

## **Hak Upah Lembur yang Tidak Dibayarkan kepada para Pekerja di Pt. X Kabupaten Sukabumi Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Overtime Wage Rights Which are Not Paid to The Workers at Pt. X Sukabumi District in Terms of Law Number 13 Year 2003 about The Employment

<sup>1</sup>Noer Andini Januariska, <sup>2</sup>Deddy Effendy

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,*

*Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*e-mail: noerandini@yahoo.com, deddyeffendy60@yahoo.com*

**Abstract.** The existence of companies, entrepreneurs, and workers created a presence of a working relationship. Employment relationships are part of Pancasila Industrial relations based on the principle of deliberation to reach consensus. Therefore, workers and employers/workers must be trying to eliminate the differences of opinion and find the equation towards agreements among them. The two sides will expect the existence of a balanced interaction between the two. There are still many problems faced by workers/workers, including the right of workers against wage work lemburnya, the company's garment factory found in Indonesia that still violate the rule of law. One of the company's garment factory i.e. in Sukabumi district that used the workers/labourers in his work on working time which is not in accordance with the legislation, and does not pay the wages of overtime work to workers/labourers. This research is the juridical normative research. Data relevant to the study was more focused on secondary data obtained through the study of literature or librarianship, which further in the analysis of qualitative data are normative. As well as using descriptive analytical form of portrayal, review, and analysis of the provisions of the applicable law and analysed systematically by relevant legal policy in Sukabumi district. The Research results show that, first the settings concerning the working time that employers have yet to protect workers in meeting the Second his rights, the mechanisms of supervision of the Employment Service manpower and transmigration Sukabumi district which supervisory mechanism of regulated employment, manpower and transmigration office of Sukabumi district has surveillance will live but Disnakertrans Kab. Sukabumi is yet a maximum in doing pengawasannya in protecting workers in one PT X Sukabumi district, because there are still companies that have yet to be given coaching to its full potential in terms of overtime wages that were not paid to the workers.

**Keywords :** The Company, Labour, Wages Overtime

**Abstrak.** Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan bagian dari Hubungan Industrial Pancasila yang mendasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat. Oleh karena itu, pengusaha dan pekerja/buruh harus berusaha menghilangkan perbedaan pendapat dan mencari persamaan kearah persetujuan di antara mereka. Dalam hubungan kerja. Kedua belah pihak akan mengharapkan adanya interaksi yang seimbang diantara keduanya. Masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh pekerja/buruh, termasuk hak pekerja terhadap upah kerja lemburnya, ditemukan perusahaan pabrik garmen di Indonesia yang masih melanggar aturan hukum. Salah satunya yakni perusahaan pabrik garmen di Kabupaten Sukabumi yang mempergunakan pekerja/buruh dalam pekerjaannya mengenai waktu kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan tidak membayar upah kerja lembur kepada pekerja/buruh. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Data-data yang relevan dengan penelitian ini lebih difokuskan pada data sekunder yang diperoleh melalui studi literature atau kepustakaan, yang selanjutnya di analisis secara data kualitatif normatif. Serta menggunakan deskriptif analitis yang berupa penggambaran, penelaahan, dan analisa ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dan dianalisis secara sistematis dengan kebijakan hukum yang relevan di Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama Pengaturan mengenai waktu kerja bahwa pengusaha belum melindungi para pekerja dalam memenuhi hak-haknya Kedua, Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi yang diatur dari mekanisme

---

<sup>1</sup> Noer Andini Januariska, 10040015030, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung Kekhususan Hukum Perdata dan Bisnis, noerandini@yahoo.com.

<sup>2</sup> Deddy Effendy, Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, deddyeffendy60@yahoo.com

pengawasan ketenagakerjaan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi telah menjalankan pengawasan akan tetapi Disnakertrans Kab. Sukabumi belum maksimal dalam melakukan pengawasannya dalam melindungi para pekerja di salah satu PT. X Kabupaten Sukabumi, karena masih ada perusahaan yang belum diberi pembinaan secara maksimal dalam hal upah lembur yang tidak dibayarkan kepada para pekerja..

**Kata Kunci : Perusahaan, Buruh, Upah Lembur**

## A. Pendahuluan

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Secara prinsip, perusahaan mempunyai tujuan untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya, secara garis besar perusahaan mendapatkan keuntungan ekonomi secara maksimal dan mencegah kerugian atau menekan kerugian seminimal mungkin. Pada satu sisi perusahaan merupakan salah satu penggerak perekonomian nasional, peranan perusahaan dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional merupakan bagian dari kontribusi positifnya, penciptaan lapangan kerja, produksi barang dan jasa yang dihasilkan dari usaha perusahaan, dan pembayaran pajak yang memberikan pendapatan bagi negara merupakan kontribusi yang dirasakan besar manfaatnya.<sup>3</sup>

Namun di sisi lain aktivitas perusahaan khususnya di bidang industri telah menyebabkan terjadinya masalah pada lingkungan dan tingkat

perekonomian masyarakat yang berjarak dalam suatu wilayah. Keadaan ini semakin parah kurang ditanggapinya berbagai tuntutan masyarakat dalam permasalahan lingkungan, kesejahteraan masyarakat sekitar, oleh perusahaan. Busyra Azheri berpendapat hal ini dikarenakan kultur perusahaan yang didominasi cara berpikir dan perilaku ekonomi yang hanya berorientasi keuntungan (*profit orientate*).<sup>4</sup>

Mengetahui bahwa perusahaan sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara inheren, struktur dan fungsinya bagi perlindungan hukum pekerja/buruh keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan), selalu muncul diskrepansi (ketidakcocokan) antara *law in the books* dan *law in action*.<sup>5</sup> Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.<sup>6</sup> Dalam hubungan kerja, terdapat dua pihak yang memiliki hubungan saling ketergantungan satu

<sup>3</sup> Akmal Lageranna, "Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*) Pada Perusahaan Industri Pokok", Skripsi, Universitas Hasanudin, Makassar, 2013, Hlm 1.

<sup>4</sup> Busyra Azheri, *Corporate Social Responsibility: Dari Voluntary Menjadi Mandatory*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, Hlm. 3.

<sup>5</sup> Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/buruh (outsourcing) Studi Kasus di Kabupaten Ketapang*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang, 2009, Hlm 1.

<sup>6</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, Hlm 63.

dengan yang lain. Pihak pertama adalah pemilik modal atau pengusaha yang bertindak sebagai pemberi upah, sedangkan di sisi yang lain, buruh atau pekerja berada pada posisi sebagai pihak yang diupah. Kedua belah pihak akan mengharapkan adanya interaksi yang seimbang diantara keduanya. Namun dalam realitanya, pemilik modal/pengusaha selalu menjadi pihak yang lebih dominan, di mana perhatian utamanya adalah untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin. Berdasarkan fakta, pekerja tidak mendapatkan haknya dalam hal pembayaran upah, berdasarkan kaidah hukum islam, yaitu Al-Qur'an Surat Al Ahqaf ayat 19 dalam hal ini pekerja tidak di cukupkan dan/atau tidak dibayarkan upahnya, dalam hal pembayaran upah sehingga pekerja mendapatkan kerugian, maka dalam hal ini penulis dapat mengkaji berdasarkan hukum islam sesuai dengan fakta yang ada.

Mengenai penjelasan secara umum dari upah lembur tersebut, apabila perusahaan tidak membayar upah seperti yang dijanjikan, dalam Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja.<sup>7</sup>

Akhir-akhir ini terdapat berbagai macam kejadian yang terjadi akibat dari adanya hubungan kerja yang tidak baik. Banyak perusahaan yang membuat peraturan terhadap pekerjanya dengan semena-mena tanpa memperhatikan peraturan-peraturan

atau kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.<sup>8</sup> Masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh pekerja/buruh, termasuk hak pekerja terhadap upah kerja lemburnya, ditemukan perusahaan pabrik garmen di Indonesia yang masih melanggar aturan hukum. Salah satunya yakni perusahaan pabrik garmen di Kabupaten Sukabumi yang mempergunakan pekerja/buruh dalam pekerjaannya mengenai waktu kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan tidak membayar upah kerja lembur kepada pekerja/buruh. Salah satu buruh sebagai koordinator aksi mogok kerja, meminta Sunandar mengatakan, buruh yang bekerja di perusahaan itu menerima upah yang variatif, ada yang menerima Rp. 2.100.000, ada yang menerima Rp. 1.800.000, ada pula yang menerima Rp. 1.700.000, selain itu upah dalam sebulan hanya dihitung 5 (lima) jam. Padahal lembur dimulai pukul 17.00 WIB hingga 22.00 WIB bahkan hingga dini hari, dan itu hampir terjadi setiap hari. Sehingga pekerja/buruh melakukan aksi mogok kerja agar perusahaan melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan upah kerja lembur.<sup>9</sup> Dalam hal ini penulis tertarik untuk melihat sejauh mana pemenuhan hak pekerja/buruh yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi ketika hak para pekerja/buruh tidak dapat terpenuhi dalam jangka waktu tertentu.

## B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

<sup>7</sup> R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1 Pustaka Setia, Bandung, 2013, Hlm 241.

<sup>8</sup> Vega O. Merpati, *Loc. Cit.*

<sup>9</sup> Rony M Samosir, <https://sukabumiupdate.com/detail/sukabumi/pe-ristiwa/25306-kerja-hingga-jam-0200-wib-buruh-pt-sengsil-nagrak-kabupaten-sukabumi-tuntut-upah-lembur-dan-umr>. 1 oktober 2018. Pukul 16.00 WIB.

perlindungan hak upah lembur yang tidak dibayarkan kepada para pekerja ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta untuk memahami mekanisme pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai upah lembur yang tidak dibayarkan kepada para pekerja ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diharapkan Pembahasan terhadap masalah-masalah dalam skripsi ini diharapkan dapat menambah pemahaman kepada semua pihak yang berhubungan dengan dunia hukum pada khususnya. Skripsi ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyempurnaan perangkat peraturan perundang-undangan mengenai hak para pekerja terhadap upah lembur yang tidak dibayarkan dan diharapkan hasil penelitian ini menjadi data sekunder bidang hukum, khususnya bidang hukum perdata guna menunjang bahan pustaka bagi penelitian yang relevan serta diharapkan dapat menjadi pedoman dan bahan rujukan bagi rekan mahasiswa, masyarakat, dan praktisi hukum agar dapat secara optimal menjalankan pelaksanaan pengawasan dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi terhadap hak-hak para pekerja dengan prosedur hukum yang berlaku sehingga penyelesaian hukumnya dapat berjalan secara efektif.

### D. Metode

Metode yg digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dan ditujukan kepada peraturan-peraturan tertulis dan penerapan dari peraturan perundang-undangan atau norma-norma hukum positif yang erat

kaitannya dengan permasalahan yang dibahas. Dalam penelitian ini akan dikaji peraturan-peraturan dan data kepustakaan berkaitan dengan Hak Upah Lembur Yang Tidak Dibayarkan Kepada Para Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, mengkaji dan mengolah secara sistematis melalui literatur atau dari bahan-bahan kepustakaan serta dokumen-dokumen yang berkaitan seperti buku bacaan, peraturan perundang-undangan, majalah, internet, pendapat pakar hukum, dan bahan-bahan kuliah lainnya yang berkaitan erat dengan permasalahan dalam skripsi ini.

Teknik analisis data menggunakan metode analisis data kualitatif normatif yaitu analisis data yang didasarkan kepada peraturan-peraturan yang berlaku sebagai norma hukum positif dan data-data lainnya yang kemudian diolah dan diuraikan secara sistematis sehingga dapat menjawab permasalahan-permasalahan dalam skripsi ini.

### E. Hasil dan Pembahasan

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan wajib mendapatkan haknya berupa upah, karena upah merupakan aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Dijelaskan bahwa didalam upah adanya sistem pengupahan, dalam sistem upah menurut lamanya kerja, upah tersebut diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas, disebut upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan upah lembur. Komponen upah ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.

78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 5, berupa:

1. Upah tanpa tunjangan;
2. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Pengusaha dalam mempekerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur. Dalam hal waktu kerja yaitu berdasarkan waktu kerja yang ditentukan dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Batasan waktu kerja lembur yang harus dilakukan pekerja apabila lembur diatur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pada Pasal 3. Apabila perusahaan memberikan waktu kerja kepada pekerja melebihi waktu kerja yang ditetapkan, harus dibayar lembur. dan perusahaan mempunyai kewajiban yang diatur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pada Pasal 7 ayat (1).

Berdasarkan fakta, penulis mewawancarai seorang pekerja di salah satu perusahaan Kabupaten Sukabumi. seperti contoh yang penulis dapatkan melalui wawancara yang berinisial JM. Menurutnya, gaji pokok/upah pokok yang dikeluarkan dari perusahaan yaitu Rp.2.580.000, dari data yang tersebut, dan waktu kerja normal yang diberikan perusahaan tersebut dari jam 07.00 pagi hingga jam 18.00 sore hari, yaitu 11 jam perhari dan bekerja dari hari senin sampai sabtu, hari sabtu sampai jam 12 siang atau setengah hari. Adapun waktu kerja lembur yang dilakukan hampir

setiap hari apabila dikejar ekspor, dimulai dari jam 19.00 malam sampai jam 22.00 malam. Kemudian dalam hal pembayaran upah lembur, perusahaan tidak membayarkan upah lembur kepada para pekerja sesuai dengan waktu kerja lembur yang dilakukan oleh para pekerjanya, upah per/jam yang diberikan perusahaan kepada para pekerja hanya dihitung sejam, yaitu Rp.2000, kemudian jam berikutnya hanya dihitung Rp.2000, kemudian perusahaan hanya membayar upah lembur dari jam 18.00 sore hari hingga jam 22.00 malam hari. Pekerja dalam melaksanakan lembur wajib mendapatkan hak-hak lainnya selain upah yaitu makanan yang berkalori, tetapi berdasarkan fakta yang ada, para pekerja apabila melaksanakan lembur tidak mendapatkan haknya berupa makanan. Fakta tersebut penulis dapatkan berdasarkan wawancara dengan salah seorang pekerja di perusahaan di Kabupaten Sukabumi, menurutnya, perusahaan tersebut dalam menjalankan kerja lembur kepada para pekerja tidak diberikannya makanan, dan lembur dilakukan lebih dari 3 jam. Berdasarkan wawancara yang diketahui apabila melaksanakan lembur haknya tidak hanya upah saja, melainkan makanan sedikit-dikitnya 1.400 kalori.

Dalam hal ini, adanya kesesuaian antara *das sollen* dan *das sein* yang penulis dapatkan. Upah pokok yang didapatkan pekerja sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Sukabumi, dan yang didapatkan pekerja yaitu adanya tunjangan tetap yaitu Jamsostek. Karena upah pokok yang dikeluarkan perusahaan sejumlah Rp.2.580.000 yang sesuai dengan Upah minimum Kabupaten Sukabumi yaitu Rp.2.583.556,63. yang diatur berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.1065-Yangbangsos/2017 tentang Upah

Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018. Perusahaan tidak melanggar aturan yang ada karena berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”

Menurut penulis, pekerja disini tidak dilindungi oleh perusahaan dalam mendapatkan hak-hak lainnya, dan perusahaan tidak mematuhi aturan-aturan yang berlaku, karena pekerja adalah buruh yang melakukan pekerjaan di suatu perusahaan yang wajib mendapatkan istirahat dan makanan apabila melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Perihal dalam melaksanakan lembur tidak adanya perjanjian tertulis yang diberikan perusahaan kepada para pekerja, karena kerja lembur yang waktunya melebihi waktu kerja normal wajib adanya persetujuan dari pihak yang bersangkutan, dan perjanjian tertulis dari pihak perusahaan kepada pekerjanya. Mengenai persetujuan lembur dari pimpinan perusahaan dengan pekerja yang diatur berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 78 ayat (1) huruf a:

*“pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan”*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pada Pasal 6 ayat (1) menjelaskan bahwa:

*“untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan”*

Dalam hal ini, perusahaan dalam memberikan upahnya sudah sesuai

dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) dan pembayaran upah yang diberikan kepada para pekerja yang mencakup upah pokok dan tunjangan tetap sudah mengikuti aturan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 5, berupa upah pokok dan tunjangan tetap.

Akan tetapi dalam hal yang tidak sesuai dengan aturan berlaku, seharusnya perusahaan harus berlaku adil kepada pekerja, apabila perusahaan ingin mendapatkan untung dalam usahanya, tidak mengorbankan hak dalam upah lembur para pekerjanya, dan waktu kerja lemburnya apabila dikejar ekspor. Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi dalam ini harus melindungi para pekerja di perusahaan Kabupaten Sukabumi dengan menggunakan aturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan terkait mekanisme pengawasan pada prinsipnya, perusahaan dalam melaksanakan waktu kerja lembur dan membayarkan upah lembur tidak boleh merugikan para pekerja, karena upah tersebut adalah hak dari pekerja. Agar hal itu tidak terjadi, maka setiap perusahaan dalam membayarkan upah lembur kepada para pekerja harus menerapkan prinsip selektif, berdasarkan Pasal 88 ayat (1) setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam prinsip tersebut perlu adanya pengawasan oleh badan yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Bentuk pengawasan itu sendiri dapat dilihat dalam Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang tercantum dalam Pasal 4. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Permenaker yang

disebut dengan Pembinaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pengurus, atau anggota kelembagaan ketenagakerjaan tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pemeriksaan pada Pasal 9 huruf b, dijelaskan pada Pasal 1 angka 15 Permenaker No. 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, bahwa Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja. Pengujian pada Pasal 9 huruf c, dijelaskan pada Pasal 1 angka 16 Permenaker No. 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, bahwa Pengujian adalah kegiatan penilaian terhadap suatu objek Pengawasan Ketenagakerjaan melalui perhitungan, analisis, pengukuran dan/atau pengetesan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau standar yang berlaku. Serta Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan pada Pasal 9 huruf d, dijelaskan pada Pasal 1 angka 17 Permenaker No. 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, bahwa PPNS Ketenagakerjaan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Hukum Acara Pidana untuk mencari serta mengumpulkan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi guna menemukan tersangkanya.

Beberapa karakteristik pengawasan ketenagakerjaan tersebut, dalam praktik dapat diketahui bahwa yang dilakukan oleh Disnakertrans Kab. Sukabumi melakukan pengawasan aktif, pengawasan tersebut

dilakukannya kunjungan ke beberapa perusahaan-perusahaan yang berada di Kabupaten Sukabumi setiap bulannya, dan juga menggunakan pengawasan represif, pengawasan tersebut dilakukan saat pekerjaan tersebut berlangsung.

## F. Kesimpulan

Pengaturan mengenai waktu kerja yaitu berdasarkan waktu kerja yang ditentukan dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai waktu kerja lembur serta hak-hak pekerja berdasarkan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, mengenai cara perhitungan upah lembur Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, Pasal 7 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, serta berdasarkan Pasal 78 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha belum melindungi para pekerja dalam memenuhi hak-haknya.

Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi yang diatur berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang tercantum dalam Pasal 4 yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan, dari mekanisme pengawasan ketenagakerjaan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi telah menjalankan pengawasan akan tetapi Disnakertrans Kab. Sukabumi belum maksimal dalam melakukan pengawasannya dalam melindungi para pekerja di salah satu

PT. X Kabupaten Sukabumi, karena masih ada perusahaan yang belum diberi pembinaan secara maksimal dalam hal upah lembur yang tidak dibayarkan kepada para pekerja.

### Daftar Pustaka

#### Sumber Buku

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Ahmad Ibrahim Abu sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2006.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Busyra Azheri, Corporate Social Responsibility: Dari Voluntary Menjadi Mandatory, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahnya, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, Jakarta, 2013.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Sistem Penggajian Islam, Raih Asa Sukses, Jakarta , 2008.
- F.X. Djumaldi, Perjanjian Kerja : Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perbankan, Djambatan, Jakarta, 1985.
- Ibnu Hajar Al – Asqalani, Bulughul Maram Hadits Nomor 937, Darul ‘Ilm, Surabaya, 2009.
- Kartasapoerta G dan Widianingsih G rience, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Amico, Bandung

1998.

- Kahar Masygur, Bulughul Maram, Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Edisi Revisi, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2014.
- Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Cetak Kedua, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- R. Joni Bambang S, Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Sendjun H. Manulang, Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1987.
- , Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- , Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cetakan kedua, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Safri Nugraha, Hukum Administrasi Negara : Edisi Revisi, Center For Law and Good Governance Studies, Jakarta, 2007.
- Sunaryati Hartono, Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20, Alumni, Bandung, 1994.
- Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja), Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Karya Ilmiah
- Akmal Lagerann, Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility/CSR) Pada Industri Pokok, Skripsi, Universitas Hasanudin, Makassar, 2013.



- Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh (Outsourcing) Studi Kasus di Kabupaten Ketapang*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang, 2009.
- Jurnal/majalah
- Dyah Kusumawati, *Penduduk, Ketenagakerjaan dan Sistem Pengupahan*, Jurnal Unisfat, Vol 5, No 1, Hlm 664 – 677, Univeritas Sultan Fatah, Demak, 2017.
- Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Calyptra, Vol 2, No 1, Hlm 1-13 Universitas Surabaya, Surabaya, 2013.
- Nurul Chotidjah, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup*, Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, 2003,
- Septyono Kurniawan dan Erny Sulistyaningrum, *Dampak Serikat Buruh Terhadap Tingkat Upah Buruh Sektor Swasta di Indonesia*, Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan, Vol 10, No 2, Hlm 193 – 215, Universitas Udayana, Bali, 2017.
- Sunarso, *Mogok Kerja Sebagai Upaya Mewujudkan Hak Buruh*, Jurnal Wacana Hukum, Vol VII, No 1, Hlm 17 – 29, Fakultas Hukum UNISRI, Universitas Selamat Riyadi, Surakarta, 2008.S
- Septi Wulan Sari, *Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam*, Jurnal Ahkam, Vol 4, No 1, Hlm 123-140, Mediator Pengadilan Agama, Tulungagung, 2016.
- Vega O. Merpati, *Hak dan Kewajiban Terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu*, Jurnal Lex et Societatis, Vol 2, No 8, Hlm 77 – 87, Universitas Sam Ratulangi, Manado, 2014.
- Wulan Yulianita dan Kadek Sarna, *Tinjauan Yuridis Terhadap Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Tetap*, Jurnal Kertha Semaya, Vol 4, No 3, Hlm 1-5, Universitas Udayana, Bali, 2016.
- Peraturan Perundang-undangan  
Undang – Undang Dasar 1945  
Kitab Undang – Undang Hukum Perdata  
Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur  
Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah  
Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan  
Keputusan Gubernur Jawa Barat Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat
- Situs/website  
Dari Upah Lembur Hingga Skorsing, Isu Krusial May Day di Kabupaten Sukabumi, <https://sukabumiupdate.com/detail/sukabumi/peristiwa/24538-dari-upah-lembur-hingga-skorsing-isu-krusial-may-day-di-kabupaten-sukabumi>, diakses pada tanggal 2 januari 2019
- GSBI sebut banyak pabrik di kabupaten sukabumi langgar aturan, <https://sukabumiupdate.com/deta>

il/sukabumi/pemerintahan/40329  
-GSBI-Sebut-Banyak-Pabrik-di-  
Kabupaten-Sukabumi-Langgar-  
Aturan , 2 Januari 2019.

Kerja Hingga Jam 02.00 WIB Buruh PT.  
X Kabupaten Sukabumi Tuntut  
Upah Lembur Dan UMR,  
[https://sukabumiupdate.com/detail/sukabumi/peristiwa/25306-  
kerja-hingga-jam%200200-wib-  
buruh-pt-sengsil-nagrak-  
kabupaten-sukabumi-tuntut-  
upah-lembur-dan-umr](https://sukabumiupdate.com/detail/sukabumi/peristiwa/25306-kerja-hingga-jam%200200-wib-buruh-pt-sengsil-nagrak-kabupaten-sukabumi-tuntut-upah-lembur-dan-umr) , Diakses  
pada tanggal 1 oktober 2018.

Sektor Industri, diakses dari  
[http://investasi.sukabumikab.go.i  
d/industri.html](http://investasi.sukabumikab.go.id/industri.html) , 2 Januari 2019.