RINGKASAN

Wahyu Hidayat
NIM 237410101029

Efektivitas Pembatasan Jam Kerja Lembur Karyawan Menurut Teori Keadilan (Studi Penelitian di PT. Pupuk Iskandar Muda)
(Dr. Marlia Sastro, S.H., M.Hum. dan Dr. Mukhlis, S.H., M.H)

Pembatasan jam kerja karyawan diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. efektivitas pembatasan jam kerja lembur karyawan dengan pendekatan teori keadilan. Istilah "efektivitas" merujuk pada sejauh mana kebijakan pembatasan jam lembur mampu mencapai tujuannya, sedangkan "teori keadilan" digunakan untuk menilai pelaksanaan lembur tersebut memenuhi rasa keadilan bagi karyawan. Studi ini dilakukan di PT. Pupuk Iskandar Muda, sebuah perusahaan industri pupuk, di mana jam lembur menjadi bagian dari rutinitas kerja. Fokus penelitian terletak pada penerapan aturan lembur dan dampaknya terhadap hak-hak karyawan secara adil dan proporsional.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisi sejauh mana kebijakan pembatasan jam kerja lembur di PT. Pupuk Iskandar Muda berjalan efektif dan adil menurut persepsi karyawan serta pihak manajemen. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kendala dalam penerapan pembatasan tersebut dan sejauh mana prinsip keadilan diterapkan dalam praktik lembur, baik dari aspek regulasi perusahaan maupun pelaksanaannya di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas pembatasan jam kerja lembur di PT Pupuk Iskandar Muda menunjukkan upaya yang cukup baik dalam menyeimbangkan antara produktivitas dan perlindungan hak pekerja, dengan penerapan prinsip keadilan distributif dan prosedural. Walaupun tantangan masih muncul terkait pelaksanaan teknis di lapangan yang memerlukan pengawasan dan evaluasi berkelanjutan. Dari segi faktor meliputi kepatuhan terhadap regulasi perundang-undangan, sehingga secara otomatis membatasi jumlah lembur yang dapat dibayarkan, Kelebihan lembur biasanya dibayarkan di bulan berikutnya setelah melalui proses verifikasi yang sah. Dari sisi hukum, pembatasan lembur memberikan perlindungan terhadap hak pekerja dan meningkatkan kepastian hukum, namun juga berisiko menimbulkan sanksi apabila tidak diterapkan secara adil dan transparan. Oleh karena itu, konsistensi, kejelasan regulasi internal, efisiensi SDM, dan komunikasi terbuka menjadi kunci utama dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Disarankan bagi perusahaan untuk menegakkan secara konsisten aturan pembatasan jam lembur dan memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan serta perlu adanya mekanisme pengawasan internal serta forum komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk membahas kebijakan kerja lembur secara transparan dan adil. Dengan demikian, keseimbangan antara kepentingan operasional perusahaan dan hak-hak karyawan dapat terjaga dalam kerangka keadilan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Efektivitas, Pembatasan, Kerja Lembur, Teori Keadilan

SUMMARY

Wahyu Hidayat
NIM 237410101029

Effectiveness Of Limiting Employees' Overtime Working Hours According To The Theory Of Justice (Research Study At PT. Pupuk Iskandar Muda)
(Dr. Marlia Sastro, S.H., M.Hum. dan Dr. Mukhlis, S.H., M.H)

The limitation of employee working hours is regulated in Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. The effectiveness of limiting employee overtime working hours with a justice theory approach. The term "effectiveness" refers to the extent to which the policy of limiting overtime hours is able to achieve its objectives, while the "justice theory" is used to assess the implementation of overtime to fulfill a sense of justice for employees. This study was conducted at PT. Pupuk Iskandar Muda, a fertilizer industry company, where overtime hours are part of the work routine. The focus of the study lies in the implementation of overtime rules and their impact on employee rights fairly and proportionally.

The purpose of this study is to determine and analyze the extent to which the policy of limiting overtime hours at PT. Pupuk Iskandar Muda is effective and fair according to the perceptions of employees and management. In addition, this study aims to analyze the obstacles in implementing the restrictions and the extent to which the principle of justice is applied in overtime practices, both from the aspect of company regulations and its implementation in the field.

The results of the study indicate that the effectiveness of limiting overtime hours at PT Pupuk Iskandar Muda shows a fairly good effort in balancing productivity and protection of workers' rights, with the application of the principles of distributive and procedural justice. Although challenges still arise related to technical implementation in the field that require continuous supervision and evaluation. In terms of factors including compliance with statutory regulations, which automatically limits the amount of overtime that can be paid, Excess overtime is usually paid in the following month after going through a legitimate verification process. From a legal perspective, limiting overtime provides protection for workers' rights and increases legal certainty, but also risks sanctions if not implemented fairly and transparently. Therefore, consistency, clarity of internal regulations, HR efficiency, and open communication are the main keys to maintaining a balance between company interests and employee welfare.

It is recommended for companies to consistently enforce overtime restrictions and provide compensation in accordance with statutory provisions and there needs to be an internal monitoring mechanism and a communication forum between management and employees to discuss overtime policies in a transparent and fair manner. Thus, the balance between the company's operational interests and employee rights can be maintained within a framework of sustainable justice.

.

Keywords: Effectiveness, Restrictions, Overtime, Justice Theory