

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

Hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengandung makna mengenai tenaga kerja, pekerja/buruh, pemberi kerja, pengusaha, perjanjian kerja, upah, dan hubungan kerja yang telah diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang didasari dengan adanya perjanjian kerja dimana keduanya mengandung unsur pekerjaan, upah maupun perintah. Hubungan kerja yang dimaksud dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 merupakan hubungan kerja yang bersumber pada perjanjian dan tidak adanya sebuah cangkupan mengenai perikatan kerja yang bersumber dari Undang-undang. Ketentuan yang ada didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan dari bagian hukum perjanjian, karena ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bukan sebagai hukum pelengkap, maksudnya karena ketentuan yang ada didalam perjanjian kerja itu bersifat memaksa.

Unsur Pekerja, upah maupun perintah merupakan ketiga unsur tersebut bersifat kumulatif, dimana ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak terjadinya adanya suatu hubungan kerja. Dalam melakukan hubungan kerja orang yang melakukan perbuatan hukum harus sudah cakap dan sudah dewasa, dalam hal ini dewasa menurut KUHPerdara berumur 21 Tahun atau sudah melakukan perkawinan sebelum umur tersebut. sedangkan batas usia dewasa menurut

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan dan Yurisprudensi Mahkamah Agung berumur 18 Tahun<sup>21</sup>.

Sehingga dalam melakukan hubungan kerja dimana buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain yaitu si pemberi kerja, sesuai dengan waktu tertentu dengan melakukan pekerjaan dengan menerima sebuah upah<sup>22</sup>, dan sudah cakap umur ketika melakukan pekerjaan tersebut. dimana perjanjian kerja harus melahirkan hubungan kerja, karena hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur perintah, pekerjaan dan upah.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja terjadi karena perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang diawali dengan kesepakatan perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja yang dibuat oleh keduanya tidak boleh bertentangan dengan kerja sama dalam perjanjian tersebut yang telah disepakati oleh pengusaha dengan serikat pekerja yang ada di perusahaanya.

Namun tidak selalu berakhir dengan apa yang telah disepakati, banyak sekali permasalahan yang ditimbulkan antara keduanya, yaitu terjadinya sebuah perselisihan, biasanya disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial merupakan :

“Perbedaan pendapat yang dapat mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak,

---

<sup>21</sup>Prof.Dr.M.Bakri,SH.,MS.,**Pengantar Hukum Indonesia Pembidangan dan Asas-Asas Hukum Jilid 2**, UB Press,2013. Hlm.16

<sup>22</sup> Subekti dan Tjitrosudibio, **Kitab Undang-undang Hukum Perdata**, Jakarta, Pradnya Paramitra, 1970,Hlm. 339

perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan kerja dan adanya perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan”

### **1. Kewenangan Memutus dan Menyelesaikan Perselisihan Upah Lembur berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial**

Bekerja merupakan sebuah keharusan yang harus dijalankan oleh manusia sebagai ciptaan Tuhan didunia ini, dengan bekerja manusia diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Sehingga sudah selayaknya jika melakukan sebuah pekerjaan harus sesuai dengan minat, bakat, kemampuan maupun ketertarikan dalam diri manusia itu sendiri. Pekerjaan yang dijalani pun akan jauh lebih baik dan membawa pengaruh yang positif dan baik untuk masyarakat. Sehingga dari melakukan pekerjaan akan mendapatkan sebuah kompensasi dalam melakukan pekerjaan tersebut yaitu berupa upah.<sup>23</sup>

Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak untuk memperoleh penghasilan yang berupa upah untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi hidupnya. Upah sangatlah memang penting dalam kehidupan sehari-hari karena hal itu merupakan salah satu ciri dari hubungan kerja. Masalahnya berawal dari keinginan untuk mendapatkan sebuah upah yang sangat tinggi, sedangkan produktivitas dari si pekerja masih rendah ataupun dari pendidikan formal pun yang rendah, maupun ketrampilan yang kurang<sup>24</sup>.

Pemerintah membuat sebuah kebijakan mengenai upah itu sendiri yaitu<sup>25</sup> :

- a. Upah minimum;

---

<sup>23</sup>Emmanuel Kurniawan, **Taukah Anda? Hak-hak Karyawan Tetap dan Kontrak**, Dunia Cerdas, Jakarta Timur, 2013, Hlm. 6.

<sup>24</sup> Aloysius Uwiyono, **Asas-Asas Hukum Perburuhan**, Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, Hlm. 97.

<sup>25</sup>Rusli Hardijan, *Op.Cit*, Hlm. 89

- b. Upah lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena ada sebab;
- d. Upah tidak masuk kerja karena adanya kegiatan lain diluar pekerjaan;
- e. Upah karena adanya hak untuk menjalankan waktu istirahat;
- f. Bentuk serta cara pembayaran;
- g. Denda serta pemotongan upah;
- h. Hal lain yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur serta skala pengupahan yang bersifat proposional;
- j. Upah pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Undang-undang ketenagakerjaan mengatur mengenai azas tidak bekerja ya tidak mendapatkan upah, sehingga tidak dibayar. Maka upah tersebut tidak dibayar, apabila buruh atau pekerja itu tidak melakukan suatu pekerjaan, kecuali pekerja yang tidak melakukan pekerjaan tersebut bukan karena hal-hal yang disengaja seperti halnya pekerja tersebut sakit yang menyebabkan ia tidak bisa bekerja.

Sehingga dalam Pasal 1 angka 30 dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 2003 menjelaskan mengenai upah, upah merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pengusaha atau penguasa kepada buruh atau pekerja terhadap suatu jasa yang telah di perjanjikan antara buruh dan penguasa dalam perjanjian kerja, kesepakatan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, ataupun dalam peraturan Perundang-Undangan, hal itu termasuk juga mengenai tunjangan maupun uang lembur. Pemerintah hal ini adalah Gubernur, dengan memperhatikan masukan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau bupati atau walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan

pertumbuhan produksi serta pertumbuhan ekonomi. Sedangkan untuk penghasilan mengenai yang layak kebijakan pengupahan kebutuhan yang layak, diatur dalam Peraturan pemerintah.

Uang lembur merupakan salah satu tolak terjadinya sebuah permasalahan dalam melakukan suatu hubungan pekerjaan, sehingga menyebabkan terjadinya perselisihan antara buruh dan pengusaha atau pemberi kerja, dimana metode penyelesaian hubungan kerja itu sendiri dulunya diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan juncto Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Undang-undang ini dinyatakan tidak berlaku lagi dan diganti dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Upah lembur yang diatur dalam Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan mengenai komponen yang terdiri upah pokok dan mengenai tunjangan tetap. Dimana besarnya upah pokok sekurang-kurangnya yaitu sekitar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok. Sedangkan menurut Pasal 10 Kepmen Nomor 102/MEN/VI/2004 menetapkan yaitu :

- a. Upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka perhitungan mengenai upah lembur adalah 100 % (sertus persen) dari nilai upah;
- b. Upah yang terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap serta tunjangan tidak tetap maka apabila upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari nilai 75 % (tujuh puluh lima persen) dari nilai keseluruhan upah.

Perhitungan upah lembur berdasarkan Kepmen Nomor 102/MEN/VI/2004 berdasarkan pasal 8 dan pasal 9 yaitu :

- 1) Perhitungan upah lembur yang didasari upah bulanan;

- 2) Cara penghitungan upah sejam adalah  $1/173$  sebulan;
- 3) Upah pekerja dibayarkan secara harian, maka besarnya upah dalam sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) hari bagi pekerja atau buruh yang bekerja selama 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau bisa juga dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja yang bekerja selama 5 (lima) hari dalam seminggu.
- 4) Upah berdasarkan satuan hasil, maka upah tersebut rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir; dan
- 5) Upah buruh atau pekerja yang bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka dalam sebulan upah buruh dihitung berdasarkan upah rata-rata selama buruh tersebut melakukan pekerjaannya dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari nilai upah minimum setempat.

Cara perhitungan upah lembur yaitu :

- 1) Apabila dilakukan pada waktu hari kerja yaitu untuk jam kerja lembur pertama harus dibayarkan upah lembur sebesar 1,5 (satu setengah) kali dari nilai upah sejam, sedangkan untuk setiap jam lembur berikutnya yang harus dibayarkan yaitu 2 (dua) kali upah sejam;
- 2) Apabila dilakukan pada hari istirahat mingguan atau dilakukan pada waktu hari libur nasional maka untuk waktu 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu maka perhitungan upah lembur tersebut untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayarkan 2 (dua) kali upah sejam, untuk kedelapan dibayarkan 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayarkan 4 (empat) kali upah dalam sejam, dan apabila dilakukan pada waktu hari libur nasional maka hari kerja terpendek,

perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayarkan 2 (dua) kali upah dalam sejam, dan jam ke enam yaitu 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ke tujuh dan kedelapan maka berhak menerima upah 4 (empat) kali upah sejam.

- 3) Apabila dilakukan kerja lembur pada waktu istirahat mingguan atau pada waktu hari libur resmi maka untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu maka perhitungan upah lembur untuk 8 (delapan) jam pertama maka dibayarkan 2 (dua) kali upahsejam, sedangkan untuk jam kesembilan dibayarkan 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas yaitu 4 (empat) kali upah sejamnya.

Namun ditinjau dari subjek hukumnya jenis perselisihan hubungan industrial tersebut ada 2 (dua) jenis perselisihan yaitu mengenai perselisihan hubungan industrial dimana yang berselisih antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh, dan mengenai perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh yang lainnya dalam satu perusahaan.

Dalam pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan mengenai empat jenis perselisihan industrial yaitu mengenai :

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja;
- d. Perselisihan antara serikat atau pekerja buruh (dalam satu perusahaan).

Salah satu hal dalam perselisihan hubungan industrial merupakan pihak-pihak di dalam perselisihan tersebut, maka dalam perselisihan hubungan industrial pihak yang berselisih adalah pengusaha dan buruh. pada pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan mengenai perselisihan pemutusan

hubungan kerja karena tidak ada kecocokan dalam berpendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Jika kita lihat dalam Pasal 1 angka 1 dilihat dengan pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan akan dapat disimpulkan bahwa unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah pengusaha dan buruh, adanya sebuah perbedaan pendapat yang menyebabkan sebuah pertentangan, dan pengakhiran yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan dengan pekerja atau perikat buruh ataupun adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, serta pemutusan hubungan kerja tersebut diselesaikan dengan menggunakan :

- a) Perselisihan secara Bipartit;
- b) Perselisihan secara Mediasi;
- c) Perselisihan secara Konsiliasi;
- d) Perselisihan secara Arbitrase.

Tahapan pertama untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial termasuk mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, diselesaikan dengan cara perundingan bipartit yaitu perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak.

Pihak dalam bipartit merupakan pengusaha dan buruh, dimana dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja harus melakukan perundingan untuk menyelesaikan perselisihan antara keduanya, dalam hal ini keduanya harus melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat. Proses penyelesaian melalui perundingan bipartit ini memakan waktu diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan tersebut, apabila perundingan yang



dilakukan melebihi batas waktu selama 30 (tiga puluh) hari tersebut maka perundingan tersebut dianggap gagal.

Setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang melakukan perundingan, sekurang-kurangnya memuat syarat formil yaitu memuat mengenai nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal terjadinya perundingan dan tempat perundingan dilaksanakan, pokok permasalahan, pendapat masing-masing para pihak, keimpulan dari hasil perundingan, dan tanda tangan para pihak setelah melakukan perundingan.

Perundingan bipartit dalam melakukan perselisihan pemutusan hubungan kerja telah mencapai adanya kesepakatan kedua belah pihak, maka dibuat perjanjian bersama yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak.<sup>26</sup>Dimana perjanjian ini mengikat para pihak yang ada dalam perjanjian tersebut. Perjanjian yang telah didaftar tersebut akan diberikan semacam bukti tertulis seperti Akta Perjanjian, hal ini merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perjanjian bersama.

Jika perjanjian bipartit gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan mengenai perselisihannya kepada kantor ketenagakerjaan, setelah diterima maka kantor ketenagakerjaan wajib menawari para pihak untuk memilih metode penyelesaian yang lainnya yaitu metode konsiliasi maupun metode penyelesaian arbitrase.

Hal ini dijelaskan dalam Pasal 4 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana setelah menerima pencatatan dari satu atau kedua belah pihak, instansi ketenagakerjaan harus menawarkan kepada kedua belah

---

<sup>26</sup> Pasal 7 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial

pihak untuk melakukan kesepakatan dengan memilih penyelesaian melalui konsiliasi maupun arbitrase. Menurut Bapak Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H dalam bukunya Hukum Perburuhan hal 81. beliau berpendapat bahwa wajib dalam hal ini harus dihubungkan dengan pasal 1 angka 13, (b) Pasal 1 angka 15, pasal 18 ayat (1), dan pasal 29 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana dalam pasal-pasal tersebut menjelaskan mengenai tidak semuanya jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat media konsiliasi dan arbitrase, dimana Lembaga konsiliasi hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan mengenai hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat buruh dalam satu perusahaan. Sehingga jika ada perselisihan hak yang dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, maka instansi ini tidak boleh menawari para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase, sebab dua lembaga ini tidak mempunyai sebuah kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hak. Jika ada perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan maka ia hanya dapat menawarkan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan secara konsiliasi sebab arbitrase tidak mempunyai sebuah kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja.<sup>27</sup>

Pencatatan tersebut harus didasarkan dengan bukti dimana bukti yang menjelaskan bahwa upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan telah dilaksanakan. Selanjutnya mengenai metode penyelesaian mengenai konsiliasi hubungan industrial merupakan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan

---

<sup>27</sup> Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H, *Op.Cit*, Hlm. 81

pemutusan hubungan kerja konsiliasi ini hanya dapat dilakukan berdasarkan oleh para pihak yang telah menerima tawaran dari instansi dibidang ketenagakerjaan. Konsiliator harus terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di kota maupun yang berada di kabupaten.

Pasal 19 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa untuk diangkat menjadi konsiliator harus memenuhi syarat, yaitu :

- a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME;
- b) Warga Negara Indonesia;
- c) Berumur sekurang-kurangnya 45 Tahun;
- d) Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1);
- e) Sehat jasmani dan rohani;
- f) Berwibawa, jujur, adil dan tidak pernah melakukan perbuatan tercela;
- g) Memiliki pengalaman sekurang-kurang 5 (lima) tahun dibidang hubungan industry;
- h) Menguasai peraturan Perundang-Undangan dibidang ketenagakerjaan, dan
- i) Syarat lainnya yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Konsiliator yang telah terdaftar tersebut diberikan sebuah legitimasi oleh Pejabat yang berwenang dibidang ketenagakerjaan atau oleh Menteri. Dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah melakukan penelitian mengenai duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke delapan harus sudah dilakukan mengenai sidang konsiliasi yang pertama oleh para pihak.

Dalam media konsiliasi dapat memanggil saksi atau memanggil saksi ahli untuk turut hadir dalam sidang konsiliasi guna dimintai keterangannya, dimana

saksi atau saksi ahli tersebut berhak menerima penggantian biaya perjalanan kepada pada konsiliator tersebut sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh keputusan Menteri.

Ada lima tahapan untuk melakukan penyelesaian menggunakan metode perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi yaitu :

- a. Para pihak mengajukan proses permintaan penyelesaian secara tertulis dan disampaikan kepada konsiliator.
- b. Setelah tahap pertama, maka tahap selanjutnya yaitu diadakan sidang yang konsiliasi yang pertama, yang diadakan dihari kedelapan dimana berkas sudah dipelajari oleh konsiliator, dalam tahap ini konsiliator wajib merahasiakan mengenai keterangan-keterangan yang diberikan oleh para saksi-saksi atau para ahli.
- c. Jika dalam persidangan yang diadakan tersbut terjadi kesepakatan, maka selanjutnya membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang disaksikan oleh konsiliator.
- d. Tahapan keempat ini jika adanya kemungkinan tidak tercapainya kesepakatan antara pengusaha dan buruh dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut. tidak terjalannya jalan keluar dan tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak. Sehingga konsiliator wajib mengeluarkan anjuran tertulis yang diberikan kepada para pihak, dimana anjuran tertulis ini berisi mengenai menerima atau menolak yang harus diberikan lagi kepada konsiliator.
- e. Terakhir yaitu jika salah satu atau kedua belah pihak benar-benar menolak anjuran tertulis yang diberikan oleh konsiliator didalam perselisihan

pemutusan hubungan industrial, maka satu pihak atau kedua belah pihak dapat melanjutkan perselisihan pemutusan hubungan industrial tersebut kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Jika para pihak tetap kekeh melanjutkan perselisihan maka diantara mereka harus menyelesaikan yaitu dengan jalan mediasi, dalam mediasi ini semua jenis perselisihan dapat diselesaikan, termasuk juga dengan pemutusan hubungan kerja.

Proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan mediator yang ada di kantor instansi yang dapat dipercaya dan dapat dimintakan pertanggung jawaban dibidang ketenagakerjaan, baik yang ada diwilayah kabupaten maupun yang ada diwilayah kota. Seorang Mediator harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut<sup>28</sup> :

- a) Beriman serta bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b) Berwarga Negara Indonesia;
- c) Sehat jasmani dan Rohani sesuai dengan surat keterangan dokter;
- d) Menguasai Peraturan Perundang-Undangan khususnya dibidang Ilmu Ketenagakerjaan;
- e) Berwibawa, Adil, Jujur dan tidak berkelakuan tercela;
- f) Berpendidikan minimal Strata satu (S1); dan
- g) Syarat lainnya yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Tahapanan mediator yaitu melakukan penelitian mengenai duduk perkara yang akan dilimpahkan kepadanya, dalam Undang-undang mediator diberikan waktu selama kurang lebih 7 (tujuh) hari. Setelah itu mediator segera mengadakan

---

<sup>28</sup>Rusli Hardijal, *Op.Cit*, Hlm. 127

sidang mediasi. Setelah diadakan sidang mediasi, mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangan oleh mediator, termasuk juga membukakan buku untuk memperlihatkan surat-surat yang akan diperlukan dalam proses mediasi. Dalam hal ini mediator diwajibkan untuk merahasiakan semua keterangan yang akan diberikan oleh saksi maupun oleh saksi ahli.

Selanjutnya dalam persidangan yang akan diadakan oleh mediator, ada dua kemungkinan yaitu diterima ataupun bisa ditolak, jika diterima dan terjadinya sebuah kesepakatan maka dibuat sebuah perjanjian bersama yang akan ditanda tangani oleh para pihak yang berperkara dan akan disaksikan oleh mediator. Selanjutnya perjanjian bersama ini akan didaftarkan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri wilayah setempat.

Pada perjanjian bersama ini bersifat eksekutorial, yaitu dimana jika perjanjian tersebut tidak disepakati oleh salah satu pihak maka pihak yang merasa dirugikan berhak mengajukan permohonan eksekusi oleh pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan sebuah penetapan eksekusi. Dan apabila persidangan tersebut tidak mencapai sebuah mufakat maka, mediator mengeluarkan sebuah anjuran tertulis, paling lambat sekita sepuluh hari sejak mediasi pertama berlangsung, anjuran tertulis ini harus disampaikan oleh mediator kepada para pihak yang berpekara, dimana para pihak juga harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak mengenai anjuran tertulis oleh mediator. Para pihak dalam menjawab anjuran tertulis ini dengan tenggang waktu selama 10 (sepuluh) hari sejak para pihak menerima anjuran tertulis dari mediator.

Pengawasan yang dilakukan oleh Pegawai Ketenagakerjaan merupakan kegiatan menegakkan dan mengawasi mengenai pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan dibidang ketenagakerjaan. Kegiatan tersebut dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen dalam menjalankan tugasnya guna menjamin mengenai pelaksanaan dari peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pengawas ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010, tentang pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan dimana kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan. Unit kerja yang dilakukan ada 3 (tiga) bidang yaitu Pemerintahan pusat dimana unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan, yang kedua yaitu mengenai pemerintahan provinsi merupakan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada satuan kerja perangkat daerah provinsi yang menangani urusan dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan yang terakhir adalah dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah Kabupaten atau kota dimana unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada satuan perangkat daerah kabupaten atau kota yang menangani masalah dibidang ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.

Unit kerja dalam pelaksanaan pengawas ketenagakerjaan itu mempunyai sebuah kewajiban yaitu<sup>29</sup> :

---

<sup>29</sup> Rusli Hardijan, *Op.Cit*, Hlm.14

- 1) Menyampaikan laporan atas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang telah dilakukannya kepada Menteri Tenaga Kerja, khususnya yang ada di unit kerja pada pemerintah Provinsi dan atau unit Pemerintah Kabupaten atau Kota.
- 2) Merahasiakan mengenai segala sesuatu yang sifatnya patut dan wajib di rahasiakan dari siapapun dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan yang ia miliki.

Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 32 pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan.

Dalam kamus besar bahasa indonesia, wewenangan disamakan dengan kewenangan, yang diartikan sebagai hak dan kekuasaan untuk bertindak membuat keputusan, memerintah dan melimpahkan sebuah tanggung jawab kepada orang atau badan lain.<sup>30</sup>sedangkan menurut Manan itu sendiri wewenang tidak sama dengan kekuasaan, kekuasaan menggambarkan hak untuk berbuat dan tidak berbuat wewenang sekaligus berarti hak dan kewajiban.<sup>31</sup>

Sehingga kewenangan sendiri merupakan sebuah hak yang dimiliki oleh seseorang yang mempunyai pangkat atau pejabat institusi yang bertindak menjalankan sebuah kewenangan yang didasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

---

<sup>30</sup>Kamal Hidjaz, **Efektivitas Penyelenggaraan Kewenangan Dalam Sistem Pemerintah Daerah Di Indonesia**, Pustaka Refleksi, Makasar, 2010, Hlm 35.

<sup>31</sup>Ridwan HR, **Hukum Administrasi Negara**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm 71.



Philipus M.Hadjon mengatakan bahwa setiap tindakan pemerintah yang bertumpu atas kewenangan yang sah, kewenangan itu dilalui melalui tiga sumber yaitu artibusi, delegasi, dan mandat. Kewenangan artibusi lazimnya digariskan melalui pembagian kekuasaan negara oleh undang-undang, sedangkan untuk kewenangan yang didasari delegasi dan mandat adalah kewenangan yang berasal dari pelimpahan.<sup>32</sup>

Secara konseptual, pengaturan mengenai pengawasan kewenangan dibidang ketenagakerjaan diatur disejumlah peraturan Perundang-Undangan, yang meliputi<sup>33</sup> :

- a. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948;
- b. Peraturan Menteri Buruh Nomor 3 Tahun 1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu;
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Bab XIV, pasal 176-181 UUK);
- d. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.

Dengan disahkannya Konvensi ILO nomor 81 tersebut, maka diharapkan sistem pengawasan mampu memenuhi standart hukum yang berlaku internasional, serta memperkuat pengaturan pengawasan ketenagakerjaan yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan itu sendiri.

---

<sup>32</sup>*Ibid*, Hlm 108-109.

<sup>33</sup>Ikhwan Fahrojih, **Hukum Perburuhan Konsep, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional**, Setara Press, Malang, 2016, Hlm 70

Banyak sekali permasalahan Pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri<sup>34</sup>, dimana pasca otonomi daerah pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh unit tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawab yang ada dibidang ketenagakerjaan yang ada di pemerintahan pusat, pemerintahan provinsi dan pemerintahan kabupaten atau kota. Pengawasan ketenagakerjaan tersebut yang dilakukan oleh Pengawas ketenagakerjaan yang telah mempunyai independensi dan kompetensi dalam bidangnya guna menjamin mengenai pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan. Adapun mengenai pegawai pengawas ketenagakerjaan yang telah ditunjuk oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, sedangkan untuk pelaksanaannya sendiri diatur dalam Keputusan Presiden. Meski begitu pengawasan ketenagakerjaan didesentralisasikan kepada daerah, namun daerahpun tidak sepenuhnya memiliki otonomi karena adanya peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dalam pelaksanaan tugas serta fungsi dari pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada didaerah diwajibkan untuk melaporkan setiap kinerjanya kepada Menteri, sehingga dalam kondisi seperti ini menimbulkan sebuah ambiguitas tersendiri untuk kedudukan Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada didaerah itu sendiri, karena pegawai pengawas ketenagakerjaan apa harus tunduk kepada Kepala Daerah atau harus Tunduk kepada Pemerintahan Pusat.

Sehingga permasalahan seperti itu seringkali menjadi sebuah permasalahan dalam hal penataan mengenai pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, karena persoalannya ketika pengawasan yang telah dikuasai penuh oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dipindahkan kerjanya

---

<sup>34</sup>*Ibid*, Hlm 72

kepada instansi atau dipindahkan posisi jabatannya yang tidak terkait dengan kapasitasnya, begitu sebaliknya jika pengantinya tidak memiliki kapasitas atau pengetahuan pengalaman dalam bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan yang dilakukan oleh Pengawas ketenagakerjaan secara langsung diawasi dengan Pemerintah, sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan , dimana pemerintah mempunyai sebuah tugas untuk melakukan perencanaan tenaga kerja, perluasan mengenai kesempatan kerja, pembinaan serta melakukan pengawasan. Tugas pemerintah ini sesuai dengan yang ada didalam Pasal 102 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dimana pemerintah harusnya memberikan sebuah ketetapan mengenai kebijakan, pelayanan, memberikan sebuah pengawasan serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan itu sendiri.

Seharusnya mengenai tugas dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan , pemerintah menetapkan mengenai kebijakan serta penyusunan mengenai perencanaan kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja secara nasional, daerah maupun sektoral, yaitu melalui pendekatan secara makro. Perencanaan yang ada didalam kerja ini harusnya menjadikan sebuah program pembagunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Perencanaan tenagakerja yang disusun secara dasar informasi ketenagakerjaan itu antara lain :

- a) Penduduk dan tenagakerja;
- b) Pelatihan kerja;
- c) Kopetensi kerja;
- d) Kesempatan kerja;

- e) Produktifitas kerja;
- f) Hubungan industrial;
- g) Jaminan sosial tenaga kerja;
- h) Pengupahan;
- i) Kesejahteraan kerja; dan
- j) Kondisi lingkungan kerja.

## **2. Kepmenakertrans Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur**

Dalam kepmen 102 tahun 2004, didefinisikan yang dimaksud 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 ataupun dalam 8 (delapan) jam dalam sehari, atau 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dalam waktu kerja hari istirahat mingguan”.

Pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan pada sektor usaha tertentu atau dengan pekerjaan tertentu, dimana perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerja tertentu diatur sendiri dengan sebuah keputusan Menteri, dimana waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan sebanyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu, hal ini tidak termasuk dengan ketentuan kerja lembur yang dilakukan pada waktu pekerja istirahat atau hari libur nasional yang secara resmi dikeluarkan oleh pemerintah, karena pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh yang telah melebihi waktu kerja lembur harus membayar upah kerja lembur, bagi pekerja atau buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu memiliki tanggung jawab sebagai

seorang pemikir, perencana, pelaksana maupun sebagai pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dilakukan pembatasan menurut waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak berhak atas upah lembur dengan ketentuan mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Perusahaan harus menghitung mengenai ketentuan upah kerja lembur, karena hal ini berlaku bagi perusahaan dan wajib untuk memberikan perintah tertulis apabila akan melakukan kerja lembur kepada pekerja atau buruh, dan dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja atau buruh yang bersedia bekerja lembur yang telah disetujui atau disahkan petugas yang telah diberi kuasa oleh pengusaha, pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur pekerja atau buruh yang bekerja dan lamanya waktu kerja lembur, dimana perusahaan yang memperkerjakan pekerja atau buruh selama waktu kerja tersebut, berkewajiban untuk membayar upah lembur, memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melakukan istirahat dan memberikan makanan kepada pekerja apabila dilakukan selama 3 (tiga) jam.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa waktu kerja lembur dengan upah merupakan berlaku untuk sektor usaha tertentu dan pekerjaan tertentu, dimana dalam kepmen 102 tahun 2004 pasal 4 tersebut pengusaha wajib membayar lembur jika memperkerjakan pekerjayang melebihi waktu kerja, tetapi harus ada jabatan – jabatan tertentu atau ada golongan tertentu yang tidak berhak atas upah kerja lembur tersebut.

**a) Putusan Banding Nomor 223/B/2015/PT.TUN.JKT**

Dalam salinan putusan banding Nomor 223/B/2015/PT.TUN.JKT yaitu PT. Kaltim Jasa Sekuriti yang diwakili oleh Ahmad Zaenal melawan

Pengawas Ketenagakerjaan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, dimana menyatakan bahwa gugatan penggugat tidak diterima, permohonan banding tersebut pada pokoknya memori banding menyatakan keberatan dengan pertimbangan hukum dan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Nomor : 261/G/2014/PTUN-JKT.

Menyatakan bahwa surat keputusan penetapan ulang pengawas ketenagakerjaan pada direktorat jenderal pembinaan pengawasan ketenagakerjaan kementerian tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP23/PPK;NJK/IX/2014 tanggal 26 September 2014 tentang penetapan kekurangan upah lembur A.N Hasruddin Dkk Pekerja atau buruh PT.Kaltim Jasa Sekuriti Kota Bontang Kalimantan Timur adalah Objek Sengketa Tata Usaha Negara, mewajibkan juga untuk terbanding atau dahulu tergugat untuk mencabut mengenai keputusan penetapan ulang pengawas ketenagakerjaan pada direktorat jenderal pembinaan pengawas ketenagakerjaan.

**b) Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus**

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan umum yang berwenang mengadili, memeriksa dan memberikan putusan terhadap permasalahan perselisihan hubungan industrial.<sup>35</sup>

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus, berwenang memeriksa, menerima, mengadili serta menyelesaikan perkara perselisihan

---

<sup>35</sup>Dr.Abdul rachmad budiono,S.H.,M.H, **Op.Cit**, Hlm. 227

hubungan industrial, dimana perselisihan itu menyelesaikan permasalahan mengenai pengusaha atau gabungan pengusaha dengan para pekerja atau buruh maupun serikat buruh karena adanya perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan mengenai serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial bertugas untuk memeriksa serta memutus mengenai:

- 1) Tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) Tingkat pertama sampai terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;  
dan
- 4) Tingkat pertama sampai terakhir mengenai perselisihan yang terjadi antara buruh atau serikat buruh yang ada didalam satu perusahaan.

Gugatan yang ada di pengadilan Hubungan Industrial diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri setempat yang dijadikan tempat domisili oleh Pekerja atau buruh atau pengusaha. Pengajuan gugatan tersebut wajib dilampiri dengan risalah penyelesaian yang dilalui dengan cara mediasi maupun konsiliasi, karena apabila tidak dilampirkan risalah penyelesaian tersebut, berkas secara otomatis akan dikembalikan oleh para pihak, gugatan yang diajukan kepada pengadilan hubungan industrial tersebut bisa dilakukan pencabutan, asalkan penggugat dan tergugat memberikan jawaban. Serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak untuk kuasa hukum untuk beracara dalam Hubungan Industrial dalam hal bertindak mewakili anggotanya. Hakim dalam Pengadilan

Hubungan Industrial terdiri dari Hakim karier yang ada di Pengadilan Negeri yang telah ditugasi untuk di Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc yaitu hakim pengangkatannya karena adanya usul dari serikat buruh atau dari organisasi pengusaha. Hakim pengadilan Hubungan Industrial yang ada di pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan oleh dari Keputusan Ketua Mahkamah Agung. Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 membuka kemungkinan mengenai diangkatnya seorang Hakim Ad-Hoc di pengadilan Hubungan Industrial yaitu di Pasal 1 ayat 19. Walaupun Hakim Ad-Hoc diangkat dan dicalonkan oleh Organisasi buruh maupun oleh organisasi pengusaha, tidak langsung calon Hakim Ad-Hoc itu diterima sebagai Hakim Ad-Hoc karena hal itu harus dijamin mengenai keahliannya sebagai Hakim dalam hal ilmu perburuhan, sehingga harus diseleksi terlebih dahulu.

Setelah di uji, maka selanjutnya yaitu test secara tertulis dan dibuatkanlah daftar nomintor yang diajukan kepada Menteri ketua Mahkamah Agung dengan cara seleksi secara berkopetensi dengan cara berpendidikan dan pelatihan. Hakim Ad-Hoc dalam melakukan tugasnya sama dengan Hakim Majelis lainnya, kedudukan Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial sesuai Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 67 ayat 2 “untuk masa jabatan 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali menjadi Hakim Ad-Hoc untuk 1 (Satu) kali masa jabatan”.

Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan mengenai pengadilan Hubungan Industrial tugas dan wewenang nya yaitu memutus ditingkat pertama mengenai perselisihan hak, ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, ditingkat pertama mengenai perselisihan



pemutusan hubungan kerja, dan ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh. Sedangkan untuk dua jenis perselisihan mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja ada upaya hukumnya, yaitu mengenai upaya hukum kasasi, yaitu mengenai perselisihan kepentingan dan juga mengenai perselisihan antara serikat buruh tidak ada upaya hukumnya.

Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah menjelaskan bahwa hukum acara berlaku pada pengadilan hubungan industrial merupakan hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang telah diatur secara khusus.