

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan swasta dalam menjalankan operasinya memiliki orientasi profit atau laba. Dalam rangka mencapai laba lebih banyak, perusahaan berusaha mengefisienkan penggunaan sumber daya produksi, termasuk sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Demi meningkatkan produksi sesuai target, tidak jarang perusahaan memberlakukan kerja lembur bagi pekerjanya. Pekerja harus menambah jam kerja dari hari-hari kerja biasa. Pekerja akan memperoleh kompensasi atas waktu lembur yang telah dijalaninya, namun kompensasi yang didapat kadang kala kurang sebanding dengan tenaga yang telah dikeluarkan oleh pekerja.

Kerja lembur bagi sebagian pekerja merupakan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan tambahan, namun belum tentu bagi pekerja lain yang memiliki aktivitas ekonomis lain di luar pekerjaannya sebagai pekerja. Waktu lembur selalu berkaitan dengan hak-hak pekerja, baik upah, jam istirahat, maupun keselamatan kerja. Waktu lembur yang berlebih ataupun setiap hari kerja akan berdampak negatif tidak hanya pada kesehatan kerja pekerja akan tetapi juga hal-hal lain. Demikian daripada itu, negara mengatur dan mewadahi pelaksanaan waktu lembur sebagaimana diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pelaksanaan waktu kerja lembur, meskipun pekerja mendapatkan upah lembur, harus atas persetujuan dari pihak pekerja. Dalam hal ini, upah lembur yang besar selalu menjadi daya tarik bagi pekerja untuk melakukan kerja lembur. Akan tetapi, di dalam aturan-aturan dalam Undang-undang mengenai ketenagakerjaan harus mengutamakan keselamatan dan kesehatan yang termuat dalam Pasal mengenai waktu perburuhan bagian Penjelasan menegaskan bahwa kewajiban untuk mengadakan pengaturan yang sistematis dalam sistem manajemen perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan, dimana lengkapnya penjelasan tersebut berisi sebagai berikut para pemberi kerja harus menggunakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang mana termuat menjadi bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang juga mendasari dari struktur organisasi terlebih lagi perencanaan, pelaksanaan kerja serta merta berkaitan dengan tanggung jawab para pemberi kerja, prosedur pelaksanaan kerja, proses pengelolaan tenaga kerja, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian,

dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkorelasi dengan aktivitas kerja untuk diharapkan menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, efisien, dan produktif. Namun disisi lain pelaksanaan waktu lembur tetap dibatasi yaitu maksimal tiga jam sehari agar hak pekerja untuk istirahat juga terpenuhi. Berdasarkan rasio angka produktivitas kerja, apabila hak-hak pekerja untuk istirahat digunakan untuk melakukan kerja lembur, maka produktivitas pekerja akan menurun diwaktu yang akan datang. Demikian pula penelitian Sumarningsih<sup>1</sup> mengungkapkan bahwa penerapan jam kerja lembur bermanfaat dan efektif untuk mempercepat jadwal penyelesaian proyek atau mengejar ketertinggalan jadwal, namun hal ini memiliki implikasi yang demikian besar yaitu menurunkan produktivitas. Yang mana dapat dikatakan berdasarkan riset bahwa penerapan jam kerja lembur selama 2 jam per hari menurunkan produktivitas sekitar 10%. Selain itu, pelaksanaan waktu lembur yang biasanya dilaksanakan pada *shift* malam mengalami stres yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak terdapat kegiatan kerja lembur sehingga waktu istirahat sedikit.<sup>2</sup> Dampak dari lembur terhadap produktivitas tenaga kerja dapat dibagi dua, yaitu dampak langsung dapat di rasakan dan dampak tidak langsung atau efek jangka panjang. Dampak yang dapat dirasakan langsung adalah berkurangnya tenaga pekerja karena di porsir untuk melakukan kerja lembur sehingga kelelahan tersebut pada tenaga kerja dapat meningkatkan penyebab yang mengakibatkan

---

<sup>1</sup> Tuti Sumarningsih, *Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi*, Media Komunikasi Teknik Sipil, Volume 20, No 1, Juli 2014, 63-69

<sup>2</sup> Venny Marchelia, *Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Pekerja*, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 02, No.01, Januari 2014, 130-143

kecelakaan kerja, sedangkan dampak tidak langsung didefinisikan sebagai muncul atau timbulnya gangguan dan hambatan pada pelaksanaan pekerjaan proyek oleh para pekerja.<sup>3</sup> Oleh karena itu, pentingnya perlindungan bagi pekerja atau buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan para pemilik usaha pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya dan kadang-kadang untuk mengambil keuntungan sebesar-besarnya dengan memproduksi tanpa memperhatikan kondisi para pekerja. Selanjutnya, secara umum persoalan perburuhan lebih banyak di korelasikan dengan persoalan antara pekerja dengan para pemberi kerja atau pengusaha.<sup>4</sup>

Pekerja atau tenaga kerja secara keseluruhan bukan hanya aset bagi perusahaan tempatnya bekerja, tetapi juga aset nasional yang harus dilindungi hak-haknya. Dalam konteks ini, pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dengan melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan swasta yang menerapkan waktu lembur bagi pekerjanya. Waktu kerja lembur merupakan waktu kerja melebihi batas jam kerja yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pasal 1 ayat (1) dinyatakan sebagai berikut:

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu

---

<sup>3</sup> Lenggogeni MT, Dampak Lembur Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Konstruksi (Sebuah Studi Literatur), *Jurnal Menara*, Vol. 1 No 2 (2006), 25 – 35.

<sup>4</sup> Adi Susanto, Perlindungan Hak Tenaga Kerja dalam Masalah Hubungan Industrial, *Rechtsidee*, Vol. 2 No. 2, December 2015, Page 79-178

kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Aturan yang sama tentang waktu kerja lembur bagi pekerja di sektor agribisnis dan hortikultura diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 27 Tahun 2015 tentang waktu kerja dan waktu istirahat sektor agribisnis dan hortikultura Pasal 1 ayat (1).

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Seorang pekerja yang melebihi waktu kerja meskipun kurang dari satu jam setiap harinya sudah terhitung telah melakukan kerja lembur. Kelebihan jam kerja ini sering dianggap biasa atau tidak diabaikan sehingga merugikan pekerja itu sendiri. Tidak menutup kemungkinan, bergaining pekerja sendiri lemah sehingga tidak berani untuk menuntut hak-haknya atas waktu lembur yang telah dijalaninya.

Pemerintah memiliki kewajiban mengawasi pelaksanaan waktu lembur guna melindungi hak dan kewajiban baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja. Bentuk perlindungan yang dilakukan Pemerintah terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu yakni mulai dari tindakan persiapan, pengawasan, penegakan dan juga eksekusi.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Vega O. Merpati, Hak dan Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu, *Lex et Societatis*, Vol. II/No. 8/Sep-Nov/2014, 77-87.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah instrumen yang paling penting dari kehadiran negara dan intervensi untuk merancang, merangsang, dan berkontribusi kepada pembangunan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek yang secara potensial berada di bawah pengawasannya: hubungan industrial, upah terkait dengan kondisi kerja secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja, dan isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Pengawasan memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum melalui dua fungsi utama: (1) menjamin penegakan hukum dan (2) menyediakan informasi dan saran kepada pengusaha dan pekerja. Tugas-tugas pengawasan, informasi dan pemberian saran ini sangat terkait satu sama lain dan seringkali dijalankan bersama-sama. Soal pengawasan dalam hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 102 ayat (1).

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan di masing-masing daerah dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Peran pemerintah kabupaten/kota dalam melakukan pengawasan sangat penting karena jumlah perusahaan swasta di kabupaten/kota cukup besar. Jumlah perusahaan besar dan menengah di

Kabupaten Sleman sendiri mencapai 16.488 perusahaan<sup>6</sup>. Dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman. Untuk itu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: “PENGAWASAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN WAKTU KERJA LEMBUR PADA PERUSAHAAN SWASTA DI KABUPATEN SLEMAN.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pengawasan Pemerintah dalam pelaksanaan Waktu Kerja Lembur pada perusahaan swasta di Kabupaten Sleman?
2. Faktor apa saja yang menghambat pengawasan Pemerintah dalam pelaksanaan Waktu Kerja Lembur pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Sleman?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui;

1. Bentuk pengawasan pemerintah dalam pelaksanaan waktu kerja lembur pada perusahaan swasta di Kabupaten Sleman
2. Faktor-faktor yang menghambat pengawasan waktu kerja lembur pada perusahaan swasta di Kabupaten Sleman.

---

<sup>6</sup> Banyaknya Perusahaan Industri Kecil dan Industri Besar-Menengah per Kecamatan di Kabupaten Sleman, 2017 dalam <http://www.slemankab.go.id>, diakses tanggal 2 Desember 2018

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian dalam bidang hukum tata negara terutama yang berkaitan dengan pengawasan perburuhan oleh Pemerintah Kabupaten Sleman.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi sumbang saran bagi Pemerintah Kabupaten Sleman dalam melaksanakan pengawasan perburuhan, terutama tentang pelaksanaan waktu lembur di perusahaan-perusahaan swasta.