



dari adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang beragad.

Berdasarkan kesepakatan tersebut, mungkin dapat - lah dikatakan sah penetapan tersebut. Akan tetapi yang menjadi pertanyaan sekarang bukan dari kesepakatan itu, melainkan tujuan dari penetapan upah minimum yang di - berlakukan kepada karyawan. Karena hal itu mengandung banyak segi, yang salah satunya adalah faktor "kerela - an" dari karyawan yang sebagai pemegang (punya) hak.

Pada hakekatnya "kerelaan" merupakan faktor ter - penting dalam suatu ketetapan. Bila ketetapan upah mi - nimum tersebut berlakunya tidak lama (dalam jangka wak - tu pendek) mungkin hal-hal yang sifatnya negatif tidak akan terjadi, akan tetapi yang menjadi persoalan adalah bila ketetapan tersebut masa berlakunya dalam jangka waktu lama (tidak ditentukan), maka hal-hal negatif itu yang tak terpikirkan akan timbul seperti ketidakadilan antara hak dan kewajiban dan timbullah dengan apa yang dimaksud sekarang ini "mogok kerja" karena merasa tidak ada keadilan dengan haknya. Juga PHK (Pemutusan Hubu - ngan Kerja) yang dilakukan oleh pihak perusahaan terha - dap karyawan yang dianggap kurang puas dengan ketetapan tersebut.

Oleh karena itu sudah seharusnya bila ketetapan





Dalam Bab II Landasan Teoritik sub bab perjanjian kerja bahwa menurut Hukum Perburuhan, bab penyelenggara-  
raan dari perjanjian kerja, dalam surat perjanjian kerja harus ditetapkan :

1. Macam pekerjaan yang dijanjikan.
2. Waktu berlakunya perjanjian kerja.
3. Upah buruh berupa uang tiap bulan.
4. Waktu istirahat (cuti) dan besarnya upah selama cuti tersebut.
5. Jika ada, besarnya bagian dari keuntungan (tantime) dan caranya menghitung keuntungan tersebut.
6. Jika ada, caranya pemberian pensiun atau bentuk pemberian untuk hari tua lainnya.
7. Bagian upah lainnya yang menjadi hak buruh.
8. Tempat kemana nanti buruh dan keluarganya itu harus dikembalikan atas biaya majikan, setelah perjanjian berakhir, kecuali berakhirnya itu karena permintaan buruh.

Berdasarkan penjelasan diatas, dalam amar tiga itu yang menyebutkan bahwa upah buruh berupa uang tiap bulan harus terdapat dalam suatu surat perjanjian kerja antara buruh dengan majikan. Akan tetapi lain halnya dengan apa yang ada dalam perjanjian kerja di PT. Tamaco tersebut. Dimana dalam perjanjian kerja tersebut, ketetapan terhadap upah yang diberikan kepada karyawan-

nya tidak disebutkan secara jelas, akan tetapi hanya ada dalam stroke gaji karyawan saja. Padahal stroke gaji tidaklah sama dengan bentuk surat perjanjian kerja.

Dalam KUHPa pasal 1601 a, bahwa perjanjian kerja, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Adanya orang dibawah pimpinan orang lain.
2. Penunaian kerja.
3. Dalam waktu tertentu.
4. Adanya upah.

Dengan demikian jelas bahwa KUHPa sendiri telah menekankan arti pentingnya dari pernyataan upah, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, untuk disebutkan dalam surat perjanjian kerja.

Masalah upah pekerja, pemerintah sangatlah tegas dalam mengaturnya sebagai hak pekerja (karyawan). Karena tidak sedikit dari pimpinan perusahaan yang menyembunyikan hak karyawan tersebut dalam perjanjian kerja. Sedangkan pihak pekerja (karyawan) dengan pasrah menerima apa yang tidak pantas untuk diterimanya sebagai imbalan kerja. Oleh karena kebutuhan hidup dan sulitnya mendapatkan pekerjaan, maka hal tersebut tetap diterimanya.

Dalam PP No. 8 Tahun 1981 pasal 1 huruf a, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan, dari pengusaha kepada buruh

untuk sesuatu pekerjaan atau jasanya yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Penjelasan PP No. 8 Tahun 1981 tentang upah tersebut menurut penelitian dilapangan, di PT. Tamanaco belum dapat dilakukan hal ini berdasarkan dari bentuk perjanjian kerja itu sendiri yang ada di perusahaan itu selama ini. Dimana dalam perjanjian kerja tersebut tidak terdapat kejelasan tentang tunjangan yang akan diberikan kepada karyawan dan keluarga karyawan.

Dengan kenyataan yang demikian, maka menurut analisis Hukum Islam juga terdapat penyimpangan. Hal ini karena Hukum Islam sendiri telah menjelaskan bahwa kejelasan upah karyawan harus termuat dalam perjanjian kerja, yang minimal mencantumkan 3 (tiga) unsur pokok :

1. Bentuk / Jenis pekerjaan.
2. Kejelasan gaji / Upah.
3. Batas waktu pekerjaan.

Kejelasan gaji / upah itu, dalam Hukum Islam dapat dilihat dari dasar-dasar Hukum Islam berupa hadits





tenang. Demikian pula hak si pemilik usaha. Pekerja tidak akan bisa menipunya demi meraih haknya yang lebih layak (banyak). Kemudian pekerjaan yang dimaksud, harus dilaksanakan oleh si pekerja (karyawan) dengan sebaik-baiknya. Apabila kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan dalam membatasi atau menentukan upah, maka karyawan berhak akan upah yang layak dengan jerih payah dan hasil kerjanya. Dalam hal ini, dalam penentuan upah tersebut haruslah yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.

Dasar pijakan dalam penentuan upah oleh pemerintah dengan sikap tidak mementingkan memihak adalah segi manfaat. Baik manfaat kerja ataupun manfaat bagi pekerja. Sebab dengan adanya ikatan perjanjian kerja itu sendiri berlaku atas dasar manfaat.

Maka sangatlah wajar jika segi manfaat itu dijadikan dasar bagi penentuan upah. Jadi upah tidak bisa ditentukan berdasarkan produktifitas si pekerja (karyawan), juga tidak yang lebih rendah dari kebutuhan kehidupannya di tengah masyarakat.

Demikian jelaslah pula betapa Hukum Islam juga memperhatikan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dalam penentuan terhadap ketetapan upah bagi karyawan, yang termuat dalam surat perjanjian kerja.

Adapun dengan pelaksanaan pemberlakuan upah minimum itu sendiri dalam PT. tamanaco tidak termasuk dalam bentuk perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan, padahal sebagaimana dalam penjelasan diatas tadi bahwa perjanjian kerja merupakan bukti autentik dari kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu hal ini sangat bertentangan dengan apa yang ditetapkan Hukum Islam, agar dalam bermu'amalah bila tidak dilakukan secara kontan (tunai) dengan waktu yang ditentukan untuk dicatatkan dengan pencatatan yang adil (benar), karena sebagai bukti kesepakatan.

Dengan demikian bahwa ketetapan upah minimum yang diberlakukan oleh PT. Tamanaco tersebut, bila ditinjau dari segi hukum Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak sesuai atau bertentangan karena masih terdapat beberapa ketentuan yang belum dapat dilaksanakan. Begitu pula bila ditinjau dari segi analisis Hukum Islam maka masih ada penyimpangan-penyimpangan dari aturan dan norma-norma Hukum Islam, sebagaimana telah dijelaskan diatas.

#### B. ANALISIS HUKUM ISLAM DARI SEGI PELAKSANAAN PEMBERIAN UPAH MINIMUM DI PT. TAMANACO

Pelaksanaan pemberian upah minimum di PT. Tamanaco yang diberlakukan terhadap karyawannya, sebagaimana yang dijelaskan dalam Bab III diatas, yaitu :







Sesuai dengan penelitian yang dilakukan terhadap PT. Tamanaco selama ini, maka sebagaimana telah dijelaskan dalam Bab III Pelaksanaan penelitian, bahwa upah minimum yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dilakukan setiap hari-hari tertentu dengan berdasarkan kesepakatan bersama. Dan hal itu dalam pelaksanaannya, pihak perusahaan PT. Tamanaco tidak pernah menanggukkan untuk pelaksanaan pembayaran upah minimum terhadap karyawan.

Dengan berdasar penjelasan singkat dari Bab III, tentang pelaksanaan pembayaran upah minimum oleh PT.

Tamanaco tersebut maka dapat diasumsikan bahwa pada kenyataannya tidaklah bertentangan dengan Hukum Islam, sebagaimana yang telah dipaparkan diatas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang pelaksanaan upah minimum dalam pembayarannya yang dilakukan oleh perusahaan PT. Tamanaco dapat disimpulkan bahwa tidak ada penyimpangan-penyimpangan dari norma-norma dan aturan-aturan hukum Islam, karena telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Hukum Islam.