

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 139 K/Pdt.Sus-PHI/2021 terhadap pembayaran upah kerja lembur oleh PT. Eka Jaya Multi Perkasa didasarkan pada Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai waktu kerja meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.Sementara dalam pelaksanaannya pekerja diperkerjakan selama 12 jam setiap hari yang mana terdapat kelebihan jam kerja selama 5 jam setiap harinya yang semestinya dihitung sebagai lembur dan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pembayaran upah kerja lembur pada dasarnya telah dijamin dalam Peraturan Perundang-Undangan. Perlindungan hukum diberikan setelah terjadinya perkara berupa upaya hukum dengan beproses melalui penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sampai pada tingkat peradilan dan

diberikan sanksi yang telah ditetapkan Pengadilan dalam amar putusan perkara Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg *juncto* putusan Mahkamah Agung Nomor 139 K/Pdt.Sus-PHI/2021 sehingga menunjukkan bahwa adanya bentuk perlindungan hukum represif.

B. Saran

1. Perusahaan seharusnya membuat perjanjian kerja yang mengatur mengenai pelaksanaan kerja lembur agar hak dan kewajiban bagi para pihak dapat terlaksanakan dan terpenuhi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
2. Pemberian suatu perlindungan hukum harus didasarkan pada berkas yang menimbulkan suatu kepastian hukum, salah satunya adalah dengan adanya surat tugas dalam pemberian pelaksanaan perintah kerja lembur dalam perjanjian kerja, oleh karena itu seharusnya dalam penambahan jam kerja bagi pekerja harus diberikan surat tugas perintah pelaksanaan kerja lembur yang memberikan suatu kepastian hak bagi para pekerja dan dalam perjanjian kerja seharusnya diatur lebih jelas mengenai kerja lembur.