

**PENGAWASAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN WAKTU
KERJA LEMBUR PADA PERUSAHAAN SWASTA
DI KABUPATEN SLEMAN**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Disusun Oleh :

Nama : Linggar Yogha Pradana
NIM : 20140610315
Prodi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Administrasi Negara

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2019

NASKAH PUBLIKASI

PENGAWASAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN WAKTU
KERJA LEMBUR PADA PERUSAHAAN SWASTA
DI KABUPATEN SLEMAN

Diajukan Oleh :

Nama : Linggar Yogha Pradana

NIM : 20140610315

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal 16 Februari 2019.

Dosen Pembimbing


Beni Hidayat, S.H., M.Hum
NIK. 19731231199804 153 030

Mengesahkan
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum
NIK.19710409199702 153 028

**PENGAWASAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN WAKTU
KERJA LEMBUR PADA PERUSAHAAN SWASTA
DI KABUPATEN SLEMAN**

ABSTRAK

Linggar Yogha Pradana¹

Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur diperusahaan merupakan hal yang harus diawasi oleh pemerintah. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah bertujuan untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadi pengurangan hak-hak para pekerja dan para pemberi usaha. Berdsarkan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan, fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah harus optimal.

Berdasarkan hal diatas pengkajian dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk pengawasan pemerintah dalam pelaksanaan Waktu Kerja Lembur dan menganalisis faktor apa saja yang menghambat pengawasan Pemerintah dalam pelaksanaan Waktu Kerja Lembur pada perusahaan swasta di Kabupaten Sleman. Jenis penelitian hukum yang digunakan yaitu penelitian hukum empiris atau yuridis sosiologis artinya dengan pendekatan hukum sebagai *law in action*, dideskripsikan sebagai gejala sosial yang empiris dengan metode wawancara dan studi kepustakaan untuk mencapai hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY sebagai instansi yang memiliki wewenang melaksanakan pengawasan pelaksanaan waktu lembur di kabupaten/kota di DIY, termasuk di Kabupaten Sleman sebagai wilayah penelitian ini. Teknik yang digunakan dalam adalah analisis data kualitatif dan dilakukan dengan teknik analisis data yang logis dengan metode induktif.

Kata Kunci : Waktu Kerja Lembur, Kabupaten Sleman, pengawasan

¹ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, NIM : 20140610315, Email : yoghalinggar@gmail.com

A. PENDAHULUAN

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 dijalannya, 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 memwadhahi pelaksanaan waktu lembur sebagaimana diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78

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.²

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 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 perusahaan³.

1. Pengertian 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

² 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.

³ 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

ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 butir 1 Kemenakertrans No. Kep-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur). Thomas⁴ 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 minggu⁵.

2. Pengertian 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 hukum⁶, negara Indonesia bertanggung jawab memberikan perlindungan hukum bagi warga negaranya 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.

a. Menetapkan kebijakan

⁴ Tuti Sumarningsih, Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi, *Media Komunikasi Teknik Sipil*, Volume 20, No. 1, Juli 2014, hlm. 64.

⁵ *Ibid.*

⁶ Pasal. 1 ayat (3) UUD 1945

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.

b. 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 keharmonis, 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 dibidang ketenagakerjaan

dengan aman, nyaman dan sesuai dengan peraturan serta merta memberikan kekuatan sosial personal berdasarkan dari aturan-aturan dan kebijakan.

Sedangkan pengawasan yang dilakukan oleh instansi pemerintah ini merupakan salah satu dari fungsi manajemen pemerintah guna menilai kesesuaian pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan.⁷ Berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan diatur didalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2).

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.

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

c. Penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Pemerintah berperan melakukan penindakan apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjan.

⁷ Situmorang & Juhir. Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, Jakarta : PT. Rineka Cipta. 1994, 14

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

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yang bersifat empiris yang mana dikatakan menggunakan data primer yang didukung dengan penelitian yang dilakukan dengan kepustakaan sebagai sumber data sekunder. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang dihasilkan dengan cara wawancara dengan narasumber terkait penelitian ini, dan untuk data yang bersifat sekunder didapatkan dengan cara melakukan pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan yaitu dengan metode studi kepustakaan, seperti peraturan Kemenakertrans No. Kep- 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, UUD 1945 hasil amandemen, Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Data yang didapatkan dari sumber-sumber diatas baik primer maupun sekunder, dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif. dan dilakukan dengan teknik analisis data yang logis dengan metode induktif.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengawasan Pemerintah Dalam Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur Pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Sleman

Menurut hasil dari penelitian yang mana berbentuk respondensi dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman pada tanggal 20 Oktober pada tahun 2018 yang dilakukan oleh peneliti, bahwa pemerintah memiliki tugas dan kewajiban untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan waktu kerja lembur di perusahaan swasta yang dilakukan berkala atau regular setiap bulan atau periode 30 hari kerja. Dalam setiap bulannya, ketika melakukan pengawasan selalu melakukan penjadwalan untuk melakukan pengawasan terhadap 5-6 perusahaan untuk dilakukan pemeriksaan sesuai dengan tugas dan wewenang pemerintah. Pengawasan regular dilakukan dalam bentuk pembinaan. Pembinaan yang dimaksud adalah untuk meklarifikasi setiap hak dan kewajiban para pekerja atau hak dan kewajiban para pemberi kerja sudah terpenuhi sehingga asas hukum dalam perjanjian kerja yang dilakukan dapat diterapkan sebagai mana mestinya. Dalam hal ini bahwa responden sebagai narasumber mengungkapkan sebagai berikut “Mengenai kapan dilakukan pengawasan, ada pengawasan regular kami tiap bulan selalu menjadwalkan memeriksa 5-6 perusahaan. Untuk pembinaan dilakukan sesuai anggaran dan dilakukan regular. “(wawancara 20 Oktober 2018). Pengawasan regular ini menunjukkan sikap proaktif Dinas Tenaga kerja Kabupaten Sleman dalam

melakukan pencegahan pelanggaran waktu lembur dan dalam penerapan hukum tentang ketenagakerjaan sebagaimana kewajiban pemerintah.

Demikian daripada itu pengawasan ketenagakerjaan merupakan 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 terhadap pelaksanaan waktu lembur merupakan bagian penting dari peran negara dalam menjaga dan melindungi tenaga kerja dalam konteks hubungan industrial.

Menelaah berkaitan dengan adanya kegiatan yang berupa pengawasan khusus adalah kegiatan yang dilakukan ketika Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman mendapatkan pengaduan atau menerima pelaporan bahwa terjadinya sebuah pelanggaran baik itu oleh para pemberi kerja atau dari para pekerja yang melakukan pekerjaan. Dapat diartikan bahwa pengawasan khusus hanya dilakukan pada perusahaan yang diduga melanggar dan dapat dikategorikan sebagai inspeksi. Ditegaskan kembali bahwa pengawasan khusus yang dimaksud adalah bukan hanya berhenti pada tahap pemeriksaan akan tetapi juga bertitik pada pembinaan yang memenuhi hak-hak yang tidak terlaksana. “Pengawasan khusus kami lakukan kalau ada pengaduan kami melakukan pemeriksaan ke perusahaan. Yang perlu diingat, pengawasan itu bukan hanya berupa pemeriksaan tetapi juga pembinaan.” (wawancara 20 Oktober 2018).

Pengawasan ketenagakerjaan yang dimaksud yaitu tugas pokoknya ialah bidang pengawasan ketenagakerjaan mempunyai tugas menyusun pedoman dan teknis penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan perlindungan terhadap para tenaga kerja, untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja, memberikan penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, untuk memperhatikan norma keselamatan dan kesehatan kerja, dan menyediakan lingkungan kerja dan ketersediannya jaminan sosial bagi para tenaga kerja.

Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman tentu memiliki landasan yang kuat untuk dilakukan dan dilaksanakan sebagai bentuk dari Pengawasan Ketenagakerjaan yang mana termuat dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab XIV yang berkorelasi dengan Pengawasan dan juga Undang Undang Nomor 21 Tahun 2003. Demikian pula memiliki keterkaitan erat dengan isi dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan dan dapat diartikan menjadi adanya dua bentuk pengawasan dalam ketenagakerjaan yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Yang mana bentuk keduanya ini memiliki keterkaitan erat dan demikian pula penjelasan oleh responden sebagai representatif dari pemerintah Kabupaten Sleman.

a. Pengawasan langsung

Pengawasan langsung dilakukan langsung ke perusahaan-perusahaan terkait. Pengawasan tidak langsung dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Pengawasan tidak langsung dilakukan sekali dalam setahun. Pengawasan langsung di perusahaan-perusahaan bertujuan untuk mengetahui apakah peraturan tentang ketenagakerjaan terkait hak-hak pekerja ataupun peraturan yang ditetapkan perusahaan sudah berjalan seperti keterlaksanaan pengaturan tentang bahwa 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 yang mana diatas merupakan kewajiban dari para pemberi kerja. Walau dalam konteks perjanjian atau konsensus para pekerja dengan pemberi kerja tidak secara eksplisit menuliskannya, akan tetapi hal ini sudah termuat dalam Undang Undang yang mana merupakan kewajiban dari pemberi kerja.

Dalam melakukan pengawasan langsung dalam pelaksanaan waktu kerja lembur, petugas fungsional menggunakan dan memakai rencana kerja berjangka atau sebagai aturan dasar yang berisikan bahwa pengawas harus melakukan tugas pemeriksaan kelapangan dengan angka minimal 5 kali dalam sebulan atau periode tiga puluh hari, akan tetapi dapat dikecualkan apabila adanya aduan khusus, maka demikian pula pegawai fungsional yang bertugas dalam unit ini dapat dan diperbolehkan untuk melakukan

pemeriksaan ke lapangan lebih dari yang direncanakan atau lebih daripada lima kali pemeriksaan rutin.

b. Pengawasan Tidak langsung

Pengawasan tidak langsung yaitu berupa laporan tertulis dan laporan lisan. Yang dimaksud dengan laporan tertulis adalah laporan yang di berikan kepada pemerintah selaku pengawas untuk catatan-catatan operasional oleh para pemberi kerja yang mana hal ini didapat dari intruksi wajib lapor pada perusahaan agar mendaftarkan perusahaannya ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Setelah mendapat data laporan perusahaan tersebut, barulah diadakan pemeriksaaan awal ke lapangan langsung untuk memastikan kebenaran, dan pelaksanaan Undang Undang Ketenagakerjaan telah terlaksana yang dalam konteks ini dilakukan oleh pegawai pengawas fungsional Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman sebagai fungsi pengawasan. Dalam ini hal ini juga mencakup pengawasan pelaksanaan mengenai waktu kerja lembur di perusahan-perusahaan di kabupaten Sleman.

Bentuk dan cara pemerintah melakukan pengawasan tidak langsung adalah terhadap pelaksanaan waktu lembur di perusahaan swasta yang ada di kabupaten Sleman. Pengewasan tersebut dikategorikan sebagai pengawasan tidak langsung yaitu berupa pembinaan. Pembinaan ini bersesuaian dengan Peraturan Menteri No. 33 Tahun 2016 tentang Tatacara Pengawasan Ketenagakerjaan pasal 9 ayat (1) bahwa Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan preventif edukatif,

yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatn teknis, dan pendampingan. Tahap represif non yustisial maupun tahap represif yustisial hanya dilakukan ketika pembinaan tidak berhasil. Terkait dengan pembinaan, juga dijelaskan dalam kutipan wawancara berikut.

Berdasarkan peraturan dan tata caranya, pengawasan tidak langsung adalah bentuk dari pembinaan. Selanjutnya, pemerintah berupaya menggerakkan dan mendorong inisiatif perusahaan untuk melakukan pengawasan sendiri dan mandiri, karena jumlah pengawasan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan. Oleh karena itu, pemerintah kabupaten Sleman mengundang perwakilan-perwakilan perusahaan untuk datang ke pelatihan yang kami adakan agar mampu melakukan pengawasan diri sendiri tanpa harus kami datang langsung ke perusahaan. Yang mana diharapkan para pemberi usaha jadi kepanjangan tangan pemerintah dalam pengawasan. Yang mana hal tersebut memiliki ini sebagai pendorong inisiatif perusahaan untuk melakukan hal tersebut. (wawancara 20 September 2018)

Pengawasan dalam konteks pelaksanaan pemerintah sebagai fungsi pengawas dalam hal ini adalah pengawasan yang dilakukan secara rutin setiap bulan oleh pengawas atau berjangka tiga puluh hari. Menurut responden bahwa jumlah pegawai yang bertugas sebagai pengawas perusahaan di Kabupaten Sleman ini hanya ada sebanyak 20 orang yang mana sesuai dengan rasio pengawasan bahwa diasumsikan setiap satu

pengawas mengawasi 5 perusahaan, maka setiap bulan mampu mengawasi 100 perusahaan. “Ada jadwal rutin setiap bulan. Tiga pengawas minimal mengawasi 5 perusahaan. Sehingga tiap bulan ada 100 perusahaan yang diawasi” (wawancara 20 September 2018). Pengawasan rutin ini merupakan pengawasan yang dilakukan secara tidak langsung terkait dengan norma-norma hubungan industrial demikian pula termasuk pelaksanaan waktu kerja lembur di perusahaan.

Pelaksanaan pengawasan ini sejalan dengan fungsi-fungsi utama pengawasan ketenagakerjaan menurut Konvensi-konvensi ILO, di antaranya yaitu: 1) 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, dan 2) Menyediakan informasi dan saran teknis kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan-ketentuan hukum.

2. Faktor-faktor yang Menghambat Pengawasan Pemerintah Dalam Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur Pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Sleman

Dalam melakukan pengawasan terhadap pelanggaran waktu lembur di Kabupaten Sleman tentunya selalu ditemukan faktor-faktor penghambat upaya Dinas Tenaga Kerja untuk melaksanakan tupoksi mereka. Menurut

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, faktor penghambatnya yaitu masih kurangnya kuantitas dan kualitas tenaga pengawas di Kabupaten Sleman, dimana kuantitas adalah jumlah pegawai pengawas di Kabupaten Sleman yang hanya sebanyak 20 orang sedangkan standarnya yaitu 50 perusahaan diawasi 1 orang pengawas. Pada tahun 2017 perusahaan yang terdata mencapai 16.488 perusahaan⁸. Sehingga untuk memenuhi standarisasi total rasio pengawas dan pekerja untuk total perusahaan hingga 16.488 di butuhkan 330 pengawas dengan rasio 1:50, maka hal ini adalah penghambat yang paling utama karena tidak sesuai dengan rasio yang ada. Dengan hal tersebut dapat menghambat proses pengawasan dalam pelaksanaan waktu kerja lembur yang mana juga proses pelaksanaannya menjadi terganggu.

Penghambat dapat bersumber dari internal pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, dapat pula bersumber dari perusahaan. Dari manapun hambatannya, pemerintah dituntut untuk menyikapi hambatan tersebut.

a. Faktor Internal

1) Pengawas (Dinas Ketenagakerjaan)

Faktor internal yang dimaksud yaitu hambatan dalam diri Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman itu sendiri, terutama jumlah dan kompetensi

⁸ 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

pengawas. Jumlah pengawas hanya ada 20 orang untuk mengawasi lebih dari 1000 perusahaan. Andaikata pengawasan rutin tiap bulan hanya mampu maksimal 100 perusahaan, maka dibutuhkan waktu 10 bulan untuk mengawasi seluruh perusahaan secara bergantian. Artinya, maksimal satu perusahaan diawasi setiap 10 bulan sekali. “Hambatannya, sumber daya kita sangat minim. Dengan perusahaan yang sekian ribu, kita hanya punya 20. Anggaran operasional juga terbatas” (wawancara 20 September 2018).

2) Pembuat Aturan (*authorities*)

Salah satu penghambat dari keterlaksananya pengawasan waktu kerja lembur dari konteks pemberi usaha adalah budaya hukum yang mana berupa komponen struktur dan substansi hukum. Yang diartikan sebagai komponen hukum adalah kepastian dari terlaksananya hukum sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Dalam pengertian budaya hukum disini menurut adalah budaya yang mana memuat tentang kepentingan atau *interest* dan juga berkorelasi dengan keinginan atau *demands* sehingga kepentingan dan tuntutan tersebut merupakan kekuatan sosial yang secara dilematis menentukan jalannya hukum dan penerapannya. Budaya Hukum menurut Lawrence M Friedman :

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud yaitu perusahaan dan pekerja. Kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penerapan waktu lembur dan

pentingnya pengawasan agar tidak terjadi pelanggaran yang dapat merugikan pekerja/buruh. Selain itu, perusahaan kadang kurang kooperatif, misalnya pimpinan sulit ditemui, wakil perusahaan yang menemui pengawas hanya orang yang tidak berwenang. Kurang kooperatif adalah tindakan dari para pemberi usaha yang senantiasa kurang mematuhi dari ketentuan-ketentuan yang ada, dan tidak adanya tekad untuk membantu pemerintah dalam konteks pengawasan sehingga tidak diragukan lagi merupakan tindakan yang berakibat menghambat jalannya pelaksanaan pengawasan. Demikian pula biasanya, ketika perusahaan sudah menyanggupi untuk mematuhi ketentuan yang ada, akan tetapi kesanggupan tersebut tidak segera dilaksanakan dan cenderung di tunda-tunda. Sehingga apa yang telah di sampaikan oleh pengawas untuk membantu jalannya penerapan Undang Undang Ketenagakerjaan tidak serta-merta menjadi acuan oleh pemberi kerja dan pelaksanaan saran-saran dari pengawas diabaikan oleh para pemberi kerja.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengawasan terhadap pelaksanaan waktu lembu di perusahaan swasta di Kabupaten Sleman dapat disimpulkan bahwasanya, pengawasan Pemerintah dalam mengawasi pelaksanaan Waktu Kerja Lembur pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Sleman. Pengawasan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Yang mana pengawasan langsung dilakukan ketika ada pengaduan dari pekerja atau dari masyarakat tentang adanya pelanggaran waktu lembur di suatu perusahaan swasta. Pengawasan langsung lebih bersifat insidental sesuai dengan kasus yang dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Sedangkan, pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan yang dilakukan dalam bentuk kegiatan pembinaan yang bersifat rutin. Setiap bulan, sebanyak 20 pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman mengadakan pengawasan dengan terlebih dulu meminta laporan tertulis dari perusahaan-perusahaan swasta yang akan dikunjungi. Jadwal kunjungan ke perusahaan terlebih dulu diberitahukan kepada pihak perusahaan. Kunjungan dalam rangka pengawasan hanya dilakukan untuk mencocokkan antara dokumen laporan tertulis dengan kenyataan di perusahaan.

Untuk Faktor apa saja yang menghambat pengawasan sebagaimana Faktor internal yaitu hambatan dari internal pemerintah

berupa: 1) jumlah pengawas yang terbatas yaitu 20 orang untuk mengawasi lebih dari 1000 perusahaan, 2) anggaran operasional untuk pengawasan juga terbatas sehingga kunjungan pengawasan oleh satu pengawas kepada lima perusahaan merupakan konsekuensi dari anggaran yang terbatas; 3) sistem pengawasan yang lebih menekankan pada keharmonisan hubungan industrial antara pekerja, perusahaan dan pemerintah. Sistem ini mengatur kegiatan pengawasan yang terlebih dulu diberitahukan kepada pihak perusahaan sehingga membuka peluang perusahaan untuk menutup-nutupi atau menyembunyikan kondisi yang sebenarnya terjadi di perusahaan tersebut. Untuk faktor eksternal yaitu hambatan dari luar pemerintah berupa; 1) Kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penerapan waktu lembar; dan 2) perusahaan kadang kurang kooperatif, misalnya pimpinan sulit ditemui, wakil perusahaan yang menemui pengawas hanya orang yang tidak berwenang. Ketika perusahaan sudah menyanggupi untuk mematuhi ketentuan yang ada, kesanggupan tersebut tidak segera dilaksanakan. Pihak perusahaan menunda-nunda pelaksanaan saran-saran dari pengawas.

E. SARAN

Pemerintah sebaiknya lebih proaktif dalam melakukan pengawasan dengan cara mencari informasi tentang kegiatan-kegiatan perusahaan yang menerapkan waktu lembur. Pemerintah Kabupaten Sleman sebaiknya menambah anggaran maupun personel petugas pengawas ketenagakerjaan. Selanjutnya, perusahaan sebaiknya membuat laporan berkala, tidak hanya pada saat akan ada kunjungan pengawasan, dan sewaktu-waktu dapat menerima kunjungan pengawas ketenagakerjaan dalam rangka mengawasi waktu lembur.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 45
- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*, PT Rineka Cipta, Jakarta,. 2001, hlm. 69
- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komuni-kasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 6
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Mh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016, hlm. 21.
- ILO, *Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana, Panduan untuk Pengusaha*.
- Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Raja Grafindio Persada, jakarta, hal. 63.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi I Cetakan 5, Kencana Prenada, Jakarta, 2005, hlm. 93.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, 6th ed. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011, hkm. 2
- Shinta Meilasari, *Identifikasi faktor-faktor penyebab dan dampak kerja lembur*, Surabaya: Fakultas Psikologi UBAYA, 2003, hlm. 45
- Situmorang & Juhir. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta : PT. Rineka Cipta. 1994, 14
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia Press (UI-Press), Jakarta, 2006, hlm. 13-14
- Soerjono Soekanto, dan Abdurrahman., *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 45
- Suharsimi Arikunto, *2010Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 145
- Sumanto, *Hubungan Industrial*, Yogyakarta, CAPS (Center Of Academic Publishing Service), 2014, hlm. 2.

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

Jurnal

Khoirul Hidayah, Optimalisasi Pengawasan Ketenaga Kerjaan Di Kota Malang, *de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum*, Volume 7 Nomor 2, hlm. 101-115 (Desember 2015).

Lenggogeni MT, Dampak Lembur Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Konstruksi (Sebuah Studi Literatur), *Jurnal Menara*, Vol. 1 No 2, 25 - 35 (2006).

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, 23 – 31 (Januari – April 2017)

Sri Wahyu Handayani, Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Azasi Manusia, *Jurnal Kosmik Hukum* Vol. 16 No. (1 Januari 2016).

Suprihatmi Sri Wardiningsih, Strategi Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Meminimisasi Konflik Industri, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 11, No. 1, 78 – 86 (April 2011).

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

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 (2014).

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

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

Adi Susanto, Perlindungan Hak Tenaga Kerja dalam Masalah Hubungan Industrial, *Rechtsidee*, Vol. 2 No. 2, Page 79-178, (Desember 2015).

Internet

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

Peraturan Perundang undangan

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kemenakertrans No. Kep- 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

