

yang akan diperbuat atau peraturan apa yang akan dibuat oleh ketua cabang karena yang penting bagi pusat hanya pemasukan pendapatan dengan banyaknya pelanggan yang didapat. Jika Ketua cabang tidak bisa memenuhi target dalam setahun maka akan diganti ketua cabang dari daerah lain yang dapat memenuhi target yang ditentukan oleh Perusahaan Pusat. Oleh karena itu ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja tentang waktu upah kerja lembur sangatlah berbeda ketika diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Dengan diterapkannya kebijakan yang dibuat oleh perusahaan cabang, bagi pihak karyawan merasa sangat dirugikan yang bertugas untuk menjual atau mempromosikan produk tersebut, dikarenakan mereka tidak mendapatkan upah yang semestinya mereka dapat dengan bekerja melebihi waktu kerja yang ditentukan oleh pemerintah. Ketua cabang melakukan kebijakan tersebut agar tidak terancam dipecat apabila tidak dapat memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan pusat. Oleh karena itu ketua cabang berusaha dengan membuat kebijakan yang merugikan pihak pekerja/buruh tanpa memperhatikan hak-hak dari para pekerja itu sendiri atas kepentingannya sendiri.

B. Analisis Hukum Islam terhadap Ketentuan dan Penerapan Pengupahan Kerja Lembur di PT MNC Sky Vision Cabang Surabaya

Aktivitas perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia dapat dibenarkan dengan penerapan upah kerja yang merupakan salah satu bentuk

sudah dikerjakan oleh buruh/pekerja, maka dari itu upah yang ditentukan harus sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh buruh/pekerja.

Kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerja sama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraaan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya.

Islam sebagai agama yang rahmatan lil al-'alamin selalu membela dan melindungi kaum yang lemah, hal ini tercermin pada pembelaan terhadap kaum pekerja yang berada pada posisi yang lemah dibandingkan majikannya, hak-hak pekerja harus dilindungi terutama dalam masalah upah, dalam Islam penentuan upah berdasarkan atas jasa pekerja atau kegunaan tenaga seseorang, pekerja harus mendapatkan imbalan yang layak dari apa yang telah disumbangkan dalam kerja sama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang dan juga tidak melebihi dari apa yang telah di tentukan.

Sebuah Negara Islam sebagai wakil Allah di muka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rizki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan

demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam Negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang tidak sesuai dengan waktu atau jasa yang telah dilakukan selama bekerja agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.

C. Analisis UU No 13 Tahun 2003 Pasal 78.2 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Ketentuan dan Penerapan Pengupahan Kerja Lembur di PT MNC Sky Vision Cabang Surabaya

Berkaitan dengan hak pekerja yaitu hak untuk mendapatkan upah, upah merupakan imbalan bagi pekerja yang harus diberikan oleh pengusaha atau majikan. Dan besar kecilnya upah ini diperoleh berdasarkan jasa yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar terjadi keseimbangan antara pekerja dan pengusaha, maka harus mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan pada awal atau sebelum hubungan kerja itu berlangsung agar tidak terjadi perselisihan di akhir atau adanya pihak-pihak yang merasa dirugikan, namun upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya jangan sampai terlalu rendah atau tidak boleh keluar dari peraturan pemerintah.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 Pasal 78.2 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja. Ada juga keputusan menteri yang

membahas tentang upah dan waktu kerja lembur. Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004, yang menjelaskan 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.

Penelitian yang dilakukan penulis bahwasannya di PT MNC Sky Vision tidak mempergunakan peraturan yang dibuat oleh pemerintah dalam UU dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pengusaha menggunakan aturan atau membuat peraturan untuk waktu kerja dikarenakan produk yang makin bersaing dan penjualan produk yang mengalami penurunan. Seharusnya pengusaha tidak boleh mengabaikan hak dari pekerja yaitu menerima upah. Dalam PT MNC Sky Vision hak untuk memperoleh upah kerja lembur dengan ketentuan sesudah mencapai lebih dari 4 pelanggan atau dengan mendapatkan minimal 5 pelanggan dalam 1 hari. Diliat dari perkembangan zaman yang ada bahwasannya sudah banyak perusahaan yang memproduksi produk televisi berlangganan. Jadi tidak akan mudah dalam sehari untuk mendapatkan 5 pelanggan.

Dengan adanya ketentuan waktu kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi, dimungkinkan waktu kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu. Dalam hal waktu kerja lembur, beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah

- a. Membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.
- b. Membayar upah kerja lembur.
- c. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan pasal 79 ayat 2 huruf a Undang-undang No 13 Tahun 2003 yang menetapkan bahwa istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.
- d. Memberikan makan dan minumannya sekurang-kurangnya 14000 kalori apabila kerja lembur selama tiga jam atau lebih, pemberitahuan makanan tidak boleh diganti dengan uang, hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja/buruh dapat tetap terpelihara.

Di PT MNC Sky Vision cabang Surabaya, kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan tidak dilakukan seperti membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur, karena ketua cabang membuat kebijakan yang sangat merugikan pekerja/buruh. Dalam sistem kerja lemburnya tidak

menggunakan waktu seperti yang ditentukan oleh pemerintah akan tetapi menggunakan berapa pendapatan produk yang dijual oleh pekerja/buruh.

Namun hasil wawancara penulis dengan pihak PT MNC Sky Vision mengatakan bahwa pengupahan kerja lembur dan waktu kerja yang terjadi di PT. MNC Sky Vision ditentukan sepenuhnya oleh pihak perusahaan tanpa sepersetujuan dan sepengetahuan dari pihak pekerja yang ada di perusahaan tersebut. Akan tetapi, sebagaimana penjelasan sebelumnya, bahwa Peraturan Perusahaan bertentangan dengan pasal 114 UU.No. 13 Tahun 2003 karena tidak diikuti sertakannya pihak pekerja dalam penyusunannya, maka Peraturan Perusahaan PT.MNC Sky Vision tersebut tidak sah dan dapat dibatalkan demi hukum karena tidak terpenuhinya syarat formil suatu perjanjian sebagaimana dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Jika kita melihat syarat sahnya suatu perjanjian yang terdapat dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terdapat dua syarat untuk dapat menjadikan sahnya suatu perjanjian, yaitu syarat formil dan syarat materiil. Adapun syarat formil sahnya suatu perjanjian yaitu adanya kesepakatan dari masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian tersebut, dan masing-masing pihak telah cakap untuk membuat suatu perjanjian. Sedangkan syarat materiil sahnya suatu perjanjian adalah bahwa perjanjian

tersebut harus mengenai sesuatu obyek tertentu dan materi perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan Undang-Undang.⁸

Tidak terpenuhinya syarat formil suatu perjanjian, dapat mengakibatkan perjanjian tersebut tidak sah dan dapat dibatalkan, sedangkan jika syarat materiil yang tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.⁹

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka jelas bahwa pihak perusahaan melanggar dua ketentuan yaitu :

1. Pasal 77 ayat (2) UU.No.13 tahun 2003 yang menyatakan waktu kerja yang ditentukan pengusaha adalah
 - a. 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu
 - b. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu
2. Pasal 78 ayat (1b) UU.No.13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang ditentukan pemerintah harus memenuhi syarat dengan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam satu minggu.

⁸ Subekti, *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata*, (Jakarta, PT. Prandya Paramita, 2003), 339

⁹ Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 3.

pemerintah melalui ketentuan hukum atau perundang-undangan, tentulah tidak akan dibenarkan kalau sampai tenaga buruh itu terkuras habis-habisan. Memeras tenaga buruh walaupun disertai imbalan yang besar, adalah sangat bertentangan dengan Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Pemerintah memang menganjurkan agar tiap perusahaan dapat menerima tenaga kerja (buruh) semaksimal mungkin, akan tetapi pemerintah sama sekali tidak menyetujui kalau buruh itu tenaga atau tenaga kerjanya dipakai secara habis-habisan (terkuras), karena dampaknya yang negatif akan merugikan pihak buruh itu sendiri, perusahaan, dan masyarakat konsumen.

Dalam perusahaan ini, pengusaha melakukan perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu, dikarenakan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu, pengusaha diharuskan memperhatikan kesejahteraan pekerja. Dengan pengusaha sudah memperhatikan kesejahteraan pekerja maka pengusaha di PT MNC SKY VISION mempekerjakan pekerja dengan peraturan yang secara tidak langsung menyengsarakan pekerja. Pengusaha beranggapan bahwasannya mereka tidak bisa memecat secara sepihak apabila pekerja bekerja malas-malasan, dan itu bisa merugikan bagi pihak pengusaha padahal pengusaha sudah memberi gaji atau upah yang sepatutnya.

Bagi pengusaha kalau usahanya sedang memperoleh angin baik, tentunya sangat memerlukan jasa-jasa buruh yang akan menjalankan roda perusahaannya secara terus menerus, karena dengan demikian dapat diharapkan produksi yang

meningkat, di pihak buruh/pekerja demikian pula halnya yaitu karena dorongan untuk memperoleh upah yang besar jumlahnya, mereka sangat berkeinginan untuk dikerjakan setiap hari secara terus menerus. Pendapat pengusaha dan para buruhnya yang demikian sungguh keliru sekali. Memang untuk sementara waktu akan terjadi atau diperoleh peningkatan produksi dan upah, akan tetapi pada akhirnya dalam waktu yang relatif tidak lama, kedua belah pihak (pengusaha dan buruh) sama-sama akan menderita kerugian-kerugian akibatnya. Dan akibat inilah yang selalu dicegah oleh pemerintah melalui ketentuan-ketentuan hukum dan perundang-undangannya. Kalau tenaga kerja/buruh itu setiap hari terkuras tenaganya secara terus menerus, akibat-akibat negatif akan menimpa buruh dan pengusaha yang bersangkutan, yang lebih jelasnya dapat penulis bedakan, yaitu

- a. Bagi Pihak Buruh, yaitu keadaan jasmani buruh yang terkuras tenaganya setiap hari, akan menjadi lemah, gairah kerjanya akan berkurang dan kemungkinan pula hilang, dalam keadaan demikian kemungkinan buruh akan jatuh sakit. Buruh akan mengalami kelesuan dan kejenuhan dalam keadaan demikian daya pikir atau konsentrasi buruh dalam menangani pekerjaannya akan demikian berkurang sehingga kemungkinan buruh itu mengalami kecelakaan kerja adalah besar sekali.
- b. Bagi Pihak Pengusaha, yaitu Buruh yang terkuras tenaganya, yang menjadi lemah dan tidak bergairah kerja lagi, dalam hal dipaksakan terus bekerja maka tentu kuantitas dan kualitas produk yang sangat diharapkan

pengusaha tidak akan tercapai, bahkan kemerosotan produk tersebut tentunya akan terjadi.

Melindungi buruh secara tidak langsung melindungi pula perusahaan tempat kerjanya, agar perusahaan tidak mengalami sendatan-sendatan dalam roda usahanya, tidak mengalami hambatan atau kegagalan dalam produksinya dikarenakan lesu atau lemahnya fisik buruh atau tidak hadirnya beberapa buruh karena menderita sakit.

Buruh yang sakit atau menderita kecelakaan kerja menjadi resiko pengusaha, ia harus memikul biaya perawatan dan upahnya atau harus memberikan ganti rugi/tunjangan social kepada keluarga buruh yang meninggal atau mengalami cacat anggota badan seumur hidup akibat kecelakaan kerja. Di PT MNC Sky Vision jika buruh/karyawan mengalami kecelakaan dalam bekerja, perusahaan tidak bertanggung jawab sama sekali. Jelas ini bertentangan dengan yang ditentukan pemerintah dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat 1 (a) yaitu Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Ini sangat merugikan sekali bagi pihak buruh/pekerja.