

**IMPLEMENTASI YURIDIS PENGAWASAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN  
WAKTU KERJA LEMBUR DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN SEBAGAIMANA DIUBAH DENGAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PADA  
PERUSAHAAN SWASTA DI KABUPATEN TAPIN**

**Milan Sari Abdi<sup>1</sup>, Akhmad Munawar<sup>2</sup>, Afif Khalid<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Ilmu Hukum,74201,Fakultas Hukum,Universitas Islam Kalimantan MAB,NPM.18810521

<sup>2</sup>Ilmu Hukum,74201,Fakultas Hukum,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 1101087301

<sup>3</sup> Ilmu Hukum,74201,Fakultas Hukum,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN.111070485048501  
Email:milan.sari00@gmail.com

**ABSTRAK**

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2 sebagai landasan, fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah harus optimal yang dilakukan untuk pelaksanaan Waktu Kerja Lembur diperusahaan merupakan hal yang harus diawasi oleh pemerintah secara baik dan sesuai dengan kesadaran hukum dan cita-cita masyarakat. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah bertujuan untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadi pengurangan hak-hak pekerja dan para pengusaha. Adanya kajian ini juga untuk memberikan pengetahuan yang mendasar kepada masyarakat guna menjamin hak-hak dan kepastian hukum untuk pihak terkait terutama di dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang nomor 11 tahun 2020.

Berdasarkan hal diatas peneliti memperoleh permasalahan bagaimana bentuk pengawasan pemerintah dalam pelaksanaan Waktu Kerja Lembur dan menganalisis faktor apa saja yang menghambat pengawasan Pemerintah dalam pelaksanaan Waktu Kerja Lembur pada perusahaan swasta di Kabupaten Tapin. Untuk menganalisa permasalahan tersebut peneliti menggunakan metode penelitian hukum empiris atau yuridis sosiologis artinya dengan pendekatan hukum sebagai *law in action*, dideskripsikan sebagai gejala sosial yang empiris dengan metode wawancara dan studi kepustakaan untuk mencapai hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin sebagai instansi yang memiliki wewenang melaksanakan pengawasan pelaksanaan waktu lembur di kabupaten Tapin. Teknik yang digunakan yaitu analisis data kualitatif dan dilakukan dengan teknik analisis data yang logis dengan metode induktif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwasanya ditemukan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dengan cara pengawasan secara langsung dan tidak langsung melalui pembinaan dan ditemukan penghambat pengawasan yang berupa faktor internal serta eksternal.

Kata Kunci : Waktu Kerja Lembur, Kabupaten Tapin, Pengawasan

**ABSTRACT**

*Based on the 1945 Constitution article 27 paragraphs 1 and 2 as a basis, the supervisory function carried out by the government must be optimally carried out for the implementation of Overtime Work in companies which must be supervised by the government properly and in accordance with legal awareness and the aspirations of the community. Supervision carried out by the government aims to prevent and reduce the possibility of a reduction in the rights of workers and employers. The existence of this study is also to provide basic knowledge to the community in order to guarantee rights and legal certainty for related parties, especially in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower as amended by Law Number 11 of 2020.*

*Based on the above, the researcher obtained the problem of how the form of government supervision in the implementation of Overtime Work and analyzed what factors hindered the government's supervision in the implementation of Overtime Work in private companies in Tapin Regency. To analyze these problems, the researcher uses empirical legal research methods or sociological juridical, meaning that the legal approach as law in action is described as an empirical social phenomenon using interviews and literature studies to achieve research results.*

*Respondents in this study were the Manpower Office of Tapin Regency as an agency that has the authority to carry out supervision of the implementation of overtime in Tapin Regency. The technique used is qualitative data analysis and is carried out with logical data analysis techniques with inductive methods. Based on the results of the research conducted, it was found that the supervision carried out by the Tapin Regency Manpower Service was carried out by direct and indirect supervision through coaching and found obstacles to supervision in the form of internal and external factors.*

*Keywords: Overtime, Tapin Regency, Supervision*

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Susanto, *Perlindungan Hak Tenaga Kerja dalam Masalah Hubungan Industrial*, Rechtsidee, Vol. 2 Nomor 2, Desember 2015, Page 79-178
- Khoirul Hidayah, *Optimalisasi Pengawasan Ketenaga Kerjaan Di Kota Malang, de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum*, Volume 7 Nomor 2, Desember 2015, hlm. 101-115
- Lenggogeni MT, *Dampak Lembur Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Konstruksi (Sebuah Studi Literatur)*, *Jurnal Menara*, Vol. 1 No 2 (2006), 25 – 35.
- Shinta Meilasari, *Identifikasi faktor-faktor penyebab dan dampak kerja lembur*, Surabaya: Fakultas Psikologi UBAYA, 2003, hlm. 45
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia Press (UI-Press), Jakarta, 2006, hlm. 13-14
- Tuti Sumarningsih, *Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi, Media Komunikasi Teknik Sipil*, Volume 20, No 1, Juli 2014, 63-69
- Vega O. Merpati, *Hak dan Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu*, *Lex et Societatis*, Vol. II/Nomor 8/Sep-Nov/2014, 77-87.
- Venny Marchelia, *Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Pekerja, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 02, Nomor 01, Januari 2014, 130-143
- Wawancara dengan Ibu Siti Aisyah, S.Sos., MM. *Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kab. Tapin* 06 Juli 2022