

WAKTU KERJA*)

*) meliputi Waktu Kerja Normal, Waktu Istirahat/Cuti, Waktu Kerja Lembur dan Waktu Kerja pada Sektor Usaha/Pekerjaan tertentu.

*disampaikan pada User Group Meeting Denis D. Mc Dermott (International) PTY. Ltd.

Anggrek Room, Jakarta Hilton International, 18 Nopember 2005

Oleh : Umar Kasim

PENDAHULUAN

Ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat serta waktu kerja lembur, diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya. Pengaturan tersebut dalam peraturan perundang-undangan telah mengacu dan berpedoman pada standar ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat yang ditetapkan oleh ILO. Demikian juga pengaturan dan ketentuan waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, termasuk waktu istirahat dan ketentuan waktu kerja lembur pada sektor/pekerjaan dimaksud sebagaimana dimatkan dalam UU Ketenagakerjaan, juga telah diatur, khususnya pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral (ESDM, Migas) dan Pertambangan Umum. Pengaturan secara khusus tersebut dimungkinkan untuk sektor-sektor atau pekerjaan tertentu lainnya sepanjang bersifat khusus dan spesifik.

Waktu kerja dan waktu istirahat merupakan faktor yang sangat esensial dalam hubungan industrial.

Dalam penerapannya waktu kerja dan waktu istirahat ini sangat berdampak terhadap produktivitas pekerja/buruh dan

terhadap kelangsungan berusaha oleh pengusaha.

Demikian juga secara makro akan berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat. Oleh karenanya dibutuhkan suatu pengaturan yang tegas dalam peraturan perundang-undangan berdasarkan azas keseimbangan, kebutuhan dan faktor kemampuan serta keselamatan atau kesehatan dalam bekerja.

Ketentuan Waktu Kerja (dan Waktu Istirahat/Cuti) serta Waktu Kerja Lembur diatur dalam Pasal 77 s/d Pasal 85 UU Ketenagakerjaan. Demikian juga pengaturan lebih teknis atau pengaturan yang bersifat spesifik pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, masing-masing diatur dalam Keputusan (Peraturan) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, yakni :

1. Kepmenakertrans. No. Kep.234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral;
2. Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

3. Permenakertrans No. Per.15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu.

Pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat serta ketentuan mengenai kerja lembur inilah yang akan jelaskan secara rinci dalam tulisan ini.

WAKTU KERJA NORMAL

Ketentuan waktu kerja (normal) yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha (pemberi kerja), meliputi (alternatif) :

- 7 jam / hari dan 40 jam per minggu untuk **6 hari kerja** dalam seminggu; atau
- 8 jam / hari dan 40 jam per minggu untuk **5 hari kerja** dalam seminggu;

Ketentuan Waktu Kerja tersebut tidak berlaku bagi *sektor usaha* atau *pekerjaan tertentu*, seperti pekerjaan di pengeboran *minyak lepas pantai*, sopir *angkutan jarak jauh*, *penerbangan jarak jauh*, pekerjaan di *Kapal (Laut)*, atau *penebangan hutan (panglong)*. Untuk ketentuan waktu kerja masing-masing sektor usaha atau pekerjaan tertentu dimaksud, diatur (tersendiri) dengan Keputusan (Peraturan) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

WAKTU ISTIRAHAT / CUTI

Setelah bekerja dalam jangka waktu tertentu, pengusaha wajib memberi waktu istirahat kepada pekerja/buruh, dalam hal ini meliputi

Istirahat antara jam kerja dan istirahat mingguan (79 ayat (2) huruf a dan b).

- istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya $\frac{1}{2}$ jam (di luar jam kerja) setelah bekerja selama 4 jam secara terus-menerus;
- istirahat mingguan, 1 hari untuk pola kerja 6 hari kerja/minggu; atau 2 hari untuk pola kerja 5 hari kerja/minggu.

Istirahat antara jam kerja pada sektor ESDM diatur lain, yakni sekurang-kurangnya 1 jam (Pasal 2 ayat (2) Kep-234). Sedangkan istirahat antara jam kerja pada sektor pertambangan umum adalah selama (fix) 1 jam (Pasal 2 ayat (2) Kep-15).

WAKTU KERJA LEMBUR

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja lembur atau bekerja melebihi (ketentuan) Waktu Kerja Normal disamping harus membayar upah kerja lembur, juga harus memenuhi syarat :

- mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan;
- waktu kerja lembur dilaksanakan maksimum 3 jam/hari dan 40 jam per minggu.

Syarat itu tidak berlaku pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang sudah inklud dalam paket ketentuan waktu kerja untuk suatu periode tertentu (Pasal 78 ayat (2) dan (3) UUK) yang secara khusus diatur dengan Keputusan (Peraturan) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Persyaratan lain dalam melakukan kerja lembur (yang merupakan bagi pengusaha) adalah :

- membayar upah kerja lembur;
- memberikan kesempatan istirahat secukupnya;
- memberikan makan dan minuman* apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih. (*minimum 1400 kalori, tidak dapat diganti dengan uang)

Ketentuan Waktu Kerja Lembur Pada Jabatan Tertentu

Pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atau upah kerja lembur apabila telah mendapat upah yang nilainya lebih tinggi. Namun pengusaha dapat mengatur ketentuan hak atas upah lembur bagi golongan jabatan tertentu tersebut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Yang dimaksud dengan golongan jabatan tertentu dalam ketentuan tersebut di atas, adalah mereka yang memiliki tanggung-jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan. Hemat kami, yang diklasifikasikan sebagai pekerja pada golongan jabatan tertentu tersebut adalah jabatan pada level *middle management* ke atas, seperti Kepala Divisi, *Manager* atau *Senior Manager*.

Namun hal tersebut tidak semua dan belum tentu harus demikian, itu sangat tergantung dari struktur organisasi dan jenjang jabatan yang ada pada suatu perusahaan.

Perintah Kerja Lembur

Untuk melakukan kerja lembur, pengusaha harus membuat (surat) *perintah kerja lembur* dengan persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan. *Perintah kerja lembur* dimaksud dapat dibuat dalam daftar pekerja yang bersedia bekerja (lembur), dalam daftar mana, selain memuat nama-nama pekerja yang bersedia bekerja lembur, juga tercantum lamanya waktu bekerja lembur.

Perhitungan Upah Kerja Lembur :

Perhitungan upah kerja lembur adalah $1/173$ x upah sebulan.

Penentuan upah sebulan, adalah sebagai berikut :

- Bila dibayar harian, upah sebulan = $25 \times$ upah sehari;
- Bila dibayar berdasar satuan hasil, upah sebulan adalah upah rata-rata selama 12 bulan terakhir.
- Bila dibayar berdasar satuan hasil, tapi m.k. kurang dari 12 bulan, upah sebulan adalah upah rata-rata selama bekerja (sepanjang diatas UM).
- Bila komponen upah = UP + TT, dasar perhitungan upah lembur adalah semuanya (100%).
- Bila komponen upah = UP + TT + TTT, dasar perhitungan upah lembur adalah

yang lebih besar dari "UP + TT" atau "75% x UP + TT + TTT". Lembur Pada Hari Kerja (biasa) - Jam pertama = 1.5 x upah / jam; - Jam berikutnya (Jam II dan III) = 2 x upah / jam. Lembur Pada Hari Istirahat Mingguan / Libur Resmi 1. untuk Pola Waktu Kerja 6 hari kerja/minggu (40 jam/minggu): - Jam 1 - 7 = 2 x upah / jam; - Jam 8 = 3 x upah / jam; - Jam 9 = 4 x upah / jam Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek (Jum'at/Sabtu) - Jam 1 - 5 = 2 x upah / jam; - Jam 6 = 3 x upah / jam; - Jam 7 - 8 = 4 x upah / jam; 2. untuk Pola Waktu Kerja 5 hari kerja/minggu (40 jam/minggu) - Jam 1 - 8 = 2 x upah / jam; - Jam 9 = 3 x upah / jam; - Jam 10 = 4 x upah / jam; Perhitungan upah kerja lembur tersebut adalah dasar perhitungan upah kerja lembur standar (<i>aanvullenrecht</i>). Apabila perusahaan telah mengatur perhitungan upah kerja lembur lebih baik dan telah melaksanakannya, maka tetap berpedoman pada ketentuan yang ditur oleh masing-masing perusahaan yang bersangkutan (<i>dwangerecht</i>).	Apabila terdapat perbedaan dalam hal perhitungan upah kerja lembur, maka yang berwenang menetapkan adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (Kabupaten/Kota). Namun jika penetapan dimaksud tidak diterima oleh salah satu pihak, maka dapat meminta penetapan ulang (<i>appeal</i>) kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi. Demikian juga apabila perbedaan perhitungan besarnya upah kerja lembur pada satu perusahaan yang meliputi satu Propinsi, maka juga ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi. Jika penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi dimaksud masih diperselisihkan, maka selanjutnya dapat meminta penetapan ulang ("kasasi") kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pusat. Demikian halnya apabila terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah kerja lembur pada suatu perusahaan yang meliputi lebih dari satu Propinsi, maka yang berwenang menetapkan adalah Pengawas Ketenagakerjaan pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pusat. JENIS PEKERJAAN YANG DIJALANKAN SECARA TERUS-MENERUS Berdasarkan Pasal 85 ayat (1), Pekerja/buruh tidak diwajibkan bekerja pada hari-hari libur resmi.
---	--

Namun demikian pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja <i>pada hari-hari libur resmi</i> apabila <i>jenis dan sifat pekerjaan</i> tersebut <u>harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus</u> atau pada keadaan (tertentu) yang lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (Pasal 85 ayat (2)). Yang dimaksud pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Jenis pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus, adalah sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-233/Men/2003, sebagai amanat Pasal 85 ayat (4), yakni - pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan; - pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi; - pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi; - pekerjaan di bidang usaha pariwisata; - pekerjaan di bidang jasa postal; - pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan PAM, dan penyediaan BBM dan Gas Bumi; - pekerjaan di bidang usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya;	- pekerjaan di bidang usaha media massa; - pekerjaan di bidang pengamanan; - pekerjaan di lembaga konservasi; - pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi. Hanya jenis-jenis pekerjaan tersebut itulah yang dimungkinkan untuk bekerja secara <i>sift</i>. Pada jenis-jenis pekerjaan tersebut di atas, sewaktu-waktu dapat diubah dengan suatu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi. Pada jenis-jenis pekerjaan dimaksud diatas, dalam keadaan tertentu pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi berdasarkan kesepakatan pekerja/buruh dengan pengusaha, dengan kewajiban membayar upah kerja lembur. Yang dimaksud dengan hari-hari libur resmi adalah hari-hari yang ditetapkan sebagai hari libur nasional sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Presiden RI Nomor 251 Tahun 1967 tentang Hari Libur sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden RI No. 3 Tahun 1983 dan Keputusan Presiden RI No. 19 Tahun 2002 tentang Hari Tahun Baru Imlek. WAKTU KERJA PADA SEKTOR USAHA/PEKERJAAN TERTENTU
--	---

Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha ESDM

Sebagai amanat Pasal 77 ayat (4) dan Pasal 78 ayat (4) UU Ketenagakerjaan terbit Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep-234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu.

Perusahaan di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), termasuk Perusahaan Jasa Penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu, dapat memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa (ketentuan) waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, sebagai berikut :

Ketentuan yang berlaku Umum (termasuk sektor Migas) :

- a. 7 jam / hari dan (max) 40 jam / minggu, untuk **6 hari kerja** / minggu;
- b. 8 jam / hari dan (max) 40 jam / minggu, untuk **5 hari kerja** / minggu;

Ketentuan yang bersifat Khusus (sektor Migas) :

- a. 9 jam / hari dan (max) 45 jam dalam 5 **hari kerja** / periode kerja;
- b. 10 jam / hari dan (max) 50 jam dalam 5 **hari kerja** / periode kerja;
- c. 11 jam / hari dan (max) 55 jam dalam 5 **hari kerja** / periode kerja;

- d. 9 jam / hari dan (max) 63 jam dalam 7 **hari kerja** / periode kerja;
- e. 10 jam / hari dan (max) 70 jam dalam 7 **hari kerja** / periode kerja;
- f. 11 jam / hari dan (max) 77 jam dalam 7 **hari kerja** / periode kerja;
- g. 9 jam / hari dan (max) 90 jam dalam 10 **hari kerja** / periode kerja;
- h. 10 jam / hari dan (max) 100 jam dalam 10 **hari kerja** / periode kerja;
- i. 11 jam / hari dan (max) 110 jam dalam 10 **hari kerja** / periode kerja;
- j. 9 jam / hari dan (max) 126 jam dalam 14 **hari kerja** / periode kerja;
- k. 10 jam / hari dan (max) 140 jam dalam 14 **hari kerja** / periode kerja;
- l. 11 jam / hari dan (max) 154 jam dalam 14 **hari kerja** / periode kerja;

Ketentuan waktu kerja sebagaimana tersebut huruf c sampai dengan n, sudah termasuk waktu kerja lembur tetap sebagai kelebihan 7 jam / hari (2 ayat (3)). Dengan demikian perusahaan yang menggunakan waktu kerja (c - n) tersebut, wajib membayar upah kerja lembur dengan perhitungan sebagai berikut :

- a. untuk waktu kerja 9 jam / hari, wajib membayar **upah kerja lembur** setiap hari kerja = $3\frac{1}{2} \times \text{upah} / \text{jam}$;
- b. untuk waktu kerja 10 jam / hari, wajib membayar **upah kerja lembur** setiap hari kerja = $5\frac{1}{2} \times \text{upah} / \text{jam}$;
- c. untuk waktu kerja 11 jam / hari, wajib membayar **upah kerja lembur** setiap hari kerja = $7\frac{1}{2} \times \text{upah} / \text{jam}$;

Waktu Istirahat

Waktu kerja di sektor energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu sebagaimana tersebut (a - n), tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya 1 jam (Pasal 2 ayat (2) Kep-234).

Pelaksanaan waktu istirahat kerja di sektor energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu sebagaimana tersebut (a - n), diatur sesuai dengan kebutuhan yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian kerja Bersama (PK dan PP/PKB).

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja yang berlaku umum (a dan b), wajib memberikan waktu istirahat, masing-masing :

- setelah pekerja / buruh bekerja secara terus menerus selama 6 hari / minggu, atau 7 jam / hari dan 40 jam / minggu, wajib diberikan 1 hari istirahat (mingguan).
- setelah pekerja / buruh bekerja secara terus menerus selama 5 hari / minggu, atau 8 jam / hari dan 40 jam / minggu, wajib diberikan 2 hari istirahat (mingguan).

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja yang bersifat khusus (c - n), harus mempergunakan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat, yakni 2 : 1 periode kerja, dengan ketentuan maksimum 14 hari secara terus menerus dan istirahat minimum 5 hari dengan upah (dibayar) penuh.

Penggantian atau Perubahan Waktu Kerja

Perusahaan dapat melakukan pengantian atau perubahan waktu kerja dengan memilih dan menetapkan kembali waktu kerja yang telah ditentukan. Penggantian atau perubahan tersebut wajib diberitahukan terlebih dahulu oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya 30 hari (kalender) sebelum tanggal pelaksanaan perubahan.

Disamping itu, Pengusaha juga harus memberitahukan kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten / Kota setempat (Pasal 4).

Waktu Perjalanan Pergi Pulang

Apabila waktu perjalanan dari tempat tinggal resmi (*residence*) ke tempat kerja memerlukan waktu 24 jam atau lebih, adalah termasuk waktu kerja (Pasal 5 ayat (3) Kep-234).

Penyimpangan Waktu Kerja Yang Ditentukan

Dalam hal Perusahaan telah memilih dan menentukan salah satu dan/atau beberapa ketentuan waktu kerja tersebut, dan ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari ketentuan waktu kerja dimaksud, maka pengusaha wajib membayar sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah dipilih dan ditentukan (Pasal 6)

Waktu Kerja Pada Hari Libur Resmi

Dalam hal perusahaan memilih dan menetapkan waktu kerja normal (a dan b) dan mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, maka perusahaan wajib membayar upah kerja lembur.

Dalam hal hari libur resmi jatuh pada satu periode kerja yang telah dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan waktu kerja yang bersifat khusus (sebagaimana pada huruf c - n), maka hari libur resmi tersebut dianggap sebagai hari kerja biasa (Pasal 7 dan 8).

Perhitungan Upah Kerja Lembur Sektor ESDM

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja yang berlaku umum (a dan b), wajib membayar upah kerja lembur, sebagai berikut :

- a. pada hari kerja biasa :
 - 1) Untuk jam kerja lembur pertama (setelah 7 atau 8 jam bekerja) = $1.5 \times$ upah/jam;
 - 2) Untuk jam kerja lembur berikutnya, $2 \times$ upah/jam (sama).
- b. pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi :
 1. untuk setiap jam dalam batas 7 jam, wajib dibayar upah kerja lembur sekurang-kurangnya $2 \times$ upah/jam;
 2. untuk jam kerja PERTAMA (selebihnya 7 jam), wajib dibayar upah kerja lembur sebesar $3 \times$ upah/jam;
 3. untuk jam kerja KEDUA (selebihnya 7 jam) dan seterusnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar $4 \times$ upah/jam;

Upah / jam adalah = $1 / 173 \times$ upah sebulan.
(Pasal 9 dan 10)

Dasar perhitungan upah kerja lembur adalah upah bulanan. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah kerja lembur adalah 100% dari upah. Namun apabila komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, maka PERHITUNGAN UPAH KERJA LEMBUR adalah didasarkan pada hasil perhitungan yang lebih besar antara 100% upah pokok + TT (2 komponen), atau 75% dari seluruh komponen upah (3 komponen).

Laporan Penggunaan Waktu Kerja

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud (tersebut di atas), harus melaporkan pelaksanaannya per triwulan (3 bulan) sekali kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten / Kota(?) setempat dengan tembusan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memuat :

- a. Ketentuan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan serta waktu istirahat;
- b. Jumlah pekerja;
- c. Daftar upah kerja lembur;
- d. Perubahan pelaksanaan waktu kerja (apabila terjadi).

(Pasal 9)

Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum

Usaha pertambangan umum memiliki karakteristik tersendiri yang antara lain

disebabkan karena lolaksi usaha pertambangan tersebut pada umumnya berada pada tempat yang terpencil sehingga tidak dapat diberlakukan waktu kerja dan waktu istirahat yang biasa.

Waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, baik pada daerah eksplorasi, eksploitasi atau pengapalan hasil tambang adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode (kerja) tertentu. Satu periode kerja adalah satuan waktu tertentu bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan dengan mengabaikan hari-hari kalender.

Pada suatu perusahaan di bidang pertambangan umum, termasuk perusahaan jasa penunjang (PJP), yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat menerapkan ketentuan waktu kerja dan (waktu) istirahat pada sektor ESDM (sebagaimana diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep-234/Men/2003, atau menerapkan periode kerja maksimal 10 (sepuluh) minggu berturut-turut bekerja, dengan ketentuan waktu kerja sehari paling lama 12 (duabelas) jam, di luar waktu istirahat selama 1 (satu) jam, dengan 2 (dua) minggu berturut-turut istirahat. Dan setiap 2 (dua) minggu dalam periode kerja (10 minggu) diberikan 1 (satu) hari istirahat (Pasal 2 ayat (1) dan (2) Kep-15/Men/2005), dengan ketentuan

pembayaran upah setelah 7 jam, adalah sebagai berikut :

- waktu kerja 9 jam /hari, wajib membayar upah kerja lembur/hari kerja = $3\frac{1}{2} \times$ upah /jam;
- waktu kerja 10 jam/hari, wajib membayar upah kerja lembur/hari kerja = $5\frac{1}{2} \times$ upah /jam;
- waktu kerja 11 jam/hari, wajib membayar upah kerja lembur/hari kerja = $7\frac{1}{2} \times$ upah /jam;
- waktu kerja 12 jam/hari, wajib membayar upah kerja lembur/hari kerja = $9\frac{1}{2} \times$ upah /jam. (Pasal 2 ayat (3) Kep-15)

Perhitungan upah dan upah kerja lembur tunduk pada pembayaran upah dan upah kerja lembur sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 8).

Ketentuan Pelaksanaan Waktu Istirahat

Pelaksanaan waktu istirahat (baik istirahat diantara jam kerja, atau istirahat mingguan) diatur dalam PK, PP atau PKB (Pasal 3).

Pergantian atau Perubahan Waktu Kerja

Ketentuan waktu kerja tersebut merupakan pilihan, dan perusahaan dapat melakukan pergantian atau perubahan waktu kerja dengan memilih dan menetapkan kembali sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan. Apabila perusahaan hendak dilakukan

pergantian atau perubahan, terlebih dahulu Pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya 30 hari (kalender) sebelum tanggal pelaksanaan perubahan. Disamping itu, Pengusaha juga memberitahukan kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten / Kota(?) setempat dengan tembusan instansi ketenagakerjaan Propinsi (Pasal 4).

Waktu Perjalanan Pergi Pulang

Apabila waktu perjalanan dari tempat tinggal resmi (*residence*) ke tempat kerja memerlukan waktu 24 jam atau lebih, adalah termasuk waktu kerja (Pasal 5)

Penyimpangan Waktu Kerja Yang Ditentukan

Dalam hal Perusahaan telah memilih dan menentukan salah satu dan/atau beberapa ketentuan waktu kerja tersebut, dan ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari ketentuan waktu kerja dimaksud, maka pengusaha wajib membayar sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah dipilih dan ditentukan (Pasal 6)

Waktu Kerja Pada Hari Libur Resmi

Apabila terdapat hari libur resmi pada suatu periode kerja yang telah dipilih dan ditentukan, maka hari libur resmi tersebut adalah merupakan hari kerja biasa (Pasal 7).

Laporan Penggunaan Waktu Kerja

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud (tersebut di atas) harus melaporkan pelaksanaannya per triwulan (3 bulan) sekali kepada instansi

ketenagakerjaan Kabupaten/Kota(?) setempat dengan tembusan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memuat:

- Ketentuan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan serta waktu istirahat;
- Jumlah pekerja;
- Daftar upah kerja lembur;
- Perubahan pelaksanaan waktu kerja (apabila terjadi).

(Pasal 9)

KESIMPULAN

- Pengaturan waktu kerja normal, perhitungan upah kerja lembur pada hari kerja biasa dan pada hari libur resmi atau pada hari istirahat mingguan, diatur sama pada semua sektor ESDM dan pertambangan umum;

Ketentuan Waktu Kerja sektor ESD, secara umum sama seperti pada ketentuan waktu kerja di sektor pertambangan umum. Hanya pada sektor pertambangan umum dimungkinkan untuk bekerja dengan periode kerja maksimum 10 minggu berturut-turut (bekerja) dan dengan 2 minggu berturut-turut istirahat. Setiap 2 minggu dalam periode kerja (yang 10 minggu) diberikan 1 hari istirahat. Waktu kerja paling lama 12 jam di luar waktu istirahat (1 jam).

- Waktu istirahat pada ketentuan waktu kerja normal yang ditentukan sekurang-kurangnya ½ jam (Pasal 79 ayat (2)

huruf a UUK), dan waktu istirahat pada sektor usaha sumber daya mineral pada daerah tertentu sekurang-kurangnya 1 jam (Pasal 2 ayat (2) Kep-234).

Sedangkan waktu istirahat kerja di sektor usaha pertambangan umum ditetapkan selama (fix) 1 jam (Pasal 2 ayat (2) Kep-15)**
Sekian.