

**TINJAUAN YURIDIS PASAL 77 DAN PASAL 85 UNDANG-UNDANG NO.  
13TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM  
IMPLEMENTASINYA TERHADAP PERUSAHAAN**

**Fathiyah<sup>1</sup>, Hanafi Arief<sup>2</sup>, Hidayatullah<sup>3</sup>**

Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan MAB

Email : tyayaya1@gmail.com

**ABSTRAK**

Dalam Ketenagakerjaan sistem waktu kerja di atur dalam pasal 77 ayat (1) dan penentuan waktu kerja lembur dimuat dalam pasal 85 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Waktu kerja lembur diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Penelitian ini difokuskan dalam dua rumusan masalah, yaitu tinjauan pasal 77 dan 85 UU. No. 13 Tahun 2003 dan Sanksi juga upaya penyelesaian terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan pasal 77 dan 85 UU. No. 13 Tahun 2003, dengan tujuan untuk mengetahui apa saja yang aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh para pengusaha yang ada di Indonesia

Tipe penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan melakukan studi kepustakaan dengan meneliti peraturan perundang-uundangan dan literatur-literatur.

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa dalam pasal 77 dan 85 mengatur tentang waktu kerja dan juga aturan kerja pada hari-hari libur resmi. Serta sanksi apa saja yang diterima dan upaya penyelesaian yang seperti apa untuk menyelesaikan masalah Ketenagakerjaan antar perusahaan dan juga pekerja.

Kata kunci : *Hukum Ketenagakerjaan, Waktu Kerja Lembur*

---

**ABSTRACT**

*In Manpower, the working time system is regulated in Article 77 paragraph (1) and the determination of overtime work is contained in Article 85 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. Manpower is everything that is related to labor before, during and after the work period. Overtime is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.*

*This research is focused on two problem formulations, namely a review of articles 77 and 85 of Law Number 13 of 2003 and sanctions as well as efforts to resolve companies that do not implement articles 77 and 85 of Law Number 13 of 2003, with the aim of knowing what the rules that must be obeyed by entrepreneurs in Indonesia*

*This type of research uses normative legal research by conducting literature studies by examining statutory regulations and literatures.*

*From this research, it is found that articles 77 and 85 regulate working time and also work rules on official holidays. As well as what sanctions are received and what kind of resolution efforts to solve labor problems between companies and workers.*

*Keywords: Labor Law, Overtime Work*

**PENDAHULUAN**

Seiring dengan kemajuan zaman (era globalisasi), maka permasalahan bidang Ketenagakerjaan juga bertambah, terlebih jika hal ini dikaitkan pada dimensi lain semisal dimensi ekonomi, sosial maupun politik. Di dalam UU. Ketenagakerjaan telah dibahas secara lengkap tentang seluruh kewajiban perusahaan terhadap karyawan dan hak apa saja yang berhak didapatkan oleh karyawan.

Tujuannya tentu saja agar karyawan dapat memiliki kesejahteraan yang terjamin. Sayangnya, hal tersebut belum sepenuhnya terwujud di Indonesia karena masih banyak perusahaan dan karyawan yang tidak mengetahui tentang UU. Ketenagakerjaan ini.

Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja dalam hal ini sangat dibutuhkan, disatu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Apabila fasilitas yang diterima dalam hal ini berupa upah pekerja sebagai kontra prestasi penunaian kerja pada perusahaan jelek, maka akan mempengaruhi pula kesejahteraan keluarganya. Ini berarti semangat pekerja dalam melakukan pengabdian berupa penunaian kerja di perusahaan tempat ia bekerja juga akan terpengaruh.

Beberapa contoh kasus masalah Ketenagakerjaan seperti pembayaran Upah tidak sesuai dengan UMP yang berada dibawah standar kelayakan yang sudah ditetapkan, Perlindungan sosial pekerja belum maksimal sehingga masih banyak para pekerja yang tidak mengetahui hak-hak mereka seperti Jaminan Kesehatan, Keselamatan, Kecelakaan, Hari tua dan lainnya yang tercantum dalam UU. Seperti yang tercantum dalam UU.No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja/buruh dijabarkan di dalam ketentuan Bab X.

Dalam dunia Ketenagakerjaan, upah dan pesangon merupakan masalah yang krusial. Kebijakan yang kurang adil, wajar, dan profesional terhadap upah dan pesangon dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu konflik industrial antara pekerja dan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti dan menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang didapat dari penelitian kepustakaan. Bahan hukum yang telah terkumpul dari studi dokumen dikelompokkan sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Tinjauan Pasal 77 dan 85 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 dan Pasal 85 mengatur tentang Waktu Kerja para buruh dan juga sistem pengupahan apabila bekerja diluar waktu kerja normal, UU. No. 13 tahun 2003 pasal 77 ayat (1) menjelaskan bahwa setiap pengusaha wajib untuk melaksanakan ketentuan jam kerja dengan 2 sistem yang telah di atur.

Pasal 77 ayat (1), UU.No.13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini diatur dalam 2 (dua) sistem,yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja itu juga diberikan batasan jam kerja, yaitu: 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

Ketentuan waktu kerja selama 40 jam/minggu (sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu tersebut selebihnya diatur dalam Keputusan Menteri.

Jenis-jenis pekerjaan di atas dapat berlangsung secara terus menerus, tanpa harus mengikuti ketentuan jam kerja yang tercantum dalam UU. No. 13 tahun 2003. Namun, setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh para buruh/pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh/pekerja yang dilindungi oleh UU. .

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

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.

Apabila pekerja/buruh melakukan kerja lembur pada hari kerja maka untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam dan 2 (dua) kali upah sejam untuk setiap jam kerja lembur berikutnya. Dan apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur nasional untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:

- a. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam seminggu dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam ke-8 (delapan) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ke-9 (sembilan) dan ke-10 (sepuluh) dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
- b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek maka perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah, jam ke-6 (enam) maka dibayar 3 (tiga) kali upah dan jam lembur ke-7 (tujuh) dan ke-8 (delapan) maka dibayar sebanyak 4 (empat) kali upah sejam.

Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003 dijelaskan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) UU. No. 13 Tahun 2003 namun pada Pasal 77 ayat (3) menyatakan bahwa ketentuan waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Perhitungan upah kerja lembur berdasarkan Keputusan Menteri No. :Kep.102/MEN/IV/2004, yaitu ketentuan yang mengatur tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur:

1. Perhitungan lembur hari biasa:
  - a. Satu jam pertama = 1,5 x upah per jam
  - b. Jam kedua dan seterusnya = 2 x upah per jam
2. Perhitungan lembur pada hari istirahat/hari libur
  - a. Tujuh jam pertama = 2 x upah per jam
  - b. Jam ke delapan = 3 x upah per jam
  - c. Jam ke-9 dan seterusnya = 4 x upah per jam

3. Perhitungan lembur jatuh pada hari terpendek
  - a. Lima jam pertama = 2 x upah per jam
  - b. Jam ke-6 = 3 x upah per jam
  - c. Jam ke-7 dan seterusnya = 4 x upah per jam

Dasar rumus perhitungan upah per jam yang berasal dari ketentuan UU. No. 13 Tahun 2003 Jo. No. :Kep.102/MEN/IV/2004, yaitu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Nilai upah per jam yaitu:

1. Pekerja bulanan di dapatkan dari  $1/173$  x upah pokok dan tunjangan tetap untuk upah bulana: Angka  $1/173$  di dapatkan dari:

Satu tahun = 12 bulan; satu minggu = 40 jam; satu tahun = 52 minggu Rumus:

$$\frac{\text{Jumlah minggu} \times \text{Jumlah jam per minggu}}{\text{Waktu dalam setahun}} = \frac{52 \times 40}{12} = 173,333$$

2. Bagi pekerja harian =  $3/20$  x upah harian  
Untuk upah harian: Angka  $3/20$ , didapatkan dari:

Satu minggu = 40 jam; satu minggu = 6 hari

Rumus:

$$\frac{\text{Jumlah hari dalam seminggu}}{\text{Jumlah jam dalam seminggu}} = \frac{6}{40} = \frac{3}{20}$$

3. Bagi pekerja borongan =  $1/7$  dari rata-rata hasil kerja sehari

Untuk upah borongan = Angka  $1/7$  dari rata-rata upah sehari dihitung satu hari = 7 jam

Contoh Perhitungan upah kerja lembur:

1. Bekerja dengan upah pokok Rp. 350.000,-. Tunjangan jabatan: Premi hadir (tidak tetap) = Rp. 40.000,-. Uang makan (tidak tetap) = Rp. 30.000,-. Uang transport (tidak tetap) = Rp. 30.000,-. Jumlah keseluruhan tetap dan tidak tetap = Rp. 450.000,-. Untuk pembandingan perhitungan upah lembur = Rp. 450.000,- x 75% = Rp. 337.500,-

Penjelasan lengkapnya : Perhitungan upah lembur diambil dari upah tetap Rp. 350.000,- karena nilai 75% dari perkalian upah keseluruhan (75% x Rp. 450.000,-) hanya menghasilkan angka Rp. 337.500,- yang berarti lebih kecil dari pada upah tetap Rp. 350.000,- tersebut. Dengan kata lain: lembur harus dihitung dari nilai yang lebih besar, kalau upah pokok lebih besar dari pada 75%-nya upah keseluruhan, maka yang diambil adalah upah nilai pokok, tetapi jika nilai 75% dari upah keseluruhan lebih besar dari nilai upah pokok, yang diambil adalah nilai 75% dari upah keseluruhan.

2. Si C bekerja dengan mendapat upah sebagai berikut :

- 1) Upah pokok sebesar (Tetap) = Rp. 400.000,-
  - Uang makan tetap sebesar = Rp. 100.000,-
  - Uang transportasi tetap sebesar = Rp. 100.000,-
 Jumlah keseluruhan = Rp. 600.000,-

Perhitungan upah lembur tersebut tidak dikalikan 75% dari Rp. 600.000,- tetapi dari upah keseluruhan Rp. 600.000,- karena semua sudah merupakan upah tetap.

Penjelasan tambahan dari perkalian upah lembur:

Jika yang diberikan bervariasi tunjangan pemberian upah, ada tunjangan tetap/tunjangan tidak tetap, jumlah keseluruhan upah dikalikan 75%. Jika nilainya lebih besar dari jumlah upah tetap, yang diambil perhitungan upah lembur dari 75% itu.

- 1) Jika keseluruhan upah dikalikan 75% nilainya lebih kecil dari jumlah upah tetap yang diambil perhitungan lembur dari upah tetap, bukan dari 75%
- 2) Jika semua upah yang diberikan sudah merupakan komponen upah tetap, tidak perlu dikalikan 75%, tetapi langsung 100%.

Berdasarkan hal di atas jelaslah bahwa Pasal 77 dan Pasal 85 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh yang bekerja melewati batas waktu normalnya maka harus mendapatkan upah kerja lembur dengan aturan perhitungan yang telah ditentukan dalam Kepmenakertrans No. : Kep.102/Men/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

#### **B. Sanksi dan Upaya Penyelesaian terhadap Perusahaan yang Tidak Melaksanakan Pasal 77 dan 85 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Sanksi UU. Ketenagakerjaan untuk pelanggaran jam kerja pun sudah diatur dalam UU. Ketenagakerjaan. Jam kerja perusahaan diatur pada Pasal 77 ayat (2) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada dua ketentuan mengenai hal ini, yakni untuk karyawan yang bekerja dalam enam hari kerja dan lima hari kerja. Penjelasan seperti berikut:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Sedangkan peraturan mengenai waktu istirahat dibahas dalam Pasal 79 ayat (2) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut dikatakan bahwa “ *Waktu istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya adalah setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus*”. Waktu istirahat ini tidak dihitung jam kerja, sehingga ketika perusahaan memberlakukan masuk kerja pukul delapan pagi, istirahat seharusnya dilakukan pada pukul 12 siang. Dengan begitu, perusahaan yang melanggar hukum pengaturan jam kerja tanpa pemberitahuan pada para karyawan bisa dikenakan sanksi pidana yang sudah diatur pada Pasal 187 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Adapun, Sanksi bagi pelanggar jam kerja lembur beserta gajinya menurut UU. Ketenagakerjaan. Tidak hanya jam kerja yang diatur oleh UU. , jam lembur beserta gajinya pun juga. Peraturan jam lembur bisa dilihat pada UU.No.13 Tahun2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikutip sebagai berikut dari Kepmenaker 102:

1. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari; atau
2. 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
3. Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah

Perlakuan jam lembur dan persetujuannya dengan pegawai juga diatur pada Pasal 78 UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

1. Ada persetujuan dari karyawan yang bersangkutan; dan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Namun, hal ini tak bisa serta merta membebaskan lembur tanpa SPL (Surat Penugasan Lembur) yang disetujui oleh pekerja/buruh. Jadi, ketika ada perusahaan yang melanggar hukum di atas, akan dikenakan sanksi yang sama pada Pasal 187 ayat (1) UU.No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni pidana kurungan minimal satu bulan dan maksimal dua belas bulan

dan/atau denda minimal Rp10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan maksimal Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ada pun jenis Perselisihan Hubungan Industrial, meliputi :

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan Hubungan Industrial adalah:

### **1. Penyelesaian melalui Bipartit**

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit di anggap gagal.

Apabila dalam perundingan bipartit ini gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas-berkas tersebut untuk dilengkapi dalam jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Tetapi jika perundingan antara kedua belah pihak itu menghasilkan persetujuan maka persetujuan yang telah disepakati tersebut disusun menjadi suatu perjanjian perburuhan yang memiliki kekuatan hukum sebagai UU. dan wajib dilaksanakan oleh pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut.

### **2. Penyelesaian melalui Mediasi**

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi telah diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah upaya penyelesaian konflik dengan melibatkan pihak ketiga yang netral, yang tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan yang membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai penyelesaian (solusi) yang diterima oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak boleh terdapat unsur paksaan. Para pihak diminta secara sukarela untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Dalam ketentuan UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam proses penyelesaian melalui mediasi, mediator harus mengadakan penelitian mengenai masalah dan harus segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan. Dalam jangka waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, mediator harus sudah menyelesaikan tugas mediasi tersebut.

### **3. Penyelesaian melalui Konsiliasi**

Penyelesaian Konsiliasi dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya.

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Sedangkan yang dimaksud Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Tata cara penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dimuat dalam Pasal 17 UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *“Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.”*

. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi maka:

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Perjanjian Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

### **4. Penyelesaian melalui Arbitrase**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai

dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan dengan dasar adanya kesepakatan dari para pihak yang berselisih dan kemudian dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Surat perjanjian arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) yang memiliki kekuatan hukum yang sama, dimana surat perjanjian arbitrase tersebut memuat:

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. Jumlah arbiter yang disepakati;
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari harus dilaksanakan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan putusan tersebut merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan

Apabila putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dilaksanakan.

## **PENUTUP**

1. Pasal 77 dan 85 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa waktu kerja normal terdiri dari 2 (dua) pola dan juga waktu kerja lembur bagi para pekerja serta cara memberikan upah bagi para buruh/pekerja atas hasil kerja yang selama ini telah diberikan oleh para pekerja sebagaimana di atur dalam Kepmenakertrans No. : Kep.102/Men/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yang menyatakan bahwa pekerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah.
2. Sanksi yang berlaku bagi para pengusaha apabila perusahaan melakukan Pelanggaran atas UU. Ketenagakerjaan dapat dikenai sanksi seperti yang tercantum dalam Pasal 187 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah). Tetapi ada pula upaya penyelesaian yang bisa digunakan oleh para pengusaha yaitu penyalasai melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase guna mendapatkan kesepakatan diantara kedua belah pihak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **1. Buku**

Abdul Khakim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.



Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Hadi Setia Tunggal, (2014), *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo.

Hadijan Rusli, (2011), *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Hanafi Arief. (2016), *Pengantar Hukum Indonesia*. Yogyakarta: PT. LkiS Printing Cemerlang.

L. Husni, Perlindungan Buruh (*Arbeidsbescherming*), dalam Zainal Asikin, dkk, (1997), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Maimun, (2007), *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta : Pradnya Paramita.

R. Joni Bambang, (2013), *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Satjipto Raharjo, (2000), *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Sudikno Mertokusumo, (2007), *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

Whimbo Pitoyo, (2010), *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Visimedia: Jakarta.

## 2. Jurnal

Yati Nurhayati, *Penegak Hukum Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Peradilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Al"dl, Volume VI No. 11, Januari-Juni 2014, Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin

## 3. Website

Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli – Tesis Hukum, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, tanggal 15 Mei 2020

Hukumonline, “Sanksi Pidana Jika Pengusaha Melanggar Ketentuan Jam Istirahat Pekerja” <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt50dbe3ac60db6/sanksi-pidana-jika-pengusaha-melanggar-ketentuan-jam-istirahat-pekerja/>, tanggal 27 juli 202

Jam Istirahat Kerja, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/jam-istirahat-kerja/>, tanggal 26 Juli 2020

## 4. Peraturan Undang-Undang

UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU. No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kepmenakertrans No.: Kep.233 /MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus

Kepmenakertrans No.: Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur