

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Pendapat Para Karyawan Terhadap Kebijakan Perusahaan dalam Ketetapan Upah Lembur di Gardu Induk Sungai Kedukan Banyuasin Sumatera Selatan

Upah lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Nomor 102/MEN/VI/2004).

Gardu Induk Sungai Kedukan memiliki sistem upah kerja lembur dengan mengikuti kebijakan dari perusahaan pusat yang berada di Kota Surabaya. Yang dimana perhitungan upah kerja lemburnya bersifat tetap (*flatting*). Peraturan ini mulai diberlakukan pada Juni 2017.

Dengan adanya kebijakan mengenai peraturan ketetapan upah kerja lembur ini (*flatting*) membuat peneliti terdorong untuk membahasnya, tentang bagaimana pendapat para karyawan terhadap kebijakan perusahaan mengenai ketetapan upah kerja lembur. Pendapat tersebut dapat di lihat pada table di bawah ini :

Tabel 3

Pendapat Responden Terhadap Upah Lembur Tetap (*Flatting*)

No	Responden	Jabatan	Pendapat
1	JK	SPV (PT)	Setuju saja, karena memang sudah aturan dan harus diikuti.
2	AS	Operator (PT)	Kurang puas dengan kebijakan yang sekarang, karena nominal upah lembur

			mengecil.
3	AP	Operator (OS)	Kurang puas, AP lebih menyukai standar upah lembur berdasarkan KEPMENKERTRANS
4	R	Operator (OS)	Kurang puas, karena R merasa upah lembur <i>flatting</i> tidak mempunyai keunggulan di saat harus lembur di hari libur.
5	ASH	Operator (OS)	Kurang puas, karena nominal upah lembur <i>flatting</i> menjadi kecil, membuat tidak bersemangat lembur.
6	I	Satpam (OS)	Kurang setuju, menurutnya upah lembur yang didapat tidak cukup untuk makan.
7	FY	Satpam (OS)	Kurang setuju, karena ia mempunyai usaha sampingan di hari libur.
8	IH	Satpam (OS)	Kurang setuju, karena nominalnya menjadi kecil.
9	HC	Satpam (OS)	Kurang puas dengan kebijakan upah lembur <i>flatting</i> , karena upahnya kecil.
10	U	CS & Gardening (OS)	Tidak Mendapat Kerja Lembur
11	A	CS & Gardening (OS)	Tidak Mendapat Kerja Lembur
12	Z	CS & Gardening (OS)	Tidak Mendapat Kerja Lembur
13	GR	CS & Gardening (OS)	Tidak Mendapat Kerja Lembur

Sumber : Data di olah dari lapangan, di GI Sungai Kedukan pada 1 Febuari 2019.

Keterangan :

- PT : Pegawai Tetap
 OS : Pegawai *Outsourcing*
 SPV : *Supervisor*
 CS & G : *Cleaning Service and Gardening*

Berdasarkan pernyataan Bapak JK, beliau tidak ada masalah dengan ketetapan upah kerja lembur tetap (*flating*). Di Gardu Induk Sungai Kedukan Bapak JK berkedudukan sebagai pimpinan tertinggi, yaitu *supervisor*. Selain memberikan pendapatnya mengenai ketetapan upah kerja lembur, beliau juga menjelaskan tentang standar upah minimum yang digunakan GI Sungai Kedukan, yaitu UMR Kota Palembang, ditambah dengan tunjangan-tunjangan seperti : tunjangan anak dan istri, tunjangan kemahalan, tunjangan bpjs, tunjangan dana pensiun dan lain sebagainya. Pembayaran upah dibayarkan perbulan setiap tanggal 25 menurut peraturan Badan Umum Milik Negara (BUMN). Namun, Bapak JK tidak berkenan untuk menyebutkan total nominalnya upahnya¹. Selanjutnya, responden Bapak AS yang merupakan pegawai tetap di GI Sungai Kedukan. beliau berkedudukan sebagai operator. Tugasnya sebagai operator adalah memeriksa atau mengecek kondisi mesin, mematikan listrik, memantau listrik ke daerah-daerah sekitar serta memperbaiki listrik yang rusak. Bapak AS berpendapat bahwasanya beliau merasa adanya rasa kurang menerima dengan ketetapan upah lembur *flating*. Karena nominal upah lembur mengecil².

Responden selanjutnya saudara AP, R, dan ASH mereka merupakan karyawan *outsourcing*. Karyawan dengan kontrak 2,5 tahun. Mereka berkedudukan sebagai operator di GI Sungai Kedukan. Pendapat mereka mengenai kebijakan perusahaan mengenai ketetapan upah lembur *flating* tidak jauh berbeda. Mereka merasa kurang puas dan menyadari bahwa kebijakan yang dibuat oleh perusahaan tidak sesuai dengan Peraturan

¹ Hasil wawancara dengan Bapak Joko Susilo yang berkedudukan sebagai *supervisor* di GI Sungai Kedukan pada 2 Febuari 2019.

² Hasil wawancara dengan Bapak Andi Siahaan di GI Sungai Kedukan yang berkedudukan sebagai operator, pada 2 Febuari 2019.

Menteri atau KEPMENKERTRANS. *Selanjutnya*, responden I, FY, IK, dan HC mereka merupakan karyawan *outsourcing* dengan kontrak 2,5 tahun juga. Mereka berkedudukan sebagai petugas keamanan (satpam). Mereka semua berpendapat bahwa mereka kurang puas dengan kebijakan upah lembur *flatting* karena mereka merasa kebijakan yang lama (sebelum Juni 2017) lebih baik dari yang sekarang. Dimana waktu kerja lemburnya, berbeda dengan upah yang didapatkan.

Responden U, A, Z, GR mereka juga merupakan karyawan *outsourcing* dengan kontrak 2,5 tahun. Mereka berposisi sebagai petugas kebersihan dan tukang kebun (*cleaning service and gardening*). Mereka tidak mendapati kerja lembur. mereka bersama-sama bertanggung jawab dalam hal kebersihan dan perawatan kebun. Jam kerja untuk SPV dan CS&G adalah pada hari Senin-Jumat pukul 08.00-16.00, dan Jumat-Sabtu Libur. Sedangkan untuk jam kerja operator dan satpam adalah dengan sift-siftan, yaitu :

1. Sift Pagi : 07.30-16.00
2. Sift Sore : 16.00-23.00
3. Sift Malam : 23.00-08.00

Dengan ketentuan dua hari sift pagi, dua hari sift sore, dua hari sift malam dan satu hari libur.

B. Analisis Sistem Upah lembur Karyawan di Gardu Induk Sungai Kedukan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak³.

Perhitungan besaran upah menurut Islam, yaitu sebagai berikut⁴:

- a. Prinsip adil dan layak dalam penentuan besaran upah.
- b. Manajemen perusahaan secara terbuka dan jujur serta memahami kondisi internal dan situasi eksternal kebutuhan karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan pangan, sandang dan papan.
- c. Manajemen perusahaan perlu melakukan perhitungan maksimisasi besaran gaji yang sebanding dengan besaran nishab zakat.
- d. Manajemen perusahaan perlu melakukan revisi perhitungan gaji baik di saat perusahaan menghasilkan laba maupun kerugian, dan mengkomunikasikannya kepada buruh/pekerja.

Islam sangat menginginkan upah pekerja diberikan secara adil. Karena itulah Islam menetapkan pilihan untuk membatalkan *akad* (perjanjian) apabila jelas bahwa seorang pekerja ditipu dalam hal upahnya. Demikianlah hal-hal yang dihargai agar pekerja tidak sampai mengalami perlakuan zalim atau tindakan sewenang-wenang dalam bentuk apapun. Layak berhubungan dengan besaran upah yang diterima oleh pekerja.

³Hadi Muttaqin Hasyim, “Penggajian dalam Islam” (<http://muttaqinhasyim.wordpress.com/2009/06/16/penggajian-dalam-islam/>, diakses 2 Februari 2019)

⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, “Manajemen Syariah dalam Praktik” (Jakarta : Gema Insani, 2013).hlm,68.

Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal)⁵.

Dalam Islam, upah yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam akad dapat dirubah oleh manajemen perusahaan, disaat perusahaan mengalami laba ataupun rugi. Namun, perubahan tersebut haruslah terlebih dahulu dibicarakan dengan pekerja.

Islam juga menetapkan konsep upah tertinggi dalam membayar para pekerja. Artinya, pekerja tidak boleh meminta bayaran atas pekerjaannya di luar batas kemampuan perusahaan untuk membayarnya. Sebaliknya, perusahaan tidak boleh memberi upah yang kurang atau tidak sepentasnya dengan apa yang perkerja kerjakan untuk perusahaan⁶.

Konsep ini menekankan hal yang sangat penting pada kondisi sekarang ini. Dimana pengusaha diminta untuk mencukupi kebutuhan karyawannya, dan karyawannya diminta untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh untuk perusahaan. Islam telah meletakkan dasar-dasar untuk melindungi hak-hak para pengusaha dan pekerja. Apabila pengusaha menyadari sepenuhnya tentang kewajiban mereka kepada para pekerja maka kemungkinna besar mereka akan membayar pekerja mereka dengan upah yang cukup untuk menutupi kebutuhan pokok. Hal ini terjadi jika mereka benar-benar beriman dan mengharap ridha Allah SWT dalam pengabdianya kepada kemanusiaan.

Besarnya upah juga diatur dalam Islam, berikut firman Allah SWT mengenai perbedaan upah pekerja:

QS. Al-ahqab: 19, yang bunyinya:

⁵ Didin Hafinuddin, *“Manajemen Syariah dalam Praktik”*, hlm.37

⁶ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *“Manajemen Syariah dalam Praktik”*, hlm 81

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظَاهَمُونَ ﴿٧﴾

Ayat ini menjelaskan bahwa bagi tiap-tiap orang adalah amal itu yang menentukan tingkat hidup dalam masyarakat. Amalan yang baik tidak akan ada kelengahan, bahkan selalu ada penghargaan atas nilai amalan yang telah mereka kerjakan. Terutama di sisi Allah dan di sisi orang berakal dan berbudi⁸.

Surah An-Najm Ayat 39, yang bunyinya:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٩﴾

Kandungan dalam ayat ini menjelaskan tentang hasil dari pekerjaan kita, kita dapati sekadar usaha yang telah kita lakukan. Apabila kita malas, akan mendapat sedikit atau tidak mendapat sama sekali, tidaklah boleh kita menyalahkan orang lain, mengapa sedikit kita dapat.

Di dalam ayat ini disebutkan bagaimana usaha Nabi Musa dan bagaimana pula usaha Nabi Ibrahim. Kita mengetahui dalam sejarahnya bagaimana Nabi Musa itu sejak memulai perjuangannya telah berhadapan dengan raja yang sangat zalim di zaman itu, yaitu Fir'aun. Bagaimana Musa berusaha siang dan malam hendak melepaskan kaumnya dari perbudakan Fir'aun, bagaimana supaya Bani Israil bebas dan merdeka. Maka sangat banyaklah nama Nabi Musa itu tersebut dalam Al-Quran karena hendak memperingati perjuangan dan usahanya. Seratus tiga puluh enam kali nama Nabi Musa dalam kehebatan perjuangannya itu tersebut di

⁷ Artinya : dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

⁸ HAMKA, "Tafsir al-Azhar", Cet.1,(Jakarta:Gema Insani,2015),hlm.305.

⁹ Artinya : dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,

dalam Al-Quran. Itulah satu-satunya nabi yang karena kuat tulangnya, dengan sekali pukul dapat mematikan orang yang dipukulnya.

Itulah satu-satunya nabi yang dengan gagah beraninya mencabut janggut saudaranya, Nabi Harun, dan itulah satu-satunya nabi yang disegani oleh Malaikat Maut (Izrail) ketika akan mencabut nyawanya.

Demikian juga Nabi Ibrahim. Segala perintah Allah dikerjakannya dengan baik, dipenuhinya dengan segenap tenaga yang ada padanya. Itulah nabi yang setelah berusia lebih dari 90 tahun baru beroleh putra, yaitu Isma'il dan 12 tahun di belakang itu, yaitu setelah usianya lebih 100 tahun baru beranak Ishaq. Imanya telah diuji dengan hukuman yang diterimanya daripada raja yang berkuasa di negerinya, yaitudisuruh masuk ke dalam api yang bernyala, dan dengan hati teguh dan tauhid yang utuh, beliau memasuki api itu. Dia pula yang setelah berusia lebih 100 tahun disuruh di dalam mimpi menyembelih anaknya, dan dia pun bersedia melakukan perintah itu. Padahal telah lama dia merindukan agar diberi karunia anak. Setelah karunia diterima disuruh menyembelihnya. Namun, dia patuh, dia tidak merasa ragu melaksanakan perintah Allah. Dia pula yang setelah tua, setelah kedua anak itu lahir, diperintahkan Allah bersunat atau berkhitan, maka dikhitankannya dirinya sendiri dengan kapak. Di pula diperintahkan Allah mendirikan Ka'bah berada di Mekah, sampai berdiri. Sama sekali perintah diterimanya, ditaatinya dan dipenuhinya. Maka setelah segala perintah dikerjakannya dengan penuh dan segala larangan dihentikannya dengan setia, datanglah penghargaan yang sangat tinggi dari Allah kepada dirinya¹⁰.

¹⁰ HAMKA, "*Tafsir al-Azhar*", hlm. 557.

Ayat-ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya. Maududi menjelaskan bahwa kebijakan upah diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda jenisnya¹¹.

Pengusaha berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan dan lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah tidak boleh ditunda-tunda karena memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja.

Keterlambatan membayar upah secara sengaja kepada pekerja, dilarang dalam Islam. Kecuali, keterlambatan tersebut ada diatur dalam *akad* (perjanjian). Begitupun dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha, harus diatur terlebih dahulu dalam *akad*. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya¹².

Menurut Islam, majikan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran upah yang telah disepakati. Jika ditunda, hal itu akan menjadi hutang majikan kepada pekerja sebesar jumlah upah yang ditunda tersebut. Setelah pekerja melunasi pekerjaan dengan persyaratan pekerjaan itu, majikan haruslah menepati janjinya¹³.

Seperti Firman Allah dalam surah Asy-syu'ara Ayat 183, yang bunyinya:

¹¹ Didin Hafinuddin, “*Manajemen Syariah dalam Praktik*”, hlm. 35

¹² Hadi Muttaqin Hasyim, “*Penggajian alam Islam*”, <http://www.muttaqinhasyim.wordpress.com>, 2 Febuari 2019.

¹³ Hadi Muttaqin Hasyim, “*Penggajian alam Islam*”, <http://www.muttaqinhasyim.wordpress.com>, 2 Febuari 2019.

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٤﴾

Surat di atas merupakan jaminan bahwa upah kerjanya akan dibayarkan sesuai dengan akad yang telah disepakati bersama. Tidak saja upah pekerja yang harus dibayar secara adil, tetapi juga pelaksanaan pembayaran yang juga tidak boleh ditunda, harus dengan kelaziman pembayaran upah yang berlaku serta sesuai dengan *akad*¹⁵.

Islam telah mengatur mengenai upah kerja lembur. Nabi Muhammad Saw bersabda:

“janganlah kamu membebani mereka (para pekerja) di luar batas kemampuan mereka, maka jika harus demikian maka bantulah mereka”(HR.Muslim)¹⁶.

Dari hadist di atas dapat diketahui bahwa Rasulullah Saw memerintahkan bagi pengusaha yang menyuruh para pekerjanya untuk bekerja melebihi waktu yang seharusnya agar diberikan upah tambahan atau upah lembur.

Islam menyatakan bahwa pembayaran upah dapat dilakukan di tempat kerja atau di tempat lain yang dekat dengannya dan di dalam jangkauan. Para pekerja tidak boleh dipersulit dan tidak boleh diharuskan pergi ke tempat yang jauh dari tempatnya bekerja¹⁷.

Dalam hadist tersebut Rasulullah Saw telah memberikan petunjuk supaya pemberi kerja untuk memberikan upah yang lebih atau upah

¹⁴Artinya : dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan;

¹⁵ Direktorat Jenderal Agama RI, *Islam untuk Disiplin Ilmu Ekonomi*”, Departemen Agama RI, 2002, hlm.180.

¹⁶Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *“Manajemen Syariah dalam Praktik”*, hlm.93.

¹⁷Baqir Sharief Qorashi, *“Keringat Buruh Hak dan Peran Pekerja dalam Islam”*(Jakarta:Rineka Cipta, 2008) hlm.251

lembur ketika pekerja harus bekerja lebih dari waktu kerja normal yang telah ditentukan. Dan pada prakteknya di Gardu Induk Sungai Kedukan telah memberikan upah kerja lembur terhadap karyawan yang melakukan kerja lembur.

Mekanisme pengupahan lembur karyawan pada Gardu Induk Sungai Kedukan di Jalan Kapten Robani Kadir Desa Sungai Kedukan Lorong Prupitan Kelurahan Rambutan Kecamatan Banyuasin Sumatera Selatan ini menggunakan sistem perhitungan upah kerja lembur Surabaya¹⁸. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya :

a. Upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Di Gardu Induk Sungai Kedukan, ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati antara GI dan para karyawan, baik itu upah kerja di waktu normal maupun upah kerja di waktu tidak normal atau lembur. Pemberitahuan mengenai hal tersebut disosialisasikan dengan mengadakan pertemuan (*meeting*) dengan para karyawan. Sehingga para karyawan sudah mengetahui jelas berapa upah yang diterimanya.

Praktek pengupahan yang diterapkan pada GI Sungai Kedukan tersebut sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah Saw yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Rasulullah SAW bersabda :

رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَ فِيهِ انْقِطَاعٌ، وَ وَصَلَهُ أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي حَنِيفَةَ

¹⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Joko, seorang *supervisor* di Gardu Induk Sungai Kedukan, pada tanggal 1 Februari 2019.

“Dari Abu Saud al Khudri RA menceritakan, bahwa sesungguhnya Nabi SAW mengupah seseorang, maka hendaklah ia menjelaskan berapa jumlah upahnya¹⁹”.

Berikut penjelasan dari salah satu karyawan GI Sungai Kedukan yang telah diwawancarai oleh peneliti :

Karyawan AS (laki-laki) : Pegawai tetap di GI Sungai Kedukan, sudah bekerja selama 7 tahun. Sejak pertama bekerja di GI Sungai kedukan AS sudah mengetahui besaran upah lembur yang akan dia terima Rp. 15.000/jam. AS menerangkan bahwa pekerja selalu mengadakan pertemuan (*meeting*) di setiap ada pembaharuan peraturan, baik itu mengenai upah, jam kerja, kebijakan-kebijakan dan lain sebagainya.

Mengenai prosedur pemberitahuan yang dilakukan Gardu Induk Sungai Kedukan sudah baik, karena sesuai dengan kaidah Islam dengan memberitahukan upah di awal sebelum pekerjaan dimulai oleh si pekerja.

b. Upah dibayarkan sebelum keringatnya mengering

Pembayaran upah kerja lembur karyawan di GI Sungai Kedukan sudah memenuhi karakteristik Islam, karena di GI tersebut tidak menunda-menunda untuk memberikan upah kepada karyawannya. Pembayaran upah yang diterapkan sesuai dengan perjanjian bahwa upah para karyawan dibayar setiap akhir bulan, berbarengan dengan upah gaji pokok. Hal tersebut sudah sesuai dengan sabda Rasulullah Saw, yang berbunyi :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَعْطُوا الْأَجْرَ هُجْرًا أَنْ يَبْفَ عَرَفَهُ

Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rasulullah SAW bersabda,
“Bayarlah upah atau gaji itu sebelum kering keringat pekerjanya.”

¹⁹ Kahar Masyhur, “*Bulughul Maram*”(Jakarta: Rineka Cipta, 2010),hlm. 516.

Hal tersebut juga sudah sesuai dengan pernyataan dari pihak karyawan dan pihak SPV GI Sungai Kedukan yang mengatakan :

“pemberian upah disini menggunakan sistem upah bulanan, yaitu per tanggal 25 setiap bulan. Disini kita menggaji karyawan memakai standar UMR Kota Palembang. Sistem pembayarannya kami *transfer* ke rekening *atm* para karyawan. Begitupun dengan upah kerja lemburnya, kami gabungkan ke dalam upah bulanan tersebut. Upah lembur bagi karyawan disini Rp. 15.000 per jam. Yang membuat perhitungan upah kerja lembur disini, kita memakai perhitungan upah kerja lembur dari Kota Surabaya.” (pernyataan *Supervisor* GI Sungai Kedukan)”.

“selama saya bekerja di GI Sungai Kedukan memang saya belum pernah merasakan gaji saya ditunda-tunda. Selama ini gaji saya terima tepat waktu, per tanggal 25 setiap bulannya. Bahkan, jika tanggal 25 itu bertepatan dengan hari libur resmi, maka gaji saya sudah masuk tanggal 24 atau sekitarnya, tanggalnya dimajukan. Begitu juga dengan upah lembur saya, semuanya sudah ada rinciannya bersamaan dengan gaji pokok saya. Selama ini kami tidak ada masalah dengan pemasukan gaji.” (pernyataan Andi Siahaan yang mewakili jawaban dari teman-teman kerja yang lain).

Prosedur waktu pembayaran upah karyawan di GI Sungai Kedukan sudah cukup baik, sesuai dengan kesepakatan bersama dari pihak karyawan dan pimpinan di GI Sungai Kedukan.

1. Nilai-nilai Islam dalam Pengupahan

Sistem pengupahan karyawan dalam Islam memiliki nilai-nilai. Adapun nilai-nilai Islam dalam sistem pengupahan karyawan GI Sungai Kedukan, yaitu:

a. Keadilan

Keadilan dalam penetapan upah di GI Sungai Kedukan sudah ada. Karena penentuan upahnya berbeda, antara upah *supervisor*, operator,

petugas keamanan dan petugas kebersihan, sesuai dengan jabatan dan tanggung-jawab masing-masing pekerja.

Makna adil secara proporsional atau distributif²⁰, yaitu pekerja akan mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakannya. Karena seorang *supervisor*, operator dan petugas kamanan memiliki perbedaan tanggung jawab dan keahlian masing-masing dalam hal bekerja. *Supervisor* diberi tanggung jawab penuh terhadap semua operasional yang ada di Gardu induk Sungai Kedukan, operator melakukan tugasnya sesuai profesinya sebagai seorang teknisi, sedangkan petugas keamanan bertugas menjaga keadaan di sekitar GI agar selalu dalam keadaan aman. Artinya, ada perbedaan porsi kerja dan tanggung jawab antara karyawan di GI Sungai Kedukan tersebut. Oleh karena itu keadilan yang diterapkan di GI Sungai Kedukan sudah ada.

b. Kelayakan

GI Sungai Kedukan, dalam menentukan upah kerja lembur sekarang ini (untuk tahun 2017) dirasa tidak sesuai dengan kategori upah yang layak. Karena menurut keterangan dari semua karyawan yang ditugaskan lembur, jumlah upah kerjanya tidak sesuai dengan KEPMENKERTRANS. Padahal sebelum adanya peraturan yang baru (sebelum tahun 2017) dasar hukum perhitungan upah kerja lembur di GI Sungai Kedukan berdasarkan KEPMENKERTRANS, dimana semua karyawan merasa hak nya sudah terpenuhi mengenai upah yang mereka dapatkan. Namun, di tahun 2017 sampai saat ini (2019) kebijakan perusahaan menetapkan upah kerja lembur secara tetap atau *flating*.

²⁰ <http://jagad.id/pengertian-adil-menurut-para-ahli-dalam-islam/>, dikutip pada 20 Januari 2019

Contoh Upah Kerja Lembur sebelum Juni 2017, (Kep.102/MEN/VI/2004).

a. Perhitungan upah lembur pada hari kerja

Tabel 4 : Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada Hari Kerja²¹

Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada Hari Kerja		
Jam Lembur	Rumus	Keterangan
Jam pertama	$1,5 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$	Upah sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
Jam ke 2 & 3	$2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$	Atau 75% upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan sebulan tidak boleh lebih dari upah minimum.

Jam kerja Andi adalah 8 jam sehari/ 40 jam seminggu. Ia harus melakukan kerja lembur selama 2 jam/hari selama 2 hari. Gaji yang didapat Andi adalah Rp. 3.500.000/bulan termasuk gaji pokok dan tunjangan tetap.

Andi hanya melakukan kerja lembur total adalah 4 jam. *Take home pay* Andi berupa gaji pokok dan tunjangan tetap berarti Upah sebulan = 100% upah.

Sesuai dengan rumus maka Upah Kerja Lembur Andi :

- Lembur jam pertama :
 $2\text{jam} \times 1,5 \times 1/173 \times \text{Rp. } 3.500.000 = \text{Rp. } 60.693$
- Lembur jam selanjutnya :
 $2 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times 3.500.000 = \text{Rp. } 80.924$

Total uang lembur yang di dapat Andi adalah Rp. 60.693 + Rp. 80.924 = Rp. 141.617

²¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004.

b. Perhitungan upah kerja lembur pada hari libur/istirahat

Tabel 5 : Perhitungan Upah Lembur Pada Hari Libur/Istirahat²².

JAM LEMBUR	KETENTUAN UPAH LEMBUR	RUMUS
6 Hari Kerja perminggu (40jam/minggu)		
7 jam pertama	2 kali upah/jam	$7 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-8	3 kali upah/jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-9 s/d jam ke 10	4 kali upah/jam	$1 \text{ jam} \times 4 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Hari Libur Resmi Jatuh pada Hari Kerja Terpendek (Jum'at)		
5 jam pertama	2 kali upah/jam	$5 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke 6	3 kali upah/jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke 7 & 8	4 kali upah/jam	$1 \text{ jam} \times 4 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
5 Hari Kerja per Minggu (40 jam/minggu)		
8 jam pertama	2 kali upah/jam	$8 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke 9	3 kali upah/jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke 10 s/d jam ke 11	4 kali upah/jam	$1 \text{ jam} \times 4 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$

Di atas tersebut adalah gambaran perhitungan upah kerja lembur karyawan Gardu Induk Sungai Kedukan sebelum Tahun 2017 yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti dengan para pegawai tetap. Dimana dasar hukum penetapan upah kerja lemburnya memakai standar Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Namun, dengan diberlakukannya standar perhitungan upah kerja lembur yang dimulai sejak Juni 2017 yaitu dengan perhitungan upah kerja lembur Kota Surabaya menetapkan Upah Kerja Lembur Tetap (*Flating*), dimana waktu

²²<http://www.jurnal.id/id/blog/2017-cara-menghitung-upah-lembur-sesuai-peraturan-pemerintah/>, dikutip pada Selasa, 29 Febuari 2019.

kerja lembur dilakukan pada hari kerja normal, maupun hari libur/ istirahat upah kerja lemburnya Rp. 15.000 perjam.

Contoh Perhitungan Upah Kerja Lembur Juni 2017 sampai sekarang (2019) :

Jam kerja A adalah 8 jam sehari/ 40 jam seminggu. Ia harus melakukan kerja lembur selama 2 jam/hari selama 2 hari. Gaji yang didapat A adalah Rp. 3.500.000/bulan termasuk gaji pokok dan tunjangan tetap.

A hanya melakukan kerja lembur total adalah 4 jam.

Sesuai dengan rumus maka Upah Kerja Lembur A :

- Lembur hari pertama :
2 jam x Rp. 15.000 = Rp. 30.000
- Lembur hari selanjutnya :
2 jam x Rp. 15.000 = Rp. 30.000

Total uang lembur yang di dapat A adalah Rp. 30.000 + Rp. 30.000 = Rp. 60.000

Perhitungan di atas merupakan pernyataan dari para karyawan. Para karyawan merasa bahwa penetapan upah lembur dengan memakai kebijakan dari peraturan perhitungan upah lembur Kota Surabaya kurang efisien untuk diterapkan di GI Sungai Kedukan Palembang, karena taraf hidup di Kota Surabaya dengan Palembang berbeda. Para karyawan berharap agar GI Sungai Kedukan dapat kembali memakai perhitungan upah lembur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Akhir Tahun 2018 mereka telah melakukan pertemuan (*meeting*) dengan pihak *supervisor*, para karyawan yakin hal mengenai peraturan penetaan upah kerja lembur ini dapat dipertimbangkan kembali. Demi kesejahteraan bersama²³.

²³ Hasil wawancara dengan para karyawan Gardu Induk Sungai Kedukan pada tanggal 1 Februari 2019.

