

JURNAL

**PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH KERJA LEMBUR PEKERJA
PT. BANK DANAMON DI KAB. SEKADAU**



Diajukan Oleh:

YOHANA ARIE JELITA KURNIATI

NPM : 080509951

Program Studi : Ilmu Hukum

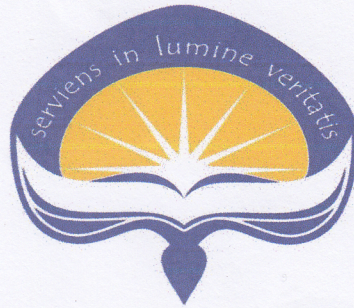
Program Kekhususan : Hukum Ekonomi Bisnis

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2016

HALAMAN PERSETUJUAN
JURNAL
PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH KERJA LEMBUR PEKERJA
PT. BANK DANAMON DI KAB. SEKADAU



Diajukan Oleh:

YOHANA ARIE JELITA KURNIATI

NPM : 080509951
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Ekonomi Bisnis

Telah Disetujui

Dosen Pembimbing I	Tanggal	: 26 Januari 2016
Dr. V HariSupriyanto, S.H., M.Hum	Tanda Tangan	:
Dosen Pembimbing II	Tanggal	: 21 Januari 2016
N. Budi Arianto W., S.H., M.Hum	Tanda Tangan	:

Dekan Fakultas Hukum



Universitas Atma Jaya Yogyakarta

F.X Endro Susilo, S.H., LL.M.

PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH KERJA LEMBUR PEKERJA

PT. BANK DANAMON DI KAB. SEKADAU

Yohana Arie Jelita Kurniati

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

yohanaarie89@gmail.com

ABSTRACT

Legal writing is titled “ The Implementation Of The Provisions Of Employees Overtime Salary PT. Danamon Banks In The District Sekadau.” The legal issues in legal writing is how the implementation provision of overtime salary for employees of PT. Danamon Banks in Sekadau. Legal writing is done by the authors aimed to know and analyze how the implementation of the provision of overtime salary in PT. Danamon Banks in Sekadau. Type of research conducted is empirical legal research is focused on the behavior of public law, this research is conducted directly to the respondent as the main data is supported with secondary data. Research carried out by field studies through interviews with sources and distributing questionnaires to employees. The research sampel was determined by purposive sampling method or sampling members of the population who have the same characteristics . Data were obtained and compiled from the results of the study, analyzed qualitatively. The author the analyzis can be concluded that the prosedures for implementing the system of overtime and overtime salary PT. Danamon Banks held on weekdays (Monday-Friday) is not accordance with Article 6 and Article 7 of Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No Kep- 102/MEN/VI/2004 of Overtime Work and Overtime Salary.

Keywords: *Overtime, Overtime Salary, Employees and Danamon.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara memberikan perlindungan untuk segenap rakyat Indonesia khususnya bagi para pekerja yang tertuang dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa: “ Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak

dalam hubungan kerja.” Sebagai perwujudan dari amanat Undang-Undang Dasar tersebut Negara memberikan perlindungan khususnya bagi pekerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Memperoleh upah merupakan hak setiap pekerja sebagai penghargaan bagi pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Pemerintah juga memberikan perlindungan upah bagi pekerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 30 menyatakan bahwa “ Upah adalah hak

pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja/kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Upah yang diberikan bagi pekerja merupakan kewajiban bagi pengusaha atau pemberi kerja. Dalam memberikan upah bagi pekerja/buruh pengusaha atau pemberi kerja harus memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten dan bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal diberikan upah kerja lembur yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Waktu kerja yang dibebankan bagi pekerja yang merupakan waktu kerja normal diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. 7 jam untuk satu hari dan 40 jam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.
2. 8 jam untuk satu hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Bagi pengusaha yang mempekerjakan lembur pekerjanya harus dengan perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan, kemudian dibuat daftar pekerja yang bersedia bekerja lembur dengan ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja yang bekerja lembur dan jangka waktu lembur.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 78 mengatur bahwa:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
 3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
 4. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Perhitungan upah kerja lembur yang akan diberikan berdasarkan pada upah bulanan dan cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Apabila pengusaha memberikan upah kerja lembur yang lebih menguntungkan atau mensejahterakan pekerja maka perhitungan dengan besarnya upah bulanan tidak digunakan.

Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur mewajibkan pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan lembur pekerja untuk:

1. Membayar upah kerja lembur.
2. Memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya.
3. Memberi makan dan minum sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih (tidak boleh diganti dengan uang).

Fakta yang terjadi terdapat perusahaan yang tidak memberikan upah kerja lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal, antara lain yang terjadi di PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau. Para pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal tidak menerima upah kerja lembur sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang.

Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk meneliti dalam kaitannya dengan “ Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau.”

B. Rumusan Masalah

Bagaimanakah pelaksanaan upah kerja lembur bagi pekerja PT. Bank Danamon di kab. Sekadau?

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris. Metode penelitian hukum empiris adalah penelitian yang dilakukan berfokus pada perilaku masyarakat hukum. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden sebagai data utamanya yang didukung dengan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Penulis melakukan penelitian hukum empiris berdasarkan atas penyimpangan yang terjadi dalam pemberian upah kerja lembur yang tidak memberikan kesejahteraan bagi pekerja.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang objek yang diteliti sebagai data utamanya. Penelitian dilakukan dengan studi lapangan melalui wawancara dengan narasumber dan

penyebaran kuesioner kepada pekerja PT. Bank Danamon unit Danamon Simpan Pinjam di Sekadau.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu berupa bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Bahan hukum sekunder yang lain meliputi pendapat hukum, buku, hasil penelitian, majalah, surat kabar, dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Lapangan

- 1) Wawancara adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber tentang obyek yang diteliti berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Penulis melakukan wawancara terpimpin kepada *Unit Manager* PT. Bank Danamon.
- 2) Kuesioner adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada responden berdasarkan kuesioner yang telah disusun sebelumnya tentang obyek yang diteliti. Penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang dapat digunakan sebagai

data pendukung penulisan hukum ini. Kuesioner terpimpin yang diberikan kepada pekerja PT. Bank Danamon.

- b. Studi Pustaka
Studi pustaka dilakukan dengan membaca dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan persoalan yang diteliti.

4. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dan telah disusun secara sistematis, selanjutnya dianalisis. Dalam hal ini penulis memilih metode analisis data secara kualitatif. Setiap informasi yang terkumpul baik bahan hukum primer maupun sekunder langsung dianalisis secara induktif.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja dan Hubungan Kerja.

1. Pekerja

a. Pengertian Pekerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberi pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan

lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah orang yang tidak memiliki modal usaha, yang dimiliki adalah tenaga dan keterampilan.²

b. Hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Basani Situmorang dan Tim dalam bukunya *Kosmpedium Hukum Tentang Hukum Ketenagakerjaan* menyatakan bahwa macam-macam hak pekerja, yaitu:³

- a) Hak atas pekerjaan
- b) Hak atas upah yang adil
- c) Hak untuk berserikat dan berkumpul
- d) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan
- e) Hak untuk diproses hukum secara sah
- f) Hak untuk diperlakukan secara sama
- g) Hak atas rahasia pribadi
- h) Hak atas kebebasan suara hati

¹Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 45.

²V. Hari Supriyanto, *Op Cit.*, hal.36.

³Basani Situmorang dan Tim, 2012, *Kompedium Hukum Tentang hukum Ketenagakerjaan*, Badan Pembina Hukum Nasional, Jakarta hal. 43-44.

Menurut Iman Soepomo (1983: 63), kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha, dan membayar ganti kerugian.⁴

c. Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Anak dalam hukum ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Pada prinsipnya pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Hal ini disebutkan dalam Pasal 68 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Larangan mempekerjakan anak dimaksudkan untuk melindungi anak agar tidak terganggu pertumbuhan dan kesehatannya. Daya tahan tubuh anak sangat rentan terhadap lingkungan kerja, apabila sering berhubungan dengan bahan-bahan kimia.⁵

Sedangkan untuk pekerja/buruh perempuan, Pasal 76 memberi beberapa aturan sebagai berikut:⁶

1. Pekerja/buruh perempuan yang berusia di bawah 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter dapat berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya

serta dirinya apabila bekerja diantara pukul 23.00 s.d 07.00.

3. Pekerja yang mempekerjakan buruh perempuan diantara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib untuk:
 - a. Memberi makan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama berada di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

2. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁷

Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.⁸

3. Perjanjian Kerja

⁴Zaeni Asyhadi, 2008, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta., hal.69.

⁵Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta., hal. 14.

⁶Emmanuel Kurniawan, 2013, *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta., hal. 122.

⁷Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 63.

⁸Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 45

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberi pengertian yakni:⁹

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

M.G Rood (pakar hukum perburuhan dari Belanda), 4 unsur syarat perjanjian kerja:¹⁰

- a) Adanya unsur pekerjaan (*work*).
Dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan yang jelas yang dilakukan oleh pekerja dan sesuai dengan yang tercantum dengan perjanjian yang telah disepakati dengan ketentuan yang telah disepakati dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Adanya unsur pelayanan (*service*)
- c) Adanya unsur waktu (*time*)
- d) Adanya unsur upah (*pay*)

B. Tinjauan Umum Tentang Waktu Kerja dan Upah Kerja.

1. Waktu Kerja

a. Waktu Kerja Normal

Waktu kerja yang ditetapkan UUK meliputi (Pasal 77 ayat 2):¹¹

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 jam (empat puluh) jam 1

(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

b. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 butir 1 Kemenakertrans No. Kep-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur).¹²

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:¹³

- a) Adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

2. Upah Kerja

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh

⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi.*, hal 64.

¹⁰Basani Situmorang dan Tim., *Op Cit.*, hal 13.

¹¹*Ibid*

¹²Adrian Sutedi. *Op Cit.*, hal 155.

¹³Lalu Husni. *Op Cit.*, hal 128.

yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

C. Tinjauan Umum Tentang Upah Kerja Lembur.

Menurut surat keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI no. Kep-102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004, tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja (kerja lembur) harus membayar upah kerja lembur, memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya serta memberi makan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih dimana makanan dan minuman tersebut tidak digantikan dengan uang. Komponen upah yang dijadikan dasar perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut:¹⁴

- a) Upah pokok.
- b) Tunjangan jabatan.
- c) Tunjangan kemahalan.
- d) Nilai pemberian catu (upah berupa barang untuk keperluan hidup) untuk pekerja/buruh itu sendiri.

Pasal 8 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI no. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur mengatur bahwa:

- 1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.

- 2) Cara perhitungan upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

D. Pelaksanaan Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja PT. Bank Danamon.

1. Gambaran tentang PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau.

Pengertian bank dapat dilihat dalam Pasal 1 butir 2 UU No. 7 tahun 1997 jo UU No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan, yang menyatakan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan meyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dari pengertian tersebut dapat dikaji bahwa bank merupakan lembaga yang diberi kewenangan untuk menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit.¹⁵

Danamon Simpan Pinjam merupakan salah satu bentuk layanan dari Bank Danamon untuk pengusaha mikro, kecil dan menengah.¹⁶ PT. Bank Danamon unit Danamon Simpan Pinjam Pasar Sekadau merupakan unit kerja PT. Bank Danamon *Cluster Sanggau*.

2. Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau.

Waktu kerja Bank Danamon adalah 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1

¹⁵ Th. Anita Christiani, *Hukum Perbankan: Analisis Independensi Bank Indonesia, Badan Supervisi, LPJK, Bank Syariah, dan Prinsip Mengenal Nasabah*, Penerbit UAJY, Yogyakarta., hal. 19.

¹⁶ <http://usaha-umkn.blog.com/info-kredit/program-kredit-bank/bank-danamon>, pada 28 Oktober 2014, 20.40 WIB.

¹⁴Devi Rahayu, *Op Cit.*, hal. 96.

(satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

PT. Bank Danamon memiliki dua kriteria waktu kerja lembur yaitu:

- a. Pada hari Sabtu dan atau hari libur jam kerja lembur dimulai pada pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 12.00 WIB.
- b. Pada hari kerja bisa (Senin-Jumat) jam kerja lembur dimulai pada pukul 17.00 WIB sampai dengan pukul 23.00 WIB.

Prosedur pelaksanaan waktu kerja lembur adalah dengan mengisi data kerja lembur pada sistem EC (Employee Connection) dengan mengisikan data kerja lembur pada sistem EC (Employee Connection) maka pekerja akan memperoleh upah kerja lembur pada bulan tersebut yang dibayarkan bersamaan dengan gaji setiap bulannya.

Kriteria kerja lembur melebihi 3 jam waktu maksimal kerja lembur dalam sehari. Bank Danamon tidak memberikan kompensasi berupa makanan dan minuman (minimal 1.400 kalori) bagi pekerja yang bekerja lembur selama lebih dari 3 (tiga) jam tersebut, waktu istirahat yang diberikan menyesuaikan (*fleksibel*) dengan pekerjaan yang dilaksanakan pekerja.

Sistem pengupahan kerja lembur yang diterapkan oleh Bank Danamon adalah perhitungan disesuaikan dengan pengisian EC (Employee Connection).

Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh data bahwa 6 orang *Account Officer* (AO) (Marselina, Sabinus Suparjo, Meisara Agatha Cristi, Mardiono, Sebinus dan Imanudin) dan 3 orang *Teller* (Attari, Hendra Ameng dan Agustina) yang bekerja di Bank Danamon Simpan Pinjam Pasar Sekadau. 9 orang pekerja tersebut pernah melaksanakan kerja lembur sebelumnya, kriteria kerja lembur adalah setiap hari Sabtu dan Minggu setiap akhir bulan yaitu saat pekerja melaksanakan *Collection* di akhir bulan.

5 orang *Account Officer* dan 3 orang *Teller* menyebutkan bahwa upah kerja lembur yang diterima sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

5 orang *Account Officer* dan 2 orang *Teller* menyatakan bahwa upah kerja lembur yang diterima telah sesuai dengan waktu kerja lembur yang dilaksanakan. 1 orang *Teller* dan 1 orang *Account Officer* menyatakan bahwa upah kerja lembur yang diterima tidak sesuai dengan waktu kerja lembur yang dijanjikan.

2 orang *Account Officer* (AO) dan 3 orang *Teller* menyebutkan bahwa prosedur pelaksanaan kerja lembur dan sistem pengupahan kerja lembur sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai waktu kerja lembur dan

upah kerja lembur. 4 orang *Account Officer* menyatakan bahwa prosedur kerja lembur dan sistem pengupahan kerja lembur tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

BAB III PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa prosedur pelaksanaan waktu kerja lembur dan sistem upah kerja lembur PT. Bank Danamon yang dilaksanakan pada hari biasa (Senin-Jumat) selain pada minggu terakhir setiap bulannya tidak sesuai dengan Pasal 6 dan Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RINo. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, yaitu tidak sesuai dalam kriteria waktu kerja lembur yang melebihi waktu maksimal selama lebih dari 3 (tiga) jam dalam sehari dan adanya kerja lembur yang dilaksanakan tanpa adanya instruksi maupun pengisian dalam sisten EC (*Employe Connection*) sehingga pekerja tidak menerima upah kerja lembur sesuai dengan waktu kerja lembur yang dikerjakan. Walaupun demikian dalam sistem pengupahan kerja lembur PT. Bank Danamon telah sesuai dengan Pasal 8 dan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RINo. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka perlu dipertimbangkan bebarapa saran berikut:

1. Pengusaha memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja khususnya upah kerja lembur dengan menjalankan prosedur pelaksanaan kerja lembur sesuai dengan aturan yang berlaku serta membayar upah kerja lembur sesuai dengan waktu kerja lembur yang dilaksanakan pekerja.
2. Pengusaha membuat peraturan perusahaan khususnya mengenai waktu kerja lembur yang memberikan jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja khususnya mengenai upah kerja lembur.
3. Pekerja dapat menggunakan haknya untuk melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi at adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha untuk melindungi hak pekerja.
4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sekadau melaksanakan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur serta memberikan sanksi kepada pengusaha yang melanggar peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

REFERENSI

Buku

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika Offset, Jakarta.

Anita Christiani, Th., 2010, *Hukum Perbankan; Analisis Independensi bank Indonesia, Badan Supervisi, LPJK, Bank Syariah, dan Prinsip Mengenal Nasabah*, Penerbit UAJY, Yogyakarta.

Basani Situmorang dan Tim, 2012, *Kompedium Hukum Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, Badan Kembina Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Ham RI, Jakarta.

Devi Rahayu, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, New Elmatra, Yogyakarta.

Emmanuel Kurniawan, 2013, *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta.

Hari Supriyanto, V., *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Penerbit UAJY, Yogyakarta.

Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia/ Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mainun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*, Rajawali Perss, Jakarta.

Internet

<http://usaha-umkn.blog.com/info-kredit/program-kredit-bank/bank-danamon>, pada 28 Oktober 2014, 20.40 WIB.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.