

HAE. V

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP KEADAAN PERJANJIAN PERBURUHAN DAN PERLINDUNGANNYA DI KABUPATEN TULUNGAGUNG

A. HUBUNGAN KERJA

Dalam hal ketenagakerjaan ini ciri khusus yang melekat padanya adalah bahwa dalam rangka penilaian dan perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh haruslah mencerminkan nilai-nilai luhur Pancasila, hubungan antara buruh dengan pengusaha harus dilandasi atas hubungan perburuhan Pancasila, sehingga tercipta hubungan yang serasi yang dijewali oleh saling adanya pengertian bagi kelestarian proses produksi.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan hubungan kerja antara buruh dan majikan akan penulis uraikan berikut ini.

1. Perjanjian kerja 1

Seperti kita ketahui dewasa ini bahwa bangsa Indonesia sedang giat-giatnya membangun dan melaksanakan pembangunan disegala bidang demi mensukseskan rencana dari taha p demi tahap. Pengusaha adalah merupakan faktor penting dalam menunjang hasil-hasil pembangunan dibidang ekonomi, demikian pula buruh dituntut untuk berperan aktif dalam usaha tersebut.

Untuk melaksanakan TAP.MPR nomor II/MPR/1983 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GHBN) terutama di bidang tenaga kerja ,maka demi menjamin kepastian hukum dibuatlah perjanjian kerja ,dan perjanjian kerja itu sendiri adalah mengatur syarat-syarat kerja,waktu kerja dan besarnya upah ,serta mengenai hak dan kewajiban antara buruh dan majikan, yang selanjutnya di jadikan landasan demi kesinambungan hidup perusahaan dan selama tidak bertentangan dengan perundang-undangan R.S. umumnya, khususnya hukum perburuhan .

Menurut penelitian yang penulis lakukan di Perusahaan rokok "REJO PENTUNG" berdasar wawancara dengan buruh/karyawan dan pejabat pada perusahaan tersebut ,bahwa terdapat perjanjian kerja berupa perjanjian kerja laku/standart

kontrak ,dimana isi dari perjanjian kerja sudah terkonsep sedemikian rupa .

Sedangkan di perusahaan tenun " SARTIMBUL " di Ngundut - Tulungagung dan perusahaan keramik PT " METROPOOLE MEGAH" bahwa perjanjian kerja di kedua perusahaan tersebut telah bertentuk baku dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku , unitu berupa K K B (Kesepakatan Kerja Bersama) yang telah mendapat pengesahan dari Departemen Tenaga Kerja R.I.

Kendati demikian dari 3.282 buruh/karyawan di Perusahaan rokok " RSI JO PENTUNG " , 286 buruh /karyawan dari perusahaan tenun " SARTIMBUL " dan 267 Karyawan/buruh di perusahaan keramik PT "METROPOOLE MEGAH " pada umumnya mereka kurang begitu memahami tentang syarat-syarat kerja. Hal ini disebabkan karena kondisi sosial ekonominya lemah. dan mereka mayoritas dari keluarga yang kurang berpendidikan dan kurang mampu.

Walaupun demikian, bentuk perjanjian yang dipakai di perusahaan itu merupakan perjanjian yang sah dan dibenarkan oleh hukum . Karena disamping PT " SARTIMBUL " dan PT" METROPOOLE MEGAH " telah memiliki K K B (Kesepakatan Kerja Bersama) maka perusahaan rokok "RSI JO PENTUNG" walaupun belum memiliki K K B namun dalam hal pelaksanaan perjanjian perburuhan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku ,bahkan selalu dibawah pembinaan Kantor-Departemen Tenaga kerja Kabupaten Tulungagung (C.q. Kasi Huban - syaker).

Lebih dari itu bahwa perjanjian kerja tersebut juga telah mendapatkan persetujuan /pengesahan dari Pengusaha/buruh/Depnaker , dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia cabang Tulungagung. Yang tertuang dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama .

Terhadap syarat-syarat kerja yang dilaksanakan pada umumnya para buruh tinggal menyetujui apa aturan dan ketentuan perusahaan . Walaupun didalam hatinya para buruh tersebut tidak menyetujui sepenuhnya terhadap syarat-syarat yang ada ,sebab disamping mereka merasa takut dan enggan mengutarakan isi hatinya juga ada faktor lain yang lebih berperan yaitu : adanya senjataan Pokoknya sudah dapat pekerjaan,walaupun berat akan diterima dan dilaksanakan , asal tidak keterleluan .

Lebih-lebih jika hal itu menyangkut buruh/tenaga kerja wanita , sebab di perusahaan tenun "SARUNGUL " dari 267 buruh , maka 205 adalah buruh laki-laki dan 62 buruh perempuan. Di perusahaan keramik PT METROPOLES MEGAH dari 286 buruh maka 253 laki laki dan 33 perempuan , sedangkan di perusahaan rokok "RATJO PENTUNG" dari 3.282 buruh, maka yang 2888 adalah buruh wanita , sisanya adalah tenaga kerja/buruh laki-laki , yang sudah barang tentu ini akan tunduk dan patuh terhadap apa yang menjadi kebijakan perusahaan .

Hal ini dapat dimaklumi , karena pada umumnya (90 % dari wawancara) menyatakan dengan bekerja di perusahaan itulah merupakan tumpuan harapannya untuk mencukupi nafkah hidup bagi buruh dan keluarganya . Hal ini dapat penulis buktikan dari cara kerja mereka yang antusias dan penuh semangat , sebab di perusahaan rokok " RATJO PENTUNG " tenaga kerja /buruh wanita satu hari rata-rata dapat menghasilkan : 4.000 batang rokok (tenaga linting) dengan perincian upah Rp.525,- tiap seribu batangnya . Sedangkan tenaga pembungkus (pengipak) setiap hari dapat menghasilkan 4 (empat) bal , dengan rincian : setiap bal terdiri dari 200 pak. dan tiap pak terdiri dari 10 batang rokok , dengan upah Rp.625,- tiap bal rokok.

Demikian pula hasil/upah buruh di perusahaan keramik PT METROPOLES MEGAH dan perusahaan tenun PT " SARUNGUL " .

Sebenarnya menurut peraturan yang berlaku ,andaikata buruh tidak sependapat dengan isi syarat-syarat kerja, dan tidak menyertuji terhadap perlakuan yang tidak adil sejauh hal itu menyangkut kepentingan wajib ,maka bagi mereka berhak mengajukan u - sul yang ada hubungannya dengan pekerjaan kepada Pengusaha melalui organisasi buruh yang ada di perusahaan setempat .

Dan jika tidak ada penyelesaian antara mereka dengan buruh mengenai hal itu ,maka persoalannya dapat diteruskan kepada Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia setempat .

Dalam hal perjanjian kerja ,sebagaimana buniyi pasal 1601.a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata :

" Perjanjian kerja ialah : Suntu perjanjian dimana fihak yang satu sebagai buruh mengikatkan dirinya sebagai pekerja kepada fihak lainnya sebagai majikan dengan menda-

patkan upah selama waktu tertentu.

Dan perjanjian kerja itu dianggap sah apabila memenuhi syarat seperti tercantum dalam pasal 1320 KUM Perdata :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya .
 - b. Kecakapan untuk membant suatu perikatan.
 - c. Suatu hal tertentu .
 - d. Suatu sebab yang halal.

Dalam hukum Islam perjanjian kerja ini dapat dihubungkan dengan bab Ji'alah dan Ijaroh.

Dan syarat sahnya ijarah itu adalah :

١. Kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian kerja sebagaimana terkandung dalam firman Allah SWT surat An-Nisa; 29 :
يَا يَهُودُ إِذْ يُرْسَلُونَ إِلَيْكُمْ مِّنْ أَنفُسِ أَهْلِ الْأَرْضِ
تَجْعَلُونَ تَرَاضِيَنَّكُمْ وَلَا تُقْتَلُوا أَنفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا (النِّسَاءَ ٢٧)

Artinya : Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batal. kecuali dengan perniagaan dan berlangsung antara suka-suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu sesungguhnya Allah Maha penyayang kepadamu.

2. Ditentukan jumlah upahnya sebelum bekerja .
 3. Tersedianya waktu untuk istirahat bagi buruh yang bekerja .
 4. Bahwa pemberian upahnya ditentukan dengan kontan .
 5. Manfaatnya adalah hal yang mubah , bukan yang diharamkan.

Oleh karena itu dalam hal perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Tulungagung pada prinsipnya telah sesuai dengan peraturan perundangan dan ketentuan yang ada . Dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum Islam baik dalam hal Ji'alah maupun Ijaroh .

2. Upah kerja :

Kedudukan dan fungsi upah adalah sebagai hak bagi pekerja dan kewajiban bagi pengusaha yang merupakan sarana untuk memelihara, melestarikan dan meningkatkan kebutuhan hidup manusia

sia . Dan ditetapkan atas dasar nilai-nilai tugas seorang pekerja dengan memperhatikan keseimbangan prestasi ,kebutuhan 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 perstujuan 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 disesuaikan dan diupayakan agar upah pokok lebih besar dari pada tunjangan lainnya. Hal itu, idealnya diperlukan pemotongan 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 saku, tunjangannya hari tua, atau bonus tahunan, cuti tahunan, sakit dirumah yg kit, dan setagainya . Hal itu perlu diperhitungkan dan dipertimbangkan pula .

Pada dasarnya sistem pengupahan dapat ditetapkan menu -
rut waktu atau berdasarkan upah potongan , atau borongan , atau kom-
binasi-kombinasinya , dengan demikian jelaslah bahwa sistem pe-
ngupahan tidak boleh dikaitkan dengan status dan kedudukan pekerja .

Pada dasarnya upah dapat ditetapkan dan ditentukan dengan melalui :

1) Departemen Tenaga Kerja RI, Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Industrial Pancasila, 1983, hal. 50 - 51

2) Ibid ,

1. Perjanjian kerja.
 2. Peraturan Perusahaan .
 3. Kesepakatan kerja bersama.
 4. Apabila ada perselisihan ditetapkan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P.4. D) atau P.4. Pusat

Kenaikan upah dimusyawarahkan antara pekerja dan penguasa menurut kriteria sebagai berikut:

- Prestasi kerja pekerja.
 - Kebutuhan hidup pekerja yang penyesuaianya didasarkan dengan Indek Harga Konsumen (I H K) .
 - Perkembangan Perusahaan .
 - Keadaan perekonomian pada umumnya . 3)

Untuk mencarai ratio upah terendah dan upah tertinggi yang lebih seimbang dan memadai , secara berturut jarak terendah dan tertinggi perlu didekati antara lain :

- Diberlakukan skala upah secara landai (Sliding Scale)
 - Diadakan pertimbangan antara upah pokok dan tunjangan .
 - Peninjauan upah minimum secara konsisten . 4)

Dalam hal peninjauan dan penentuan upah minimum, diharapkan dapat berfungsi sebagai :

- Sebagai jaringan pengaman .
 - Untuk mengangkat taraf hidup dan martabat golongan penerima upah terendah .
 - Untuk pemerataan pendapatan dalam upaya menjudikan keadilan sosial .

Dalam penentuan upah minimum, perlu diperhatikan :

- Kemampuan perusahaan .
 - Keadaan perekonomian daerah atau nasional.
 - Tingkat pengupahan di sektor atau nasional.
 - Tingka pengupahan di sektor atau sub.sektor sejenis disesuaikan dengan lajuk yang berdekatan .
 - Standart kebutuhan hidup pekerja dan keluarga . 5)

3) Ibid., hal 53

4) Ibid , hal 53

5) Ibid., hal. 54

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 di daerah Jawa timur adalah sebagai berikut :

2. Sub.sektor bangunan dari Rp.600,- perhari ditingkatkan menjadi Rp.840,- perhari.
5. Sub.sektor rokok kratik dari Rp.425,- perhari ditingkatkan menjadi Rp.595,- perhari.
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,- perhari.

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 :

Kemparat : 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

dibayar upah sebesar 3 kali upah sejam .

3. Untuk jam kerja kedua setelah 7 jam atau 5 jam apabila hari raya jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari selama 6 hari kerja seminggu ,dan seterusnya harus dibayar upah sebesar 4 kali seperti upah sejam .

Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan di beberapa perusahaan di Kabupaten Tulungagung yakni pada perusahaan rokok "RIEJO YEMUNG" perusahaan tenun PT "SARTIMBUL" dan perusahaan keramik PT "METROPOLE MEGAH" menunjukkan bahwa upah buruh/pekerja itu diterima secara :

1. Upah bulanan .
 2. Upah harian .
 3. Upah tarongan .

Dan turuhunya pun pada tiga perusahaan tersebut sebagian besar adalah berstatus sebagai buruh borongan . Sedangkan yang berstatus sebagai pekerja tetap hanya sebagian saja (terutama di Perusahaan rokok REJO PENTUNG " dan PT " SAKTI MUL ") .

Dari sejumlah besar buruh borongan itu mayoritas adalah terdiri dari buruh/tanaga kerja wanita . Menurut data yang penulis peroleh dari para Pengusaha di tiga perusahaan tersebut pada prinsipnya mereka itu mempunyai alasan yang sama mengenai buruh borongan yang terdiri dari buruh wanita .

Alasan tersebut karena kaum wanita mempunyai beberapa sifat yang berhubungan dengan pekerjaan mereka yaitu :

1. Buruh wanita lebih telaten .
 2. Buruh wanita lebih teliti dan rajin.
 3. Tidak mungkin untuk merokok.
 4. Tidak terlalu banyak menuntut hak.

"Menurut penelitian yang penulis lakukan di perusahaan rokok RENTJO PANTUNG mayoritas penentuan upah adalah atas dasar perjanjian kerja borongan ,selebihnya itu adalah upah kerja bulanan bagi karyawan tetap ,dan untuk harian bagi tenaga harian dengan menerima upah harian.

Penentuan upah borongan adalah sebagai berikut :

- Upah berongan giling rokok adalah Rp. 525,- per seribu batang rokok kretek , sedangkan menurut jatah pekerjaan yang ada bahwa se-

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 dintas.
- Selebihnya itu adalah pekerja tetap dan pekerja harian lepas dengan ketentuan upah sebagaimana yang termaktum dalam perjanjian kerja dan atas dasar kajiaksaan perusahaan yang bersengkutan .

Pada perusahaan textil PT "SANTIBUL" mayoritas pekerja-janya 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 Koppelraim harga borongannya adalah Rp.750,- tiap biji dengan ketentuan bahwa setiap hari seorang pekerja dapat menghasilkan rata-rata 300 biji Koppelraim .
3. Untuk Dragreim harga borongannya adalah Rp.300,- per biji dengan ketentuan bahwa setiap hari seorang pekerja dapat menghasilkan sebanyak 15 biji Dragreim .

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

Pada PT "TROPOOLE 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 A L (Kesepakatan Kerja Bersama) , maupun atas-

dasar kebijaksanaan perusahaan sesuai dengan kondisi laju perkembangan perusahaan yang bersangkutan.

Namun demikian penerimaan upah kerja masing-masing buruh adalah jauh diatas batas minimal bagi upah buruh pada sub-sektor sarana bangunan di jawa timur, setagaimana tercantum pada surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI tentang penentuan upah pokok minimum .

Tentang penerimaan upah bagi pekerja borongan di perusahaan rokok RSI'JO PENITUNG dan perusahaan tenun PT SARTIMIJUL adalah diterima sekali dalam seminggu berdasar banyak sedikitnya hasil borongan. Sedangkan selebihnya bagi kasyawan tetap dan bagi pekerja di perusahaan keramik PT METROPOLE MEGAH penerimaan upah adalah sekali dalam setiap bulan berdasar atas ketentuan dalam tugas maupun jabatan masing-masing pekerja.

Disamping upah kerja yang bersifat pokok seperti tersebut diatas, ada juga upah kerja yang bersifat tambahan yaitu :

- Upah kerja dari kerja lembur yang bersifatnya upah telah disesuaikan dengan ketentuan upah kerja lembur seperti yang tercantum dalam surat keputusan Menteri Tenaga Kerja RI nomor: 72 / Kep./MEN/1984 tanggal 31 maret 1984 . Akan tetapi penulis tidak memerinci mengingat kerja lembur tersebut sifatnya adalah insidentil dan temporer .
 - Upah yang bersifat penghargaan atau yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap pekerja , yaitu bonus / T H R / tunjangan-lain yang jumlah besar penerimanya adalah tergantung pada kemampuan perusahaan yang bersangkutan . Akan tetapi penulis dapat menentukan berdasar atas penelitian bahwa T H R diterima kerja berdasarkan waktu sekali dalam setahun , yang jumlahnya adalah minimal sama dengan penerimaan upah satu bulan dari bahan yang bersangkutan .

Masalah upah seperti yang disebutkan diatas,tidak bertentangan dengan Ijroh ,berdasar pada hadits Nabi :

اعطوا الا بغير اجر و قبيل ان يحلف عرفة

(Berikanlah kepada pekerjaan uangnya sebaiknya keringatnya mengering) .6)

6) Ibnu 'Inajah, Sunnat Ibnu 'Inajah, Juz. II, hal 817

Jadi dalam Ijarah disebutkan bahwa pembayaran upah dilakukan dengan kontan menurut jumlah upah yang telah ditentukan berdasarkan Hadits diatas.

Kemudian dalam Ijroh disebutkan kewajiban-kewajiban antara lain : Sebagaimana terkandung dalam Firman Allah Surat Ath-Thalaq ayat 6 :

فان ارضیعن لکم فاتسو هین اجور هن و اتمر وا بینکم بمعروف

Artinya: maka jika mereka menyusukan anak-anakmu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya , dan musyawarohkanlah diantara kamu (segnla sesuatu) dengan baik.

Sebagaimana pula tersebut dalam Hadis Nabi yang disiwayatkan oleh Imam Bukhari :

کلکم را و کلکم مسئول عن رامهته

(Tiap-tiap orang jadi pengurus dan tiap-tiap pengurus bertanggung jawab atas apa yang diurusnya). 7)

Berdasarkan dalil Syara' diatas dapatlah kita pahami bahwa baik pekerja maupun pengusaha saman-sman bertanggung jawab seonara timbal balik atas apa yang menjadi tugas dan tanggung-jawabnya

Menurut Ash-Shon'ani dalam kitabnya Subulus Salam Juz. III halaman 149 disebutkan bahwa buruh patut mengambil upah pekerjaanya dan jangan menolaknya , sebab sebagaimana hadits nabi tersebut diatas adalah telah demikian jelasnya . Oleh karena itu berdasarkan orang yang menegeleh upah buruh , berdasarkan Hadits Nabi :

عن النبی ص م قال قاتل اللہ تعالیٰ : شلائے انا سعیم
پسوم القيا مدة رجل اعطی بیں ثم غرور جل باع حرفا کل نفعه
و رجل استاء جرا جھروا فا ستو فی منه و لم یعطیه اجره

Artinya : Tiga orang yang akan Aku gunakan kelak dihari kiamat :

1. Orang yang menerima tugas atas namaku lalu berkhemah.
 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu memukul hidungnya.

7) Imam Bukhari, Shahih Bukhari, Juz.II, hal.6

3. Orang yang menyuruh buruh upah dia suruh ia menyole saikan pekerjaanya 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 menyusun faktor ini dengan upah yang setimpal (ujrotul mitsli) . Dan kita dapatil al -Qur'an menyuruh memberi upah kepada wanita yang menyusui dengan menghubungkan upah ini dengan hal yang wa' ruf . 9)

Ma'ruf sebagai mana pendapat pengarang buku tersebut ada lah mencakup kebutuhan pokok hidup siburuhan dan sosial ,dan inilah yang dimaksud dengan kata : wakanlah dengan ma'ruf .

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

Berdasarkan hal tersebut diatas dan kaidah-kaidah lain para fuqaha menyarankan 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 fuqaha 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 Hakimlah yang menentukan .

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

2. Menurut Imam Maliki : Bawha ia hanya berhak menerima upah yang sebanding dengan pekerjaannya (Ujratul mitsli).
 3. Menurut Imam Ahmad : Bawha ia berhak menerima upah satu dirar atau 12 dirham dengan tidak mekbedakan jauh dekatnya ,n eupun budak yang dicari itu berada di dalam negeri atau diluar negeri . Aken tetapi menurut Imam Ahmad di lain pendapat bahwa bil la budak yang dicari itu berada di dalam negeri maka upahnya sebanyak 10 dirham,dan bila berada di luar negeri maka upah nya sebanyak 40 dirham .
 4. Menurut Imam Syafi'i : Bawha ia tidak berhak apa-apa kecuali dengan syarat : dan perkiraan yang diantaranya :
Pertama : تُفَاضِرُ () yaitu si budak itu me-
mang benar-bener berpisah .
Kedua : Dalam menentukan upah yang ringan adalah dengan upah bayaran yang sepadan (جُنْزُ الْمُتَبَلِّلِ).
Ketiga : Menguntukun dengan ijtihad bagi orang yang punya bu-
dak yang hilang .
Kelapat : Persungguh-sungguh bagi orang yang mencari dan mengem
balikan ,maka kondisi yang dimiliki itu ditentukan oleh pertimbangan bagi yang memiliki dan yang bekerja mencari .ll)

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

Kewajiban turuh sebagaimana diatur dalam pasal 1603.d.

Kiteb Undang-undang Hukum Pardata disebutkan bahwa :

- a. Wajib bekerja dengan sabrik-laihnya .
 - b. Wajib mengerjakan sendiri tugas yang diberikan kepadaunya .
 - c. Wajib mematuhi segala aturan kerja .

Hal tersebut diatas sesuai pula dengan hadits Nabi :

أَخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ جَعَلْنَاهُمُ الَّذِينَ تَحْتَ أَدْبَرَ هُنَّ كَانُوا حِلْقَانِيَّةً
أَدْبَرَ هُنَّ فَلَمْ يَطْمَمِهُمْ مَا يَأْكُلُونَ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا يَعْمَلُونَ وَلَا يَكْلُفُهُمْ مَا
يَنْفَذُونَ فَلَمَّا كَلَّ الْمَوْسِمُ مَا يَأْكُلُونَ هُنَّ عَيْنَوْنَ

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

Artinya : Saudara-saudaramu adalah pelayan-pelayannmu yang telah dijadikan oleh Allah sebagai bawahanmu sehingga orang-orang yang mempunyai saudaranya sebagai bawahnya ia harus diberi makan dari apa yang ia sendiri makan, dan diberi pakaian dari apa yang ia sendiri pakai. Dan jangan membebankan mereka beban buruh yang mungkin meletihkan, dan jika kamu harus meletakkan seimbang beban kopadanya, kemudian membantu dirimu sendiri dalam pekerjaannya .12)

Juga sabda Nabi yang lain :

الحادي عشر مارس ٢٠١٣، ومسؤول عن رعيته

Artinya : Seorang pekerja menjadi pengurus harta majikannya dan ia bertanggung jawab atas apa yang diurusnya .13)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata tidak bertentangan dengan Ijarah dalam hal:

1. Keduanya mempunyai sifat hubungan vertikal .
 2. Adanya hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban kedua belah pihak .

Hanya saja perlu dikemukakan bahwa hak dan kewajiban kedua belah pihak disebutkan secara terperinci dalam Kitab Undang undang Hukum Pardata (Hukum Perburuhan) ,tetapi dalam Ijarah terbagai macam hak dan kewajiban masing-masing pihak disebutkan dan dapat difahami dari sebuah Hadits tersebut secara global .

B. Perlindungan Norma Kerja .

Didalam menghasilkan barang dan jasa peranan buruh sangat pula menentukan demi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Buruh juga merupakan unsur penting dalam tegak berdirinya suatu perusahaan .Maka sewajarnya apabila buruh itu perlu mendapatkan perlindungan norma kerja dan norma hukum dan sekaligus mendapatkan pembinaan baik dari pengusaha itu sendiri maupun da

12) Imam Bukhari , Shahih Bukhari , Juz.I . hal.14

13) Ibid., vol. Jux, II, hal. 6.

ri pemerintah dalam hal ini adalah Departemen Tenaga Kerja .

Pada kenyataan sekarang ini di Kabupaten Tulungagung mg
nurut data yang penulis dapatkan dari hasil penelitian bahwa bu-
ruh pada perusahaan rokok RETJO PENTUNG maupun buruh pada peru-
sahaan tenun SARTIMEUL mayoritas adalah buruh kerja borongan dan
mayoritas pula adalah buruh/tenaga kerja wanita .

Sejalan dengan hal tersebut maka pemerintah maupun pengusaha dituntut agar sedini mungkin mencari jalan keluar untuk menangani masalah ini dengan sungguh-sungguh dan terpadu dalam upaya melindungi hak buruh.

Berhubung pada dewas a ini kami rasakan masih ditemui adanya penyimpangan dari peraturan yang berlaku ,terutama perlindungan terhadap hak-hak si buruh ,maka penulis memandang perlu untuk mengadakan penelitian ditiga perusahaan tersebut ,yang kesemuanya berlokasi di Kabupaten Tulungngung .

1. Kesehatan dan keselamatan kerja .

Berbincang masalah kesehatan kerja ,maka yang dimaksud adalah aturan dan usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuan yang merugikan atau dapat menjadikan kesehatan atau kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam satu hubungan kerja .

Dalam satu hubungan kerja ,kesehatan kerja adalah suatu faktor yang penting dari kesinambungan proses produksi di suatu perusahaan , karena hanya dengan kondisi kerja yang sehat lah yang nantinya dapat diharapkan adanya hasil produksi yang memenuhi target dari perusahaan , maka keaktipan buruh untuk melakukan pekerjaan adalah sangat diharapkan .

Sebagai upaya untuk itu maka diperlukan adanya hubungan kerja yang harmonis dan saling pengertian antara buruh dan majikan . Dari sifat majikan untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis dan saling pengertian. Salah satunya , dan merupakan suatu yang penting adalah menyangkut kesehatan kerja sedang yang termasuk kesehatan kerja meliputi pula masalah jem kerja ,waktu istirahat,hari libur ,dan lain sebagainya .

Mengingat pentingnya masalah kesehatan kerja maka pemerintah telah membuat peraturan-peraturan yang sifatnya memberikan perlindungan terhadap buruh dan majikan. Adapun untuk itu yang selama ini dilaksanakan oleh pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) bagi buruh adalah dipatuhi dan dilaksanakannya jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku , yang rata-rata bagi buruh borongan jam kerjanya adalah dari jam 07.00 sampai jam : 14.00 ,namun lebih dari itu juga ada yang sampai pada jam 16.00 yaitu bagi karyawan tetap pada perusahaan PT METROPOLE MEGAH , namun juga masih diselingi dengan jam-jam istirahat pada jam 12.00 yaitu saat para pekerja menunaikan Shalat Dhuhur bagi yang beragama Islam .

Membahas masalah kesehatan kerja ,maka yang tercakup didalamnya dan perlu diperhatikan adalah :

1. Masalah jam kerja .
 2. Masalah waktu istirahat .
 3. Masalah hari libur .

Sehubungan dengan masalah yang penulis sebutkan diatas maka yang menjadi permasalahan adalah : Apakah pada perusahaan yg kok RWTJO PENTUNG perusahaan tenun SANTIMUL dan di perusahaan keramik PT MIROPOOLE MEGAH yang berlokasi di Kabupaten Tulung - agung sudah menenuhi ketentuan yang berlaku atau belum .

Untuk menjawab pertanyaan ini maka akan penulis uraikan hasil penelitian pada tiga perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dari hasil wawancara dan pembuktian data serta kenyataan yang ada di tiga perusahaan tersebut diatas terbukti bahwa para pengusaha sudah memenuhi peraturan yang dimaksud ,namun walaupun demikian masih perlu adanya peningkatan dan perbaikan .

Alasannya , karena pengusaha diperusahaan rokok RSTJO - PEFTUNG betul-betul telah memonushi seperti apa yang digaris kan dalam peraturan yang berlaku .sebab, diperusahaan tersebut disamping telah tersedia Balai pengobatan/Klinik kesehatan,dengan sarana dan perlatan yang memadai juga tersedianya sejumlah tenaga medis yang cukup dan cakap.

Sedangkan diperusahaan lainya walau di perusahaan tersebut

but telah ada sarana pengobatan wanita masih relatif sederhana . Karenanya para pekerja lainnya juga masih ada yang berobat ke PUSKESMAS terdekat maupun di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tulungagung.

Pada pokoknya pengusaha seharusnya lebih memperhatikan kesehatan buruh-buruhnya . Sebab dengan terjaminnya kesehatan kerja maka buruh akan dapat diharapkan menambah produktifitas kerja.

Andaikan kesehatan kerja disbaikan maka yang akan terjadi adalah sebaliknya. Yaitu si buruh tidak dapat diharapkan untuk dapat memperoleh hasil produksi yang sempurna. Tanpa adanya bantuan dan perhatian dari Pengusaha maka buruh tersebut tidak akan dapat menjaga kesehatan sendiri. Hal itu disebabkan karena buruh adalah dipandang sebagai fiyah yang lemah bila ditinjau dari segi sosial ekonominya. sehingga karenanya pula perlu diperhatikan kepentingannya., terutama dalam masalah kesehatannya. Sehingga antara majikan dan buruh benar-benar mempunyai hubungan kerja yang harmonis demi terlaksananya kepentingan bersama .Akan tetapi dengan tidak mengenyampingkan sifat manusia pada umumnya .Pengusaha tidak terlepas dari sifat individual dan tidak akan begitu saja melepaskan prinsip yang telah tertuang dan selalu melekat yaitu berusaha untuk memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin dengan pengeluaran yang seminimal mungkin .

Sebeliknya masalah jam kerja sesuai dengan hasil penelitian di tiga perusahaan tersebut didapatkan suatu data bahwa selain digunakan tenaga manusia untuk memperoleh hasil produksi juga digunakan tenaga mesin. Dan dari hasil penelitian jam kerja pada perusahaan rokok RETJO PENTUNG adalah jam 07.00 hingga jam 14.00 , sedangkan pada jam 12.00 mereka istirahat setengah jam dengan mulai kerja lagi pada jam 12.30 .

Pada perusahaan keramik PT METROPOOL MEGAH jam kerja adalah dari jam 07.00 hingga jam 16.00 dengan waktu istirahat 30 menit (pada jam 12.00)

Hal itu ia (pengusaha) sesuaikan dengan undang-undang nomor 12 tahun 1948 pada bab.IV pasal 10 sampai pasal 15 tentang waktu kerja dan waktu istirahat , dimana mengenai jam kerja dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Setiap hari adalah 7 jam.

- Satu minggu adalah 40 jam.
- dan satu bulan adalah 23 hari.

Bamun letih dari itu ,mengingat perusahaan juga memerlukan adanya kesanenan dan keselamatan barang-barang produksi maka selain yang tersebut diatas ada juga tenaga kerja yang bekerja - pada jam-jam yang jatuh pada malam hari ,yang hal itu dinimai :

- " SHIFT "Jam kerja giliran) dengan ketentuan :
- Shift pertama dari jam 07.30 sampai jam 15.30 .
- Shift kedua dari jam 15.30 sampai jam 23.30.
- Shift ketiga dari jam 23.30 sampai jam 07.30.
- Begitu seterusnya .

Lain halnya dengan jam kerja yang ada di perusahaan tenun SARTIBUL ,dimana untuk pegawai/karyawan tetap dan tenaga harian lainya jam kerjanya adalah : sam seperti jam kerja lainya yaitu dari jam 07.00 hingga jam 14.00 ,namun bagi tenaga kerja borongan lainya yang merupakan tenaga kerja mayoritas diperusahaan tenun tersebut jam kerja bukan menjadi permasalahan yang prinsip. Sebab, mereka bekerja dengan mengambil barang mentah (tenun) yang mereka bawa pulang ke rumah masing-masing , dan barang tersebut kembali ke perusahaan sudah berwujud dengan barang jadi . Karena itu masalah kerja (jam kerja) bukanlah masalah yang pokok ,namun hasil boronganlah yang mereka utamakan . Sebab semakin banyak hasil borongan yang mereka dapat ,semakin banyak pula upah yang akan ia terima .

Ketentuan jam kerja pada tiga perusahaan tersebut berlaku pada hari-hari biasa/normal . artinya jika antara permintaan konsumen dengan hasil produksi seimbang . maka ketentuan jam kerja itu akan tetap berlaku baginya .

Akan tetapi jika permintaan konsumen itu semakin meningkat (terutama rokok kretek) maka sebagaimana upays untuk memenuhinya ,maka wajibkan kepada buruh untuk melaksanakan pekerjaan secara terus menerus demi terpenuhinya permintaan konsumen tadi . Dan untuk melaksanakan tugas itu ,buruh berusaha untuk mendapatkan upah sebanyak mungkin dengan jalan menguras tenaganya ,tanpa memperhatikan batas-batas kemampuan fisik nya .

Sebagaimana telah dinyatakan dalam pasal 12 Undang-undang nomor 12 tahun 1948 untuk penyimpangan terhadap pasal itu diperlu-

ken izin dari Jawatan pengawasen 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 dileakukan oleh Majikan dalam hal menugaskan buruh untuk kerja lembur dengan melampaui batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang , dimana buruh diharuskan berproduksi seaksimal mungkin dengan tanpa memperhatikan batas waktu yang ada .

Namun apabila permintaan konsumen man urun secara drastis yang bererti pasaran lagi sepi /tidak leku , maka buruh hanya diberi kesempatan bekerja hanya beberapa jam saja . Sebagai akibatnya maka upah yang diterima oleh buruh akan menurun secara drastis pula .

Jika majikan memerintahkan kepada buruh untuk kerja lagi buruh maka buruh cenderung untuk men forsir tangganya 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 kaedah itu terus menerus berlangsung tanpa ada pengawasenan dari fizik pemerintah , maka akan meningkatkan pengaruh yang tidak sehat terhadap kesehatan buruh pada usurnya , dimana mereka berasal dari masyarakat yang kondisi sosial ekonominya lemah yang seharusnya mendapat bantuan 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 MUNICOPOLY INDONESIA Hal tersebut telah tercantum dalam XX 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 perlindungan dan mengurangkan lingkungan yang sehat serta mengutamakan kesehatan kerja .

2. Pengusaha wajib memberikan petunjuk dan bimbingan kepada para pekerja tentang cara-cara kerja dan tempat-tempat yang bahaya yang memungkinkan dapat menimbulkan musibah kecelakaan kerja.

3. Pekerja wajib :

- a. Mewanti dan memenuhi semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dijanjikan/ditetapkan oleh undang-undang keselamatan kerja.
- b. Memakai dan merawat alat pelindung diri yang diwajibkan.
- c. Melaporkan kepada atasan ya atau wakil pengusaha dan mengetahui bahaya-bahaya yang mengancam yang dapat mengganggu keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada perusahaan tenun SANTIMUL masalah keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak diatur secara khusus /tersendiri dalam perjanjian perburuhan , akan tetapi juga masih mendapatkan perhatian yang khusus . Hal itu dapat penulis buktikan dari hasil pengamatan langsung , sebab para pekerja dalam menjaga diri dan keselamatan nya dengan menggunakan dan memakai :

- Masker .
- Tutup kepala .
- Pakan tambahan gizi dan menu tertentu bagi pekerja dibagian perkom pernekel .

Kesudian diperusahaan rokok RETJO PENTUNG seperti halnya diperusahaan tenun SANTIMUL , sebab diperusahaan Rokok RETJO PENTUNG " disamping belum memiliki K.K.E (Kesepakatan Kerja Bersama) juga belum ada perjanjian perburuhan sebagaimana yang dikehendiki oleh undang-undang . Halau demikian pada perusahaan ini masalah kesehatan para pekerja benar-benar mendapat perhatian yang khusus sebab terbukti bahwa pada perusahaan rokok ini telah berdiri sebuah Balai Pengobatan yang cukup representatif dan terdapatnya tenaga medis yang cukup dan okep.

Disamping itu masalah keselamatan kerja juga mendapat perhatian yang khusus ,hal itu dapat penulis buktikan bahwa disamping tempat kerja yang sangat luas ,senen dan sehat , juga tersedianya alat-alat yang berupa : Masker , Tutup kepala , maupun alat pelindung diri dan sarana lain yang memadai , khususnya bagi buruh giling rokok yang bersifat borongan , juga serambi lain yang memadai

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

Dalam Islam lain daripada misalah upah dan penyelenggaraan keadilan dalam mengatur dan menetapkannya, adalah menanggung janjian para pekerja dan menyelenggarakan pelayanan-pelayanan kesabahan, pengajaran dan sosial bagi mereka, dan juga keluarga tungguan mereka.

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

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

Sebagaimana sabda Nabi :

کلیکم را ع و کلیکم مسؤول ہیں رعایتی

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

Juga Sabda Nabi yang lain :

اخوانکم خولک جعلهم الله تحتا بد هکم

(Sesungguhnya saudara-saudaremu adalah pelayan-pelayanmu
Jadikanlah mereka dalam tanggungjawabmu).

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

2. Yaminan Sosial

Jaminan sosial adalah : Jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapatan pekerja sebagian atau seluruhnya atau bertambahnya 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 II I P, 1965 , hal. 55

15) Ibid.,

Sedangkan penyelenggaraan kesejahteraan dan jaminan sosial dalam kaitan dengan hubungan kerja pada dasarnya menjadi tanggung jawab sosial perusahaan. Karena itu perlu ditingkatkan atau diberlakukan disetiap perusahaan .

Untuk dapat mewujudkan hubungan yang di cita-citakan maka diperlukan adanya sikap sosial yang mencerminkah pertautan dan kesatuan ,serta sifat ke gotong-royongan ,toleransi , tegasnya dan terbuka bantu membantu dan mampu mengendalikan diri .

Bukan hanya itu saja , bauha untuk mewujudkan hubungan yang dicita-citakan disamping sikap sosial ,diperlukan pula sikap mental pada pelaku proses produksi sebagai teman seperjuangan . Yang saling hormati menghormati ,masing-masing mengerti kedudukan dan peranannya ,masing-masing memahami hak dan kewajibanya dalam keseluruhan proses produksi ,dengan demikian masing-masing fihak dituntut mampu mengembangkan sikap mental dan budi pekerti yang luhur .

Pekerja maupun Serikat Kerja harus berusaha mendorong tiad l dan berkembangnya sikap mental kerja yang sesuai dengan : Tri Dharma yaitu :

- a. Merasa ikut memiliki (Runongsi handharbeni).
- b. Ikut memelihara dan mempertahankan (Melu hangrungkebi).
- c. Terus menerus mawas diri (Mulat sariro hangrosowani).

Dibalik itu penguasa juga dituntut agar memiliki sikap mental pengusaha sebagaimana yang diingini oleh Hubungan Industri al Pancasila adalah sikap mental : memandu & bimbing manusia . antara-lain :

- a. Sadar bahwa pekerja adalah manusia yang mempunyai harkat dan martabat ,serta harga diri .
- b. Sadar bahwa meningkatkan derajat ,martabat,harga diri dan kesejahteraan pekerja adalah merupakan kewajiban dan tugas kemanusiaan .

Kemudian , bahwa fihak pemerintah pun dalam hal ini mempunyai peranan sebagai pengayom ,pembimbing,pelindung,dan pendamai yang secara singkat berperan sebagai pengayom bagi seluruh fihak dalam masyarakat pada umumnya dan fihak yang tersangkut dalam proses produksi pada khususnya .

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 jatuh 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 kelangsiran perusahaan akan terusam tertutup . Oleh sebab itu perlu ada upaya agar perusahaan meningkatkan biaya tenaga kerja dan dilain pihak agar para pekerja dituntut untuk lebih meningkatkan produktifitas kerjanya .

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan di tiga perusahaan yakni diperusahaan rokok RETJO PINTUNG , perusahaan keramik PT METROPOLE MEGAH dan perusahaan tenun PT SAMBUDUL " 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 terperinciya maka akan penulis uraikan dimasing-masing perusahaan seperti tersulut dibawah ini :

Pada perusahaan keramik PT METROPOLE MEGAH di Sumber - gempol - Tulungagung masih jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja telah secara resmi diatur dalam K K R (Kesepakitan - Kerja Bersama) pada bab.IX pasal 21 yang bertunyi :

1. Pekerja diwajibkan ikut serta dalam program ASURASI -

Tenaga kerja) sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 33 tahun 1977 .

2. Pengusaha menyediakan ruangan atau tempat Ibadah .
3. Pengusaha memberi dispensasi waktu kepada pekerja untuk melaksanakan Ibadah menurut agama dan kepercayaanya terhadap Tuhan Yang Maha Esa dengan tetap mendapatkan upah penuh sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 .
4. Perusahaan membantu dan bekerjasama dengan fibak Koperasi pekerja setempat .
5. Jika pekerja meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, pengusaha akan membantu kepada ahli waris pekerja tersebut .
 - a. Upah penuh dari bulan dimana pekerja tersebut meninggal dunia .
 - b. Biaya penguburan dan selanjutnya minimum sebesar Rp.50.000,- (Lima puluh ribu rupiah) .
6. Jika keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya meninggal di sini ,diberi uang duka/bela sungkawa :
 - a. Istri / suami pertama yang sah sebesar Rp.15.000,-
 - b. Anak kandung/anak angkat yang sah sebesar Rp.10.000,-
 - c. Orang tuu yang menjadi tanggungan pekerja sebesar Rp.10.000,-
7. Dalam hal pekerja bertambah anak kandung ,maka perusahaan memberikan bantuan kelahiran sebesar Rp.20.000,- sempe 1 anak kedua.
8. Perusahaan memberikan bentuan bagi da pekerja pada waktu perkawinan pekerja yang pertama kali sebesar Rp.20.000,- untuk pernikahan selanjutnya perusahaan tidak wajib memberikan bentuan.
9. Perusahaan bersedia memberikan lembur kredit jaksanan kepada pekerja yang mendapatkan musibah benarben alam .
10. Perusahaan ikut membiayai dan menunjang untuk kebutuhan Oleh raga rekreasional atau hiburan ,dan pembinaan mental spiritual .
- 11.a. Pekerja diwajibkan memiliki paket ian dimes yang sudah disediakan dan ditentukan oleh perusahaan seluruh menjalankan tugasnya .
 - b. Perusahaan memberikan paketian dimes bagi pekerja minimum satu kali dalam satu tahun .
 - c. Paketian kerja dimes diberikan dalam bentuk :
 1. Satu kaos seragam dan topi lapangan .

2. Satu setel sepatu .
 3. Untuk unit-unit tertentu disediakan pakaian kerja khusus yang sifatnya adalah sebagai inventaris perusahaan seperti :
 - Pakaian Laboratorium .
 - Pakaian dinas kesehatan .
 4. Khusus untuk petugas Satpam mendapat pakaian dinas/seragam lengkap sesuai dengan ketentuan .
12. Perjalanan dinas (SPPD) ,uang perjalanan dinas uang saku dan uang penginapan dan biaya-biaya lain yang timbul dari tugas tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan .
13. Perusahaan memberikan hadiah kepada pekerja setiap tahunnya pada Hari Raya Idzul Fitri atau hari Raya Natal yang jumlahnya ditentukan oleh Perusahaan berdasarkan kemampuan / situasi keuangan dari Perusahaan .

Pada perusahaan tenun SARTINUL bahwa bidang jaminan dan kesejahteraan sosial walaupun K K L pada perusahaan tersebut masih bersifat perpanjangan namun telah dilaksanakan pula beberapa hal yang menyangkut :

1. Bahwa para karyawan tetap telah diikuti bertekan dalam ASTIK (Asuransi tenaga kerja) .
2. Tempat Ibadah pada perusahaan tersebut telah tersedia dan para karyawan tersedia puas waktu untuk menunaikan Ibadah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya .
3. Koperasi Karyawan telah tersedia dengan berbagai macam usaha dalam kerja sumanya dengan basis SPSI pada perusahaan tersebut.
4. Perusahaan juga menyediakan bantuan berupa uang :

- Uang duka .
- Biaya bersalin bagi karyuwati atau istri Karyawan.
- Bantuan perkawinan .
- Bonus tahunan atau T H R (Tun jungan Hari Raya)
- Bantuan perusahaan bagi pekerja yang berupa fasilitas Olah Raga ,rekreasii,hiburan,kantin,tempat istirahat,dan lain-lainya sesuai dengan maksud pemberian jaminan kepada pekerja dalam usaha meningkatkan produktifitas kerjanya .

Sebaliknya bagi perusahaan rokok RINTJO PENTUNG yang walaupun bahwa hal jaminan dan kesejahteraan sosial ini pada perusahaan tersebut belum ada K K B (Kesepakatan Kerja bersama) namun bukan berarti tidak dilaksanakannya usaha jaminan sosial bagi pekerja .

Pada perusahaan tersebut dalam lingkup jaminan dan kesejahteraan pekerja juga telah terpenuhi bahkan beberapa bagian / sektor ,pelaksanaanya melebihi daripada perusahaan lain yang telah memiliki K K B , hal itu antara lain :

1. Para Karyawan tetap semuanya telah menjadi anggota ASTEK.
2. Pada perusahaan tersebut telah tersedia sarana / t empat Ibadah dengan berbagai macam fasilitas yang lengkap dan modern serta megah , sehingga para karyawan/pekerja dapat tenang dan khusus dalam melaksanakan ibadahnya.
3. Para Karyawan/buruh mendapat kesempatan yang cukup dalam rangka menunaikan Ibadahnya.
4. Koperasi buruh rokok RINTJO PENTUNG (KOBRET) juga telah terbentuk dengan berbagai macam usahanya .
5. Bantuan perusahaan kepada pekerja berupa
 - Uang duka .
 - Uang bantuan bersalin .
 - Bantuan perkawinan .
 - Bantuan khitanan .
 - Bonus tahunan / THR .
 - Fasilitas lain berupa : Olah raga,Kesenian,Kantin .tempat istirahat, Salon kecantikan,Toko serba ada,Mobilitas,(terbatas) dan perumahan (terbatas) .
 - Dan lain-lain juga telah tersedia bahkan dipandang lebih dari cukup menurut ukuran umum .

Hal tersebut diatas adalah dalam rangka melaksanakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI nomor;Per.01/MEN/ 1985 tanggal 25 januari 1985 tentang pelaksanaan tata cara pembuatan K K B yang tercantum pada bab IX yang berbunyi sebagai berikut ;

- Dalam bab ini dimuat antara lain :

1. Kewajiban perusahaan untuk mengikuti sertakan karyawan dalam program ASTEK berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 33 tahun 1977 .

2. Kesediaan perusahaan menyediakan ruangan atau tempat Ibadah .
 3. Kewajiban perusahaan untuk mengizinkan perusahaan melakukan Ibadah menurut agama dan kepercayaannya sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 .
 4. Kesediaan perusahaan untuk membantu kegiatan dalam bidang Koperasi karyawan .
 5. Kesediaan perusahaan memberikan bantuan suka cita atau duka cita seperti ;
 - Bantuan uang duka atau uang kubur bagi karyawan atau keluarga karyawan yang meninggal .
 - Finya bersalin karyawan atau istri karyawan yang melahirkan .
 - Bantuan perkawinan,khitanan atau membaptiskan anak.
 6. Upaya perusahaan untuk memberikan tujuh puluh hari tua atau pensiun .
 7. Upaya perusahaan memberikan kesejahteraan karyawan baik berupa fasilitas atau bantuan ,baik olah raga,rekreasi atau hiburan ,kantin,tempat istirahat dan lain-lain .

Ajaran Islam memerintahkan kepada umatnya untuk bekerja bukanlah hanya sekedar untuk memenuhi seluri hidup dan kepentingan perut ,tetapi Agama Islam dalam hal ini mempunyai tujuan yang luhur dan mulia bahkan ideal dan sempurna yakni : Beribadah kepada Allah dan mencari keridlaan Allah ,sesuai dengan usaha dan aktifitas orang Islam yang bercorak duniaawiyah/Ukhrawiyah yang pada hakikatnya bertujuan pada satu titik tum puhan yaitu mengharap - kan keridlaan Allah SWT .

Purman Allah dalam Al Qur'an surat Adz Dzariyat .56

ما سلقت الجن ولا نسنا لالمعبد ون

Artinya : Dan AKU Allah tidak menjadikan jin dan manusia malaikat supaya mereka mengabdi kepadaku •16)

Hidup manusia (pekerja) di dunia ini mempunyai sejum-

16) Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemahnya, Bumi Restu, Jakarta, 1974, hel. 862

lah kebutuhan yang berasal dari masyarakat.

- 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 parabot yang serba Lux dan lain-lain.

Dalam urut-urutan hajad kebutuhan hidup manusia ; maka sudah barang tentu perlu dicukupi dan di penuhi , sebab betapapun kusnnya 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 Qashash ayat 77 berbunyi :

وَابْتَغْ فِي مَا أَتَيْكَ اللَّهُ الْدَّارَ لِآخِرَةٍ وَلَا تَنْسِ نَصْرِكَ مِنَ الدُّنْيَا

Artinya : Dan carilah pada apa yang di anugerahkan oleh Allah kepada kamu (kebahagiaan) negeri Alhirat, dan janganlah kamu melyakan kebahagiaamu (dari kenikmatan dunia).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 :

ا خوانك خولكم جعلهم الله تحت ايد يكم فعن كان اخوه تحت
بید فاطمه مطیعه کل ولیمه معا پلیس و لا تکفو هم

ما پنځایههم فان کلټه موهم ځای عینو هم

Artinya : Saudara-saudaramu adalah pelayan-pelayanmu yang telah dijadikan oleh Allah sebagai bawahanmu, sehingga orang yang mempunyai saudaranya sebagai bawahannya ia harus diberi 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 kepada

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 (buri) bahkan dihukumi dosa , mereka itu adalah : **ورجل استا جر اجر انا سنتوفى منه ولم يعطها جر**

(Orang yang mempekerjakan buruh dengan dasar upah kemandirian 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 :

- Terpenuhinya kebutuhan pokok.
 - Terpenuhinya 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 Perburuhian

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

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

18) Imam Bukhari ,Shahih Bukhari, loc. cit. hal 14

19) Ibid., Suz.III, hal 118

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

Disamping itu dalam melaksanakan tugasnya pegawai perantara (Pegawai Departemen Tenaga Kerja , penulis) dituntut memiliki kemampuan yang sesuai dalam melaksanakan tugasnya yang dilandasi oleh sikap mental yang dapat diterima oleh fihak-fihak yang berselisih , sehingga anjuran tersebut dapat diterima sebagai anjuran yang paling akil dan memuaskan kedua belah fihak . Oleh karena nya pegawai perantara juga sebagai pendidik bagi masyarakat industri .

Karenanya perlu diperhatikan faktor yang berpengaruh antara lain : ekonomi , teknologi , politik dan sosial budaya . Disamping itu terjadi pula interaksi diantara faktor-faktor yang menyebabkan semakin kompleks apabila terjadi perselisihan .

Dengan telah dihayatinya Hubungan Industrial Pancasila dalam kehidupan sehari-hari , perselisihan perburuhan tidak lagi mendapat tempat untuk mengganggu keserasian , keselarasan dan keseimbangan yang telah dicapai . Namun demikian hal perjalanan untuk mencapai masyarakat industri yang diharapkan benturan-benturan antara pelaku yang timbul sebagai akibat belum serasi nya pemakaian ukuran dan kacamat untuk menilai permasalahan bersama , kadang-kadang tidak dapat dihindarkan .

Dengan demikian untuk mengatasi benturan-benturan tersebut perlu dikembangkan mekanisme penyelesaian keluh kesah . Mekanisme penyelesaian keluh kesah merupakan serupa yang seharusnya diadakan disetiap perusahaan . Apabila mekanisme penyelesaian keluh kesah diperusahaan tidak dapat juga menyelesai kanya , maka diselesaikan berdasarkan ketentuan pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku yaitu menyerahkannya kepada pegawai perantara .

Dalam penyelesaian perselisihan lewat suatu tahap yang pada dasarnya merupakan tahap penyelesaian , dengan bantuan fihak ketiga , maka fihak-fihak yang berselisih harus menyadari bahwa sikap mental ketertuaan merupakan salah satu kunci penyelesaian .

Hal ini merupakan dan berarti bahwa fase perantaraan merupakan fase tukar menukar informasi lebih mendalam . Sehingga proses perselisihan dapat berjalan secara bersama dan mengandung manfaat yang setinggi-tingginya .

Perselisihan perburuhan dapat ditimbulkan oleh salah satu dari pertumbuhan-pertumbuhan sebagai berikut :

1. Dari fibak majiken .

Memolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan .

2. Dari sihak buruh :

Secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalanya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, sement- sement kerja dan/ atau keadaan perburuhan .

Sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja - RI nomor: Kep. 342/MEN/1986 tanggal 29 april 1986 tentang pedoman / petunjuk umum penerapan perselisihan hubungan industrial khususnya dalam menghadapi kasus-kasus mengenai upah lembur , pemogokan , kerja kontrak, P H K dan perubahan status atau pemilikan perusahaan , dimana pada prinsip nya perselisihan perburuan terjadi karena :

1. Upah lembur .

2. Pemogokan .

3. Kerja kontrak.

4. Pemutusan hubungan kerja .

5. Perubahan status atau pemilikan perusahaan .

- Upah tenbur :

Masalah lembur pada dasarnya meliputi :

1. Perijinan dan penetapan jumlah jam lombur serta perhitungan .

2. Perhitungan besarnya upah lembur .

3. Perubahan tentang besarnya upah tambang .

- Panogokan :

Pemogokan ialah : Tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutanya atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya . 21)

Tindakan penogokan tersebut dapat berupa :

21) Departemen Tenaga Kerja RI, Pedoman Pelaksanaan NIP, Op.cit , hal.56

1. Berhenti bekerja secara bersama, sebagian atau seluruhnya .
 2. Berhenti bekerja dengan mogok duduk.
 3. Memperlambat pekerjaan secara massal.
 4. Tindakan-tindakan massa yang kesemuanya berakibat merugikan produksi dan pengusaha .

Sedangkan sebab-sebab pemotongan :

1. Perundungan antara pekerja dengan pengusaha mengalami jalan buntu .
 2. Kesulitan dalam proses pembentukan Serikat Pekerja di perusahaan .
 3. Kurang peka dan tanggap masing-masing fihak terhadap aspirasi fihak lainnya .
 4. Terjadinya salah pengertian kedua belah fihak.
 5. Bersumber pada masalah-masalah intern dari pekerja dan pengusaha , maupun masalah extern lainnya .

Bahwa pemogokan tersebut dapat dicegah;

1. Dari pihak pengusaha :
 - Dengan rugi terbuka bersedia menerima kehadiran serikat pekerja.
 - Tanggap terhadap upah dan kesejahteraan pekerja.
 - Memperhatikan pekerja lebih manusiawi sebagai teman sekerja.
 - Memberikan forum komunikasi musyawarah.
 - Meningkatkan hubungan Serikat Pekerja.
 2. Dari pihak pekerja :
 - Memimpin basic serikat Pekerja harus komunikatif.
 - Dapat mengendalikan diri dan selalu mengutamakan musyawarah.
 - Melepaskan diri dari sikap konfrontatif dan menghindarkan diri dari usaha yang bersifat destruktif.
 3. Dari Pemerintah :
 - Hendaknya selalu tanggap terhadap keadaan hubungan ketenagakerjaan disetiap perusahaan .
 - Pekerja Kontrak :

Adanya suatu sistem kontrak untuk suatu pekerjaan antara kontraktor utama disetiap fihak dengan kontraktor atau sub.kontraktor dilain fihak ,dapat mengaburkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang sebenarnya akan merugikan hak-hak pekerja.

- Perubahan status atau pemilikan perusahaan .

Perubahan status disini antara lain :

1. Perulihan 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 N 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 ta hun 1964 .
 - b. Bila pengusaha tidak mau menerima pekerja ,pekerja diberikan pesangon dua kali Peraturan Menteri Perburuhan homor 9 th.1964

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

- a. Seriket buruh dan pengusaha mencari sendiri penyelesaiannya segera damai dengan mengadakan parundingan .
 - b. Persetujuan yang telah diwajibkan oleh fihak-fihak dapat disusun menjadi perjanjian perturuhan ,menurut ketentuan perundang-undangan perjanjian parburuhan nomor: 21 tahun 1954 (Jo.pasal 2 Undang-Undang nomer 22 tahun 1937).

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

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

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

1. Lembaga kerjasama tripartite dan Bipartide.
 2. Perjanjian perburuhan .
 3. Lembaga pendidikan perburuhan.
 4. Lembaga peradilan Perburuhan.
 5. Peraturan perundang-undangan Perburuhan.
 6. Pendidikan perburuhan .

Untuk memberikan kejelasan pemahaman bahwa yang dimaksud dengan :

- Lembaga kerjasama tripartite adalah : Lembaga ttonom (mandiri non eksekutif diluar susunan pemerintahan negara) yang merupakan forum permusyawaratan konsultasi antar anggotanya yang terdiri dari tiga unsur yaitu : Pemerintah buruh/karyawan dan Pengusaha .22)
 - Lembaga kerjasama Bipartide adalah : Badai kerjasama yang serasi antara unsur buruh/karyawin dan unsur pengusaha pada tingkat perusahaan /unit produksi /pabrik /Perusahaan dan gabungan perusahaan.23)

Pertitik tolak pada ketentuan tersebut diatas dan sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT MEROPOOLE ME-GAH dan PT SARTINDUL serta perusahaan rokok RETJO PRIMUNG ,yang se- muanya di Kabupaten Tulungagung dan semuanya pula memberikan jawaban yang sama dan seerti bahwa pada perusahaan-perusahaan tersebut pernah terjadi perselisihan perturuhan ,akan tetapi hanya pada tingkat yang rendah ,dan berpangkal pada permasalahan yang kecil dan ringan serta dalam ukuran yang biasa. Karenanya cara penyelesaiannya adalah dapat diselesaikan dengan cara kekeluargaan antara buruh dan pengusaha. atau antara serikat buruh dengan pemusnahan pada perusahaan yang bersangkutan (Bipartide) akan tetapi kadangkala juga tidak menutup kesungkinan diselesaikan melalui lambaga Tripartide yaitu antara buruh/karyawan pengusaha dengan Pemerintah (Kantor Departemen Tenaga Kerja Tulungagung) setempat. Hal serupa itu dibenarkan pula oleh ketua Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Tulungagung , hal ini sesuai pula dengan tujuan yang terkendung dalam Anggaran Dasar dan anggaran Rumah Tangga SPSI hasil dari kongres Nasional II SPSI ,nomor:Kep.6/KN-II/PSI/1985 tanggal 30 nopember 1985 .

1986, hal. 22 22) Dpnaker Kab.Tulungagung. Buku Saku Teror Jiwab VIP.

23) Ibid., vol. 24

Aqad atau perjanjian dalam Islam, seperti halnya perjanjian perburuhan ,bahwa Islam dibangun atas dasar untuk mewujudkan keadilan dan menjauhkan penganisyaan ,sebab, pada asalnya harta dan pekerjaan seseorang muslim itu tidak halal,kecuali jika dipindahkan haknya dengan kesukaan hatinya, akan tetapi hatinya tidak akan sama ,kecuali dengan jalan kerelaan ,bukan terpaksa,dengan ketulusan,bukan karena tertipu .

Lemah dari itu bahwa Allah memerintahkan kepada umatnya jika berselisih tentang sesuatu maka salah hendaknya dikembalikan ke pada a turan pokok yaitu Al qur'an dan Ad-Sunnah .

Pisiran Allah dalam surat An-Nisa' ayat 59 :

فَإِنْ تَنْهَا زَعْمَنَ فِي شَهْرِيْنِ فَرِدٌ وَمَا لِلَّهِ وَالرَّسُولِ

Artinya : Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al qur'an) dan Rasul (As-Sunnah).

Padahal Islam tidak memaksakan kehendak kepada orang lain serta mengutamakan musywilah dalam mengambil keputusan untuk kepentingan bersama.

Firman Allah dalam surat As-Syura' ayat 28 :

د ا مرکز هنر شوری بین‌المللی

Artinya : Dua urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka . 24)

Firman Allah pula dalam surat Ali Imran ayat 159 :

وَسَادُورْكِشْفَا لَا سِر

Artinya : Dan bermugayawarahlon dalam urusan itu .

Juga firman Allah yang lain dalam surat Ali Imron ayat 159

فَإِذَا عَزَّ مُتْفِتِهِ كُلُّ عَلِيٍّ الْمَهْمَانُ لِلَّهِ بِحِبِّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : Kemudian apabila kamu telah membuletkan tokak maka bertar-

24) Departemen Agama RI, op.cit , hal 789.

walah kepada Allah ,sesungguhnya Allah menyukai orang
orang yang bertawakal . 25).

Dari uraian tersebut dinaik tuntang penyelesaian perselisihan perburuhan , baik hukum Islam maupun undang-undang dan peraturan perburuhan keduanya terdapat persamaan :

- Hukum Perburuan :

- Diselenggarakan secara kekeluargaan dan damai.
 2. Melalui lembaga Bipartide yakni antara pekerja dan pengusaha.
 3. Melalui lembaga Tripartide yakni antara pekerja, pengusaha dan pemerintah .

- Hukum Islam -

1. Diselesaikan dengan cara keluarganu dan musyawarah.
 2. Dikembalikan kepada hukum dasar/pokok yaitu Alqur'an dan Al-Hadits.

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja bagi seorang pekerja adalah merupakan permulaan dari kesengsaraan, karena sejak saat tersebut yang bersangkutan tidak mempunyai penghasilan lagi untuk membayai kehidupanya beserta keluarganya, disamping itu dengan pemutusan hubungan kerja yang bersangkutan merasa hilang harga dirinya ditengah-tengah masyarakat. 26)

Bagi seorang pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh berarti melepaskan tenaga-tenaga yang selama ini ,sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah pula mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan .

Sebab-sebab dari P H K dapat dikelompokkan kepada 2 sebab :

- Atas permintaan pekerja :

1. Secara suka rela pindah pekerjaan yang lebih baik atau karena alasan lain .
 2. Secara suka rela karena tidak adanya kepuasan kerja.
 3. Membuat ulah agar hubungan kerjanya diputuskan,karen tidak adanya kepuasan kerja .

25). *Ibid.*, hal.103

26) Departemen Tenaga Kerja RI, Pada awal Puluhanan HIP.

Op.cit., hal 58

- Atas keinginan Pengusaha :
 1. Pelanggaran disiplin oleh pekerja.
 2. Mempunyai i'tikad yang tidak baik.
 3. Akibat perselisihan antara pekerja dan pengusaha.
 4. Terjadinya perobahan tata kerja perusahaan .
 5. Kedanaan perusahaan .
 6. Dan secara tidak langsung kebijaksanaan pemerintah dalam hal tertentu mangakibatkan Penutusan 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 pemulaan masuk pengangguran bagi buruh dengan segala akibatnya .
 - Bila telah diadakan segala usaha , P H K tidak dapat dihindarkan Pengusaha harus mengusahakan dan merundingkan maknudanya 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 menonjol pergesuaian saham ,maka pengusaha hanya dapat memutuskan P.H.K setelah mendapat izin dari P.4.D bagi P.H.K 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 pencarihan dan swalinya masa pengangguran yang tidak tentu kapan akhirnya .
 2. Bagi pekerja yang sedang bekerja bisa pengaruh selalu mudah melakukan Pemutusan hubungan Kerja mengakibatkan hilangnya ketenangan kerja,yang akhirnya dapat mempengaruhi produktifitas kerja.

27) Dirjen Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja , Pengutusan Hubungan Kerja, Cat,Ulangan , Edisi.31 1979 , hal.1

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

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

- Dilaksanakan diluar prosedur.
- Tidak segera dilaksanakannya keputusan P.4.D atau P.4.Pusat .
- Terhessernya masalah perselisihan dari perselisihan kepentingan kepada Peautusan Hubungan kerja .
- Tumbuhnya kebiasaan baru diama 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/MEN/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 integrasi terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dan proses penyulurnya secara koordinasi dengan aparat fungsional.
- c. Bersama dengan pejabat PERUM ASTEK yang ditunjuk melakukan seleksi pencalonan penerimaan bantuan PHK bagi tenaga kerja peserta ASTEK yang mengalami PHK .

Kenyataan yang ada dalam praktik di Kabupaten Tulungagung dan sebagaimana hasil penelitian yang penulis lakukan di perusahaan rokok RETJO PENJUNG,perusahaan keramik PT METROPOLE MEGAH dan perusahaan tenun PT SARIMLUL seolah wajar menyatakan bahwa masalah PHK disungkinkan terjadi ,dan memang pernah terjadi, sebab hal itu merupakan situ diantara akibat terjadinya perselisihan perburuhan ,mungkin tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja pada perusahaan tersebut .

Di perusahaan rokok RETJO PENJUNG dan perusahaan tenun SARIMLUL ,mengingat bahwa di kedua perusahaan tersebut belum ada K K B (Kesepakatan Kerja Bersama) maka dalam hal praktik 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. Matuk di tempat kerja.
 5. Menghina dan mengancam pengusaha.
 6. Dan lain-lain yang dipandang tidak baik dan dapat berakibat terjadinya perselisihan.

Kendati demikian bahwa Pemutusan Hubungan kerja tentunya bukan merupakan jalan akhir, namun bila pekerja berbuat sesuatu yang bisa menjadi sebab PHK , fihak pengusaha juga tidak begitu saja dengan mudah mengambil tindakan dengan PHK .

Akan tetapi bila seorang buruh melakukan suatu perbuatan yang merupakan larangan ,tindakan yang pertama dari pengusaha adalah dengan teguran 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 : Disediakan antara pekerja,pengusaha dan pemerintah (Kenter De - partemen Tenaga Kerja) setempat .

Pada perusahaan keramik PT. NISTROPOLE 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 prosedure 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 seambat-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 selaku nyanas pertimbangan dari pihak perusahaan sesuai dengan pengabdian dan rasa kemanusiaan .
3. Pekerja diberhentikan akibat rasionalisasi dan pengurangan tenaga kerja , berhak atas uang pesangon dan yang ganti rugi leinya , minimal disesuaikan dengan Peraturan Menteri Perburuhan nomor 9 tahun 1964 .
4. Perusahaan dapat langsung mengadakan PHK 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. Penyebarluasan pengusaha atau teman sekerja.
 - c. Merusak dengan sengaja atau kerena kesalahan milik perusahaan.
 - d. Memukat pengusaha,keluarga pengusaha,atau teman sekerja.
 - e. Memberi keterangan palsu / menipu .
 - f. Nakuk ditempat kerja.
 - g. Menghina secara kasar atau mengancam pengusaha atau teman sekerja .
 - h. Mengbongkar 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 PHK 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 mungkin berturut-turut selama 6 hari atau berlingkali

mengkir yang dapat merugikan perusahaan ,dan teman sekerja ,dapat di P H K .

Hal-hal tersebut diatas sesuai pula dengan keterangan dari Ketua Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Daerah tingkat II Tulungagung ,bahwa Pemutusan Hubungan Kerja pernah terjadi ,dan hal itu merupakan akibat dari :

1. Perusahaan fasilit .
2. Kecerobohan pekerja itu sendiri .
3. Tindakan lain yang merupakan akibat dari sebab serta pelanggaran atas K K B atau aturan yang berlaku atau kebijaksanaan perusahaan .

Ketiga hal tersebut tentu saja ,penyelesaiannya pun juga diselenggarakan sesuai dengan aturan yang berlaku secara baik-baik dan melalui jalur Tripartite artinya : Pekerja ,pengusaha ,Kandepnaker Kabupaten Tulungagung maupun S P S I Cabang Tulungagung se-muanya dilibatkan dalam penyelesaian kasus* P H K dimaksud. Dan pekerja yang bersangkutan juga selalu diupayakan untuk mendapat pengadilan tanpa mengklasifikasikan atau mempertimbangkan bobot kesalihannya .

Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam hukum Peraturan maupun yang terjadi dalam praktik pada beberapa perusahaan di Kabupaten Tulungagung ,pada pokoknya adalah tidak bertentangan dengan hukum Islam yang terkandung dalam bab Ji' alih dan Ijarah .

Sebagaimana yang penulis uraikan dimuka bahwa yang menyengkut pembatalan Ji' alih :

- a. Ji' alih tersebut dapat batal :

1. Bila pembatalan itu oleh dan atas persetujuan kedua belah pihak atau dari pekerja ,maka tidak ada upah bagi pekerja .
2. Bila pembatalan itu dari pihak yang mempekerjakan maka pekerja berhak mendapat upah sebanyak yang telah ia kerjakan menurut batas ukuran yang wajar .

- b. Ijarah dapat batal dan berakhir :

1. Terjadi s'ib pada barang sewaan yang kejadianya ditangan penyewa atau terlihat s'ib lama padanya .
2. Rusaknya barang yang disewa .

3. Rusaknya barang yang di upahkan .
 4. Terpenuhinya manfaat yang di akadkan atau selesainya pekerjaan atau berakhirnya masa ,kecuali jika terdapat udzur yang men - cegah fasakh .
 5. Pengaruh madzhab Hanafi berkata : Doleh menfasakh Ijarah karena ada Udzur ,sekalipun dari salah satu fikuk .

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Dari segi-segi sebab-sebab pembatalan ji'alah dan Ijarah maupun berakhirnya /putusnya hubungan kerja antara hukum Perburuhan/praktek yang terjadi di Kabupaten Tulungagung maupun dalam hukum Islam adalah sesuai dan semakna .
 - Dari segi akibat-akibat yang timbul dengan adanya P H K maupun berakhir /batarnya Ji'alah dan Ijarah ,maka terdapat perbedaan a. Dalam hukum perburuhan dan praktik 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 dilupayakan untuk mendapatkan uang pesangon atau kubijaksanaan yang layak dan manusiawi dari perusahaan .
b. Dalam hukum Islam bahwa bila Ji'alah tersebut batal dan berakhir atas kesalahan kedua belah pihak ,maka pekerja tidak ada upah baginya .
Namun bila pembatalan tersebut timbul dari orang yang mempekerjakan ,maka ia berhak mendapat upah setanyak yang telah ia kerjakan .

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

Sesayangi 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 .

Menurut data yang ada bahwa para pekerja yang bekerja di tida perusahaan tersebut (dari hasil wawancara) bahwa para buruh/pekerja tersebut later belakang pendidikannya 75 % adalah tidak tamat Sekolah Dasar. Dan maksimal adalah lulusan Sekolah Dasar, sedang yang lain adalah lulusan S L T P , dan ada beberapa orang yang tamatan Sekolah Menengah ,itupun terbatas pada beberapa tenaga kerja yang mempunyai peranan penting pada perusahaan tersebut .

Lebih dari itu bahwa tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan tersebut adalah tenaga kerja wanita . Oleh karenanya berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa buruh bahwa mereka bekerja pada perusahaan tersebut adalah ingin membantu keadaan ekonomi rumah tangganya yang tidak/kurang memenuhi kebutuhan hidup secara wajar . Karenaanya mereka dengan senangnya telah mengerahkan fungsi utamanya sebagai istri / ibu dalam membina rumah tangga ,maupu dalam mendidik,mendampingi dan memberikan kasih sayang terhadap anak-anaknya ,sebab mereka berangkat pagi-pagi bener dan pulang nyapun sore hari .

Para pekerja wanita yang bekerja diperusahaan-perusahaan tersebut ,ternyata memiliki potensi ekonomi yang cukup bagi keluarganya . Potensi itu telah dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk sedikit meringankan beban hidup yang semakin meningkat .

Dari pembahasan tadihulu, mereka memperoleh upah sehari hari tergantung jatah yang mereka kerjakan.yaitu antara Rp.1.500,- sampai Rp.2.000,- . Dengan melihat besarnya hasil/pendapatan buruh tersebut ,maka mereka telah memberikan andil yang lumayan bagi yg menuhun sebagian kebutuhan hidup keluarganya .Mereka telah beralih dan berfungsi sebagai penyelamat dari kemiskinan mutlak .

Bisa dibayangkan bila dalam rumah tangganya tersebut terdiri dari ayah dan Ibu serta dari empat atau lima anak, sedang ayah nya dalam satu hari hanya dapat menghasilkan antara Rp.1.000 sampai Rp.1.500,- maka hanya dengan uang sejumlah itulah dia dapat memenuhi sebagian pengeluaran dan otomatis akan mengaburikan kebutuhan lain nya .

Karenanya dengan tempil/bekerja nya suatu istri maupun anak-anak mereka ji perumahan sebagai buruh,merupakan suatu kebutuhan dan keharusan demi menunjang kebutuhan hidup keluarga.

Ferdasarkan hasil wawancara bahwa para buruh diperusahaan tersebut adalah berpendidikan Sekolah Dasar kelas (mayoritas)

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 menuntut harapannya agar anak-anaknya bisa menjadi pegawai negeri/saweta dengan penghasilan yang lebih baik dari orang tuanya . Dan mereka yakin bahwa jika harapannya itu terkabul maka secara langsung maupun tidak langsung akan dapat membantu adik-adiknya .

Berdasarkan penelitian terhadap para orang tuanya yang sebagian besar pekerja, dapat penulis simpulkan bahwa mereka bekerja mempunyai tujuan yang datangnya berbarengan yaitu :

1. Untuk mersbut dan mendapatkan kesempatan kerja, sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh .
 2. Untuk lebih cepat berperan meningkatkan bobot hidup yang semakin berat dirasakan pada setiap harinya .

Dicampung itu kedua orangtua terduga masih ada lagi seorang kecil yang menyatakan bahwa mereka bekerja karena ada alasan status sosial masyarakat setempat , dimana seorang ayah/Ibu/anjuk yang tidak lagi bersekolah akan dicemuh oleh teman/tetanggannya.

Terhadap masalah-masalah yang terungkap diatas , maka sebagai jalan keluaranya adalah dengan jalan penyelosian yang paling mendasar untuk menanggulangi dan memberikan perlindungan kepada para buruh dan keadaan ekonomi mereka . Maka juga memerlukan bantuan dan peran serta dari pemerintah (Gq. Departemen Tenaga Kerja) agar dapatnya jumlah upah minimum regional maupun biaya atau upah lainya dapat ditinjau kembali dan dinaikkan agar dapat mendekati K P N (Kebutuhan Fisik Minimum) bagi masyarakat .

mengetahui demikian maka mereka akan dapat memenuhi kebutuhan lainnya, akan halnya buruh yang terlalu lama bekerja dimajukan agar dapat bekerja ,banken bila mungkin kira dapatnya diberikan ketempilan dan pendidikan lainnya yang dapat menunjang bekerja dan kualitas mereka agar dapat meningkatkan produktifitas kerja yang mereka miliki .

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keadaan

hukum masyarakat untuk lebih jelasnya adalah sebagaiimana 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 tsdi .

Dilansir terjadinya pelanggaran hukum terjadi banyak pula penyalah gunaan hak dan wewenang ,menggunakan haknya secara berlebih -lebihan , juga berarti menyalah gunakan hak.

Bila ditinjau dari kacamata hukum ,bahwa semakin banyak nya pemberitahun-pemberitahun tentang adanya pelanggaran-pelanggaran maka dapat diartikan bahwa kedudukan hukum masyarakat menurun. Dengan menurunnya kedudukan hukum masyarakat ,maka membawa merosotnya kewibawaan pemerintah .

Sebagai contoh pemberitahun tentang pelanggaran hukum ,ter utama yang berhubungan dengan hukum perburuhan ,yaitu adanya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sekurang ini sedang sangat-sangatnya ,tentang tuntutan upah minimum, tuntutan tang pesa nyan 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 berwib, tidak ditanggapi dan tidak mendapatkan pelayanan yang memadai .

Kasihlah peraturan hukum, khususnya yang menyangkut tenaga kerja dewasa ini kacang teges dan sudah tidak relevan lagi ,terutama bila dihubungkan dengan perkembangan masyarakat dewasa ini.

Sebagai contoh Undang-undang kerja nomor 12 tahun 1948 disamping benar-benar beberapa pasal yang belum berlaku,juga sampai saat ini beberapa pasal dari undang-undang tersebut tanpa adanya klarasan yang teges serta belum adanya aturan pelaksanaannya .

seperti tentang batas minimal ketentuan umur ,sehingga dengan tidak diberlakukannya dan tidak adanya aturan pelaksanaan ,maka untuk sementara ,demi mengisi kevakuman hukum kita tetap berpedoman pada peraturan lama yang merupakan produk kolonial yang jika digabung-

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

Masalah penegak hukum , bahwa sebagian dari penegak hukum tidak atau kurang memahami menyadari fungsi,tugas dan tanggung jawabnya , sehingga mengakibatkan menurunnya wibawa penegak hukum dimata masyarakat .

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

Kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap hukum adalah merupakan faktor yang menghambat kesadaran hukum. Mereka tidak mengetahui tentang hukum ,maka mereka juga belum sepenuhnya mengetahui tentang apa yang menjadi hak dan kewajibanya.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan terhadap para pekerja di tiga perusahaan tersebut,menyatakan bahwa mereka samua sekali belum mengetahui tentang hukum pada umumnya ,khususnya hukum perburuhan . Sedangkan sebagian kecil ada yang tidak memberikan jawaban ,kemungkinan besar menurut penulis mereka itu adalah bingung . Dan pada umumnya mereka itu adalah kurang mendapatkan informasi tentang hukum,dissamping karena pendidikannya rendah sekali seperti yang terungkap pada pembahasan sebelumnya,bahwa mereka hanya berpendidikan Sekolah Dasar kebawah , serta kondisi ekonomi mereka sangat lemah .

Dari beberapa uraian yang penulis komukakan itu maka dapatlah disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesadaran hukum masyarakat adalah :

- a. "asalah perundang-undangan /peraturan hukum yang kurang tegas serta kurang singkron dengan kondisi masyarakat dewasa ini .
- b. Masalah perilaku penegak hukum yang kurang berkenan dimasyarakat ,serta kurang cepatnya dalam menangani proses perkara .
- c. Masyarakat itu sendiri yang kurang atau sama sekali tidak mengetahui tentang hukum.

Sebagai jalan keluar nya dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kesadaran hukum masyarakat ,adalah dengan jalan

mengadakan peninjaman kembali terhadap perundang-undangan lama terutama singkronisasinya dengan keadaan masyarakat dewasa ini.

Selain itu setiap petugas penegak hukum harus bersikap kansekwen terhadap pelanggaran hukum yang terjadi dan menyekutukannya dalam waktu yang relatif singkat dan dengan biaya yang ringan.

bagi masyarakat yang kurang mengerti atau sama sekali tidak mengetahui tentang hukum ,maka kepada mereka diberi penjelasan dan penerangan dengan disesuaikan pada kondisi setempat.

Dengan demikian kedudukan hukum masyarakat dapat dicapai dan dengan dicapainya peningkatan kesadaran hukum masyarakat maka tegaknya hukum dan keadilan dapat tercapai pula.

6. Pendidikan perburuhan dan peningkatan produktifitas buruh

Pendidikan adalah merupakan faktor yang penting guna meningkatkan produktifitas kerja , sebab dengan lebih tinggi pendidikan yang dimiliki oleh buruh maka akan semakin tinggi pula ketrampilan yang dimiliki oleh si buruh yang untuk selanjutnya dapat meningkatkan produktifitas kerja mereka .

Mengingat arti pentingnya pendidikan bagi setiap orang, termasuk buruh yang bekerja di satu perusahaan, maka pemerintah memberlakukan program wajib belajar yang dicanangkan sejak bulan Mei 1984.

Wajib belajar memang merupakan salah satu persoalan nasional yang mempunyai makna yang besar ,baik ditinjau dari kepentingan kita sebagai bangsa maupun kepentingan setiap insan pribadi yang tetap ingin tempat dan penghidupan yang layak .

Tingkat pendidikan generasi muda diharapkan lebih baik daripada generasi sebelumnya, karena mereka harus mampu menjawab tantangan pembangunan yang sedang dan akan dilaksanakan oleh pemerintah.

Wajib belajar adalah wajib bersekolah formal pada tingkat pendidikan dasar atau sampai pada tingkat pendidikan menengah, atau ditujukan pada kelompok usia sekolah tertentu

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 Perduta ayat 6 mewajibkan majikan terhadap buruh yang dewasa mengatur pekerjaan yang sedemikian rupa , sehingga mereka itu menurut kebiasaan setempat diberi kesempatan untuk mengikuti pelajaran di lomba ga 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 ,kunci bekal wirtuk pembangunan bangsa dan negara dimasa yang akan datang .

Garis-garis bedar Haluan Negara sebagai Pola 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 dijimai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 ,dimana masing-masing fihak saling menghormati ,saling membutuhkan ,saling mengerti pranan serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses produksi ,serta dalam usaha meningkatkan partisipasi muayarakat dalam pembangunan .

D. Dalam rangka meningkatkan kelancaran,efisiensi,dan kelangsungan hidup perusahaan ,pengusaha perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangsih jasa yang dihasilkan oleh buruh. Misamping 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 ke majuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mengusahakan tetap tercapainya dan tetap terbinaya 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. Kebijaksanaan upah disamping memperhatikan peningkatan produktifitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, perlu diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli go-longan penenerima 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 motifasi kerja anak-anak muda kita. Sikap mental yang demikian antara lain tercermin 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 kesungguhan ,dengan demikian kepada - angkatan muda kita perlu ditekankan bahwa :

Pertama : Setiap orang perlu terus menerus meningkatkan kehidupan nya ,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 berhax- ga untuk menganggarkan diri pribadi.

Kedua : Dalam susunan masyarakat selalu ada pembagian kerja . ada petani, karyawan industri,pegawai negeri,pendidik supervisi , dan lain-lain. Semu halnya setiap orang harus harga 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 ka- 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,kedungguhan ,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 sa- 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 mengajar predikat kosong misalkan dengan Ijazah palsu .

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

atip, siap menhadapi tantangan dan mengambil resiko menghargai waktu secara berpandangan jauh kedepan semakin 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 keterampilan tenaga kerja kita dewasa ini walaupun rendah, terutama para petani, nelayan dan mereka yang bekerja di sektor informal sebagai buruh. Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan tersebut mencerminkan produktifitas kerja yang rendah dan oleh sebab itu tingkat penghasilannya pun rendah juga. Disamping itu mutu pendidikan di beberapa tahun terakhir ini dirasakan 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 Recumutun .

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-usahawan, disiplin, dan P.4 dengan demikian efisiensi dan produktifitas dapat meningkat disemua sektor formal dan informal. 28)

Kenyataan yang ada di Kabupaten Daerah tingkat II Tukung-agung , sebagaimana hasil penelitian yang penulis lakukan dan penulis peroleh pada beberapa perusahaan dimaksud, maka untuk lebih jelas dan terindik akan penulis uraikan dibawah ini ;

Perusahaan Keramik PT METROPOLIS MEDAH dalam hal pendidikan ketrampilan ,hal tersebut telah diatur dalam K K B perusahaan tersebut. dan tercantum dalam halaman 31 yang berbunyi ;

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

Pasal 22 . Pendidikan ketrampilan :

- a. Perusahaan ikut serta berpartisipasi dalam rangka meningkatkan kemampuan ,keahlian,ketrampilan para pekerja dalam bentuk motifasi dan pengarahan serta bantu membantu dalam hal pembiasaan .
- b. Perusahaan memberikan kesempatan dalam rangka kaderisasi,khususnya dalam alih teknologi kepada Tenaga kerja Indonesia .
- c. Perusahaan bersama-sama dengan Serikat Pekerja ikut serta berpartisipasi dalam rangka mencerdaskan dan meningkatkan taraf hidup para pekerja khususnya dalam rangka pemberantasan tributa yaitu :
 1. Buta aksara .
 2. Buta angka .
 3. Buta bahasa .

Pada perusahaan tenun SAMPUL yang berlokasi di Ngawi Tulungagung bahwa dalam usaha meningkatkan pendidikan dan produktifitas kerja ,perusahaan yang bersangkutan telah mendidik para (beberapa) buruh yang diunggup mewakili / sesuai ,untuk memperoleh pendidikan ketrampilan ,khususnya berupa :

1. Latihan teknis pertenunan bertempat di Dinas Perindustrian Tk.I Jawa Timur di Surabaya.
2. Latihan teknis pencelupan bertempat di Dinas Perindustrian Tk.I Jawa Timur di Surabaya .
3. Akuisansi .
4. Penataran Perburuhan/ Hubungan Industrial Pancasila.

Sensusnya adalah atas biaya dari perusahaan dan upah buruh yang bersangkutan tetap dibayar senuh .

Sama halnya dengan di perusahaan rokok RETJO PENTUNG dalam upaya meningkatkan ketrampilan dan produktifitas kerja perusahaan rokok tersebut telah berupaya :

1. Mengirim beberapa tenaga kerja untuk mengikuti penataran yang dilaksanakan oleh KADINDA JATIM (Kamar Dagang dan Industri Daerah Jawa Timur) .
2. Kursus / penataran Koperasi.
3. Kursus administrasi.
4. Briefing dalam bidang Kepemimpinan dan Staf .

5. Penataran Hubungan Industrial Pancasila dengan peserta secara terpadu.

6. Dan lain-lain yang dipandang sesuai dan patut .

Segala biaya yang timbul adalah tanggungan penuh dari Perusahaan dan upah buruh/pekerja nya pun tetap dibayar penuh .

Hal tersebut diatas selaras dengan penjelasan dan pendapat dari Ketua Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Daerah tingkat II Tulungagung ,dimana beliau memberikan keterangan bahwa dalam usaha meningkatkan ketrempilan buruh dan produktifitas kerja ,maka S P S I Cabang Tulungagung berupaya menggakakan :

1. Pendidikan/penataran/penuluhan P.4 - H I P - yang pesertanya terdiri dari para pekerja dan pengusaha .

2. Penataran Koperasi.

3. Penataran Tripartide.

4. Refreshing sesuai dengan job.dari perusahaan masing-masing .

5. Penataran pendidikan lain yang semakin .

Pelaksanaan penataran/penetaran dalam pendidikan tersebut adalah atas prakarsa tripartide yaitu antara Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten dengan Cabang Serikat Pekerja Seluruh - Indonesia dan pengusaha yang bersangkutan. Hal tersebut diatas dapat terwujud karena hubungan antara mereka sangat erat sekali . sehingga apa yang menjadi keluhan disatu fihak ,fihak lain juga ikut merasakannya. Mereka sangat mengutamakan penyelesaian masalah se secara kekeluargaan ,saling merasakan dan saling menunjang ,karenanya hingga kini walaupun apa yang disebut dengan perselisihan perburuan pernah terjadi, namun tidak ada hambatan yang prinsip,semua berjalan sesuai dengan jalur dan aturan yang berlaku.

Sama halnya dengan aturan dalam hukum Islam,bahwa Islam diturunkan adalah untuk kesejahteraan dan kemajuan umatnya. Dalam bidang industri dan ketenagakerjaan misalnya; Islam memberikan ketentuan dan ajaran bahwa dalam hal produktifitas kerja hanya mungkin dilakukan dengan baik bila ada keahlian (Skill).

Dalam kegiatan tersebut ditemukan banyak problem yang hanya mungkin diperbaiki dengan Skill ,baik dalam bentuk managerial Skill ,keahlian mengelola dari fihak pengusaha, maupun ketrempilan

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 :

قُلْ هَلْ يَسْتَوِ الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

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 kwalitas maupun kuantitasnya .

Demikian Allah memberikan kelebihan kepada mereka yang memiliki keahlilan .

Firman Allah dalam surat

يرفع للعائد ين ا منسا مشكم والذين اوتوا الععلم درجات

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

Jika kesabahan 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 kesabahan ,maka akan menimbulkan kerugian dan bencana kehancuran , hal ini sesuai dengan Sabdha Rasulullah SAW yang berbunyi :

اذا وسد الاموالى غيرها هله ظانت تنظر المساءة

Artinya : Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya . Hadits Riw yaitu 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 Fakhari, Sahih Fakhari, Juz.II, Op.cit., hal.23

pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah adalah merupakan subjek yang tidak dapat dipisahkan, dimana mereka sama-sama bertanggung jawab terhadap kesalahan tersebut.

Sebab, pendidikan dan peningkatan produktifitas kerja bagi buruh adalah merupakan keharusan dan upaya /ikhtiar demi tercapainya kebahagiaan dan kesejahteraan buruh ,karena tanpa adanya usaha dan ikhtiar suatu cita-cita mustahil akan terwujud.

Pirman Allah yang terkandung dalam surat Ar-Ra'd. ayat 11 yang berbunyi :

اَنَّ اللَّهَ لَا يَغْهِرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يَغْهِرَهُمْ بِمَا نَفَّسُوا

Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merubah kendala sesuatu kecuali
sehingga meraka merubah kendala yang ada pada diri mereka
sendiri . 32)

- 800 -

32) Departemen Agama RI, Op.cit , hal 370.