

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 butir 1 Kemenakertrans No. Kep- 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur). Thomas¹ memberikan definisi waktu kerja lembur (*overtime*) adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melampaui 8 jam per hari dan 40 jam per minggu².

Lembur diterapkan sebagai daya tarik bagi tenaga kerja dengan kualifikasi yang diinginkan, karena adanya pembayaran jam lembur yang tinggi. Lembur juga seringkali dilakukan untuk memenuhi keinginan pemilik proyek, agar proyek dapat diselesaikan secepat mungkin, sehingga dapat secepatnya pula dioperasikan dan menghasilkan keuntungan bisnis. Lembur lebih sering dipilih karena tidak menimbulkan masalah koordinasi yang harus diatasi

¹ Tuti Sumarningsih, Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi, *Media Komunikasi Teknik Sipil*, Volume 20, No. 1, Juli 2014, hlm. 64.

² *Ibid.*

sebagaimana jika dipakai penambahan tenaga kerja (*overmanning*) atau pergantian waktu kerja (*shift*).³

Thomas & Raynar⁴ mengatakan, lembur mengakibatkan munculnya berbagai efek pada pelaksanaan pekerjaan. Selain faktor kelelahan pada pekerja, jadwal lembur juga menyebabkan berbagai aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan harus ikut ditambah dan dipercepat pengadaannya, seperti material, peralatan, staf teknik dan administrasi yang bertugas memenuhi kebutuhan sarana pekerjaan.

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

1. Adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan sebagaimana dapat di jelaskan sebagai berikut :

Persetujuan yang dimaksud dalam pasal ini adalah persetujuan buruh untuk bekerja sebagai salah satu kondisi atau persyaratan yang paling untuk dilakukannya pemberlakuan kerja lembur kepada para pekerja atau para buruh. Demikian pula, bahwa setuju (*consensus*) adalah didasarkan dari munculnya suatu perikatan secara jelas dan tertulis yang mana hal itu dapat di representasikan dari Bab I buku ketiga Kitab Undang-undang Hukum Perdata Bagian 1 Pasal 1233 yang berisi : “ Perikatan, lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-undang “. Daripada itu buruh mempunyai hak sebagai individu yang merdeka untuk memilih yang mana hal itu sudah di jamin oleh

³ *Ibid*

⁴ *Ibid*, 65

konstituisi Undang-Undang Dasar 1945 untuk bebas menentukan dan membuat perjanjian bentuk apapun ataupun perjanjian kerja dalam, termasuk dengan pengusaha. Perjanjian kerja adalah sebagai titik awal pelaksanaan kerja lembur oleh buruh.

Selanjutnya, biasanya perjanjian kerja berdasarkan dengan kegiatan kerja lembur oleh pekerja yang didapatkan dengan adanya perikatan berupa surat perintah lembur tertulis (SPL) dari perusahaan kepada pekerja. Melalui persetujuan dengan penandatanganan atas surat perintah lembur maka ini berarti pekerja atau buruh yang bersangkutan sudah siap untuk melakukan kerja lembur seperti yang dimintakan pengusaha tersebut dan siap untuk dipekerjakan sesuai dengan ketentuan yang mana termasuk di waktu-waktu tertentu yang di dalam skripsi ini dibahas mengenai pelaksanaannya. Juga, persetujuan itu dibuat dalam bentuk daftar pekerja yang bersedia bekerja lembur, berisi tanda tangan pengusaha dan pekerja yang bersangkutan yang mana hal itu juga memuat ketentuan-ketentuan yang disepakati untuk melakukan lembur. Kesepakatan dalam melakukan kerja lembur dapat juga dilakukan antara serikat buruh dan pemberi usaha. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) biasanya bentuk perjanjian itu diberi nama.

Implikasi dari Perjanjian Kerja Bersama yang disepakati akan menimbulkan suatu hubungan (*causalitas*) tertentu yang mana pastinya mengikat dan mendasari para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja dan pemberi usaha. Penandatanganan tersebut berimplikasi bahwa pekerja mempunyai kewajiban lebih lama untuk bekerja dengan waktu yang di tentukan

lebih dari biasanya dan para pekerja pun tidak dapat lagi menghindari kesepakatan atau kewajiban yang mana hal itu karena secara yuridis sudah memiliki kekuatan hukum seperti yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1338 yang berdalil “Semua persetujuan yang dibuat dengan Undang Undang berlaku sebagai Undang undang bagi mereka yang membuatnya “. Dapat dikatakan, dari hal ini bahwa berarti para pekerja terikat oleh suatu perjanjiannya yang mereka buat sendiri sepakati dan merupakan suatu yang harus di taati karena sudah menjadi Undang Undang tersendiri bagi para pihak yang membuatnya bersesuaian dengan asas hukum perdata dan juga asalkan perikatan itu sesuai dengan Undang Undang tersebut tidak bertentangan dengan aturan-aturan yang bagaimanapun telah ada terlebih dahulu sebagai aturan-aturan seperti yang ada didalam pasal 1320 tentang syarat sahnya persetujuan atau perjanjian.

Adapun substansi yang dicantumkan dalam daftar tersebut adalah nama pekerja yang melakukan kerja lembur beserta lamanya waktu pelaksanaan kerja lembur. Undang Undang Ketenagakerjaan pun telah mengatur tentang syarat sah adanya perjanjian kerja yang termuat pada Pasal 52 ayat 1 (satu) yang berdalil : Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku “

2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Hal ini juga ditegaskan dalam Kemenakertrans No. Kep- 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pasal 3.

Meskipun syarat pertama kerja lembur yaitu adanya kesepakatan pengusaha dan buruh sudah tercapai dengan adanya persetujuan dan ditandatangani oleh pekerja atau buruh dengan akibat atau efek dan biasanya para pemebri usaha atau pengusaha menerapkan suatu kewajiban kerja lembur dengan bentuk pembebanan akan tetapi yang dimaksud dalam hal ini bukan diartikan para pengusaha dapat tanpa memperhatikan kondisi pekerja memberikan waktu kerja lembur yang tidak rasional dan juga tidak terbatas kepada pekerja. Dengan adanya pembatasan yang di atur mengenai pembatasan waktu kerja lembur ditemukan dalam Undang Undang Ketenagakerjaan adalah dengan tujuan untuk menaungi para pekerja dan menyediakan perlindungan kepada para pekerja yang sudah memiliki kesepakatan untuk tidak mendapatkan kerugian berupa materil atau imateril dari kepentingan-kepentingan pihak lain yaitu para pemebri usaha. Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan waktu lebih banyak dari ketentuan diatas, Djumialdji memberikan definisi sebagai berikut :

“Dalam hal mana pada suatu waktu atau biasanya pada tiap-tiap waktu atau dalam masa yang tertentu ada pekerjaan yang bertimbun-timbun yang harus lekas diselesaikan, oleh dijalankan pekerjaan dengan menyimpang dari

waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu akan tetap waktu kerja tidak boleh lebih dari 54 (lima puluh empat) jam seminggu.⁵

Dilain sisi, walaupun sama seperti dengan kebijakan pengaturan waktu kerja pasal 77 ayat 2 (dua), pengaturan ini pun tidak bisa serta merta diaplikasikan dianggap sama. Ada pengecualian terhadap semua sektor usaha atau pekerjaan tertentu dan pengusaha berhak meminta waktu kerja lembur diluar peraturan maksimal. Ini sudah ditentukan oleh pemerintah lewat Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 78 ayat 3 (tiga).

Namun disini sekali lagi pemerintah melalui peraturan perundang undangannya tidak mengatur secara rinci berapa jam maksimal kerja lembur yang bisa diterapkan bagi usaha-usaha tertentu. Pengaturan yang tertuang dalam Kepmen No. 234 Tahun 2003 hanya mengatur jam kerja dalam suatu periode masa kerja tertentu dan upah lembur pada jam-jam tertentu.

Terlebih lagi, bekerja lembur pada malam hari akan menimbulkan masalah lain yaitu mengganggu waktu tidur dan makan, mengurangi kemampuan kerja dan meningkatkan kesalahan dan kecelakaan kerja, menghambat hubungan sosial dan keluarga yang pada akhirnya menimbulkan stres dan akan memberi dampak terhadap kinerja pekerja perusahaan tersebut.⁶ Semakin banyak seseorang lembur dalam mengerjakan pekerjaannya maka akan semakin mudah seseorang tersebut dalam keadaan yang tidak sehat karena tenaga terforsir sehingga presentase untuk terjadinya fungsi paru juga semakin

⁵ Djumialdji, FX, 2006, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta

⁶ Venny Marchelia, Stres Kerja Ditinjau dari *Shift Kerja* pada Pekerja, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 02, No.01, Januari 2014, 130-143

banyak.⁷ Jam kerja, waktu Istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam Pasal 77 Undang Undang No.13 tahun 2003 sampai Pasal 85 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-undang tersebut pada bab X, jam kerja normal atau standar diatur Pasal 77 ayat 2 (dua) yaitu :

1. Bahwa setiap orang dalam kurun waktu bekerja 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dapat dikategorikan sebagai kerja lembur ; atau “

2. Bahwa setiap orang dalam kurun waktu bekerja 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dapat dikategorikan sebagai kerja lembur“

Ketentuan waktu lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali pada perusahaan pada sektor tertentu yang diatur dengan peraturan tersendiri. Hal ini dinyatakan dalam Kemenakertrans No. Kep- 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pasal 2 ayat (1) dan (2).

(1) Pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu.

(2) Perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur tersendiri dengan Keputusan Menteri.

Perusahaan yang memperkerjakan buruh/pekerja di luar jam kerja, maka perusahaan wajib:⁸

1. Memberi upah kerja lembur;

⁷ Prehatin Trirahayu Ningrum, Khoiron, Rahayu Sri Pujiati, Perilaku Pekerja Dan Dampak Penambangan Batu Piring Terhadap Lingkungan Dan Kesehatan Masyarakat, *Jurnal Kesehatan*, Vol. 5. No. 1. Januari – April 2017, 23 – 31

⁸ Yulius Kasino, Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di Perusahaan Menurut Hukum Positif, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, April 2007 : 90 – 93

2. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
3. Memberi makanan dan minuman sekurang-kurang 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tidak boleh diganti dengan uang dan cara perhitungannya didasarkan pada upah bulanan, dan cara menghitungnya adalah upah sejam adalah $\frac{1}{173}$ kali upah sebulan. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja.

Keuntungan dan kerugian penerapan kerja lembur antara lain adalah sebagai berikut:

1. Keuntungan:
 - a. Menaikkan penghasilan tenaga kerja, sehingga akan menjadi daya tarik bagi tenaga kerja terampil yang dibutuhkan oleh proyek.
 - b. Meminimumkan kebutuhan penarikan tenaga kerja. Perubahan jumlah tenaga kerja, naik atau turun, biasanya menghasilkan produktivitas yang rendah.
 - c. Efisiensi dalam memproduksi produk dari perusahaan.
2. Kerugian :
 - a. Turunnya produktivitas bila pekerjaan tidak didasarkan pada kecepatan peralatan.
 - b. Turunnya penghasilan tenaga kerja bila kerja lembur dihentikan akan membuat tenaga kerja kecewa, sehingga mereka menurunkan kecepatan kerjanya agar perlu dilanjutkan dengan lembur.

- c. Membutuhkan kecermatan dalam mengevaluasi dampak kerja lembur terhadap pembiayaan proyek. Sebagai contoh, jika suatu pekerjaan direncanakan dikerjakan dalam waktu 6 hari dalam seminggu dan 10 jam per hari, maka setiap pekerja akan bekerja 60 jam per minggu. Empat puluh jam merupakan waktu normal dan 20 jam kerja lembur dengan upah ganda, sehingga pekerja akan menerima upah 80 jam per minggu. Sedangkan berdasarkan pengalaman, jam kerja produktif aktual hanya 50 jam kerja saja. Dengan demikian kontraktor harus membayar upah 80 jam untuk setiap 50 jam kerja.⁹

Pelaksanaan waktu lembur akan berdampak pada kondisi pekerja seperti kelelahan, berkurangnya waktu istirahat, dan berdampak pada stress kerja. Akibatnya, terjadinya penurunan produktivitas pekerja.

B. Peran Pemerintah dalam Hubungan Industrial

Hubungan pemerintah, pengusaha, dan pekerja serta serikat pekerja/serikat buruh perlu terus menerus dibangun, dibina, dan dipertahankan pelaksanaannya oleh semua komponen. Peran negara sebagai pengatur (*regulator*) di bidang ketenagakerjaan yang memberikan kerangka berpikir, kerangka bertindak, dan dasar hukum yang dilandasi nilai-nilai Pancasila yang fundamental dalam kehidupan bangsa Indonesia dalam kerangka negara hukum dan negara kesejahteraan. Sebagai negara hukum¹⁰, negara Indonesia bertanggung jawab memberikan perlindungan hukum bagi warga negaranya

⁹ Tuti Sumarningsih, *Pengaruh Kerja*, hlm. 64.

¹⁰ Pasal. 1 ayat (3) UUD 1945

sesuai Pasal. 27 UUD 1945. Selain itu juga Indonesia berpaham negara kesejahteraan (*welfare state*). Negara dapat menggunakan hukum sebagai salah satu sarana untuk mengatur dan menyelenggarakan serta menjamin kesejahteraan rakyatnya.

Negara kesejahteraan adalah suatu bentuk pemerintahan demokratis yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat yang minimal, jangan sampai ada rakyat yang kelaparan, dan ada rakyat yang masuk rumah sakit jiwa karena di PHK oleh pengusaha. Negara kesejahteraan mengandung unsur sosialisme, mementingkan kesejahteraan di bidang politik maupun di bidang ekonomi. Negara kesejahteraan mengandung asas kebebasan (*liberty*), asas kesetaraan hak (*equality*) maupun asas persahabatan (*fraternity*) atau kebersamaan (*mutuality*).¹¹ Negara melalui pemerintah sebagai eksekutif negara mengatur dan memastikan hak-hak warganya, termasuk para pekerja.

Penyelenggaraan negara yang baik ialah yang didasarkan pada pegaturan hukum yang baik. Negara yang baik ialah suatu Negara yang diperintahkan oleh konstitusi dan berkedaulatan hukum.¹² Seperangkat peraturan perundang-undangan perlu disusun dan ditegakkan dalam hubungan industrial melalui instrument pengawasan. Pemerintah harus hadir karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tidak akan tercapainya keadilan pada hubungan ketenagakerjaan, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai yang

¹¹ Mahfud Marbun, Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara, Liberty, Yogyakarta, 1987, hlm. 23.

¹² Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, 6th ed. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011).p 2

lemah.¹³ Pemerintah dalam ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan pemerintah inilah hukum ketenagakerjaan bidang hubungan industri atau hubungan kerja akan menjadi adil¹⁴

Pemerintah berperan sebagai regulator untuk menjaga keseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial. Pelaksanaan hubungan industrial yang kondusif dapat menunjang kelangsungan usaha (*industrial harmony and economic development*). Kelangsungan usaha yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Peran pemerintah adalah untuk memastikan terlaksananya ketentuan Pasal 28 D angka 2 UUD 1945 bahwa "Semua orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Pasal 28 D angka 2 UUD 1945 ini menegaskan bahwa sudah selayaknya jika tenaga kerja yang memiliki peran besar dalam proses produksi juga mendapatkan imbalan sesuai dengan tenaga yang sudah diberikannya.

Simanjutak¹⁵ menjelaskan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi

¹³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 57-58.

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 44

¹⁵ Payaman Simanjutak, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, Penerbit HIPSMI, 2000, hlm. 81.

barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Yunus Shamad¹⁶ merumuskan hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk diantara para pelaku proses barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Menurut Sumanto hubungan industrial dalam pengertian sempit diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau *management-employees relationship*.¹⁷ Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, penggunaan istilah terhadap hubungan industri sebenarnya merupakan kelanjutan dari istilah hubungan industri Pancasila, berdasarkan literatur hubungan industrial Pancasila (HIP) adalah terjemahan dari *labour relation* atau hubungan perburuhan.¹⁸

Dari definisi hubungan industrial tampaknya ada tiga pihak, yakni pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah, ini menunjukkan adanya pemerintah campur tangan dalam hubungan pekerja dan pengusaha. Negara dalam hal ini diwakili oleh pemerintah sebagai alat dari masyarakat yang mempunyai

¹⁶ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995, hlm. 9.

¹⁷ Sumanto, *Hubungan Industrial*, Yogyakarta, CAPS (*Center Of Academic Publishing Service*), 2014, hlm. 2.

¹⁸ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Mh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016, hlm. 21.

kekuasaan untuk mengatur hubungan antara manusia di masyarakat.¹⁹ Menurut pandangan Soeharto, bahwa negara berwenang untuk menjaga keselarasan dan keseimbangan antar hak asasi dan kewajiban asasi.²⁰ Landasan konstitusi Pasal 28-D ayat (1) yang menyatakan:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta pengakuan yang sama di hadapan hukum.” Dan dalam Pasal 28-D ayat (2) menyatakan : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Peran pemerintah dalam hubungan industrial sudah dibagi antara pemerintah Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/kota. Di dalam lampiran Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah merinci Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja membagi urusan ketenagakerjaan dalam kaitan Hubungan industrial sebagaimana tampak pada Tabel 1.

Tabel 1.
Pembagian Urusan Hubungan Industrial

Pemerintah Pusat	Pemerintah Provinsi	Pemerintah Kabupaten
a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu)

¹⁹ Miriam Budiardjo, Dasar-Dasar Ilmu Politik, Gramedia, Jakarta, 1992, hal.38.

²⁰ Udiana, I Made, 2015, Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Udayana University Press, Denpasar, hal.64

	dalam 1 (satu) Daerah provinsi	Daerah kabupaten/kota
b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan yang berakibat/ berdampak pada kepentingan nasional/internasional.	<p>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/ berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>c. Penempatan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).</p>	b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.

Sumber: Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut, dapat dikatakan bahwa peran pemerintah meliputi peran menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan.

1. Menetapkan kebijakan

Sebagai badan legislatif dalam proyeksi kerja pemerintahan, salah satu tugas dari pemerintah adalah menetapkan kebijakan atau peraturan untuk mengatur sektor-sektor yang ada dalam cakupan pemerintah dalam mengelola jalannya insitusi-instusi. Dalam hal ini peran pemerintah dalam menetapkan kebijakan dalam konteks hubungan industrial dinyatakan dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 7 ayat (1), dan (2) berikut:

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi: a. perencanaan tenaga kerja makro; dan b. perencanaan tenaga kerja mikro.

Peran pemerintah dalam menetapkan kebijakan ketenagakerjaan juga dinyatakan dalam Pasal 41 ayat (1): “Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.” Terkait dengan peran dalam hubungan industrial, peran pemerintah dinyatakan dalam 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.

Terkait dengan waktu lembur, pemerintah membuat kebijakan dengan mengeluarkan keputusan menteri sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 78 ayat (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pelaksanaan waktu lembur membawa konsekuensi pada pengupahan. Pemerintah melalui Keputusan Menteri membuat kebijakan terkait dengan waktu lembur yaitu melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pasal 13 bahwa (1) 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) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Atas waktu lembur yang dijalannya, pekerja berhak menerima upah lembur (Pasal 4). Perintah untuk lembur dilakukan secara tertulis (Pasal 6) dengan ketentuan:

- (1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.
- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Konsekuensi adanya waktu lembur yang dijalankan pekerja di samping hak mendapat upah, adalah hak untuk mendapatkan fasilitas. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pasal 7 menyatakan:

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
 - a. membayar upah kerja lembur;
 - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
- (2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Pemerintah melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pada Pasal 8, 9,10, dan 11 mengatur besarnya upah lembur dan cara menghitung upah lembur Dalam hal perusahaan telah menetapkan upah lembur lebih baik daripada ketentuan pemerintah, maka ketentuan upah lembur oleh perusahaan tersebut tetap berlaku. Apabila terjadi perbedaan perhitungan upah lembur di suatu perusahaan, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Pasal 13 ayat 1). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /MEN/VI/2004 pada Pasal 13 ayat 2 mengatur apabila pihak perusahaan tidak terima atas hasil perhitungan oleh pengawas ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, maka penghitungan akan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan Provinsi.

2. Pengawasan

Pengertian pengawasan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah yang tujuannya agar tercapainya kebijakan yang telah dibuat. Tujuannya antara lain mengawasi berlakunya Undang Undang dan

peraturan perburuhan pada khususnya. Pengawas Ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat strategis dan menentukan sekaligus menjadi ujung tombak dalam mewujudkan hubungan industrial yang bertujuan untuk menciptakan keharmonisan, dinamis, dan untuk membuat rasa berkeadilan di perusahaan.

Pengawasan yang dimaksud disini dengan kaitannya dengan tenaga kerja atau para pekerja adalah dengan dilakukannya bentuk pengawasan yang langsung ke perusahaan untuk bertujuan mengamati, selanjutnya mengawasi pelaksanaan untuk menilai bahwa hak-hak normatif para pekerja sudah atau belum terpenuhi oleh pemberi kerja, maka pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja/buruh diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan.

Secara teoritis, bahwa hal-hal yang mendasari diadakannya pengawasan adalah efektifitas dan terpenuhinya hak-hak para pihak dan juga bertujuan untuk menjaga norma dalam hal ini di lingkungan ketenagakerjaan, menyediakan sarana dan fasilitas di bidang ketenagakerjaan dengan aman, nyaman dan sesuai dengan peraturan serta merta memberikan kekuatan sosial personal berdasarkan dari aturan-aturan dan kebijakan.

Tugas utamanya menyiapkan bahan –bahan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman di bidang pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan. dengan rincian sebagai berikut :

a. Memahami peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

b. Menyediakan bahan rencana dan melaksanakan penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

c. Menyediakan bahan penyusunan pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

d. Menyediakan bahan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan.

e. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan jaminan social ketenagakerjaan.

f. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja melalui program jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan.

g. Menyediakan bahan pembinaan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja.

h. Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

i. Menyusun bahan laporan kegiatan penyelenggaraan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Beralih kedalam bentuk pengawasan sebagaimana bentuk Karakteristik pengawasan dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah:²¹

- a. Pengawasan ketenagakerjaan adalah pengawasan yang berbentuk pengawasan ekstern. Yang dimaksud dengan pengawasan ekstern tersebut adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang berada tidak dalam organisasi atau unit tersebut atau badan yang bertugas di luar lingkungan pelaksanaan unit organisasi yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan unit tersebut dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah inspektorat pengawasan ketenagakerjaan sebagai subyek yang berbentuk pengawasan dan obyek yang diawasi adalah para pemberi kerja atau pengusaha.
- b. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan yang berbentuk pengawasan preventif. Yang dimaksud dengan pengawasan preventif adalah pengawasan yang bertujuan untuk membuat suatu kegiatan atau aksi sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat meminimalisir atau bahkan mencegah terjadinya penyimpangan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan preventif yang sehingga

²¹ Nugraha, Safri. 2007. et al, *Hukum Administrasi Negara*, cet Kesatu edisi revisi (Depok:CLGS-FHUI), hal 180.

pelanggaran/kesalahan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja dapat diperbaiki dan tidak diulangi lagi.

- c. Pengawasan ketenagakerjaan selanjutnya adalah merupakan pengawasan yang berbentuk pengawasan represif. Yang dimaksud dengan pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah aksi atau kegiatan itu dilakukan atau sering disebut evaluasi. Kadang kala hal diatas didefinisikan sebagai dua arti sebagaimana yaitu pengawasan yang dilakukan selama kegiatan atau aksi tersebut sedang berlangsung, atau setelah pekerjaan itu terlaksana. Maksud diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- d. Pengawasan pengawasan aktif merupakan pengawasan yang berbentuk pengawasan yang langsung atau disebut aktif. Yang dimaksud dengan pengawasan aktif adalah merupakan berjenis pengawasan yang dilakukan langsung di tempat pekerjaan itu dilaksanakannya. Hal tersebut berlaku untuk pengawasan ketenagakerjaan karena pengawasan jenis ini dilaksanakan bukan di inspektorat pengawasan melainkan di perusahaan yang melalui kunjungan pengawasan.
- e. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan formal. Pengawasan formal adalah pengawasan yang dilakukan oleh instansi/pejabat yang berwenang. Direktorat Jenderal Pembinaan

Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan pejabat yang mempunyai kewenangan secara formal untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia.

Sedangkan pengawasan yang dilakukan oleh instansi pemerintah ini merupakan salah satu dari fungsi manajemen pemerintah guna menilai kesesuaian pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan.²² Berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan diatur didalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2):

- (1) Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pengawasan ketenagakerjaan harus dilaksanakan sesuai dengan pembagian urusan pemerintahan antara urusan Pusat dan Daerah. Di dalam lampiran Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah merinci Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja membagi pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana tampak pada Tabel 2.

Tabel 2.
Pengawasan Ketenagakerjaan

Pemerintah Pusat	Pemerintah Provinsi	Pemerintah Kabupaten
a. Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan	Penyelenggaraan pengawasan	-

²² Situmorang & Juhir. Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, Jakarta : PT. Rineka Cipta. 1994, 14

b.Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan.	ketenagakerjaan.	
--	------------------	--

Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2012 dan Nomor: 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/ Kota yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di dalam peraturan bersama ini, Pasal 4 dinyatakan bahwa:

- (1) Dalam penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota memfasilitasi penguatan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya meliputi penyediaan: a. Pengawas Ketenagakerjaan; b. tenaga administrasi pengawasan ketenagakerjaan; dan c. pembiayaan, sarana dan prasarana.

Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 134 dinyatakan bahwa dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Menurut Situmorang dan Juhir²³ mengklasifikasikan jenis-jenis pengawasan sebagai berikut :

- a. Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung Definisi pengawasan secara langsung adalah pengawasan secara “in the spot” dimana pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan atau pengawas. Sedangkan definisi pengawasan secara tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara “on the post” dimana pengawasan ini dengan cara tidak langsung melalui laporan tertulis.
- b. Pengawasan preventif dan pengawasan represif Pengawasan ini berkaitan dengan waktu dilaksanakannya pengawasan. Pengertian pengawasan preventif adalah pengawasan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan sebelum suatu kegiatan dilaksanakan. Sedangkan definisi pengawasan represif merupakan pengawasan setelah selesai suatu kegiatan.
- c. Pengawasan Intern dan pengawasan ekstern. Pengertian pengawasan intern adalah pengawasan yang ada di dalam organisasi yang didalamnya ada keterlibatan aparat. Sedangkan pengawasan ekstern adalah pengawasan yang melibatkan aparat diluarorganisasi.

Menurut ILO²⁴, pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya adalah untuk

²³ Ibid, hlm. 27

²⁴ ILO, Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana, Panduan untuk Pengusaha, dalam www.ilo.org/jakarta, 2012, diakses 3 Juni 2018.

meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi Undang Undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum. Terkait dengan fungsi publik, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 134 menyatakan:

“Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Fungsi-fungsi utama pengawasan ketenagakerjaan menurut Konvensi-konvensi ILO.

- a. Menjamin penegakan ketentuan hukum terkait dengan kondisi-kondisi kerja dan perlindungan pekerja ketika melakukan pekerjaan, seperti ketentuan terkait dengan jam kerja, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, dan segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja.
- b. Menyediakan informasi dan saran teknis kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan-ketentuan hukum.
- c. Memberitahukan otoritas yang kompeten mengenai pelanggaran atau penyalahgunaan yang khususnya tidak dilindungi oleh ketentuan yang ada.

Pengawasan dilakukan dengan berpegang pada prinsip-prinsip yaitu layanan publik, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas, universalitas,

transparansi, konsistensi dan koheren, proporsionalitas, kesetaraan, kerjasama, dan kolaborasi.²⁵

- 1) Layanan publik: layanan publik menangani masalah-masalah dan tantangan-tantangan yang dihadapi pengusaha dan pekerja.
- 2) Akuntabilitas: Staf pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai negeri yang dijamin hubungan kerjanya dan kemandirian dari pengaruh eksternal yang tidak pantas, baik secara politis maupun finansial. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki akuntabilitas atas tindakan dan kinerja mereka.
- 3) Efisiensi dan efektivitas: Prioritas ditetapkan atas dasar kriteria yang tepat untuk memaksimalkan dampak
- 4) Universalitas: Aspirasi layanan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mencapai lingkup yang universal, memperluas peranan dan aktifitasnya untuk melindungi sebesar mungkin pekerja di seluruh sektor ekonomi, bahkan pekerja yang diluar hubungan kerja tradisional.
- 5) Transparansi: Pengusaha, pekerja dan pemangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan tugastugas mereka, apa yang diharapkan dari mereka menurut Undang Undang, dan apa yang dapat mereka harapkan dari layanan pengawasan ketenagakerjaan.

²⁵ *Ibid*, dalam www.ilo.org/jakarta, 2012, diakses 3 Juni 2018.

- 6) Konsistensi dan koheren: Dalam urusan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas akan memperlakukan kasus yang serupa dengan cara yang serupa menurut kondisi yang serupa untuk mencapai tujuan pencegahan dan kepatuhan yang serupa.
- 7) Proporsionalitas: Proporsionalitas berarti mengkaitkan tindakan penegakan hukum dengan risiko. Penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial atau nyata terhadap kesehatan dan keselamatan.
- 8) Kesetaraan: perlindungan yang setara bagi semua pekerja sebanding dengan situasi dijamin oleh Undang Undang.
- 9) Kerjasama: staf pengawasan bekerjasama dengan organisasi dan badan-badan lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di perusahaan.
- 10) Kolaborasi: Staf pengawasan harus berkolaborasi dengan pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan.

Berbagai prinsip pengawasan di atas sejalan dengan ketentuan yang diatur Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 176 berikut:

“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Pasal 181 menyatakan:

- Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 176 wajib :
- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
 - b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Permenaker 33 Tahun 2016 tentang Tatacara Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan pengawasan ketenagakerjaan meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan.

1) Perencanaan

Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan disusun setiap tahun dengan mengacu pada kondisi ketenagakerjaan, sosial, ekonomi, dan geografis. Rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan meliputi 1) Pembinaan dan 2)Pemeriksaan (memastikan berjalannya norma), 3) pengujian, dan 4) Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan. Selain pimpinan pengawas, Pengawas Ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja Pengawas Ketenagakerjaan. Rencana kerja Pengawas Ketenagakerjaan disusun setiap bulan dengan mengacu pada rencana kerja unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan:

- a) Preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatan teknis, dan pendampingan
- b) Represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan
- c) Represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian.

Pelaksanaan kepengawasan harus sesuai dengan perencanaan, namun Pengawas Ketenagakerjaan dapat melaksanakan pemeriksaan terhadap Perusahaan atau Tempat Kerja di luar rencana kerja yang telah disusun apabila ada pengaduan baik dari pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, asosiasi Pengusaha atau pengaduan masyarakat. Pelaksanaan kegiatan pengawasan ini harus didasarkan perintah pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan ke Perusahaan atau Tempat Kerja harus memberitahukan kepada Pengusaha atau wakilnya, kecuali apabila Pengawas Ketenagakerjaan mempertimbangkan bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugasnya.

Pengawas Ketenagakerjaan dalam meminta keterangan saat melakukan pengawasan harus dituangkan dalam Berita Acara Pengambilan Keterangan yang ditandatangani oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan pihak yang diperiksa. Pelaksanaan pengawasan dilakukan sesuai rencana, kecuali ada pengaduan. Pelaksanaan pengawasan dilakukan dalam bentuk pembinaan, pemeriksaan, dan penindakan. Pembinaan dilakukan melalui kegiatan penasihatn teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan. Subjek yang dibina bisa buruh, serikat buruh, pengusaha atau asosiasi pengusaha. Setiap selesai melakukan pembinaan, pengawas harus membuat laporan.

Pelaksanaan pengawasan juga dilakukan dalam bentuk pemeriksaan. Pemeriksaan dibedakan menjadi empat yaitu a) Pemeriksaan Pertama (sesuai rencana pengawas), b) Pemeriksaan Berkala (sesuai rencana pengawas), c) Pemeriksaan Khusus yaitu pemeriksaan berdasarkan Pengaduan/perintah, dan d) Pemeriksaan Ulang yaitu pemeriksaan setelah gelar kasus. Dalam hal Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan khusus yang didasarkan atas laporan atau pengaduan masyarakat, Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan wajib menginformasikan perkembangan penanganannya kepada pelapor dan/atau pihak pengadu.

Pengujian dimaksud untuk menjamin pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh dan/atau persyaratan. Pengujian norma kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, cuti kerja, Pekerja/Buruh perempuan, Pekerja/Buruh anak,

pelatihan kerja, penempatan Tenaga Kerja, jaminan sosial Tenaga Kerja, kesejahteraan, kesusilaan, diskriminasi, hubungan kerja, kebebasan berserikat, kesempatan melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing- masing.

Dapat disimpulkan bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan waktu lembur di perusahaan swasta sangat penting untuk melindungi hak-hak buruh maupun pengusaha. Pengawasan akan berhasil dengan baik apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip tertentu oleh pegawai yang berkompotensi dan independen. Lampiran Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah pada bagian Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota memberikan rincian bahwa kewenangan kepengawasan ketenagakerjaan hanya ada di tingkat pemerintah Provinsi, sedangkan kewenangan untuk menjaga hubungan industrial ada di tingkat provinsi maupun di tingkat kabupaten/kota.

Pengawasan terhadap pelaksanaan waktu lembur merupakan bagian kecil dari pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan meliputi pengawasan normatif dan pengawasan K3. Adapun yang terkait dengan Norma Kerja antara lain:

- a. Akte pengawasan
- b. Wajib lapor ketenagakerjaan

- c. Perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- d. Daftar hadir pekerja
- e. Buku upah/daftar pembayaran upah/struktur gaji (harian, mingguan, dan bulanan);
- f. Daftar kepesertaan Jamsostek (laporan terakhir) tenaga kerja yang diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;
- g. Daftar kecelakaan kerja untuk 1 tahun terakhir (penyebab kecelakaan kerja, surat keterangan dokter, besarnya kompensasi kecelakaan kerja yang dibayarkan);
- h. Data serikat pekerja;
- i. Data tenaga kerja Asing (TKA) dan AKAD (Antar Kerja Antar Daerah).

Waktu lembur dan upah kerja lembur merupakan bagian dari norma-norma kerja terkait dengan perjanjian kerja dan upah kerja. Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Pemerintah berperan melakukan penindakan apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di dalam Pasal 182 menyatakan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyidik Pegawai Negeri Sipil berwenang :

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenaga-kerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang

ketenagakerjaan.

Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 tahun 2003 harapan buruh untuk mendapatkan keadilan dan kepastian hukum adalah melalui penegakan Tindak Pidana Ketenagakerjaan. UUK menegaskan bahwa institusi yang memiliki kewenangan melakukan penegakan Tindak Pidana Ketenagakerjaan (penyelidikan dan penyidikan) adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Sesuai Pasal 176 Undang Undang Ketenagakerjaan, PPK/PPNS mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk menjaga kompetensi dan independensi inilah maka UUK menetapkan bahwa pengangkatan PPK ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya. Dengan demikian PPK dapat independen dari pengaruh-pengaruh kebijakan politik yang berkembang di daerah-daerah (termasuk kabupaten/kota). Jadi PPK dapat “menolak” kepentingan-kepentingan yang dipesan oleh siapapun pejabat di daerahnya.