









sia . Dan ditetapkan atas dasar nilai-nilai tugas seorang pekerja dengan memperhatikan keseimbangan prestasi ,kebutuhan p pekerja dan kemampuan perusahaan .1)

Sedangkan yang dimaksud dengan upah adalah : Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.2)

Upah bagi pekerja secara fungsional merupakan bagian atau sama dengan pendapatan bagi tenaga kerja, tetapi sebaliknya merupakan ongkos/pengeluaran bagi perusahaan .

Upah adalah merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi si buruh. Oleh karena mereka bekerja dengan harapan untuk mendapatkan upah tersebut ,yang untuk selanjutnya upah yang berupa uang itu dipakai guna memenuhi kelangsungan hidup sehari-hari bersama keluarga .

Karenanya struktur upah perlu dised rhanakan dan diupayakan agar upah pokok lebih besar dari pada tunjangan lainnya.Hal itu ,idealnya diperlurus penentuan komponen upah secara umum yang dapat digunakan untuk setiap pekerjaan dan keperluan .

Untuk keperluan perhitungan upah pada waktu tidak masuk kerja dengan hak upah antara lain: upah lembur,pen sanaan ,tunjangan hari tua,atau bonus tahunan,cuti tahunan, sakit dirumah sakit,dan selagainya .Hal itu perlu diperhatikan dan dipertimbangkan pula .

Pada dasarnya sistim pengupahan dapat ditetapkan menurut waktu atau berdasarkan upah potongan ,atau borongan ,atau kombinasi-kombinasinya , dengan demikian jelas lah bahwa sistim pengupahan tidak boleh dikaitkan dengan status dan kedudukan pekerja .

Pada dasarnya upah dapat ditetapkan dan ditentukan dengan melalui :

---

1) Departemen Tenaga Kerja RI, Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, 1985, hal.50 - 51

2) Ibid ,



Departemen Tenaga Kerja RI melalui Menteri Tenaga Kerja dengan surat Keputusannya nomor: Kep.113/MEN/1984 tanggal 19 mei 1984 tentang penetapan dan peningkatan upah pokok minimum regional dan 12 sub.sektor di Daerah Jawa Timur disebutkan pada dictum :

**Kedua :** Besarnya upah pokok minimum regional adalah sebesar Rp. 525,- per-hari.

**Ketiga :** Besarnya upah pokok minimum pada 12 sub.sektor didaerah Jawa timur adalah sebagai berikut :

2. Sub.sektor bangunan dari Rp.600,- perhari ditingkatkan menjadi Rp.840,- perhari.
5. Sub.sektor rokok kretek dari Rp.425,- perhari ditingkatkan menjadi Rp.595,- per-hari.
6. Sub.sektor tembakau dari Rp.400,- perhari ditingkatkan menjadi Rp.560,- perhari .
7. Sub.sektor tekstil dan sandang dari Rp.400,-perhari ditingkatkan menjadi Rp.560,- per-hari.

Selain itu Menteri Tenaga Kerja RI dengan surat Keputusannya nomor: Kep.72/MEN/1984 tanggal 31 maret 1984 tentang dasar perhitungan upah lembur antara lain disebutkan pada dictum :

**Ke empat:** Cara perhitungan upah kerja lembur adalah :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari-hari biasa :
  - 1.Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar satu setengah kali upah se - jam.
  - 2.Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar dua kali upah se- jam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari hari istirahat minggu dan atau hari raya resmi :
  1. Untuk setiap jam dalam batas 7 jam atau 5 jam apabila hari raya jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu harus dibayar upah sedikit-dikitnya dua kali upah se-jam .
  2. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 jam atau 5 jam Apabila hari Raya jatuh pada hari terpendek, pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu, harus





tiap harinya masing-masing buruh dapat menghasilkan ( menggiling ) rata-rata sebanyak 4.000 batang rokok kretek.

Dengan ketentuan jam kerja sebagaimana peraturan yang berlaku yaitu dari jam 07.00 sampai jam 14.00 WIB.

- Sedangkan bagi pekerja pengepak ( pembungkus ) rokok adalah : Rp.625,- per - bal. dengan ketentuan bahwa tiap bal terdiri dari 200 pak. dan tiap pak terdiri dari 10 batang rokok kretek. Menurut jatah dan pekerjaan yang ada bahwa setiap hari seorang buruh dapat menghasilkan rata-rata 4 bal dengan ketentuan bahwa jam kerja seperti pada pekerja giling diatas.
- Selebihnya itu adalah pekerja tetap dan pekerja harian lepas dengan ketentuan upah sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja dan atas dasar kebijaksanaan perusahaan yang bersangkutan.

Pada perusahaan tekstil PT "SAMUDRA" mayoritas pekerjanya adalah pekerja borongan, selebihnya adalah karyawan tetap dan pekerja harian. Dan penentuan upahnya juga bersifat borongan dengan ketentuan antara lain :

1. Untuk ransel punggung; dan ransel jinjing dan ransel Pramuka harga borongan jahitnya adalah Rp.225 per satu buah ransel. Setiap hari bahwa seorang pekerja borongan dapat menyelesaikan jahitan sebanyak 10 hingga 15 ransel.
2. Untuk Koppelrain harga borongannya adalah Rp.750,- tiap biji dengan ketentuan bahwa setiap hari seorang pekerja dapat menghasilkan rata-rata 300 biji Koppelrain.
3. Untuk Dragrein harga borongannya adalah Rp.300,- per biji dengan ketentuan bahwa setiap hari seorang pekerja dapat menghasilkan sebanyak 15 biji Dragrein.

Berbeda dengan penentuan upah pada perusahaan keramik PT "METROPOLE MEGAH", di perusahaan ini para pekerja mayoritas adalah tenaga kerja tetap dan tenaga kerja percobaan, dan selebihnya adalah tenaga kerja harian lepas.

Pada PT "METROPOLE MEGAH" ini penentuan upah bagi karyawan tetap, karyawan percobaan maupun tenaga kerja harian lepas upah bagi buruh adalah sebagaimana yang mereka sepakati bersama dan terdapat dalam K & B ( Kesepakatan Kerja Bersama ), maupun atas -





3. Orang yang menyuruh buruh upahan dia suruh ia menyelesaikan pekerjaannya tetapi tidak diberi upahnya . 8)

Islam tidak membataskan cara-cara tertentu bagi batas-batas upah ini ,oleh karena itu berbeda-beda menurut situasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor yang antara lain adalah macam pekerjaan,waktu yang diperlukan,harga barang yang diproduksi, dan taraf hidup. Oleh karena itu kita dapati para ahli hukum Islam menyesuaikan faktor ini dengan upah yang setimpal ( ujrotul mitsli ) . Dan kita dapati al -Qur'an menyuruh memberi upah kepada wanita yang menyusui dengan menghubungkan upah ini dengan hal yang ma'ruf . 9)

Ma'ruf sebagai mana pendapat pengarang buku tersebut adalah mencakup kebutuhan pokok hidup si buruh dan sosial ,dan inilah yang dimaksud dengan kata : makaulah dengan ma'ruf .

Masalah ukuran upah saat ini merupakan salah satu persoalan masalah dari sekian banyak masalah mursalah umat Islam . Se bab upah ini mengenai sebagian besar umat Islam. Oleh karena itu perundang-undangan yang adil yang membataskan ukuran upah menertibkan pengabdian para pekerja, dan menegakkan keadilan antara mereka adalah merupakan kewajiban yang harus dijalani dimana halnya dengan perundang-undangan itulah hidup manusia akan tentram dan yang makruf akan terwujud.

Berdasar hal tersebut diatas dan kaidah-kaidah lain para fuqoha mensyaratkan agar harga pekerjaan ini diketahui dan terbatas. Mereka menetapkan harus dibayarnya upah pada saat habisnya - masa kontrak juga mereka membagi-bagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa ,memperdagangkan harta , orang , dan lain-lain . 10 )

Dalam hal penentuan besarnya hadiah atas pekerjaan buruh maka dalam hal ini para fuqoha berbeda pendapat .

1. Menurut Hanafi : Barang siapa yang dapat mengembalikan budak yang hilang dalam perjalanan selama 3 hari maka ia berhak memperoleh hadiah 40 dirham. Tetapi bila kurang dari 3 hari hal ini keputusan Hakim lah yang menentukan .

---

9 ) DR.Ahmad Muhammad Al-Assal dan DR.Fathi Ahmad Abd. Karim , Alih bahasa Drs.H.Abu Ahmadi dan Anshari Umar Sitanggal , Sistim Ekonomi Islam prinsip-prinsip dan tujuan-tujuannya , Bina Ilmu , Surabaya,1980 , hlm.164 - 165

2. Menurut Imam Maliki : Bahwa ia hanya berhak menerima upah yang sebanding dengan pekerjaannya ( Ujratul mitsli ).
3. Menurut Imam Ahmad : Bahwa ia berhak menerima upah satu dinar atau 12 dirham dengan tidak membedakan jauh dekatnya ,maupun budak yang dicari itu berada di dalam negeri atau diluar negeri . Akan tetapi menurut Imam Ahmad di lain pendapat bahwa bila budak yang dicari itu berada di dalam negeri maka upahnya sebanyak 10 dirham, dan bila berada di luar negeri maka upahnya sebanyak 40 dirham .
4. Menurut Imam Syafi'i : Bahwa ia tidak berhak apa-apa kecuali dengan syarat : dan perkiraan yang diantaranya :
- Pertama : Mufashal ( مفصل ) yaitu si budak itu memang benar-benar berpisah .
- Kedua : Dalam menentukan upah yang ringan adalah dengan upah bayaran yang sepadan ( اجرة المثل ).
- Ketiga : Menguatkan dengan ijtihad bagi orang yang punya budak yang hilang .
- Kecapat : Bersungguh-sungguh bagi orang yang mencari dan mengembalikannya , maka keadaan yang demikian itu ditentukan oleh pertimbangan bagi yang memiliki dan yang bekerja mencari .11)

Kewajiban majikan sebagaimana diatur dalam pasal 1602.y Kitab Undang-undang Hukum perdata dimana pada sub.a. disebutkan bahwa majikan wajib membayar lunas upah kerja .

Kewajiban turuh sebagaimana diatur dalam pasal 1603.d. Kitab Undang-undang Hukum Perdata disebutkan bahwa :

- Wajib bekerja dengan sabrik-laiknya .
- Wajib mengerjakan sendiri tugas yang diberikan kepadanya.
- Wajib menaati segala aturan kerja .

Hal tersebut diatas sesuai pula dengan hadits Nabi :

ا حوا نكم حولكم جعلهم الله تحت ايدكم فمن كان اخوه تحت ايدهم فليطعمه ما ياكل واليه من يلبس ولا تكلفوهم ما يغلبهم فان كلفتموهم فاعينوهم

11) Ibnu Ali Al-Anshari ,Mizan Kutra , Juz.I ,cet,I , hal. 103 .













kan izin dari Jawatan pengawasan perburuhan atau pegawai negeri yang ditunjuk olehnya .

Pada prinsipnya tindakan majikan untuk menambah jam kerja itu sudah dilindungi oleh undang-undang ,namun masih terdapat penyimpangan -penyimpangan yang dilakukan oleh Majikan dalam hal menugaskan buruh untuk kerja lembur dengan melampaui batas waktu yang ditetapkan oleh undang-undang , dimana buruh diharuskan berproduksi semaksimal mungkin dengan tanpa memperhatikan batas waktu yang ada .

Namun apabila permintaan konsumen man urun secara dras tis yang berarti pasaran lagi sepi /tidak laku ,maka buruh hanya diberi kesempatan bekerja hanya beberapa jam saja . Sebagai akibat nya maka upah yang diterima oleh buruh akan menurun secara drastis pula .

Jika majikan memerintahkan kepada buruh untuk kerja lembur maka buruh cenderung untuk menforsir tenaganya sebagai upaya untuk mendapatkan upah yang sebanyak mungkin , dan muapung ada kesempatan , tanpa memperhatikan jam-jam kerja yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku . Dengan diforsirnya tenaga buruh secara langsung akan mempengaruhi kondisi fisik si buruh .

Apabila keadaan itu terus menerus berlangsung tanpa ada pengawasan dari pihak pemerintah ,maka akan menimbulkan pengaruh yang tidak sehat terhadap kesehatan buruh pada umumnya, dimana mereka berasal dari masyarakat yang kondisi sosial ekonominya lemah yang seharusnya mendapat bimbingan dan perlindungan baik oleh pengusaha maupun dari Pemerintah.

Masalah keselamatan kerja pada tiga perusahaan tersebut masing-masing memberikan perlindungan kepada para pekerja agar dalam menjalankan tugas dapat berjalan dengan lancar dan tidak mengalami pengaruh terhadap keselamatannya.

Pada PT MONOPOLY MERAH Hal tersebut telah tercantum dalam K X B ( Kesepakatan Kerja Bersama ) pada pasal 20 disebutkan:

1. Dalam melaksanakan undang-undang Keselamatan kerja nomor 1 tahun 1970 Pengusaha menyediakan alat-alat pengaman dan pelindung dan mengusahakan lingkungan yang sehat serta mengutamakan kesehatan kerja .



sebagai alat untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan yang mungkin dapat mengganggu keselamatan kerja .

Dalam Islam lain daripada masalah upah dan penyelenggaraan keadilan dalam mengatur dan menetapkannya, adalah menanggung jaminan para pekerja dan menyelenggarakan pelayanan-pelayanan kesehatan, pendidikan dan sosial bagi mereka, dan juga keluarga tanggungan mereka .

Masalah ini adalah suatu hal yang diakui oleh semua anggota masyarakat yang terjamin.

Hal ini termasuk tanggung jawab setiap pengusaha terhadap para pekerja, dan tanggung jawab pemerintah.

Sebagaimana sabda Nabi :

كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته

( Tiap-tiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap kamu adalah bertanggung jawab tentang yang dipimpinnya . )

Juga Sabda Nabi yang lain :

أخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم

( Sesungguhnya saudara-saudaramu adalah pelayan-pelayanmu jadikanlah mereka dalam tanggungmu ).

Dari kedua hadits tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa para pengusaha /majikan wajib melindungi kepada para buruh/pekerja dalam hal memberi makan, pakaian, khususnya yang menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja .

## 2. Jaminan Sosial .

Jaminan sosial ialah : Jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapatan pekerja sebagian atau seluruhnya atau bertanggungnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia ,atau resiko sosial lainnya .14)

Kesejahteraan pekerja adalah : Usaha kesejahteraan bagi pekerja yang diusahakan atau diberikan oleh pengusaha dalam bentuk rekreasi, pembinaan agama ,Olah raga, kesenian, tempat istirahat pekerja dan sebagainya .15)

14) Departemen Tenaga Kerja RI, Pedoman Pelaksanaan H I P, 1965 , hal. 55

15) Ibid ,



Dalam hal menjaga antara hak dan kewajiban diharapkan agar Pengusaha melaksanakan tanggung jawab nya misal : membayar upah , mengusahakan perbaikan kesejahteraan para pekerja dan keluarga , sehingga pekerja akan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya . Lebih dari itu pekerja pun dituntut agar selalu meningkatkan produktifitas kerjanya , karena dengan demikian hak-haknya akan dapat diterima , dipenuhi , dan ditingkatkan .

Sikap adil dalam hal hasil-hasil perusahaan yang merupakan hasil kerja sama antara pekerja dan pengusaha dapatnya dinikmati secara adil dan bijaksana sesuai dengan jatah menurut jasa.

Karena itu bahwa kondisi yang serasi antara pekerja dan pengusaha dapat dicapai apabila kedua belah pihak merasa cocok dan senang , hal ini dimungkinkan apabila kesejahteraan pekerja cukup dan dilain pihak perusahaan dapat lestari dan berkembang .

Setiap usaha peningkatan kesejahteraan pekerja maupun yang bersifat jaminan sosial bagi perusahaan merupakan tambahan biaya tenaga kerja yang dapat mengurangi keuntungan perusahaan . Apabila perusahaan tidak mampu memperoleh keuntungan , maka kelengkapan perusahaan akan terancam tertutup. Oleh sebab itu perlu adanya upaya agar perusahaan menilgkatkan biaya tenaga kerja dan di lain pihak agar para pekerja dituntut untuk lebih meningkatkan produktifitas kerjanya .

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan di tiga perusahaan yakni diperusahaan rokok RETJO PENJUNG , perusahaan keramik PT MEROPOOLE MEGAH dan perusahaan tenun PT SARTILAEUL " dalam hal pelaksanaan jaminan dan kesejahteraan sosial terdapat beberapa persamaan dan perbedaan . atau dengan kata lain ada beberapa hal yang telah sama-sama dilakukan dan ada pula beberapa hal yang belum dilakukan .

Dan untuk lebih terperinci maka akan penulis uraikan di masing-masing perusahaan seperti terselut dibawah ini ;

Pada perusahaan keramik PT MEROPOOLE MEGAH di Sumber - genpol - Tulungagung masalah jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja telah secara resmi diatur dalam K K B ( Kesepakatan - Kerja Bersama ) pada bab.IX pasal 21 yang berbunyi :

1. Pekerja diwajibkan ikut serta dalam program ASBEK ( Asuransi -











lah kebutuhan yang bermacam-macam :

- a. Kebutuhan pokok (primer ) seperti kebutuhan makan ,minum ,pakaian dan tempat tinggal
- b. Kebutuhan sekunder seperti kendaraan, fasilitas lain-lain .
- c. Kebutuhan mewah seperti kecenderungan manusia memiliki perabot perabot yang serba Lux dan lain-lain .

Dalam urutan-urutan hajat kebutuhan hidup manusia , maka sudah barang tentu perlu dicukupi dan di penuhi ,sebab betapapun kuatnya mental ,jika kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka sudah barang tentu akan dapat membantu kelancaran tugasnya .

Sedangkan untuk mewujudkan itu semua ,haruslah dengan usaha dan ikhtiar ,hal ini tercermin dalam Firman Allah dalam Al - qur'an surat Al Qoshas ayat 77 berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسِ الدَّارَ الدُّنْيَا

Artinya : Dan carilah pada apa yang di anugerahkan oleh Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri Akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu (dari kenikmatan duniawi ).17)

Sudah barang tentu bahwa hal tersebut diatas adalah menjadi kewajiban pengusaha untuk mencukupi dan memenuhi kebutuhan para pekerja tersebut, demi terciptanya ketenangan kerja dan tercapainya kesejahteraan dan jaminan sosial bagi para pekerja .

Sabda Rasulullah SAW :

أَخْوَانُكُمْ خَوْفَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَكُمْ فَمَنْ كَانَ إِخْوَهُمْ تَحْتِ يَدِهِ فَلَْيُطْعِمَهُمْ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبَسَهُمْ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تَكْفُلُوهُمْ مَا يَنْفُلُهُمْ فَإِنْ كَلَفْتُمُوهُمْ فَآعَيْنُوهُمْ

Artinya : Saudara-saudaramu adalah pelayan-pelayanmu yang telah dijadikan oleh Allah sebagai bawahanmu, sehingga orang yang mempunyai saudaranya sebagai bawahannya ia harus di beri makan dari apa yang ia makan .Dan memberi ia pakaian dari apa yang ia pakai , dan jangan membebankan mereka apa yang meletihkan . Dan jika kamu meletakkan semacam beban ke-

17) Departemen Agama RI, Ibid, hal.623

danya ,kemudian mereka membantunya sendiri dalam pekerjaan mu . 18)

Rasulullah SAW juga bersabda bahwa ada tiga kelompok orang yang akan ditemukan dihari Kiyamat sebagai musuh mereka ( buruh ) bahkan dihukumi dosa , mereka itu adalah :

ورجل استأجر آفاستوفى منه ولم يعطها جره .

( Orang yang mempekerjakan buruh dengan dasar upah kemudian mengambil seluruh pekerjaan darinya ,namun ia tidak diberi upah ). 19)

Dari uraian tersebut diatas maka tergambarlah bahwa antara hukum Islam dan Hukum Perburuhan dalam hal jaminan sosial dan kesejahteraan buruh sangatlah relevan dimana kedua hukum tersebut memberikan jaminan kepada buruh berupa :

- Terpenuhiya kebutuhan pokok.
- Terpenuhiya kesempatan untuk beribadah .
- Tersedianya sarana dan prasarana lain dalam menunjang produktifitas kerja .
- Dan terdapatnya aturan tentang upaya perimbangan antara volume pekerjaan dengan kemampuan buruh yang bersangkutan .

### 3 . Penyelesaian Perselisihan Perburuhan .

Perselisihan perburuhan adalah : pertentangan antara pengusaha dan perkumpulan pengusaha dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh,berhubung dengan tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja,syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan . 20 ).

Perlu diketahui bahwa pemerantaraan perselisihan perburuhan adalah merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan Hubungan Perburuhan Pancasila . Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa salah satu fungsi pemerantaraan adalah mendekatkan pihak-pihak yang berselisih dalam rangka mengusahakan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat .

18) Imam Fakhari ,Shahih Fakhari,Loc. . . . .cit,hal 14

19) Ibid , Juz.III, hal 118

20) Prof.Iman Soepomo.SH,Hukum Perburuhan Undang-undang dan peraturan-peraturan . Jembatan,Jakarta,1983,hal.237









- Perubahan status atau pemilikan perusahaan .

Perubahan status disini antara lain :

1. Perubahan dari perusahaan swasta menjadi perusahaan negara.
2. Perusahaan Negara dirubah menjadi perusahaan swasta.
3. Akibat penggabungan dari beberapa perusahaan .
4. Perubahan status dari P M A menjadi P M D N dalam rangka Indo nesianisasi.
5. Penjualan perusahaan atau perubahan pemilikan saham .

Dan alternatif penyelesaiannya adalah :

- a. Bila pekerja tidak mau meneruskan hubungan kerja diberikan pesangon sesuai dengan Peraturan Menteri Perburuhan nomor 9 tahun 1964 .
- b. Bila pengusaha tidak mau menerima pekerja ,pekerja diberikan pesangon dua kali Peraturan Menteri Perburuhan nomor 9 th.1964

Bahwa yang harus dilakukan oleh pekerja dan pengusaha apabila terjadi perselisihan perburuhan diperusahaan yang bersangkutan :

- a. Serikat buruh dan pengusaha mencari sendiri penyelesaiannya secara damai dengan mengadakan perundingan .
- b. Persetujuan yang telah diwapi oleh pihak-pihak dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan ,menurut ketentuan perundang-undangan perjanjian perburuhan nomor: 21 tahun 1954 ( Jo.pasal 2 Undang-Undang nomor 22 tahun 1957 ).

Akan tetapi bila dalam perundingan tidak tercapai adanya persetujuan ,maka dapat ditempuh dua jalan :

- a. Kedua belah pihak atas komandan dan atas anjuran pegawai perantara atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah ( P.4.D ) yang memberikan perantaraan dapat menyerahkan perselisihan tersebut kepada juru pemisah/lewan pemisah yang mereka tunjuk guna menyelesaikan perselisihannya.
- b. Meminta perantaraan dari pegawai perantara dengan cara memberitahukan dengan surat kepadanya.

Lebih dari itu bahwa agar hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat terlaksana dengan harmonis maka diperlukan beberapa sarana :







- Atas keinginan Pengusaha :

1. Pelanggaran disiplin oleh pekerja.
2. Mempunyai i'tikad yang tidak baik.
3. Akibat perselisihan antara pekerja dan pengusaha.
4. Terjadinya perubahan tata kerja perusahaan .
5. Keadan perusahaan .
6. Dan secara tidak langsung kebijaksanaan pemerintah dalam hal-hal tertentu mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja .

Yang dilakukan Pengusaha bila hendak menjatuhkan P H K terhadap buruhnya :

- Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi P H K sebab PHK berarti permulaan masa pengangguran bagi buruh dengan segala akibatnya .
- Bila telah diadakan segala usaha, P H K tidak dapat dihindarkan Pengusaha harus mengusahakan dan merundingkan maksudnya untuk memutuskan P H K dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruhnya sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota organisasi buruh ( Jo.pasal 2 Undang-undang nomor.12 tahun 1964 ). 27 )

Apabila telah diadakan perundingan seperti tersebut diatas ,tidak mencapai persesuaian faham ,maka pengusaha hanya dapat memutuskan P H K setelah mendapat izin dari P.4.D bagi PHK perorangan ,dan dari P.4.Pusat bagi P H K secara besar-besaran .

Akibat-akibat adanya P H K adalah :

1. Bagi pekerja dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja berarti hilangnya mata pencaharian dan awalnya masa pengangguran yang tidak tentu kapan akhirnya .
2. Bagi pekerja yang sedang bekerja bila pengusaha selalu mudah melakukan Pemutusan hubungan Kerja mengakibatkan hilangnya ketenangan kerja,yang akhirnya dapat mempengaruhi produktifitas kerja.

---

27) Dirjen Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja ,Pemutusan Hubungan Kerja, Cet,Ulangan ,Sdiel.31 1979 , hal.1

3. Bagi pemerintah atau masyarakat, banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja akan menambah pengangguran dan akan mendorong meningkatnya kriminalitas.

Lebih dari itu kecenderungan dalam praktek bahwa pemutusan Hubungan Kerja itu :

- Dilaksanakan diluar prosedur.
- Tidak segera dilaksanakannya keputusan P.4.D atau P.4.Pusat.
- Berhesernya masalah perselisihan dari perselisihan kepentingan kepada Pemutusan Hubungan kerja.
- Tumbuhnya kebiasaan baru dimana permintaan pemutusan hubungan kerja diajukan secara suka rela oleh pekerja dengan tuntutan uang pesangon.

Oleh karena itu dalam hubungannya dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, Departemen Tenaga Kerja melalui Menteri Tenaga Kerja dengan surat keputusannya nomor: Kep.339/MORN/1986 tanggal 26 april 1986 tentang pembentukan satuan tugas penyelesaian masalah akibat pemutusan hubungan kerja, dalam dictum ketiga bahwa secara nasional satuan kerja tersebut bertugas :

- a. Melakukan langkah-langkah penyelesaian terhadap permasalahan yang timbul sebagai akibat pemutusan hubungan kerja secara massal.
- b. Melakukan usaha secara intregasi terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dan proses penyalurannya secara koordinasi dengan aparat fungsional.
- c. Bersasar dengan pejabat PERUM ASTEK yang ditunjuk melakukan seleksi pencalonan penerimaan bantuan P H K bagi tenaga kerja peserta ASTEK yang mengalami P H K.

Kenyataan yang ada dalam praktek di Kabupaten Tulungagung dan sebagaimana hasil penelitian yang penulis lakukan di perusahaan rokok REJO PENJUNG, perusahaan keramik PT MERIMPOOLE NEGARA dan perusahaan tenun PT SARIIMBUL secara wajar menyimpulkan bahwa masalah PHK dimungkinkan terjadi, dan memang pernah terjadi, sebab hal itu merupakan satu diantara akibat terjadinya perselisihan perburuhan, maupun tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

Di perusahaan rokok REJO PENJUNG dan perusahaan tenun SARIIMBUL, mengingatkan bahwa di kedua perusahaan tersebut belum ada K K B ( Kesepakatan Kerja Bersama ) maka dalam hal praktek bahwa PHK

yang pernah dilakukan adalah disebabkan :

1. Pencurian dan penggelapan barang-barang hasil perusahaan .
2. Merusak dengan sengaja barang-barang milik perusahaan.
3. Penipuan .
4. Sabuk ditempat kerja.
5. Menghina dan menzaniam pengusaha.
6. Dan lain-lain yang dipandang tidak baik dan dapat berakibat terjadinya perpelelisan .

Mendati demikian bahwa Pemutusan Hubungan kerja tentunya bukan merupakan jalan akhir, namun bila pekerja berbuat sesuatu yang bisa menjadi sebab P H K , pihak pengusaha juga tidak begitu saja dengan mudah mengambil tindakan dengan P H K .

Akan tetapi bila seorang buruh melakukan suatu perbuatan yang merupakan larangan , tindakan yang pertama dari pengusaha adalah dengan tegoran dan peringatan. Apabila buruh masih tetap juga melakukan demikian , maka pengusaha memberikan tindakan administratif. Akan tetapi jika buruh tetap juga mengulangi perbuatannya yang terlarang itu, maka pengusaha baru melakukan P H K , dan itu bukan sepihak, akan tetapi adalah melalui jalur tripartide artinya : Diselesaikan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah ( Kantor Departemen Tenaga Kerja ) setempat .

Pada perusahaan keramik PT. NIROPOLIS MEGAH , pada perusahaan tersebut karena telah memiliki K K B ( Kesepakatan Kerja Bersama ) yang sudah barang tentu patut untuk di junjung tinggi nilai-nilainya dan apa yang terkandung didalamnya , maka hal Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) telah diatur sedemikian rupa , dan terkandung dalam pasal 27 yang berbunyi :

1. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menjadi putus karena :
  - a. Perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu telah habis waktunya.
  - b. Pekerja meninggal dunia.
  - c. Pekerja diputuskan hubungan kerjanya sesuai dengan prosedur undang-undang nomor ; 12 tahun 1964 baik dengan hak pesangon atau tidak .

2. Pekerja bermaksud memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan harus mengajukan permohonan secara tertulis selambat-lambatnya satu bulan sebelumnya, kecuali ada alasan yang mendesak dan dapat dipertanggung jawabkan pekerja yang berhenti tersebut tidak berhak mendapat uang pesangon, namun dimungkinkan dapat uang kebijaksanaan selayuk nyuatas pertimbangan dari pihak perusahaan sesuai dengan pengabdian dan masa kemonusiaan.
  3. Pekerja diberhentikan akibat rasionalisasi dan pengurangan tenaga kerja, berhak atas uang pesangon dan yang ganti rugi lainnya, minimal disesuaikan dengan Peraturan Menteri Perburuhan nomor 9 tahun 1964.
  4. Perusahaan dapat langsung mengadakan P H K terhadap pekerja yang telah melanggar hukum dalam undang-undang nomor 12 tahun 1964 dan surat Edaran Menteri Tenaga Kerja nomor: 362/1967.
- Dalam menilai melanggar hukum atau merugikan perusahaan diambil dasar sebagai berikut :
- a. Pencurian dan penggelapan.
  - b. Penganiayaan pengusaha atau teman sekerja.
  - c. Merusak dengan sengaja atau karena kecerobohan milik perusahaan.
  - d. Memikat pengusaha, keluarga pengusaha, atau teman sekerja.
  - e. Memberi keterangan palsu / menipu.
  - f. Tidak ditempat kerja.
  - g. Menghina secara kasar atau mengancam pengusaha atau teman sekerja.
  - h. Membongkar rahasia perusahaan atau rahasia rumah tangga perusahaan.
5. Setiap pelanggaran pekerja dan tata tertib disiplin kerja serta ketentuan-ketentuan yang ada dalam kesepakatan kerja bersama ini dapat diambil tindakan disiplin berupa P H K dan dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang nomor:12 tahun 1964 dan sanksi-sanksi yang lain sesuai dengan bobot kesalahannya.
  6. Pekerja yang ternyata bersalah melakukan tindak kejahatan atau kriminalitas atau melanggar hukum pidana Negara dapat diputuskan hubungan kerjanya.
  7. Pekerja mangkir berturut-turut selama 6 hari atau seringkali





3. Rusaknya barang yang di upahkan .
4. Terpenuhinya manfaat yang di akadkan atau selesainya pekerjaan atau berakhirnya masa ,keusali jika terdapat udzur yang mencegah fasakh .
5. Penganut madzhab Hanafi berkata : Boleh menfasakh Ijarah karena ada Udzur ,sekalipun dari salah satu pihak .

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Dari segi-segi sebab-sebab pembatalan ji'alah dan Ijarah maupun berakhirnya /putusan hubungan kerja antara hukum Perburuhan/praktek yang terjadi di Kabupaten Tulungagung maupun dalam hukum Islam adalah sesuai dan senakna .
- Dari segi akibat-akibat yang timbul dengan adanya P H K maupun berakhir /batalnya Ji'alah dan Ijarah ,maka terdapat perbedaan
  - a. Dalam hukum perburuhan dan praktek yang terjadi bahwa pekerja yang di P H K akibat rasionalisasi dan pengurangan tenaga kerja ,berhak atas upah pesangon dan ganti rugi lainnya ataupun karena alasan lain tetap diupayakan untuk mendapatkan uang pesangon atau kebijaksanaan yang layak dan manusiawi dari perusahaan .
  - b. Dalam hukum Islam bahwa bila Ji'alah tersebut batal dan berakhir atas kerelaan kedua belah pihak ,maka pekerja tidak ada upah baginya .  
Namun bila pembatalan tersebut timbul dari orang yang mempekerjakan ,maka ia berhak mendapat upah sebanyak yang telah ia kerjakan .

### 5. Kondisi sosial dan faktor yang berpengaruh terhadap kesadaran hukum masyarakat .

Sebagai pembahasan yang akan penulis kemukakan sehubungan dengan sub.bab .Kondisi sosial dan faktor yang berpengaruh terhadap kesadaran hukum masyarakat ,maka terhadap kondisi sosial akan penulis uraikan tentang kondisi sosial ekonomi pada buruh/pekerja .

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan dapatlah dipaparkan beberapa gambaran kondisi sosial beberapa buruh/pekerja yang terpaksa bekerja .



dengan penghasilan antara Rp.1.000,- sampai Rp.1.500,- per-hari . Sedangkan kebutuhan hidup mereka diukur secara minimal antara - Rp.1.500,- sampai Rp.2.000,- per-hari , dan sebagian besar bahwa orang tua tersebut berharap dan berkeinginan untuk menyekolahkan anak-anaknya , minimal bisa mencapai S M P atau S M A , dan bila anaknya lulus S M P atau S M A menatakan harapannya agar anak-anaknya bisa menjadi pegawai negeri/swasta dengan penghasilan yang lebih baik dari orang tuanya. Dan mereka yakin bahwa jika harapannya itu terakbul maka secara langsung maupun tidak langsung akan dapat membantu adik-adiknya .

Berdasarkan penelitian terhadap para orang tua yang no - bagat pekerja , dapat penulis simpulkan bahwa mereka bekerja mempunyai tujuan yang datangnya berbarengan yaitu :

1. Untuk mencari dan mendapatkan kesempatan kerja , sehingga kesempatan kerja dapat diperoleh .
2. Untuk lebih cepat berperan meringankan beban hidup yang semakin berat dirasakan pada setiap harinya .

Diseamping itu kedua kelas tersebut diatas masih ada lagi sebagian kecil yang menyatakan bahwa mereka bekerja karena ada alasan status sosial masyarakat setempat , dimana seorang ayah/Ibu/anak yang tidak lagi bersekolah , akan dicemooh oleh teman/tetangganya.

Terhadap masalah-masalah yang terungkap diatas , maka sebagai jalan keluarnya adalah dengan jalan penyelesaian yang paling mendasar untuk menanggulangi dan memberikan perlindungan kepada para buruh dan keadaan ekonomi mereka. Mereka juga memerlukan bantuan dan peran serta dari pemerintah ( Gg. Departemen Tenaga Kerja ) agar dapatnya jumlah upah minimum regional maupun biaya atau upah lainnya dapat ditinjau kembali dan dinaikkan agar dapat mendakati K F M ( Kebutuhan Fisik Minimum ) bagi mereka.

Sengan demikian maka mereka akan dapat memenuhi kebutuhan lainnya , akan halnya buruh yang terlanjur bekerja diupayakan agar dapat bekerja , bahkan bila memungkinkan dapatnya diberikan keterampilan dan pendidikan lainnya yang dapat menunjang beban dan kualitas mereka agar dapat meningkatkan produktifitas kerja yang memadai .

Adapun faktor -faktor yang dapat mempengaruhi kesadaran

hukum masyarakat untuk lebih jelasnya adalah sebagaimana tersebut dibawah ini :

Seperti kita ketahui bahwa pada akhir-akhir ini banyak sekali terjadi pelanggaran-pelanggaran hukum ,hal tersebut dapat kita ketahui dan kita baca melalui mass media yang setiap harinya dapat kita jumpai macam dan bentuk pelanggaran hukum tadi .

Disamping terjadinya pelanggaran hukum terjadi banyak pula penyalahgunaan hak dan wewenang ,menggunakan haknya secara berlebih-lebihan , juga berarti menyalahgunakan hak.

Bila ditinjau dari kacamata hukum ,bahwa semakin banyaknya pemberitaan-pemberitaan tentang adanya pelanggaran-pelanggaran maka dapat diartikan bahwa kesadaran hukum masyarakat menurun. Dengan menurunnya kesadaran hukum masyarakat ,maka membawa merosotnya kewibawaan pemerintah .

Sebagai contoh pemberitaan tentang pelanggaran hukum , terutama yang berhubungan dengan hukum perburuhan ,yaitu adanya kasus Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) yang sekarang ini sedang hangat-hangatnya ,tentang tuntutan upah minimum, tuntutan tang pesangon oleh buruh yang dirumahkan , dan lain-lain.

Dari segi pelaksanaan hukum ( Law Enforcement ) terhadap pelanggaran hukum sekarang ini ,dapat dikatakan tidak ada ketegasan sikap dalam menghadapi pelanggaran hukum tersebut,tidak sedikit laporan dan pengaduan dari masyarakat tentang terjadinya pelanggaran hukum kepada yang berwajib, tidak ditanggapi dan tidak mendapatkan pelayanan yang memuaskan .

Masalah peraturan hukum, khususnya yang menyangkut tenaga kerja dewasa ini kurang tegas dan sudah tidak relevan lagi ,terutama bila dihubungkan dengan perkembangan masyarakat dewasa ini.

Sebagai contoh Undang-undang kerja nomor 12 tahun 1948 disamping banyak/ada beberapa pasal yang belum berlaku,juga sampai saat ini beberapa pasal dari undang-undang tersebut tanpa adanya alasan yang tegas serta belum adanya aturan pelaksanaannya . Seperti tentang batas minimal ketentuan umur ,sehingga dengan tidak diberlakukannya dan tidak adanya aturan pelaksanaan ,maka untuk sementara ,dari mengisi kevakuman hukum kita tetap berpedoman pada peraturan lama yang merupakan produk kolonial yang jika digahung-

kan dengan perkembangan masyarakat dewasa ini tidak relevan . Sejalan dengan itu maka pada saat ini sangat mendesak untuk diberlakukan nya semua pasal dalam undang-undang nomor 12 tahun 1948 - tersebut .

Masalah penegak hukum , bahwa sebagian dari penegak hu-  
kum tidak atau kurang memahami / menyadarai fungsi, tugas dan tang-  
gung jawabnya , sehingga mengakibatkan menurunnya wibawa penegak hu-  
kum dimata masyarakat .

Hal tersebut dapat dilihat adanya beberapa kasus yang ter-  
jadi akhir-akhir ini dimana mereka itu dalam menangani kasus per-  
kara sering penyelesaiannya cukup memakan waktu yang lama sekali.

Kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap hukum adalah  
merupakan faktor yang menghambat kesadaran hukum. Mereka tidak me-  
ngetahui tentang hukum , maka mereka juga belum sepenuhnya mengeta-  
hui tentang apa yang menjadi hak dan kewajibannya.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan terhadap pa-  
ra pekerja di tiga perusahaan tersebut, menyatakan bahwa mereka sa-  
ma sekali belum mengetahui tentang hukum pada umumnya , khususnya  
hukum perburuhan . Sedangkan sebagian kecil ada yang tidak memberi-  
kan jawaban , kemungkinan besar menurut penulis mereka itu adalah  
bingung . Dan pada umumnya mereka itu adalah kurang mendapatkan in-  
formasi tentang hukum, disamping karena pendidikannya rendah sekali  
seperti yang terungkap pada pembahasan sebelumnya, bahwa mereka ha-  
nya berpendidikan Sekolah Dasar kebawah , serta kondisi ekonomi me-  
reka sangat lemah .

Dari beberapa uraian yang penulis kemukakan itu maka  
dapatlah disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terha-  
dap kesadaran hukum masyarakat adalah :

- a. Masalah perundang-undangan /peraturan hukum yang kurang tegas  
serta kurang sinkron dengan kondisi masyarakat dewasa ini .
- b. Masalah perilaku penegak hukum yang kurang berkenan dimasyara-  
kat ,serta kurang cepatnya dalam menangani proses perkara .
- c. Masyarakat itu sendiri yang kurang atau sama sekali tidak me-  
ngetahui tentang hukum.

Sebagai jalan keluarnya dari beberapa faktor yang ber-  
pengaruh terhadap kesadaran hukum masyarakat , adalah dengan jalan



misal : mulai dari usia 6 - 7 tahun sampai usia 12 & 15 tahun atau 18 tahun .

Alternatif yang lain wajib belajar diartikan sebagai belajar didalam atau diluar sekolah. Jadi tidak usah selalu memakai tata cara formal ,meskipun persyaratan teknis pendidikan dan mutu buku yang berlaku harus tetap dipenuhi .Hal ini untuk lebih menjamin faktor sosial budaya dan ekonomi yang kurang menentukan bagi belajarnya anak dapat ditekan sekecil-kecilnya .

Walaupun demikian dalam ketentuan pasal 1602.KUH Perdata ayat 6 mewajibkan majikan terhadap buruh yang dewasa mengatur pekerjaan yang sedemikian rupa ,sehingga mereka itu menurut kebiasaan setempat diberi kesempatan untuk mengikuti pelajaran dilembaga pendidikan Agama,pelajaran lanjutan,pelajaran ulangan, atau pelajaran kejuruan.

Bila kita tinjau sejarahnya maka tujuan dari wajib belajar dinegara maju adalah untuk meningkatkan kualitas individual bagi mereka yang terkena berbagai sebab tidak dapat menikmati kesempatan belajar .

Dengan demikian pemerataan kesempatan pendidikan dasar dan pendidikan menengah lanjutan pertama adalah merupakan suatu keharusan ,karena hal tersebut mempunyai nilai strategis untuk meningkatkan pendidikan sebagai buruh ,guna bekal untuk pembangunan bangsa dan negara dimasa yang akan datang .

Garis-garis bedar Haluan Negara sebagai Zola umum pembangunan bangsa dan negara pada bagian 10 sub.c. disebutkan bahwa :

- C. Pembinaan hubungan perburuhan perlu diarahkan kepada terciptanya kerjasama yang serasi antara buruh dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 ,dimana masing-masing pihak saling menghormati ,saling membutuhkan ,saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses produksi ,serta dalam usaha meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan .
- D. Dalam rangka meningkatkan kelancaran,efisiensi,dan kelangsungan hidup perusahaan ,pengusaha perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh buruh.Disamping itu perusahaan wajib mem p



perhatikan peningkatan kesejahteraan buruh berdasarkan kemampuan serta kemajuan yang dicapai perusahaan. Perusahaan juga berkewajiban bersama sama dengan Serikat buruh mengusahakan agar buruh memiliki kesadaran dan turut bertanggung jawab atas kelancaran kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mengusahakan tetap tercapainya dan tetap terbinanya hubungan yang serasi antara pengusaha dan buruh yang akan mendorong lebih tercapainya kelancaran, efisiensi, dan kelangsungan hidup perusahaan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan buruh dalam perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan.

3. Kebijakan upah disamping memperhatikan peningkatan produktifitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, perlu diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli golongan pen erima upah yang rendah .

Menteri Tenaga Kerja RI dalam salah satu acara menggalakkan efisiensi dan produktifitas, bahwa dalam bidang peningkatan mutu tenaga kerja beliau menyampaikan hal-hal sebagai berikut :

\* Peningkatan mutu tenaga kerja dipengaruhi oleh pendidikan, latihan kerja, dan pengembangan kemampuan kerja. Pendidikan merupakan kegiatan yang diarahkan untuk memperkaya pengetahuan seseorang yang belum bekerja atau yang sudah bekerja dibidang ilmu atau lapangan pengetahuan tertentu .

Latihan kerja merupakan kegiatan yang diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan seseorang, pencari kerja atau karyawan untuk melakukan pekerjaan dibidang profesi tertentu . Pengembangan kemampuan kerja merupakan kegiatan berlanjut untuk mempersiapkan karyawan bertumbuh dan mempersiapkan /mengembangkan kariernya dalam organisasi atau unit usaha .

Akhir-akhir ini ada kecenderungan menurunnya sikap dan motivasi kerja angkatan muda kita. Sikap mental yang demikian antara lain terdormasi dalam keinginan kerja dikantor, dan kurangnya sikap kemandirian . Pembangunan yang dilakukan selama ini memang telah mampu memperbaiki kehidupan bangsa secara umum, namun bersamaan dengan itu pembangunan itu sendiri telah meningkatkan aspirasi dan harapan-harapan angkatan muda kita yang sering dilupakan adalah bahwa aspirasi dan harapan tersebut dapat diwujudkan hanya

melalui kerja keras dan keungguhan ,dengan demikian kepada -  
angkatan muda kita perlu ditekankan bahwa :

**Pertama :** Setiap orang perlu terus menerus meningkatkan kehidup  
annya ,namun untuk itu dia harus bekerja keras ,ki-  
ta wajib memerangi kemalasan dan keengganan bekerja ,  
Kemalasan merupakan benalu dan kejahatan sosial , se-  
baliknya bekerja keras harus dilihat bukan saja se-  
bagai keharusan untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang  
akan tetapi harus dilihat sebagai kesempatan bernar-  
ga untuk mengembangkan diri pribadi.

**Kedua :** Dalam susunan masyarakat selalu ada pembagian kerja .  
ada petani, karyawan industri, pegawai negeri, pendidik  
supervisi , dan lain-lain. Sama halnya setiap orang  
harus menghargai, maka setiap orang juga harus  
menghargai pekerjaannya sendiri, serta menghargai orang  
lain dalam pekerjaannya . Setiap orang harus menghargai  
martabat orang lain ,lepas dari pertimbangan halus ke -  
sarnya pekerjaan. jenis pekerjaan otak, atau pekerjaan  
tenaga. Martabat manusia ditentukan oleh kemampuannya be-  
kerja produktif, halal. dan tidak amoral .

**Ketiga :** Keberhasilan dalam pekerjaan sangat tergantung pada moti-  
vasi, keungguhan , disiplin dan ketrampilan kerja. Moti-  
vasi, disiplin dan ketrampilan tersebut merupakan hasil  
usaha dan pengembangan diri yang terus menerus , baik  
dilingkungan pendidikan maupun dilingkungan pekerjaan .  
Keberhasilan dalam pekerjaan tidak ditentukan oleh se-  
helai Ijazah yang dimiliki , akan tetapi oleh kemampuan  
kerjanya. sebab itu sejak dari bangku sekolah setiap  
orang perlu dididik untuk mempersiapkan masa depannya  
melalui akumulasi kemampuan dan tidak membohongi diri  
sendiri dengan mengajjar predikat kosong misalnya dengan  
Ijazah palsu .

**Ke empat:** Untuk mampu menjadi mandiri serta tidak terikat kepada  
orang lain atau orang tua , seseorang perlu percaya pe-  
da diri sendiri , berorientasi kepada pencapaian dan ha-  
sil prestasi , tambah banyak inisiatif dan inovasi , krg

atip, siap men ghadapi tantangan dan mengambil resiko menghargai waktu secara berpandangan jauh kedepan dan sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tetap disiplin dan belajar dengan sungguh-sungguh dan selalu siap untuk bekerja keras .

Sebagaimana kita ketahui bahwa tingkat pendidikan dan ketrampilan tenaga kerja kita dewasa ini umumnya rendah, terutama para petani ,nelayan dan mereka yang bekerja disektor informal sebagai buruh . Rendahnya tingkat pendidikan dan ketrampilan tersebut mencerminkan produktifitas kerja yang rendah dan oleh sebab itu tingkat penghasilannya pun rendah juga. Disamping itu mutu pendidikan di beberapa tahun terakhir ini dirusakkan menurun. Apalagi dengan perkembangan teknologi dan persyarikat kerja untuk itu .

Sebagai salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut pemerintah mencoba menggalakkan program latihan kerja, Departemen Tenaga Kerja sendiri sekarang ini menyelenggarakan latihan kerja untuk berbagai kejuruan ,disamping itu untuk mencapai penduduk - Desa diselenggarakan juga program latihan keliling dengan mendatangkan fasilitas latih dan Instruktur selama dua bulan ke Desa atau ke Kecamatan .

Latihan yang diberikan bukan saja penting untuk meningkatkan ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya, akan tetapi juga dimaksudkan untuk memudahkan pencari kerja ,terutama tenaga kerja muda yang belum berpengalaman memperoleh pekerjaan. Disamping itu latihan kerja perlu diarahkan bukan saja untuk memenuhi kebutuhan hidup disektor formal ,akan tetapi juga dipersiapkan untuk orang yang mampu bekerja sendiri . Untuk itu kurikulum latihan perlu dilengkapi dengan mata pelajaran kewira-usahaan , disiplin ,dan P.4 dengan demikian efisiensi dan produktifitas dapat meningkat disemua sektor formal dan informal. 28)

Kenystaan yang ada di Kabupaten Daerah tingkat II Tukungagung ,sebagaimana hasil penelitian yang penulis lakukan dan penulis peroleh pada beberapa perusahaan dimaksud, maka untuk lebih jelas dan terindi akan penulis uraikan dibawah ini ;

Perusahaan Kersanik PT METROPOLE MEGAH dalam hal pendidikan ketrampilan ,hal tersebut telah diatur dalam K K B perusahaan tersebut. dan tercantum dalam halaman 37 yang berbunyi ;

---

28) Tenaga Kerja RI, Dwi Fulanan Majalah Tripartide Nasional ,Edisi 8 tahun VI -1986,hal.6 - 7





produksi dari para karyawan .

Urgensi daripada keahlian dalam medan apa saja termasuk dalam hal produktifitas kerja bagi buruh, mutlak diperlukan .Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam surat Az-Zumar ayat .9 :

قل هل يستوون الذين يعلمون والذين لا يعلمون

Artinya : Katakanlah ,adakah sama antara orang -orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui.(29)

Oleh karena itu tidak sama antara orang yang memiliki keahlian dengan orang yang tidak memiliki keahlian ,maka sudah barang tentu hasil produksi yang disertai dengan skill adalah lebih tinggi kualitas maupun kuantitasnya .

Demikian Allah memberikan kelebihan kepada mereka yang memiliki keahlian .

Firman Allah dalam surat

يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين اوتوا العلم درجات

Artinya : Hisyaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. 30)

Jika keahlian dan ketrampilan dapat ditingkatkan dan usaha dapat dikelola dengan baik dan mutu barang dapat dijaga maka usaha produktifitas kerja dapat berhasil. Tetapi sebaliknya, bahwa kerja tanpa dilandasi dengan keahlian ,maka akan menimbulkan kerugian dan bencana kehancuran , hal ini sesuai dengan Sabda Rasulullah SAW yang berbunyi :

اذا وسد الامر الى غير اهله فانظر الساعه

Artinya : Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya . Hadits Riwayat Bukhari.(31)

Usaha pendidikan dan peningkatan produktifitas kerja adalah merupakan tanggung jawab bersama ,dalam arti bahwa pekerja ,

29) Departemen Agama RI, Op.cit, hal 747

30) Ibid , hal 911

31) Imam Bukhari, Shahih Bukhari, Juz.II, Op.cit, hal.23

