

ANALISIS YURIDIS TENTANG WAKTU KERJA LEMBUR PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PT. BANK DANAMON INDONESIA, TBK DENGAN SERIKAT PEKERJANYA

Ayu Puspita Sari

(S1 Ilmu Hukum Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
ayuspita912@gmail.com

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

PT Bank Danamon Indonesia Tbk (Bank Danamon) adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perbankan di Indonesia. Bank Danamon memiliki beberapa divisi yang dituntut untuk menjalankan operasional perusahaan melebihi waktu 7 jam kerja. Ketentuan perusahaan ini mengharuskan beberapa karyawan untuk melaksanakan kerja lembur demi kepentingan perusahaan. Kerja lembur yang dilakukan karyawan harus berdasarkan kesepakatan dari buruh dan perusahaan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Ketentuan kerja lembur diatur dalam Pasal 78 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUK), yang selanjutnya lebih khusus diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur (Kepmenaketrans 102/2004). Berdasarkan UUK dan upah kerja lembur di hitung jika pekerja berkerja melebihi waktu kerja normal, namun dalam PKB Bank Danamon terdapat frasa "waktu kerja lembur yang kurang dari satu jam tidak mendapat upah lembur". Upah yang didapatkan karyawan dari kerja lembur yang mereka lakukan dihitung setelah satu jam pertama sehingga ketentuan ini menyebabkan dilanggarnya hak karyawan dalam hal upah kerja lembur. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan memahami apakah ketentuan kerja lembur berdasarkan PKB Bank Danamon yang memuat frasa "waktu kerja lembur yang kurang dari satu jam tidak mendapat upah lembur" sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta untuk mengetahui dan memahami akibat hukum timbul terhadap PKB Bank Danamon tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Jenis bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan menggunakan teknik studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode preskriptif. Hasil pembahasan dalam skripsi ini menunjukan bahwa keabsahan kesepakatan waktu kerja lembur antara Bank Danamon dan serikat pekerja yang tertuang dalam PKB Bank Danamon tidak memenuhi syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang hukum perdata (BW). PKB Bank Danamon tidak memenuhi syarat sah tersebut dikarenakan ketidaksesuaian aturan dengan UUK dan Kepmenaketrans 102/2004 yang menyatakan upah lembur dibayar jika karyawan berkerja melebihi jam kerja normal. Ketentuan Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon yang memuat "frasa kerja lembur kurang dari satu jam tidak mendapatkan upah lembur" bertentangan dengan Pasal 1 ayat (1), Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 11 ayat (1) Kepmenaketrans 102/2004. Akibat hukum yang terjadi terhadap PKB Bank Danamon adalah batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam undang-undang.

Kata Kunci: Perjanjian kerja bersama, serikat pekerja, hak pekerja

Abstract

PT Bank Danamon Indonesia Tbk (Bank Danamon) is one of the private banking companies in Indonesia. Bank Danamon has several divisions that are required to run the company's operations beyond 7 working hours. These company provisions require several employees to carry out overtime work in the benefit of the company. Overtime work carried out by employees must be based on the agreement of the workers and companies contained in the Collective Labor Agreement (CLA). Provisions for overtime work are regulated in Article 78 of Law Number 13 of 2003 concerning Labor (UUK), which is further regulated in the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number Kep.102 / Men / Vi / 2004 concerning Overtime and Wage Working Time Overtime Work (Kepmenaketrans 102/2004). Based on the Law and Wages, overtime work is calculated if the worker works more than the normal working time, but in the Bank Danamon CLA there is a phrase "overtime working less than one hour without overtime pay". The wages earned by employees from overtime work they do are calculated after the first hour so that this provision causes violations of employees' rights in terms of overtime wages. The purpose of this study is to know and understand whether the terms of overtime work are based on Bank Danamon's CLA which contains the phrase "overtime working hours

that are less than one hour without overtime pay" in accordance with statutory provisions, and to know and understand the legal consequences arising from Bank Danamon CLA. The type of research used is normative legal research with a legal approach and conceptual approach. The type of legal material used consists of primary, secondary and tertiary legal materials. Legal materials collection techniques using library literacy techniques. The analysis technique used in this study uses prescriptive methods. The results of the discussion in this thesis show that the validity of the agreement overtime between Bank Danamon and its union as contained in the Bank Danamon PKB does not meet the legal conditions of the agreement stipulated in Article 1320 of the Civil Code (BW). Bank Danamon's CLA does not meet these legal requirements due to a mismatch of rules with Kepmenaketrans 102/2004 which states that overtime wages are paid if employees work beyond normal working hours. Danamon CLA containing "overtime working hours of less than one hour do not receive overtime pay" conflict with Article 1 paragraph (1), Article 4 paragraph (1) and Article 11 paragraph (1) of Kepmenaketrans 102/2004. The legal consequences that occur against Bank Danamon's CLA are null and void and those that apply are the provisions of the law.

Keywords: Collective labor agreements, union labor, workers' rights

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan hak setiap warga negara Indonesia, demikianlah amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (disingkat UUD NRI). Pasal 27 ayat (2) UUD NRI menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Berdasarkan bunyi pasal tersebut dapat dimengerti bahwa Negara Indonesia menjamin warganya untuk mendapatkan perlindungan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Mendapatkan pekerjaan merupakan hak kemanusiaan bagi seluruh rakyat Indonesia, demi menjamin dan melindungi hak warga negaranya dalam hal pekerjaan maka Pemerintah Indonesia menerbitkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Perlindungan hukum tersebut diberikan oleh Negara Indonesia dengan tujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah (Yusuf Subkhi. 2012). Jaminan atas perlindungan terhadap pekerja dapat dibagi menjadi tiga antara lain adalah perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis (Agusmidah. 2010.)

Pengusaha sebagai pemberi kerja juga diberikan perlindungan dalam UUK, misalnya dalam ketentuan Pasal 62 UUK yang menyatakan bahwa jika tenaga kerja memutuskan hubungan kerja secara sepihak maka tenaga kerja harus membayar ganti rugi kepada pihak pengusaha. Pengaturan tersebut juga berlaku sebaliknya bagi pengusaha yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Keberadaan UUK ini memberikan landasan hukum terhadap hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dalam hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/tenaga kerja.

Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan pekerja itu sendiri tercipta dari sebuah perjanjian kerja antara kedua belah pihak sebagaimana Pasal 50 UUK yang menyatakan

bahwa "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Pekerja dan pemberi kerja dalam melakukan sebuah perjanjian juga diberikan kebebasan dalam mengatur isi-isi dari perjanjian tersebut namun dibatasi oleh ketentuan Pasal 52 UUK yang menyatakan bahwa perjanjian kerja di buat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Angka pertumbuhan tenaga kerja yang semakin meningkat dengan tidak diiringi oleh ketersediaan lapangan pekerjaan saat ini, menyebabkan sulitnya para tenaga kerja untuk mencari pekerjaan (Ella Zulaeha. 2015). Keadaan minimnya kesempatan kerja tersebut bersamaan dengan kebutuhan-kebutuhan individu tenaga kerja untuk melanjutkan hidup, sehingga terkadang pencari kerja terpaksa untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun. Keadaan demikian yang menyebabkan kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja kurang seimbang (Ella Zulaeha. 2015)

Kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja (pengusaha) adalah tidak sama, secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas namun secara sosial ekonomi kedudukan pekerja adalah tidak bebas. Kedudukan pekerja (buruh) pada hakikatnya secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD NRI adalah sama dengan majikan. Kenyataan yang ada di lapangan secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dan majikan adalah tidak sama (terutama yang *Unskillabour*). (Asri Wijayanti. 2010)

Melihat melonjaknya angka pencari kerja membuat perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan semakin tinggi hati dalam membuat peraturan dalam kontrak kerja dengan para pekerjanya. Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja didasarkan atas perjanjian yang pada dasarnya telah di atur secara lengkap dalam UUK.

Perjanjian kerja yang isinya telah diatur dalam UUK tidak menjamin seluruh pemberi kerja mengikuti aturan-aturan didalamnya. Beberapa perusahaan tertentu juga memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menentukan sebuah kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut.

Perjanjian kerja bersama ini adalah semua perjanjian tertulis sehubungan dengan kondisi-kondisi kerja yang diakhiri dengan penandatanganan oleh pengusaha, kelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi pengusaha disatu pihak dan pihak lain oleh perwakilan organisasi pekerja atau perwakilan dari pekerja yang telah disahkan melalui peraturan dan hukum nasional.(Kantor Perburuhan Internasional. 2004) Fungsi dari PKB itu sendiri salah satunya adalah sebagai pedoman induk mengenai hak dan kewajiban bagi para pekerja dan pengusaha, sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan-perbedaan pendapat yang tidak perlu antara pekerja dengan pihak pengusaha. (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2005.)

PKB merupakan perjanjian pokok yang menjadi acuan untuk perusahaan dan pekerja dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu/tidak tertentu untuk masing-masing bagian (divisi). Muatan materi pengaturan dalam PKB salah satunya adalah peraturan mengenai kerja lembur. Kerja lembur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia diatur oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur (selanjutnya disebut Kepmenaketrans 102/2004).

Menurut ketentuan umum pada Pasal 1 Kepmenaketrans 102/2004, yang dimaksud kerja lembur adalah; "Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah."

Ketentuan-ketentuan tersebut mengatur tentang hak pekerja terhadap waktu kerja yang melebihi kewajiban waktu kerja normal yang ditetapkan oleh undang-undang. Seorang pekerja yang bekerja dengan melebihi waktu yang ditetapkan dalam Kepmenaketrans 102/2004 maka akan timbul hak baginya untuk menerima upah lembur dari pemberi kerja. Kata "melebihi" dalam ketentuan undang-undang yang dimaksud adalah yang lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu)

minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Koherensi antara seluruh peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dengan PKB merupakan sebuah keniscayaan, hal tersebut untuk menjaga hak-hak pekerja dalam sebuah perusahaan yang memiliki serikat pekerja terjaga dengan baik. Kenyataan bahwa terdapat PKB yang tidak koheren dengan salah satu peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yaitu, Kepmenaketrans 102/2004 akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini. PKB tersebut adalah PKB dari salah satu perusahaan Perbankan Indonesia, yaitu PKB PT Bank Danamon Indonesia, Tbk (Selanjutnya disingkat PKB Danamon).

Perbedaan aturan dalam Kepmenaketrans 102/2004 dengan PKB Danamon ada pada ketentuan kelebihan waktu yang ditetapkan oleh masing-masing aturan. Dalam Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon menyatakan bahwa, frasa "kerja lembur kurang dari 1 (satu) jam tidak mendapat upah lembur." Ketentuan ini menyatakan bahwa pekerja yang bekerja melebihi dari jam kerja yang ditetapkan dalam Pasal UUK sampai dari kelebihan 60 menit pertama, maka pekerja tersebut tidak terhitung dalam kerja lembur.

Berdasarkan perbedaan ketentuan antara Kepmenaketrans 102/2004 dan PKB Danamon tersebut, maka penelitian ini akan menganalisis secara yuridis normatif dengan topik bahasan pertentangan aturan yang terdapat dalam kedua peraturan tersebut. Frasa waktu kerja lembur yang kurang dari satu jam dalam PKB Danamon bertentangan dengan ketentuan upah lembur yang secara tegas menyebutkan waktu melebihi dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan maka penelitian ini akan diberi judul "Analisis Yuridis Tentang Waktu Kerja Lembur Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Dengan Serikat Pekerjaanya"

Penelitian ini memuat permasalahan yang menjadi pembahasan utama antara lain adalah Apakah frasa "waktu kerja lembur yang kurang dari satu jam tidak mendapat upah lembur" pada Perjanjian Kerja Bersama Antara PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Dengan Serikat Pekerjaanya dibenarkan menurut Kepmenaketrans 102/2004 dan permasalahan kedua adalah 2. Apa akibat hukum Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk dengan Serikat Pekerjaanya yang di dalamnya terdapat frasa "kerja lembur yang kurang dari satu jam tidak mendapat upah lembur".

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah frasa waktu kerja lembur yang kurang dari satu jam tidak mendapat upah lembur pada Perjanjian Kerja Bersama Antara PT Bank Danamon

Indonesia, Tbk Dengan Serikat Pekerjaanya dibenarkan menurut peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan untuk mengetahui akibat hukum yang timbul dari Perjanjian Kerja Bersama PT Bank Danamon Indonesia Tbk dengan Serikat Pekerjaanya yang didalamnya terdapat frasa “kerja lembur yang kurang dari satu jam tidak mendapat upah lembur”.

Ketentuan waktu kerja lembur terdapat dalam Pasal 78 UUK. Pasal 78 Ayat (2) UUK tersebut menyatakan bahwa, “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai kerja lembur tersebut lebih lanjut diatur dalam Pasal 78 Ayat (4) yang menyatakan bahwa, “Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri. Dari ketentuan kedua pasal tersebut dapat dipahami bahwa pengaturan mengenai kerja lembur diatur dalam peraturan menteri yang mana peraturan menteri tersebut adalah Kepmenaketrans 102/2004.

Ketentuan umum pada Pasal 1 Kepmenaketrans 102/2004 mendefinisikan tentang waktu lembur. Waktu lembur yang dimaksud oleh Pasal 1 Ayat (1) Kepmenaketrans 102/2004 adalah, “Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan)jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmiyang ditetapkan Pemerintah. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 16 PKB Danamon yang menyatakan bahwa, “ Hari kerja di Perusahaan dapat diberlakukan pola 5 (lima) hari kerja atau pola 6 (enam) hari kerja per-minggu, sesuai dengan ketentuan Perusahaan, dengan jumlah jam kerja maksimum adalah 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu).

Ketentuan Pasal 17 Ayat (4) PKB Danamon tersebut menunjukan bahwa, PT Bank Danamon Indonesia Tbk dapat mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan perusahaanya namun tidak lepas dari ketentuan UUK dan Kepmenaketrans 102/2004. Ketidakpastian hukum timbul ketika dalam Pasal 17 Ayat (4) PKB Danamon menyatakan bahwa, “Kerja lembur kurang dari 1 (satu) jam tidak mendapat Upah Lembur. Perhitungan jam kerja lembur yang lebih dari 1 (satu) jam pertama dihitung sebagai berikut Kurang dari 30 menit Tidak Dihitung dan 30 Menit keatas dihitung 1 (satu) jam.

Ketentuan tersebut berbeda dengan Pasal 1 Ayat (1) Kepmenaketrans 102/2004, menurut Kepmenaketrans pada kata “Lebih” adalah melebihi jam kerja yang ditetapkan yaitu 7 jam atau 8 jam kerja. “Lebih” dalam

hal ini tidak termasuk untuk lebih dari satu jam seperti yang dinyatakan Pasal 17 Ayat (4) PKB Danamon. Kata “Lebih” dapat berarti brapapun kelebihan jam kerjanya, asalkan kelebihan tersebut melebihi waktu 7 atau 8 jam kerja, maka dapat dikatakan “Melebihi” seperti yang tercantum dalam Pasal 1 Ayat (1) Kepmenaketrans 102/2004.

Perbedaan ketentuan dalam Pasal 17 Ayat (4) PKB Danamon dengan ketentuan dalam Pasal 1 Ayat (1) Kepmenaketrans 102/2004 menimbulkan pertanyaan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini. Apakah perbedaan dari kedua ketentuan tersebut masih dapat dikatakan komperhensif dan tidak saling bertentangan, lalu dari perbedaan kedua ketentuan tersebut apakah akibat hukum yang akan ditimbulkanya. Kedua pokok permasalahan tersebut antara kesesuaian peraturan dengan perjanjian kerja bersama dan akibat hukum yang ditimbulkanya, akan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini.

Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disingkat PKB) dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 angka (21) UUK, PKB diartikan sebagai; “perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja /buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Melihat dari ketentuan Pasal 1 angka (21) tersebut dapat dimengerti bahwa PKB adalah perjanjian kerja bersama-sama antara satu atau beberapa pengusaha dengan serikat pekerja. Organisasi buruh internasional memiliki pengertian sendiri terhadap PKB ini, dalam ketentuan International Labour Office (ILO) PKB memiliki pengertian sebagai; “semua perjanjian tertulis sehubungan dengan kondisi-kondisi kerja yang diakhiri dengan penandatanganan oleh pengusaha, kelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi pengusaha disatu pihak dan pihak lain oleh perwakilan organisasi pekerja atau perwakilan dari pekerja yang telah disyahkan melalui peraturan dan hukum nasional”. (Kantor Perburuhan Internasional. 2004)

Pengertian PKB dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disingkat Permenaker 29/2014) adalah; “Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang

merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Sehingga perjanjian kerja bersama dapat dimaknai merupakan sebuah perjanjian kerja yang dibuat secara bersama-sama antara organisasi buruh dengan pekerja/organisasi pekerja yang memuat aturan-aturan tertentu untuk melakukan kerjasama di bidang pekerjaan.

Perbedaan PKB dengan Perjanjian Kerja adalah dari sisi kolektifitas perjanjian tersebut berlaku, jika PKB adalah perjanjian yang memuat aturan pokok yang berlaku bagi seluruh karyawan diperusahaan maka perjanjian kerja adalah perjanjian yang mengatur hal-hal yang tidak diatur dalam PKB. Perbedaan ini juga terdapat dari cara pembuatannya yang mana perjanjian kerja bersama memerlukan serikat pekerja dalam bersepakat dengan perusahaan, sedangkan perjanjian kerja hanya memerlukan individu untuk bersepakat dengan perusahaan.

PKB merupakan sebuah perjanjian umum didalam perusahaan yang berlaku untuk perusahaan dan semua pekerja didalam sebuah perusahaan. Dikarenakan PKB adalah aturan yang sifatnya lebih umum dari perjanjian kerja, maka perjanjian kerja itu sendiri tidak boleh bertentangan dengan PKB. Berdasarkan Pasal 127 UUK perjanjian kerja akan batal demi hukum jika bertentangan dengan PKB, dan yang berlaku adalah PKB tersebut. Pasal 127 ayat (1) UUK menyatakan bahwa “Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.” Sedangkan Pasal 127 ayat (2) UUK menyatakan bahwa “Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

PKB pada dasarnya adalah perjanjian kerja yang memuat secara umum ketentuan yang mengatur hubungan buruh dan perusahaan secara global didalam sebuah perusahaan. PKB yang merupakan ketentuan induk dari setiap perjanjian kerja masing-masing divisi disebuah perusahaan juga termasuk dalam sebuah perjanjian kerja, namun yang disepakati bersama secara kolektif yang tergabung dalam serikat pekerja. Dikarenakan PKB tersebut adalah termasuk dalam sebuah perjanjian kerja, maka berlaku syarat-syarat tertentu dalam sebuah perjanjian kerja tersebut sehingga dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut sah. Sahnya sebuah perjanjian kerja pada dasarnya memiliki

kesamaan dengan syarat sah sebuah perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (disingkat KUHPer).

Pasal 1320 KUHPer menyatakan bahwa syarat sah sebuah perjanjian adalah harus memenuhi kedua unsur yaitu syarat objektif dan subjektif. Syarat subjektif adalah keabsahan masing-masing pihak dalam melakukan perjanjian yaitu apakah para pihak sepakat untuk melakukan perjanjian dan apakah para pihak cakap hukum untuk melakukan perjanjian. Syarat objektifnya adalah ada sebuah objek yang diperjanjikan dalam perjanjian tersebut dan keharusan bahwa objek yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan atau kesusilaan (sebab yang halal). Syarat-syarat ini adalah syarat yang berlaku untuk perjanjian secara umum.

Syarat-syarat sahnya sebuah PKB berlaku khusus karena PKB merupakan perjanjian khusus yang mengatur tentang hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja. Syarat pokok sebuah perjanjian kerja secara umum dapat dikatakan sah apabila memenuhi apa yang dinyatakan dalam Pasal 52 ayat (1) UUK. Pasal 52 ayat (1) UUK menyatakan bahwa “perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang dinyatakan dalam Pasal 52 ayat (1) UUK tersebut dapat dibatalkan dan dinyatakan batal demi hukum. Sebab perjanjian kerja dapat dibatalkan dan dinyatakan batal demi hukum adalah berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) menyatakan bahwa, “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan”. Pasal 52 ayat (3) menyatakan bahwa, “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.” Berdasarkan ketentuan tersebut maka dapat dipahami bahwa perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan memiliki akibat batal demi hukum.

PKB yang merupakan bagian dari perjanjian kerja secara umum, tunduk pada ketentuan Permenaker 28/2014. Permenaker 28/2014 merupakan pelaksanaan dari Pasal 115 dan Pasal 133 UUK yang memuat ketentuan secara khusus tentang tata cara pembuatan, pengesahan dan pendaftaran peraturan perusahaan dan PKB.

Dikhususkan untuk PKB, bilamana terdapat materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menyampaikan kepada para pihak agar memenuhi persyaratan dan/atau memperbaiki materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 31 ayat (5) Permenaker 28/2014.

Pemberitahuan yang diberikan kepada kedua belah pihak ini berupa sebuah catatan yang ada dalam surat keputusan pendaftaran seperti yang dinyatakan dalam Pasal 31 ayat 6 Permenaker 28/2014. Kedua belah pihak dapat bersepakat untuk mengubah materi yang ada didalam PKB ataupun tetap menyepakati perundingan awal walaupun didalamnya terdapat unsur bertentangan dengan undang-undang. Catatan yang diberikan oleh pejabat berwenang tersebut berisikan tentang pasal-pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang dilakukan oleh pekerja melebihi yang ditentukan oleh Pasal 77 UUK. Waktu kerja lembur di Indonesia diatur dalam ketentuan Kepmenakertrans 102/2004. Pasal 1 Kepmenakertrans menyatakan bahwa, "Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. Waktu kerja lembur tersebut menimbulkan suatu kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah melebihi upah yang telah diperjanjikan.

Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur berdasarkan ketentuan Pasal 4 Kepmenakertrans 102/2004, "pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur." Pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) Kepmenakertrans 102/2004. Ketentuan tersebut tidak berlaku dikarenakan pekerja yang termasuk dalam golongan atau jabatan tertentu diharuskan dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Golongan dan jabatan tertentu yang dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) tersebut diantaranya juga para pekerja yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah lembur adalah upah yang diberikan ketika buruh bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam peraturan perburuhan/ketenagakerjaan yaitu lebih dari 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dan 7 jam sehari untuk 6 hari kerja, atau jumlah akumulasi kerjanya 40 jam seminggu 6. Upah lembur juga diberikan ketika buruh bekerja pada waktu istirahat mingguan dan hari-hari besar yang ditetapkan pemerintah, peraturan membatasi waktu lembur selama 3 jam per hari atau 14 jam seminggu. Upah lembur untuk kerja lembur yang dilakukan pada hari biasa (lembur tidak dilakukan pada saat istirahat mingguan atau libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah) adalah untuk 1 jam pertama besaran upah lembur adalah 1,5 kali dari upah Lembur per jam. Upah untuk setiap jam lembur berikutnya besaran upah lembur adalah 2 kali dari upah lembur per jam.

Pasal 10 Kepmenakertrans 102/2004 menetapkan hal sebagai berikut; Pertama, dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (Seratus Persen) dari upah. Kedua, dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan upah

Perhitungan Upah Lembur didasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah per-jam adalah 1/173 upah sebulan. Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Kepmenakertrans 102/2004, Rumus perhitungan upah lembur di hari libur mingguan dan hari libur nasional adalah sebagai berikut;

Tabel 2.3

Perhitungan Upah Lembur Pada Hari Libur/Istirahat

JAM LEMBUR	KETENTUAN UPAH LEMBUR	RUMUS
6 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
7 jam pertama	2 Kali Upah/Jam	7 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam Ke 8	3 Kali Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah sebulan
Jam Ke-9 s/d Jam ke-10	4 Kali Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan
Hari Libur Resmi Jatuh Pada Hari Kerja Terpendek misal Jum'at		
5 Jam pertama	2 X Upah/jam	5 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-6	3 X Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah sebulan
Jam Ke-7 & 8	4 X Upah/jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan
5 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
8 Jam pertama	2 Kali Upah/Jam	8 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-9	3 Kali Upah/jam	1 jam x 3 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-10 s/d Jam ke-11	4 Kali Upah/Jam	1 jam X 4 x 1/173 x upah sebulan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif. “Metode penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya” (Johnny Ibrahim, 2007) “Penelitian normatif seringkali disebut dengan penelitian doktrinal, yaitu penelitian yang objek kajiannya adalah dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka. Jenis penelitian ini bisa juga disebut sebagai *Normatif Legal Research*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku atau diterapkan terhadap suatu permasalahan hukum tertentu.

Metode penelitian ini digunakan untuk menganalisa berbagai peraturan, kaidah (norma), perundang-undangan, dan perjanjian sebagai objeknya. “Penelitian hukum normatif adalah sebuah proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi”. (Soejono dan H. Abdurahman, 2003) Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan pada tujuan untuk menemukan kesesuaian antara PKB PT Bank Danamon Indonesia Tbk dengan Serikat Pekerja PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Kesesuaian yang akan di analisis adalah berkaitan dengan waktu kerja lembur, dimana ketentuan dalam kedua peraturan tersebut berbeda. Perbedaan tersebut khususnya ada pada kata “*Lebih*” untuk menentukan perhitungan dimulainya waktu kerja lembur.

Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*). pendekatan perundang-undangan ini digunakan untuk menelaah dan menganalisa semua peraturan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan utama yang harus digunakan dalam penelitian hukum normatif, karena undang-undang adalah sebagai titik fokus penelitian, “yang dimaksud sebagai pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi”

Penelitian ini menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan waktu kerja lembur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia dan lain hal yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti. “Peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan dalam pendekatan ini.” Pendekatan perundang-undangan ini digunakan untuk memastikan apakah PKB PT Bank Danamon Indonesia Tbk dengan Serikatnya telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia.

Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*). Konsep dalam pengertian yang relevan adalah unsur-unsur abstrak yang mewakili kelas-kelas fenomena dalam bidang studi yang kadangkala menunjuk pada hal-hal yang universal yang diabstraksikan dari hal-hal partikular. Salah satu fungsi logis dari konsep adalah memunculkan objek-objek yang menarik perhatian dari sudut pandang praktis dan sudut pandang pengetahuan dalam pikiran dan atribut-atribut tertentu. “Berkat fungsi tersebut, konsep-konsep berhasil menggabungkan kata-kata dengan objek-objek tertentu.” Pendekatan konsep berawal dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang merujuk kepada pandangan - pandangan dan doktrin yang ada. Peneliti akan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut, dan akan menemukan ide-ide yang akan melahirkan pengertian, konsep, asas hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, serta peneliti membuat argumentasi hukum dalam menjawab permasalahan hukum yang diajukan.

Peneliti akan menggunakan berbagai pandangan dan konsep yang ada dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, dan menggunakan konsep-konsep lain yang dapat dipadukan dan menjadi tinjauan dalam permasalahan yang sedang diteliti. Konsep-konsep tersebut diharapkan dapat membangun argumentasi hukum yang kuat demi menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.

bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data sekunder (*secondary data*) yaitu data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai “literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum” (Mukti Fajar, 2009.)

Bahan Hukum Primer (*Primary Sources*). Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan Indonesia yang berkaitan dengan perjanjian kerja bersama dan waktu kerja lembur.

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku –buku literatur, makalah-makalah hukum dan website, yang pada umumnya merupakan bahan pustaka di bidang hukum ketenagakerjaan, upah, waktu kerja, waktu kerja lembur, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. “Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer”.

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum pelengkap yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. “Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang

memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder”. Bahan hukum tersier yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan kamus-kamus hukum.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara menggali kerangka normatif menggunakan bahan hukum yang membahas tentang teori-teori hukumketenagakerjaan Indonesia. Kemudian bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan secara sistematis, diklasifikasi menurut sumber dan hirarkhinya untuk dikaji secara kompeherensif. Pengkajian tersebut dilakukan untuk menyusun kerangka yang bersifat argumentatif untuk menjawab isu hukum atau permasalahan yang diteliti.

Bahan hukum yang terkumpul akan diolah secara sistematis untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan jelas tentang permasalahan yang dibahas. Pengolahan bahan dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara melakukan seleksi bahan hukum yang ada, “kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis”, tentu saja hal tersebut dilakukan secara logis, dalam artian ada hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapatkan gambaran umum dari hasil penelitian.

Teknik analisis bahan hukum merupakan kegiatan dalam penelitian yang mengkaji atau telaah terhadap hasil pengolahan bahan hukum yang dibantu dengan teori yang telah didapatkan sebelumnya. Bahan hukum yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode preskriptif. Penelitian menggunakan metode preskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau merumuskan masalah sesuai dengan keadaan/fakta yang ada. (Salim dan Erlies Septiana Nurbani, 2013.) Penggunaan metode preskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan peneliti. Argumentasi dilakukan oleh peneliti untuk memberikan preskriptif atau penilaian mengenai suatu permasalahan yang terkait dengan kesesuaian waktu kerja lembur dalam PKB Danamon dengan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ketentuan frasa “Kerja lembur kurang dari 1 (satu) jam tidak mendapat Upah Lembur” dalam PKB Bank Danamon berdasarkan Kepmenaketrans 102/2004.

Ketentuan waktu kerja yang berlaku di Bank Danamon dalam PKB 2018-2020 terdapat dalam Pasal 16 yang antara lain menyatakan bahwa, Hari kerja di Perusahaan

diberlakukan pola 7 (tujuh) jam per hari atau 40 (empat puluh) jam per minggu untuk 6 (enam) hari kerja, atau 8 (delapan) jam per hari atau 40 (empat puluh) jam per minggu untuk 5 (lima) hari kerja.

Waktu istirahat diberlakukan 1 (satu) jam sehari yang akan disesuaikan dengan Peraturan Ketenagakerjaan. Untuk menjamin kelancaran pelayanan kepada nasabah, Perusahaan dapat mengatur waktu istirahat secara bergiliran. Di luar ketentuan ayat (1), dinyatakan sebagai kerja lembur sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku.”

Bank Danamon dan SP Danamon menyepakati waktu kerja yang digunakan dalam hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan adalah waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 77 UUK. Ketentuan waktu kerja ini terdapat dalam Pasal 16 PKB Danamon yang telah sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 77 UUK. Pada prakteknya karena perusahaan hanya beroperasi selama 5 hari dalam 1 minggu, maka waktu yang digunakan adalah 8 jam dalam satu hari atau 40 jam dalam satu minggu (selanjutnya disingkat waktu kerja Bank Danamon). Pasal 16 ayat (4) PKB Danamon menyatakan bahwa “Di luar ketentuan ayat (1), dinyatakan sebagai kerja lembur sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku.”

Pernyataan yang terdapat dalam Pasal 16 ayat (4) PKB Danamon bahwa diluar waktu kerja yang ditentukan akan dinyatakan sebagai waktu lembur sesuai peraturan perundang-undangan, masih belum diakomodasi oleh ketentuan waktu lembur dalam PKB Danamon itu sendiri. Terdapat perbedaan antara waktu kerja lembur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dengan PKB Danamon. PKB Danamon mengatur waktu kerja lembur dalam Pasal 17 dibatasi dengan syarat tertentu, yaitu syarat bahwa karyawan baru akan di hitung lembur setelah berakhirnya satu jam pertama. Pemberian syarat kepada karyawan untuk mendapatkan upah lembur adalah Frasa dalam Pasal 17 PKB Danamon yang menyatakan bahwa “Kerja lembur kurang dari 1 (satu) jam tidak mendapat Upah Lembur”. Menurut ketentuan dalam Pasal 17 PKB Danamon ini, seorang karyawan baru diakui telah berkerja lembur jika pekerjaanya telah melebihi 9 jam kerja, dan baru akan dihitung satu jam pertama pada jam kesepuluh.

Permasalahan kesesuaian antara PKB Danamon dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan timbul ketika Pasal 17 ayat (4) PKB menyatakan kerja lembur baru dihitung setelah satu jam pertama, sedangkan UUK tidak mengatur demikian. Pasal 78 UUK hanya menyebutkan bahwa pengusaha yang memperkerjakan karyawanya melebihi waktu kerja yang terdapat dalam Pasal 77 UUK, maka pengusaha tersebut wajib membayarkan upah lembur.

Sampai dengan saat ini belum ada peraturan menteri tertentu yang mengatur secara khusus mengenai waktu kerja lembur dan/atau upah kerja lembur sektor perbankan, sehingga usaha dan pekerjaan sektor perbankan tunduk pada ketentuan UUK secara umum dan peraturan menteri tentang waktu kerja lembur secara khusus.

Pernyataan bahwa ketentuan waktu kerja lembur akan diatur secara khusus dalam peraturan menteri terdapat dalam Pasal 78 ayat (4) UUK yang menyatakan bahwa “Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri”. Peraturan menteri yang ada saat ini dan mengatur mengenai waktu kerja lembur adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur (Kepmenaketrans 102/2004). Kepmenaketrans 102/2004 dalam Pasal 1 ayat (1) ketentuan umum menjelaskan apa yang dimaksud dengan waktu kerja lembur. Menurut Pasal 1 ayat (1) Kepmenaketrans 102/2004 waktu kerja lembur adalah “Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.”

Frasa yang menjadi pokok persoalan dalam hal ini adalah ketika Pasal 1 ayat (1) Kepmenaketrans 102/2004 menyatakan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang “*melebihi*” waktu kerja normal yaitu pada kasus ini adalah melebihi waktu kerja Bank Danamon. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (disingkat KBBI) frasa lebih merupakan lewat dari semestinya (tentang ukuran, banyaknya, besarnya, dan sebagainya). Kata “*lebih*” yang telah ditambahi dengan kata sambung di awal “*me*” dan di akhir “*i*” dalam Kepmenaketrans 102/2004 memiliki arti sama dengan “*lebih dari ketentuan semestinya*” (waktu kerja Bank Danamon). Ketentuan ini menunjukkan bahwa lebih adalah melebihi waktu kerja normal, baik 10 menit, 15 menit ataupun 1 jam tetap melebihi waktu kerja normal dan di hitung sebagai waktu kerja lembur.

Frasa ketentuan waktu kerja lembur harus lebih dari 1 jam pertama dalam Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon menunjukkan bahwa, jika ada pekerja yang berkerja lembur selama 3 jam, maka akan dibayar hanya 2 jam saja. Pekerja Danamon yang melakukan kerja lembur 2 jam, maka akan dibayar 1 jam saja sesuai tarif lembur. Ketentuan ini dikarenakan satu jam pertama karyawan danamon yang melaksanakan kerja lembur, tidak dihitung

dan tidak dibayar. Bank Danamon dengan ketentuan Pasal 17 ayat (4) ini dapat meminimalis biaya operasional setiap karyawan yang lembur berdasarkan tarif masing-masing karyawan.

Kerugian pada pihak karyawan hanya dirasakan satu jam pertama hanya sebesar antara Rp30.000 dengan asumsi menggunakan gaji minimal di Bank Danamon yaitu Rp4.000.000/bulan. Perhitungan ini akan terasa besar jika terdapat pengali dari jumlah total keseluruhan karyawan yang melakukan jam kerja lembur, jumlah total jam lembur yang ditempuh sebagian besar karyawan, dan dikalikan waktu kerja selama satu tahun. Bank Danamon untuk saat ini memiliki karyawan dengan jumlah sekitar 30.000 karyawan, dengan data 30.000 karyawan ini akan diasumsikan perhitungan lembur yang dinyatakan dalam Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon.

Karyawan dengan Grade 10-14 berjumlah sekitar $\frac{3}{4}$ dari keseluruhan karyawan, sehingga menurut data banyaknya jumlah karyawan bisa diperkirakan grade 10-14 berjumlah 22.500 orang. Asumsi dari 22.500 orang karyawan dengan grade 10-14, $\frac{1}{4}$ dari angka tersebut melakukan kerja lembur kira-kira 10 kali dalam satu bulan dan masing-masing 3 jam lembur dengan gaji Rp 4.000.000. Perhitungan lembur dari gaji Rp 4.000.000 adalah sekitar Rp 30.000, yang hanya di bayarkan oleh Bank Danamon 2 jam saja karena jam pertama kerja lembur tidak dihitung. Berdasarkan asumsi perkiraan tersebut maka, $\frac{1}{4}$ dari 22.500 adalah 5.625 dikalikan 10 hari dalam 1 bulan dan dikalikan dengan 30.000 (upah lembur yang tidak dihitung). Berdasarkan perhitungan tersebut Bank Danamon dapat menghemat biaya operasional sebesar Rp 1.687.500.000 setiap bulanya dan dalam satu tahun, Bank Danamon dapat menghemat biaya operasional sekitar 20 Miliar lebih.

Minimalisir biaya operasional ini dapat berakibat baik bagi perkembangan perusahaan, namun disamping itu ada hak-hak karyawan sekitar 20 miliar lebih setiap tahunnya di ingkari. Berdasarkan asumsi perhitungan ini dapat dipahami bersama bahwa ketentuan dalam Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon merugikan pihak karyawan dengan grade 10-14. Kepastian hukum dari upah lembur karyawan Bank Danamon dengan grade 10-14 juga hilang karena Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon tidak sesuai dengan ketentuan umum Pasal 1 ayat 1 Kepmenaketrans 102/2004. Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon telah bertentangan dengan Kepmenaketrans 102/2004 dan mengingkari hak karyawan yang melakukan kerja lembur selama satu jam pertama.

Kepmenaketrans 102/2004 adalah peraturan khusus (*Lex Specialis*) dari UUK yang secara khusus memuat ketentuan-ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Kepmenaketrans 102/2004 Pasal 1 ayat (1) dengan jelas menyatakan bahwa, “Waktu kerja

lembur adalah waktu kerja yang *melebihi*” dari berapapun waktu kerja yang dilaksanakan dalam sistem operasional perusahaan. Pasal 4 Kepmenaketrans 102/2004 menyatakan bahwa, “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur”. Dalam Kepmenaketrans 102/2004 tidak diberikan berapa batasan lebih dari jam kerja yang ada dalam sistem perusahaan, oleh karena itu kelebihan jam kerja berapapun dalam Kepmenaketrans 102/2004 tetap dianggap sebagai kerja lembur.

Minimal dari angka yang dapat ditentukan adalah tarif 1 jam pertama pada karyawan yang melakukan kerja lembur. Pasal 11 ayat (1) Kepmenaketrans dengan jelas menyatakan bahwa, “apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja, untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.”

Dengan ketentuan telah jelas bahwa menurut Kepmenaketrans 102/2004, jam pertama dalam waktu kerja lembur wajib dibayar dengan ketentuan besaran sebesar 1,5 kali upah 1 jam. Ketentuan ini menunjukkan bahwa Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon bertentangan dan tidak dibenarkan menurut Pasal 1 ayat (1), Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 11 ayat (1) Kepmenaketrans 102/2004.

Ketentuan Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon telah bertentangan dengan ketentuan yang secara khusus mengatur waktu kerja lembur yaitu Kepmenaketrans 102/2004. Kedua aturan ini bertentangan karena menurut PKB Danamon kerja lembur satu jam pertama tidak dihitung, sedangkan menurut Kepmenaketrans 102/2004 waktu kerja lembur pada jam pertama dihitung berdasarkan tarif 1,5 kali tarif upah lembur 1 jam. Berdasarkan hal ini Ketentuan yang ada dalam Pasal 17 ayat (1) PKB Danamon tidak dibenarkan menurut Kepmenaketrans 102/2004.

Akibat hukum Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk dengan Serikat Pekerja yang di dalamnya terdapat frasa “kerja lembur yang kurang dari satu jam tidak mendapat upah lembur”

PKB sebagai salah satu dari jenis perjanjian yang dilakukan oleh antar pihak, dalam pembuatannya dapat menggunakan asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak ini tetap dibatasi dengan syarat subjektif dan syarat objektif yang dinyatakan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (disingkat BW). Pasal 1320 BW salah satu muatan materinya menjelaskan mengenai ketentuan klausula yang halal, berarti kebebasan berkontrak asalkan tidak bertentangan atau isinya tidak dilarang oleh undang-undang.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan secara khusus, PKB Danamon sebagai perjanjian antar pihak dalam hubungan ketenagakerjaan tidak boleh memiliki unsur klausula atau ketentuan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Ketentuan tersebut dinyatakan dalam Pasal 124 ayat (1) UUK yang mengatur bahwa, “ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Muatan materi PKB secara umum dinyatakan oleh Pasal 124 ayat (1) UUK yang memuat ketentuan bahwa, Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat; hak dan kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan, tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan ini PKB Danamon masih memenuhi syarat materiil dan formil dibentuknya sebuah PKB. Isi dari PKB pada teorinya adalah bebas selama memenuhi syarat material dan syarat formal yang ditetapkan dalam Permenaker 28/2014, namun tidak dibenarkan jika bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan-ketentuan diatas menjelaskan bahwa muatan materi dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan akan menimbulkan akibat hukum “batal demi undang-undang”. Ketentuan ini dinyatakan dalam Pasal 124 UUK yang menjelaskan bahwa “Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.”

Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon tidak dapat dibenarkan berdasarkan Kepmenaketrans 102/2004 dan ketentuan tersebut telah bertentangan dengan Pasal 11 ayat (1) Kepmenaketrans 102/2004. Menurut penulis ketentuan Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon ini dapat dinyatakan batal demi hukum, sedangkan yang berlaku antara karyawan Danamon dengan perusahaan adalah ketentuan dalam Pasal 1 ayat (1) dan Pasal 11 ayat (1) Kepmenaketrans 102/2004. Serikat Pekerja dan Perusahaan dapat menindak lanjuti pertentangan peraturan ini jika terjadi perselisihan paham dikemudian hari, dengan cara mengajukan perubahan isi PKB ke Instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan.

Seyogyanya sebuah PKB tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, karena PKB tersebut harus terlebih dahulu didaftarkan ke instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang

ketenagakerjaan sebelum disahkan dan diberlakukan dalam sebuah perusahaan. Pendaftaran PKB ke instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan bergantung dari skala perusahaan dan keberadaan wilayah perusahaan. Berdasarkan Pasal 31 ayat (1) Permenaker 28/2014 pendaftaran PKB ini dilakukan oleh; Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota; Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi; Direktur Jenderal, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.

PKB Danamon dapat dipastikan pendaftarannya adalah melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, karena Bank Danamon adalah perusahaan berskala nasional yang memiliki cabang tersebar di seluruh wilayah Indonesia (perusahaan dengan wilayah lebih dari satu provinsi).

Upaya yang dapat dilakukan SP Danamon adalah merundingkan materi PKB tersebut sekali lagi dengan pihak perusahaan. SP Danamon dan Bank Danamon harus bersama-sama bersepakat untuk melakukan perubahan terhadap muatan materi PKB Danamon 2018-2020. SP Danamon dan Bank Danamon dapat mengulangi proses pembuatan PKB dari awal sejak kesepakatan perundingan perubahan PKB dilakukan. Menurut penulis SP Danamon tidak dapat melakukan gugatan atau tuntutan kepada perusahaan atas kerugian karyawan yang diakibatkan oleh ketentuan Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon, karena SP Danamon dan Bank Danamon telah bersama-sama menyetujui PKB ini.

Menurut penulis, PKB seharusnya mengatur ketentuan yang tidak diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Ketentuan yang sebelumnya sudah ada dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan cukup jelas, menurut penulis tidak perlu diatur kembali. Pengaturan kembali klausula-klausula yang ada dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan justru akan membuat PKB tersebut bertentangan dengan undang-undang. Sebaiknya SP Danamon dan Bank Danamon sekali lagi bersama-sama merundingkan muatan materi PKB sekali lagi, karena apabila tidak dilakukan maka PKB Bank Danamon periode 2018-2020 dinyatakan batal demi hukum.

PENUTUP

Kesimpulan

Penegakan Ketentuan Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon yang memuat frasa kerja lembur kurang dari satu jam tidak mendapatkan upah lembur bertentangan dengan

Pasal 1 ayat (1), Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 11 ayat (1) Kepmenakertrans 102/2004. Kedua aturan ini bertentangan karena menurut PKB Danamon kerja lembur satu jam pertama tidak dihitung, sedangkan menurut Kepmenakertrans 102/2004 waktu kerja lembur pada jam pertama dihitung berdasarkan tarif 1,5 kali tarif upah lembur 1 jam. Berdasarkan hal ini Ketentuan yang ada dalam Pasal 17 ayat (1) PKB Danamon tidak dibenarkan menurut Kepmenakertrans 102/2004.

Berdasarkan Pasal 124 UUK, muatan materi tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Muatan Materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan akan batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam undang-undang. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon tidak dapat dibenarkan berdasarkan Kepmenakertrans 102/2004 dan ketentuan tersebut telah bertentangan dengan Pasal 11 ayat (1) Kepmenakertrans 102/2004. Berdasarkan hal tersebut Pasal 17 ayat (4) PKB Danamon memiliki akibat hukum “Batal Demi Hukum”.

Saran

SP Danamon dan Bank Danamon disarankan untuk segera merevisi PKB Danamon agar hak-hak karyawan Bank Danamon dapat sepenuhnya diberikan. Perwakilan SP Danamon dan Perwakilan Perusahaan yang merundingkan PKB harus lebih teliti dalam menyesuaikan PKB dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terkait disarankan agar lebih teliti dalam memeriksa muatan materi PKB yang didaftarkan.

SP Danamon dan Bank Danamon disarankan agar merundingkan kembali muatan materi yang terdapat dalam PKB Danamon periode 2018-2020. Perundingan tersebut bertujuan agar kesepakatan PKB di periode kemudian dapat disiapkan lebih awal dan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. SP Danamon dan Bank Danamon sebaiknya mengatur muatan materi yang tidak diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Republik Indonesia. 2000. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh,

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 13. Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/lebih> diakses online pada 26 Januari 2019.

Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Buku

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor : Gahlia Indonesia.
- Asri Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Johnny Ibrahim. 2007. *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang : Bayu Media.
- Mukti fajar. 2009. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Salim dan Erlies Septiana Nurbani. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta : Rajawali Press.
- Soejono dan H. Abdurahman. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yusuf Subkhi. 2012. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya (outsourcing)*. Malang: UIN Maliki Press.

Jurnal

- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2005. *Pedoman Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. Jakarta : Direktorat Persyaratan Kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2005.
- Kantor Perburuhan Internasional. 2004. *Perundingan Bersama, Standar ILO dan Prinsip-Prinsip Badan Pengawas, Terjemahan dari Gernigon, Bernard. 2000. ILO Standards and the Principles of the Supervisory Body*. Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional.

Online

- Ella Zulaeha. 2015. *Ijazah Ditahan Perusahaan Sebuah Jebakan Ataukah Jaminan*. Artikel Online : Kompasiana.com. https://www.kompasiana.com/ella_zulaeha/ijazah-ditahan-perusahaan-sebuah-jebakan-ataukahjaminan_5508fddaa33311ed432e3a5a (diakses pada 9 April 2018)