

KEPMEN NO. 234 TH 2003

KEPUTUSAN

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR : KEP.234 /MEN/2003

TENTANG

WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT PADA SEKTOR USAHA ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PADA DAERAH TERTENTU

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang** :
- a. Bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 77 ayat (4) dan Pasal 78 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dipandang perlu diatur mengenai waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu;
 - b. Bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;
- Mengingat** :
1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
 2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;
- Memperhatikan** :
1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
 2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 9 Oktober 2003

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT PADA SEKTOR USAHA ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PADA DAERAH TERTENTU.**

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Waktu Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu.

2. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja.
3. Upah Kerja Lembur adalah upah yang harus dibayar kepada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja.
4. Periode Kerja adalah waktu tertentu bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan.
5. Daerah tertentu adalah daerah operasi kegiatan perusahaan sektor Energi dan Sumber Daya Mineral di daerah terpencil dan atau lepas pantai.
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 2

- (1) Perusahaan di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu;
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu;
 - c. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 45 (empat puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - d. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 50 (lima puluh) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - e. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 55 (lima puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - f. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 63 (enam puluh tiga) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - g. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 70 (tujuh puluh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - h. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - i. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 90 (sembilan puluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - j. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 100 (seratus) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - k. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 110 (seratus sepuluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - l. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 126 (seratus dua puluh enam) jam dalam 14 (empat belas)

hari kerja untuk satu periode kerja;

- m. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 140 (seratus empat puluh) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
- n. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;

- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf n, tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya selama 1 (satu) jam.
- (3) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, sudah termasuk waktu kerja lembur tetap sebagai kelebihan 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari.

Pasal 3

Pelaksanaan waktu istirahat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pasal 4

- (1) Perusahaan dapat melakukan pergantian dan atau perubahan waktu kerja dengan memilih dan menetapkan kembali waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1).
- (2) Pergantian dan atau perubahan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib diberitahukan terlebih dahulu oleh Pengusaha kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal perubahan dilaksanakan.
- (3) Dalam hal perusahaan akan melakukan perubahan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka Pengusaha memberitahukan secara tertulis atas perubahan tersebut kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.

Pasal 5

- (1) Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a dan b, wajib memberikan waktu istirahat sebagai berikut:
 - a. setelah pekerja/buruh bekerja secara terus menerus selama 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu atau 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, maka kepada pekerja/buruh wajib diberikan 1 (satu) hari istirahat.
 - b. setelah pekerja/buruh bekerja secara terus menerus selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, maka kepada pekerja/buruh wajib diberikan 2 (dua) hari istirahat.
- (2) Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, harus menggunakan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat 2 (dua) banding 1 (satu) untuk 1 (satu) periode kerja dengan ketentuan maksimum 14 (empat belas) hari terus menerus dan istirahat minimum 5 (lima) hari dengan upah tetap dibayar.
- (3) Waktu yang dipergunakan pekerja/buruh dalam perjalanan dari tempat tinggal yang diakui oleh Perusahaan ke tempat kerja adalah termasuk waktu kerja apabila perjalanan memerlukan waktu 24 (dua puluh empat) jam atau lebih.

Pasal 6

Dalam hal perusahaan telah memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari waktu kerja tersebut, maka perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan.

Pasal 7

Dalam hal perusahaan memilih dan menetapkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a dan b, dan mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, maka perusahaan wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 8

Dalam hal hari libur resmi jatuh pada satu periode kerja yang telah dipilih dan ditetapkan oleh Perusahaan berdasarkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, maka hari libur resmi tersebut dianggap hari kerja biasa.

Pasal 9

- (1) Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a dan b wajib membayar upah kerja lembur sebagai berikut :
 - a. apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa, maka :
 - a.1. Untuk jam kerja lembur pertama selebihnya 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 1,5 (satu setengah) x upah sejam.
 - a.2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 2 (dua) X upah sejam.
 - b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, maka:
 - b.1. untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam, wajib dibayar upah kerja lembur sekurang-kurangnya 2 (dua) x upah sejam;
 - b.2. untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 3 (tiga) x upah sejam;
 - b.3. untuk jam kerja kedua selebihnya 7 (tujuh) jam dan seterusnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 4 (empat) x upah sejam.

Pasal 10

- (1) Perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan.
- (2) Upah sejam dihitung $\frac{1}{173}$ (satu perseratus tujuh puluh tiga) dari upah sebulan.

Pasal 11

- (1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah kerja lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.
- (2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, maka perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada hasil perhitungan yang lebih besar antara 100% (seratus perseratus) upah pokok ditambah tunjangan tetap, atau 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah keseluruhan.

Pasal 12

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, wajib membayar upah kerja lembur setelah 7 (tujuh) jam kerja dengan perhitungan sebagai berikut :

- a. untuk waktu kerja 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $3 \frac{1}{2}$ (tiga setengah) x upah sejam;
- b. untuk waktu kerja 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $5 \frac{1}{2}$ (lima setengah) x upah sejam;
- c. untuk waktu kerja 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $7 \frac{1}{2}$ (tujuh setengah) x upah sejam.

Pasal 13

- (1) Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, harus melaporkan pelaksanaannya 3 (tiga) bulan sekali kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dengan tembusan kepada Menteri.

Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat :

- a. waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan serta waktu istirahat;
- b. jumlah pekerja/buruh yang dipekerjakan;
- c. daftar upah kerja lembur tetap;
- d. perubahan pelaksanaan waktu kerja.

Pasal 14

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP-64/MEN/1997 tentang Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur Pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi serta Panas Bumi di Daerah Lepas Pantai atau Daerah Operasi Tertentu dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 15

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

ttd

JACOB NUWA WEA