

PELAKSANAAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT BAGI KARYAWAN SALES MARKETING PADA PT. EKAJAYA MOTOR MALANG

Taufiq Nur Hidayat¹

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mayjen Haryono Nomor 193, Kota Malang
Email : kipothc@gmail.com

ABSTRACT

Along with the competition in the business world, companies are required to maintain and improve the quality and quantity of work services. In improving the quality and quantity of service, working time has an important role for the continuity of the company in achieving success. But not a few companies are pushing more work time in the interest of the company without regard to the prevailing laws and regulations. Therefore, the purpose of this research is to know the time and rest of the company in one of the companies related to implementation, problems, and settlement in accordance with the reality that occurs in the field. The study included empirical research or in field research and used a sociological juridical approach, which is descriptive in its presentation.

Keywords : Working time, Workforce, Company.

ABSTRAK

Seiring dengan melesatnya persaingan dalam dunia bisnis, perusahaan dituntut harus menjaga serta meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kerja. Dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan, waktu kerja mempunyai peran penting untuk kelangsungan perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Namun tak sedikit perusahaan yang menekan waktu kerja lebih banyak demi suatu kepentingan perusahaan tanpa memperhatikan peraturan undang-undang yang berlaku. Maka dari itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat pada salah satu perusahaan terkait pelaksanaan, permasalahan, serta penyelesaian sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Penelitian ini termasuk penelitian empiris atau dalam penelitian lapangan dan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, bersifat deskriptif dalam penyajiannya.

Kata Kunci : Waktu kerja, Tenaga kerja, Perusahaan.

PENDAHULUAN

Seiring dengan melesatnya persaingan dalam dunia bisnis, perusahaan dituntut harus menjaga serta meng-*upgrade* kualitas dan kuantitas pelayanan kerja (*service*). Supaya setiap perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lain yang serupa pada tingkat Nasional bahkan pada tingkat Internasional sekalipun. Salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan kesuksesan perusahaan yaitu dengan pembinaan tenaga kerja yang baik secara maksimal. Perusahaan

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

membina dan mencetak karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan mengunggulkan tenaga kerja yang sanggup bersaing. Tenaga kerja inilah yang akhirnya menjadi penentu bagi kesuksesan sebuah perusahaan.

Tidak sedikit perusahaan menjadi semakin tanggap pada segala macam pelayanan yang diberikan pada konsumen. Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat *urgent*, karena tidak adanya tenaga kerja yang profesional dan unggul, perusahaan tidak akan bisa melakukan fungsi operasional secara optimal. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam fungsinya sebagai tenaga operasional, sehingga diharapkan tenaga kerja akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional. Tingkatan *skill* tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi pula kualitas produksi. Dapat dikatakan tenaga kerja adalah *asset* perusahaan yang terpenting dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Perusahaan dan tenaga kerja adalah faktor yang tidak bisa dipisahkan antara keduanya. Dari terbentuknya keterkaitan kedua faktor ini, maka perusahaan bisa berjalan dengan optimal. Begitupun jika sebaliknya, sebaik apapun tenaga kerja yang ada, tanpa adanya perusahaan yang bisa menampung, maka hanya akan melahirkan produk pengangguran. Dilain sisi, pengusaha sebagai pemilik perusahaan berada pada diposisi yang lebih tinggi karena ditunjang modal yang tinggi, disisi lain tenaga kerja hanya bermodalkan intelek dan keahlian, maka membuat tenaga kerja berada di posisi yang lebih rendah. Sehingga sering kali hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh tenaga kerja tertindas, maka diperlukan perlindungan bagi tenaga kerja salah satunya yaitu tentang waktu kerja.

Tenaga kerja juga dapat dibedakan berdasarkan jenisnya, mengenai tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, dan tenaga kerja tidak terdidik dan terlatih. Sebagai salah satu pembahasan pada penulisan ini yaitu pada tenaga kerja terlatih, yaitu mereka yang tidak perlu melalui pendidikan formal namun hanya membutuhkan keahlian dalam bidang tertentu berdasarkan pelatihan secara berkelanjutan.

Mengenai waktu kerja dan waktu istirahat, ketentuannya telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ada tentang peraturan pelaksanaannya.

Mengenai pengecualian ketentuan yang ada memang dimungkinkan untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan perusahaan seperti pengaturan dalam hal kerja lembur, waktu istirahat dan cuti, juga bekerja pada waktu hari libur resmi. Pengecualian lain terdapat pada jenis pekerjaan usaha tertentu.

Bagi perusahaan yang melakukan pengecualian untuk pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, agar mendapat kesepakatan dari tenaga kerja dan mendapat persetujuan dari pihak yang berwenang, bentuknya dapat berupa surat perjanjian maupun perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Adapun kendala yang diperoleh, dalam kenyataannya ada beberapa perusahaan yang memberlakukan waktu kerja tidak sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Tenaga kerja harus bisa mengikuti ketentuan berdasarkan kesepakatan dari perusahaan dan pekerja untuk bekerja melebihi waktu kerja serta berkurangnya waktu istirahat mereka yaitu disebabkan sebuah tuntutan pemenuhan target.

Dengan adanya permasalahan diatas, maka dalam hal ini penulis mengajukan judul skripsi tentang “Pelaksanaan Waktu kerja dan istirahat bagi karyawan sales marketing”. Yang bertepatan dengan itu studi pelaksanaannya di PT Ekajaya Motor yang berlokasi di Poncokusumo kabupaten Malang.

PEMBAHASAN

Pada dasarnya, Perusahaan diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja, dan ketika didapati perusahaan tidak melaksanakan ketentuan sesuai dengan undang-undang yang berlaku maka akan dikenakan sanksi. Pengaturan waktu kerja tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimulai dari Pasal 77 ayat (1) yang menyatakan Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Dilanjutkan dengan ayat (2) yang menerangkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selanjutnya, mengenai waktu kerja dalam hal kerja lembur pada pasal 78 ayat (1), memberi kesempatan kepada pengusaha untuk mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja. Waktu kerja lembur adalah waktu yang digunakan

perusahaan untuk mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan. Sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2), dengan memenuhi beberapa syarat, sebagai berikut:

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

Ayat (2) menetapkan, bila pengusaha mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Waktu istirahat adalah waktu yang digunakan diluar untuk melakukan pekerjaan pada periode tertentu. Dalam kenyataannya terdapat kemungkinan penyimpangan bagi perusahaan yang penting untuk pembangunan perekonomian Negara, namun demikian tidak berarti pengusaha bebas dari kewajiban memberikan waktu istirahat. Ada banyak jenis waktu istirahat yang diatur dalam ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan. Contohnya istirahat mingguan. Jika dalam hal perusahaan lebih memprioritaskan penekanan waktu kerja untuk produktivitas yang tinggi, tidak berarti perusahaan mengurangi waktu istirahat bagi buruh/pekerjanya. Istirahat tetap diberikan dalam bentuk hari istirahat yang cukup. Hari libur dimaksudkan agar pekerja dapat memulihkan tenaganya setelah bekerja terus menerus selama beberapa hari dalam seminggu.

Pengaturan waktu istirahat telah dicantumkan pada pasal 79 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”.

Pada ayat (2) disebutkan bahwa waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja semala 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah buruh/pekerja bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

- d. Istirahat panjang sekurang kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi buruh/pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan buruh/pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan kerja 6 (enam) tahun.

Pengaturan dalam pasal 79 (2) huruf a adalah mengenai waktu istirahat yang menjadi hak pekerja setelah bekerja selama 4 jam terus menerus. Istirahat ini penting bagi pemulihan tenaga buruh/pekerja.

Pada dasarnya, setiap pengusaha harus melaksanakan ketentuan waktu kerja, sesuai dengan ketentuan pasal 77 ayat 1. Namun pada pelaksanaannya di PT. Ekajaya Motor waktu yang dipergunakan yaitu ketentuan kerja selama 6 hari dalam 1 minggu. Namun pada pelaksanaannya, PT. Ekajaya motor memberlakukan waktu kerja yang lebih. Yaitu 8 jam dalam 1 hari dan 45 jam dalam 1 minggu.

Sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut mengenai pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat penulis terlebih dahulu membahas mengenai perjanjian kerja yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja yang dalam hal ini adalah PT. Ekajaya Motor dan karyawan sales marketing.

Menurut penelitian yang penulis dapatkan dari rangkaian kegiatan wawancara dengan kepala toko mengenai perjanjian kerja mengenai waktu kerja dan istirahat di PT. Ekajaya Motor, perusahaan menentukan waktu kerja sebagaimana yang disepakati oleh kedua belah pihak yaitu : ²

1. Dalam 1 bulan masa kerja untuk tahap masa percobaan kerja, mengenai target penjualan adalah 3-4 unit untuk sales junior dan 7-10 unit untuk sales senior.
2. Hari kerja adalah 6 hari dengan ketentuan jam kerja yaitu 8.00 hingga 17.00.
3. Jika dimungkinkan ada hari piket di hari minggu yaitu 5 jam waktu kerja, dengan ketentuan karyawan sales marketing bebas untuk menentukan waktu kerja dari 8.00 hingga 17.00.

Untuk penjelasan mengenai poin pertama diatas yaitu dalam 1 bulan masa kerja, setiap sales marketing mempunyai tugas untuk memenuhi target penjualan

² Wawancara dengan Nia dianita, 10 Desember 2019 di PT. Ekajaya Motor, Poncokusumo kabupaten Malang.

sebagaimana ditentukan oleh perusahaan. Pemenuhan target ini dimaksudkan agar sales marketing mendapatkan upah penuh atas kinerjanya selama 1 bulan. Penentuan target penjualan juga dibedakan berdasarkan statusnya. Yang pertama pada sales junior, yaitu sales yang masih dalam tahap percobaan kerja yaitu dalam kurun waktu kurang dari 3 bulan masa percobaan kemudian yang kedua adalah sales senior, mereka yang telah melalui masa percobaan kerja dan dianggap mampu mengemban tugas seorang sales marketing berdasarkan penilaian dari perusahaan.

Penjelasan poin kedua yaitu hari kerja adalah hari senin hingga sabtu.. Waktu kerja yang diberlakukan adalah 8 jam kerja serta 1 jam waktu istirahat untuk hari senin hingga jumat, dan 5 jam untuk di hari sabtu serta 1 jam waktu istirahat. Pekerjaan dimulai dari pukul 8.00 pagi sampai 17.00. Mengenai waktu istirahat yaitu pada jam 12.00 siang untuk beribadah dan makan siang.

Penjelasan poin ketiga yaitu mengenai piket di hari minggu. PT Ekajaya Motor memberlakukan waktu lembur yang berlaku wajib pada hari libur mingguan. Piket pada hari minggu ini dilaksanakan berdasarkan *rolling* antar karyawan. *Rolling* disini maksudnya adalah pembagian giliran untuk piket. Karyawan sales marketing yang mendapatkan giliran piket pada hari minggu akan mendapatkan uang kompensasi untuk kerja piket yang telah ditugaskan. Jadi, karyawan yang tidak mendapatkan giliran piket masih bisa menikmati waktu libur seperti biasanya.

Mengenai pelaksanaan cara kerja berkaitan dengan waktu kerja di PT Ekajaya motor Malang, penulis juga mengenalkan tentang *Sales Acceleration*. yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dengan melakukan kontrol kerja melalui buku laporan kinerja. Buku ini merupakan standar buku kunjungan harian yang dipakai di Eka Karunia Group. Yaitu kolom buku kunjungan yang diisi setiap minggu sebagai kontrol perusahaan mengenai kinerja.

Mengenai *Sales Acceleration* atau bisa disebut sebagai perhitungan peningkatan kinerja yaitu sebuah perhitungan mengenai target sales marketing meliputi perkiraan ratio closing (ukuran penjualan/ kapasitas penjualan), total jumlah prospek yang harus dikunjungi berapa orang, sisa kerja bulan ini, minimal prospek yang harus ditemui berapa orang.

Hal ini adalah perhitungan yang dilakukan perusahaan dalam menilai kinerja sales marketing mengenai kapasitas penjualannya.

Contoh perhitungan Minggu ke -1 dengan analisa sebagai berikut:

Target bulan ini: 10 unit

Pencapaian hingga hari ini: 3 unit

Sisa target bulan ini: $10 - 3 = 7$

Sisa hari kerja bulan ini: $26 - 7 = 19$ hari

Target *closing* per hari: $19 / 7 = 3$ (kurang lebih dalam 3 atau 2 hari mesti jual 1 unit untuk memenuhi total target 10 unit dalam masa kerja 19 hari)

PT. Ekajaya mempunyai perkiraan ratio closing yang telah ditetapkan untuk karyawan sales marketing dengan perkiraan ratio closing 10 : 1 yang artinya setiap bertemu 10 orang, maka diperkirakan akan mendapatkan deal 1 unit.

Dilihat dari kebijakan PT. Ekajaya tentang ratio closing untuk sales marketing adalah 10 : 1 maka seharusnya sales marketing untuk memenuhi target 10 unit dalam 1 bulan, sales marketing harus menemui 100 orang. Dalam satu minggu sales marketing harus menemui 25 orang. Lebih khusus lagi perhari sales marketing harus menemui 5 hingga 6 orang.

Dalam hal perkiraan ratio closing atau ukuran penjualan atau kapasitas penjualan, sales marketing memiliki kapasitas yang berbeda beda. Maka dalam hal ini, perusahaan tidak mengatur secara terstruktur tentang waktu yang harus dikerjakan. Perusahaan hanya memberikan gambaran perhitungan dan melakukan penilaian melalui perhitungan secara skala dalam laporan mingguan untuk mencapai target sesuai dengan laporan pada minggu ke 1 hingga minggu ke 4 yang dirangkum pada perhitungan di akhir bulan. Pada dasarnya perusahaan tau bahwa “marketing tidak bisa di tekan”. Maka dari itu, perusahaan lebih memberikan keleluasaan kepada para sales marketing untuk mengatur waktunya.

Mengenai pelaksanaan waktu kerja pada sebuah perusahaan, waktu kerja yang diberlakukan pada PT. Ekajaya Motor tidak terikat penuh pada ketentuan yang diberlakukan. Dalam dunia otomotif, sebuah perubahan bukan menjadi suatu hal yang baru. Keunikan dalam hal ini mempengaruhi sistem kerja yang diberlakukan juga dituntut untuk cepat beradaptasi dengan perubahan. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa dimungkinkan adanya ketidaksesuaian yang metingakibatkan sebuah konsekuensi baik bagi perusahaan maupun bagi pihak pekerja. Yang mana mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan antara keduanya. Maka, penulis

dalam hal ini perlu mengurai apa saja yang menjadi faktor terjadinya ketidakseimbangan tersebut. Perlu adanya pengaturan yang jelas secara hukum mengenai segala permasalahan yang terjadi.

Sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang berlaku pada PT. Ekajaya Motor yaitu menggunakan ketentuan 6 hari kerja dalam satu minggu. Namun, pada kenyataannya PT. Ekajaya Motor memberlakukan waktu kerja selama 8 jam untuk 6 hari kerja dalam satu minggu. Menurut wawancara yang penulis dapatkan dari kepala toko, pemberlakuan waktu kerja ini dimulai dari hari senin hingga jumat, yaitu pukul 08.00 hingga 17.00 dikurangi dengan 1 jam waktu istirahat. Untuk hari sabtu pekerjaan hanya dilakukan 5 jam dalam 1 hari yaitu pukul 08.00 hingga 14.00 dikurangi waktu istirahat 1 jam. Jika di total, maka PT. Ekajaya Motor memberlakukan 45 jam waktu kerja dalam 1 minggu.³

Disini dapat dikatakan bahwa PT. Ekajaya motor tidak memberlakukan ketentuan waktu kerja yang sesuai dengan Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut Ketentuannya, waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan adalah 40 jam dalam 1 minggu, jika ada waktu yang melebihi waktu tersebut maka dapat dikategorikan sebagai waktu lembur. Namun, yang menjadi permasalahan disini yaitu PT. Ekajaya Motor tidak menjelaskan kepada karyawan bahwasannya waktu lebih tersebut adalah waktu lembur, maka karyawan dalam hal ini hanya mengetahui bahwa waktu kerja yang mereka jalani memang seperti itu adanya.

Jika dikaitkan dengan undang-undang yang berlaku, efek yang terjadi adalah kerugian yang dialami karyawan didasarkan pada ketentuan pasal 78 ayat 1 dan 2 yang menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja yang sebagaimana ditentukan pada pasal 77 harus ada persetujuan dengan buruh/pekerja yang bersangkutan dan wajib membayar upah lembur.

Dalam kenyataannya, perhitungan mengenai waktu kerja yang dibutuhkan oleh karyawan sales marketing dalam mengemban tugasnya untuk pemenuhan target agar mendapatkan upah penuh atas kinerjanya selama 1 bulan, perusahaan telah melakukan perhitungan berkaitan dengan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan sales marketing itu sendiri. Jika pekerja dalam hal ini sales marketing

³ *Ibid.*

memiliki etos kerja yang tinggi, maka untuk memenuhi target penjualan sales marketing berkaitan dengan waktu kerja yang diberlakukan sudah melebihi dari cukup. Bahkan jika melebihi target penjualan perusahaan juga memberikan apresiasi berupa insentif bonus sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh sales marketing.

Dengan uraian tersebut, dalam pelaksanaannya mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang No. 13 tahun 2003 pada kenyataannya tidak dipermasalahkan terutama untuk pekerja.

Selanjutnya, peraturan mengenai waktu istirahat dibahas dalam Pasal 79 ayat 2 Undang-undang ketenagakerjaan. Di pasal tersebut dikatakan bahwa istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya adalah setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus. Waktu istirahat ini tidak dihitung jam kerja. Sehingga ketika perusahaan memberlakukan masuk kerja pukul delapan pagi, istirahat seharusnya dilakukan pada pukul 12 siang. Dalam hal waktu istirahat setelah 4 jam kerja terus menerus, PT. Ekajaya Motor telah melaksanakan ketentuan tersebut sesuai dengan Pasal 79 ayat 2. Lebih tepatnya sesuai dengan informasi yang penulis dapatkan, Karyawan dalam hal ini bebas menentukan waktu istirahat mereka sesuai dengan kebutuhan.

Mengenai konsekuensi yang diterima perusahaan mengenai sistem kerja target adalah jika dalam kenyataannya sales marketing memiliki etos kerja yang rendah dan tidak bisa menyelesaikan pemenuhan target sebagaimana diperjanjikan pada awal kontak kerja, maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Menurut wawancara yang dilakukan oleh penulis pada salah satu karyawan sales marketing dalam hal waktu kerja, ketentuan yang diberlakukan oleh PT.Ekajaya Motor sudah disampaikan pada awal kontrak kerja. Pada awal interview, telah disampaikan mengenai waktu kerja yang harus dikerjakan beserta sistematika penggajian pekerja.⁴

Mengenai pengaturan waktu kerja yang diberlakukan, PT. Ekajaya Motor lebih meleluaskan kepada para sales marketing untuk menjalankan pekerjaannya.

⁴ Wawancara dengan Tantri Devani, 10 Desember 2019 di PT. Ekajaya Motor, Poncokusumo Kabupaten Malang,

Sistem kerja yang telah disepakati oleh pekerja dan perusahaan adalah pada sistem target kerja yang mana pada hal ini adalah target penjualan.

Pada dasarnya memang perusahaan memberlakukan ketentuan waktu kerja sebagaimana demikian. Namun semua itu dikembalikan pada pekerja itu sendiri mengenai kesanggupan dalam menjalankan pekerjaannya. Sistem waktu kerja yang dijalankan di PT. Ekajaya Motor tidak mengikat secara paten. Banyak didapati keleluasaan mengenai waktu kerja yang dijalankan.

Mengenai waktu kerja yang berlaku, dalam kenyataannya karyawan sales marketing adalah orang-orang yang lebih cenderung bekerja di lapangan. Perusahaan dalam hal ini juga mengetahui tentang itu. Sales marketing tidak bisa ditekan, oleh karena itu banyak waktu yang di *manage* sendiri demi memaksimalkan hasil kerjanya.

Mungkin yang menjadi kendala adalah pemberlakuan waktu kerja pada para pekerja baru atau yang masih dalam proses training. Proses training biasanya dilakukan selama 3 bulan masa percobaan kerja. Dalam hal ini pekerja baru (sales junior) masih mendapat arahan dari perusahaan yang didampingi oleh sales senior. Dan masih diwajibkan melaksanakan waktu kerja yang telah ditentukan. Dalam masa ini perusahaan juga menilai mengenai kapasitas kerjanya selama masa percobaan kerja dalam 3 bulan.

Menurut wawancara yang dilakukan penulis pada salah satu sales senior, sistem kerja pada perusahaan ini tidaklah mengikat secara paten, banyak kelonggaran-kelonggaran yang diberikan asalkan hasil kerja bisa memenuhi target.⁵

Berkaitan dengan gaji pekerja, pekerja sales marketing juga sudah mengetahui bahwasannya sistem kerja yang berlaku adalah target. Maka, selama mereka memenuhi target maka mereka akan mendapatkan upah penuh. Bahkan semakin banyak penjualan, maka akan banyak juga insentif bonus yang diberikan bahkan gaji yang mereka dapatkan bisa melebihi gaji yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sebaliknya, pekerja sales marketing yang tidak dapat menjual sama sekali ataupun tidak memenuhi target, maka mereka juga siap dengan konsekuensinya yaitu hanya mendapatkan upah minimum ditambah dengan hasil penjualan unit yang berhasil mereka jual.

⁵ *Ibid.*

Pada dasarnya selama dalam praktek tidak ada pihak yang dirugikan maka tidak perlu ada hal yang dipermasalahkan. Namun, tidak bisa dipungkiri bahwa pada perkembangannya sekarang, pekerjaan adalah suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk kelangsungan hidupnya. Dalam pandangan hukum mengenai permasalahan yang ada, banyak permasalahan yang terjadi kaitannya dengan ketidaksesuaian ketentuan hukum yang berlaku dengan realita yang terjadi di masyarakat. Berkaitan dengan hal ini salah satunya yaitu mengenai pelaksanaan waktu kerja.

Manusia memenuhi kebutuhan hidup untuk kelangsungan hidupnya di dunia. Untuk itu manusia perlu bekerja, sebab dengan bekerja manusia akan memanusiakan dirinya sebagai makhluk Allah yang paling sempurna dari seluruh ciptaannya-Nya. Bekerja merupakan hak setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Negara dan masyarakat harus menjamin hak setiap manusia atau warga negara untuk bekerja dan tidak membedakan hak tersebut antara satu dengan lainnya.⁶

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan terhadap pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat pada PT. Ekajaya Motor Malang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Pada pelaksanaannya, mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang diberlakukan pada karyawan sales marketing di PT Ekajaya Motor Malang, waktu kerja yang berlaku tidak sesuai dengan ketentuan pada Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akibatnya, dalam pelaksanaan waktu kerja tersebut timbul konsekuensi bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak karyawan diantaranya:

Jika mengikuti ketentuan hukum yang berlaku, bagi pihak perusahaan yang tidak memberlakukan waktu kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang dapat dikenakan sanksi atas itu. Namun, kita tidak bisa menyimpulkan semata-mata bahwa pengaturan waktu kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang

⁶ Misranto, dan M.Taufik, 2018, Keselamatan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (Perspektif Islam, UDHR, dan Hukum Positif), Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Volume 1 Nomor 2, hlm. 7.

adalah pelanggaran. Kita harus mengetahui fakta berkaitan dengan bagaimana pelaksanaan pada lapangan.

Berkaitan dengan itu, sistem kerja yang diberlakukan pada PT. Ekajaya Motor adalah sistem target, sehingga waktu kerja yang pekerja butuhkan sesuai dengan kebutuhan yang telah diperhitungkan. Pengaturan waktu kerja pada dasarnya hanya sebagai rentangan waktu kerja yang berlaku fleksibel sesuai dengan kebutuhan.

Adapun konsekuensi bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak pekerja berkaitan dengan pelaksanaan waktu kerja yang telah diberlakukan berfokus pada etos kerja karyawan. Bagi karyawan sales marketing yang tidak memenuhi target penjualan, maka tidak mendapatkan upah penuh atas pekerjaannya sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Baik dari pihak perusahaan, akan mengalami kerugian atas itu. Sebaliknya, jika pekerja memiliki etos kerja yang baik dalam pemenuhan target penjualan, perusahaan dalam hal ini juga diuntungkan atas itu.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis dapatkan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perusahaan memberlakukan ketentuan lain sebagai berikut:

- a. Dalam prakteknya, sales marketing lebih banyak *manage* waktunya untuk kegiatan berkaitan dengan kinerjanya. Sehingga ketentuan waktu kerja yang diberlakukan hanya sebagai rentangan waktu kerja.
- b. “Sales marketing tidak bisa ditekan” maka dari itu, perusahaan memberlakukan ketentuan lain mengenai waktu kerja yang mereka butuhkan untuk mencapai sebuah target sebagai tujuan akhir. Menurut keterangan yang penulis dapatkan, metode ini membuahkan hasil yang lebih maksimal.

Maka dari itu, pengaturan mengenai waktu kerja terkait dengan pelaksanaannya pada PT. Ekajaya motor bagi karyawan sales marketing telah disesuaikan dengan kebutuhan kerja. Bukan tanpa alasan perusahaan memberlakukan waktu kerja seperti demikian. Bagi pihak perusahaan mengenai pemberlakuan waktu kerja ini sudah dengan segala perhitungan yang sesuai. Bagi pihak pekerja yang dalam hal ini sales marketing, kebijakan yang diberlakukan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan mereka sebagaimana untuk menjalankan pekerjaannya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat pada PT. Ekajaya Motor, Maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan dengan harapan bisa bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan yang bekerja untuk sekarang ataupun dimasa yang akan datang, yang pada akhirnya dapat memberikan solusi bersama berkaitan dengan pelaksanaan waktu kerja.

Mengenai pelaksanaan waktu kerja, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi peraturan undang-undang khususnya tentang pengaturan waktu kerja pada UU No. 13 Tahun 2003. Agar segala ketentuan yang menjadi peraturan perusahaan berlandaskan jelas sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku.

Disisi lain, kita tidak bisa semata-mata menilai bahwa segala hal yang bertentangan dengan ketentuan undang-undang adalah pelanggaran, kaitannya dalam hal ini adalah ketentuan waktu kerja. Kita harus mengetahui sebab-sebab diberlakukannya dan kondisi bagaimana pelaksanaannya sesuai fakta yang terjadi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Misranto dan M.Taufik, 2018, Keselamatan Kerja Dalam perspektif Hak Asasi Manusia (Perspektif Islam, UDHR, dan Hukum Positif), Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Volume 1 Nomor 2.

Wawancara

Wawancara dengan Nia dianita, 10 Desember 2019 di PT. Ekajaya Motor, Poncokusumo kabupaten Malang.

Wawancara dengan Tantri Devani, 10 Desember 2019 di PT. Ekajaya motor , Poncokusumo kabupaten malang,