

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan penjabaran secara komprehensif dalam bab-bab yang terdahulu, maka dapatlah dicapai kesimpulan sebagai berikut :

1. Kerja lembur dalam perspektif pengaturan hukum perburuhan di Indonesia, pada hakekatnya diposisikan sebagai hak bagi para buruh dan bukan sebagai kewajiban. Dalam keadaan demikian jelaslah bahwa, buruh memiliki kewenangan sepenuhnya yang dilindungi oleh hukum untuk menentukan pilihannya apakah dia bersedia ataukah dia keberatan apabila di perusahaan tempatnya bekerja mengadakan program lembur kerja dan perusahaan tidak memiliki kewenangan dan juga tidak dibenarkan untuk mewajibkan atau bahkan memaksa buruhnya melakukan lembur kerja. Pihak perusahaan yang mempekerjakan lembur para buruhnya memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak tambahan para buruh yang sedang menjalankan tugas lembur kerja sebagaimana telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bentuk hak-hak tersebut diantaranya, tambahan upah di luar upah yang dia terima pada saat-saat biasanya dia sedang tidak lembur. Perusahaan

juga diwajibkan memberikan tambahan asupan makanan pada buruhnya dalam batas kalori tertentu dan juga wajib memberikan waktu istirahat secukupnya.

2. Kalau sampai buruh tidak mendapat upah tambahan sebagai haknya yang telah melakukan lembur ataupun buruh dipaksa oleh perusahaannya untuk melakukan kerja lembur, maka sejatinya mereka dapat menempuh beberapa upaya hukum untuk melindungi hak-haknya seperti mengadukan tindakan perusahaannya itu ke kepolisian/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ataupun maju ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan permasalahan ini atau juga melaporkan tindakan perusahaan yang bertentangan dengan hukum itu kepada Pengawas Tenaga Kerja. Dan kalau sampai buruh dikenai sanksi-sanksi tertentu mengenai perihal penolakan untuk melakukan lembur, maka berkaitan dengan dijaminnya hak buruh oleh undang-undang dalam memilih melaksanakan kerja lembur (kepentingan hak), buruh dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mencari keadilan atas tindak pidana pelanggaran hak buruh oleh pengusaha.

4.2. Saran

1. Bagaimanapun juga, idealnya hubungan antara pekerja dengan pengusaha haruslah tercipta keadaan yang “simbiosis mutualisme” atau saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Seyogyanya, untuk menciptakan

keadaan yang demikian, pengusaha harus betul-betul memperhatikan dan memenuhi hak-hak buruhnya dan pengusaha jangan hanya mengejar keuntungan, tetapi juga perlu memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Seyogyanya pula buruh juga harus mau bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang terbaik ketika perusahaan tempatnya mengabdikan telah memenuhi hak-hak hukumnya dengan baik pula sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Pekerja sebaiknya juga harus berani menempuh upaya atau langkah-langkah konkret untuk memperjuangkan hak-hak hukumnya apabila dilanggar. Jangan sampai pekerja atau buruh memilih pasif atau hanya “nerimo ing pandum” apabila ada kebijakan-kebijakan perusahaan yang merugikan hak mereka. Dalam hal ini, semua pihak harus menyadari bahwa dengan disahkannya Undang-Undang R.I. No. 13 tahun 2003, maka pemerintah sejatinya ingin lebih melindungi hak-hak buruh di Indonesia. Jadi para buruh, hendaknya mampu menggunakan berbagai cara yang sesuai dengan ketentuan peraturan