait penerapan sistem ritase di PT. Midun Dharma. Perusahaan merasa bahwa dalam proses penyelesaian, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan dengan profesional tanpa adanya keberpihakan pada pihak tertentu. Mereka menganggap bahwa lembaga tersebut telah memastikan bahwa penanganan kasus dilakukan secara adil dan berdasarkan aturan yang berlaku.

Perbedaan pandangan ini menurut penulis dapat dijelaskan oleh adanya perbedaan dalam pemahaman mengenai sistem ritase yang diterapkan oleh PT. Midun Dharma. Perusahaan menerapkan sistem ritase bagi *Delivery Driver* dengan menghitung berdasarkan lima aspek utama, yaitu estimasi waktu perjalanan dari Distribution Center ke toko, jumlah titik pengiriman, beban muatan yang dibawa oleh *Delivery Driver*, rasio penggunaan bahan bakar, dan kehadiran *Delivery Driver*. Sistem ini menjadi faktor kunci dalam penentuan upah kerja lembur, sehingga perbedaan dalam interpretasi dan penerapan sistem ritase ini kemungkinan besar menjadi sumber dari perbedaan pandangan antara PT. Midun Dharma dan pengawas ketenagakerjaan.

PT. Midun Dharma mempunyai pandangan berbeda, menyatakan bahwa sistem ritase yang berlaku hanya didasarkan pada jarak tempuh semata. Mereka memandang aspek tambahan dalam sistem ritase yang dijelaskan oleh perusahaan sebagai bentuk bonus ekstra dan bukan merupakan bagian integral dari sistem tersebut. Penulis berpendapat bahwa

potensi konflik terkait upah kerja lembur dapat dihindari apabila terdapat komunikasi yang terjaga dan positif antara pengusaha dan pekerja. Interaksi yang dibangun secara teratur dan berkelanjutan akan membangun gegar budaya saling pengertian dan kepercayaan, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif yang juga dikenal sebagai Industrial Peace. Dengan demikian, penting bagi pihak-pihak terkait untuk memastikan bahwa komunikasi dan pemahaman mengenai sistem ritase dan upah lembur dijaga dengan baik demi terciptanya lingkungan kerja yang adil dan seimbang bagi semua pihak.

Pentingnya implementasi perlindungan hukum bagi para pekerja dalam hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja. Perusahaan sering menghadapi tantangan dalam memastikan hak-hak pekerja terlindungi. Penting untuk diingat bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja. Upaya konkret diperlukan untuk mengatasi hambatan, terutama terkait kerja lembur. Langkah-langkah termasuk penyusunan kebijakan waktu kerja, pembayaran lembur yang adil, dan komunikasi terbuka dengan pekerja.

Mencermati pandangan berbeda antara PT. Midun Dharma dan Pengawas Ketenagakerjaan terkait sistem ritase dan upah lembur. Perusahaan berpendapat sistem *ritase* mereka adil, sementara pengawas lebih mempertimbangkan aspek regulasi. Perbedaan ini berkaitan dengan pemahaman tentang sistem *ritase*.

Pentingnya komunikasi positif antara perusahaan dan pekerja untuk mencegah konflik terkait upah lembur. Interaksi yang terjaga dan kepercayaan akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Perlindungan hukum terhadap terjadinya pelanggaran waktu kerja lembur bagi sopir angkutan jarak jauh berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur mengenai perlindungan terhadap jam kerja dan lembur, termasuk bagi sopir angkutan jarak jauh. Batas waktu kerja normal adalah 40 jam per minggu atau 8 jam per hari. Jam kerja dapat diperpanjang dengan lembur, namun tidak boleh melebihi 3 jam per hari dan 14 jam per minggu. Pekerja yang lembur harus mendapat upah tambahan minimal satu kali dari upah biasa. Undang-undang juga mengamanatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk bagi sopir yang bekerja dalam kondisi berat. Jam kerja malam dilarang bagi pekerja di bawah 18 tahun dan wanita hamil. Perusahaan boleh membuat aturan internal terkait jam kerja dan lembur selama tidak melanggar hukum. Tiap daerah bisa memiliki aturan lebih khusus. Jika ada pelanggaran, pekerja atau sopir dapat melapor kepada Dinas Tenaga Kerja atau BPPK untuk bantuan lebih lanjut.

Penyelesaian permasalahan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sopir angkutan jarak jauh pada PT Midun Dharma dilakukan dengan langkah-langkah berikut: pertama, periksa kontrak dan kebijakan perusahaan terkait lembur untuk memahami hak dan kewajiban sopir. Kedua, ajukan pertanyaan atau sampaikan kekhawatiran kepada manajemen atau HR. Ketiga, lakukan negosiasi dengan manajemen atau wakil serikat pekerja untuk memperbaiki kebijakan lembur. Diskusikan solusi yang adil seperti penyesuaian jadwal atau kompensasi tambahan. Jika negosiasi tidak berhasil dan ada pelanggaran hukum, pertimbangkan mengajukan gugatan ke instansi terkait atau Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Konsultasikan permasalahan dengan ahli hukum atau organisasi ketenagakerjaan untuk nasihat khusus. Jika perlu bawa bukti yang memadai jika kasus ini berlanjut ke pengadilan. Pantau perkembangan dan pastikan solusi memenuhi kebutuhan dan hak-hak sopir. Harap dicatat bahwa proses penyelesaian dapat bervariasi tergantung pada hukum lokal dan kebijakan perusahaan. Konsultasikan dengan ahli hukum atau organisasi serikat pekerja untuk panduan lebih rinci jika memungkinkan.

Penyelesaian perselisihan hak terkait upah kerja lembur adalah hal penting untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi dengan adil. Proses penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial mungkin lebih efektif jika sebelumnya dilakukan penyelesaian melalui pengawas ketenagakerjaan. Penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan pekerja dengan menangani hambatan implementasi perlindungan hukum. Disarankan untuk memperkuat komunikasi antara pengusaha dan pekerja guna menghindari konflik terkait upah lembur serta membangun saling pengertian dan kepercayaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad, A. (2014). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Agus, D. A. (2020). Perlindungan Pembayaran Upah Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.100/PUU-X/2012 Tentang Uji Material UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 15, (No.1), p.1–16. <https://doi.org/10.33059/jhsk.v15i1.1819>
- Andini, N. (2022). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) Antara PT. Bhakti Idola Tama dengan Pekerja di Kota Jambi. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, Vol. 2, (No. 3), p.368–391. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v2i3.12273>
- Cesmi, Pande Md. Meby Elbina Devita., Cesmi, Meby Elbina Devita & DharmaKusuma, A.A. Gede Agung. (2018). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi

Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar. *Kertha Semaya*, Vol. 6, (No. 5), p. 1-13. Retrieved from <https://jurnal.harianregional.com/kerthasemaya/id-33200>.

Djulaeka, & Rahayu, Devi. (2020). *Buku Hukum tentang Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sahlisa, Nurul Farah., & Adha, Lalu Hadi. (2021). Tinjauan Yuridis Tentang Upah Kerja Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Private Law*, Vol. 1, (No. 3), p.502–511. <https://doi.org/10.29303/prlw.v1i3.425>

Fatimah, Y.N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta: Research Law Journal*, Vol. 10, (No. 2), p.215. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>.

Gustina, Leni, Aswin, Ullya Rahmi., & Sari, Fitrah. (2022). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pasar Kota Padang. *Jurnal Ekonomila Dan Bisnis (JEBS)* Vol. 2, (No. 3), p.582-593. <https://doi.org/10.47233/jeps.v2i3.230>.

Izzati, N. R. (2020). Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 49, (No. 2), p.180–191. <https://doi.org/10.14710/mmh.49.2.2020.180-191>.

Kusmayanti, Hazar., Karsona, Agus Mulya., & Fakhriah, Efa Laela. (2020). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A). *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, Vol. 6, (No. 1), p.35. <https://doi.org/10.36913/jhaper.v6i1.100>.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Martam, N.K. (2017). Tinjauan Yuridis Tentang *Rechtvindig* (Penemuan Hukum) Dalam Hukum Perdata Indonesia. *Jurnal Cahaya Keadilan*, Vol. 5, (No. 2), p.40-55. retrieved from <https://jurnal.harianregional.com/kerthasemaya/id-33200>

Maryono, Dwi., & Azhar, Muhammad. (2018). Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial: Beberapa Catatan Masukan RUU Hukum Acara Perdata. *Administrative Law and Governance Journal*, Vol. 1, (No. 3), p.345–350. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i3.345-350>.

Nur, Z. (2023). Keadilan dan Kepastian Hukum (Refleksi Kajian Filsafat Hukum dalam Pemikiran Hukum Imam Syatibi). *Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat*, Vol. 06, (No. 2), p.248-272. <https://doi.org/10.24853/ma.6.2.247-272>

- Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri., & Suryono, Leli Joko. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *Media of Law and Sharia, Vol. 2*, (No. 1), p.47-62. [https:// doi: 10.18196/mls.v2i1.11478](https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478).
- Ramaputra, Ngurah Aldi., Budiarta, I Nyoman Putu., & Seputra, I Pt Gd. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar. *Jurnal Analogi Hukum, Vol. 2*, (No. 2), p.240–245. <https://doi.org/10.22225/ah.2.2.2020.240-245>.
- Sinaga, R. (2018). Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas Ia Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja. *Soumatara Law Review, Vol. 1*, (No. 2), p.360–379. <https://doi.org/10.22216/soumlaw.v1i2.3528>
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi, Vol. 5*, (No. 1), p.11-20. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v5i1.448>
- Ulansari, A.A. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja (Studi Pada Perusahaan Ud. Indra Jaya Seafood Supplier). *Jurnal Preferensi Hukum, Vol. 1*, (No. 2), p.121-127. <http://doi.org/10.22225/jph.v1i2.2407.121-127>.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Widiastiani, N.S. (2021). Kekuasaan Diskresi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. *Veritas et Justitia, Vol. 7*, (No. 1), p.31–55. <https://doi.org/10.25123/vej.v7i1.3843>.
- Wulandari, Virgianty Febri ., & Wardana, Dodi Jaya. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pt. Citra Bangun Karya. *Sibatik Journal, Vol.2*, (No.1), p. 263-272. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.540>.
- Yasyfa, Hasna., & Effendy, Deddy. (2022). Pembayaran Upah Lembur di Pt X Kabupaten Bandung berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. *Bandung Conference Series: Law Studies, Vol. 2*, (No. 1). p.148-155. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i1.547>.
- Zulfikar, Waluyo., & Jumiati, Ipah Ema. (2017). Formulasi Kebijakan Pendirian Lembaga Peradilan Khusus Hubungan Industrial Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Publik, Vol. 8*, (No. 2), p.103-132. <https://doi.org/10.31506/jap.v8i2.3310>.