

BAB IV

ANALISIS TERHADAP KONTRAK KERJA BURUH DAN PELAKSANAAN KONTRAK KERJA BURUH CTKI / TKI Di PT. KARYATAMA MITRA SEJATI PJTKI SEMARANG

A. Analisis terhadap Pandangan Hukum Islam terhadap kontrak kerja Buruh di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang.

Islam mengajarkan bahwa bekerja diakui dan diyakini sebagai pengabdian manusia, sehingga dalam melakukan kerja dan hubungan kerja, Sifat hubungan itu haruslah yang dibenarkan menurut landasan agama (halal). Selain itu juga, dapat melahirkan pekerja dan pengusaha yang jujur, amanah dan berdisiplin. Allah SWT berfirman:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: "Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar; merekalah orang yang beruntung. (QS.Ali Imron : 104)¹

Dalam hukum Islam, apabila terjadi perjanjian kerja antara pihak pekerja dan majikan, maka untuk dipandang sahnya perjanjian itu diperlukan adanya syarat-syarat dan rukun-rukun. Adapun syarat-syarat ijarah yang mentransaksikan suatu pekerjaan seorang pekerja/buruh adalah:²

- a) Perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam atau satu bulan.
- b) Harus jelas jenis pekerjaannya, misalnya menjahit baju, memasak, mencuci dan lain sebagainya.

¹ A. Hassan, *Op.Cit*, hlm.123

² Taqyuddin an-Nabhani, *Op.Cit*, hlm.92

- c) Pekerjaan yang menjadi objek ijarah tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsungnya akad ijarah. Seperti membayar hutang dan menyusui anak.
- d) Tidak sah mengupah perbuatan yang bersifat ibadah, seperti shalat, puasa, perjanjian kerja dipandang sah apabila masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai kemampuan/kecakapan bertindak (*ahliyyah*).

Aqad dipandang sah jika orang yang melakukan tersebut mempunyai akal yang sehat, karena apabila pelaku perjanjian tersebut tidak berakal maka dipandang tidak sah. Disamping itu pula, para pelaku juga sudah harus mukallaf karena orang yang melakukan perjanjian, sedang ia belum dewasa (*mumayyiz*), maka perjanjiannya juga dianggap batal dan diharuskan juga orang yang melakukan perjanjian itu adalah atas kehendak sendiri.

Di PT.Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang peraturan yang menjelaskan bahwa para pekerja/buruh harus berusia 18 tahun keatas, itu artinya menurut pandangan Islam ia sudah dewasa dan dapat melakukan suatu perjanjian kerja. Sedangkan Undang-undang menyebutkan bahwa syarat sah suatu perjanjian, yaitu:³

1. Kesepakatan para pihak dalam mengikatkan diri dalam suatu perjanjian.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
3. Sesuatu hal tertentu (obyek tertentu).
4. Adanya sesuatu sebab yang halal artinya tidak terlarang.

Hal di atas telah diterapkan dan tercantum jelas didalam tata tertib yang dibuat PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang. Dimana hal tersebut menjadi

³Subekti, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta, PT.Pradnya Paramita, 2004, hlm.339.

barometer, guna maju dan berkembangnya perusahaan. Sehingga pekerja dapat terlatih mental dan rasa tanggungjawabnya terhadap segala yang dihadapi, karena semua itu akan berdampak baik pada perusahaan, pengusaha dan pekerja.

Bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah semata, tetapi merupakan pengabdian manusia kepada Allah SWT. Allah SWT berfirman:

﴿٨﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٧﴾ فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾

Artinya : "Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula. " (QS. AzZalzalah.- 7-8).⁴

Bhakti kepada sesama manusia, bangsa dan negara. Ini berarti bahwa bekerja bukan hanya sekedar bekerja, tetapi melakukan sesuatu yang sesuai dengan norma-norma agama, norma negara dan norma masyarakat. Jadi, bekerja tidak boleh dilakukan dengan melanggar norma-norma yang berlaku dan yang diyakini.

PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dalam hal ini secara langsung maupun tidak langsung telah membantu negara dan masyarakat dalam membuka lapangan pekerjaan dan mensejahterakan pekerjaannya guna memperbaiki taraf hidup dibidang ekonomi. Namun semua ini tidak terlepas dari nikmat Allah SWT yang telah diberikan pada ummat-Nya, sehingga kita patut syukuri apa yang telah dikaruniakanNya kepada kita.

Dalam memperbaiki konsep upah minimum, Islam mengenalkan dua konsep pengupahan yaitu

1. Nishab Zakat

⁴ A. Hassan, *Op.Cit*, hlm.1223

Konsep upah disesuaikan dengan konsep nishab zakat sebagai upah minimum, artinya nishab zakat disesuaikan dengan harga 85 g emas dalam setahun, maka dalam sebulan batas gaji minimum adalah $85/12 = 7,083$ g emas. Jika harga rata-rata satu gram emas selama tahun 2010 sebesar 320.000,00 maka upah atau gaji minimum untuk tahun 2010 adalah $7.083 \times 320.000,00 = \text{Rp. } 2.226.560,00$ dengan asumsi harga emas stabil 100%. Dalam kondisi emas sangat fluktuatif maka penyesuaian upah minimum dapat dilakukan 2 kali dalam setahun. Hal ini dilakukan melihat adanya upah minimum yang ada selama ini tetap saja menjadi permasalahan buruh karena tidak mampu memenuhi kebutuhan layak sehari-hari.⁵

2. Konsep objektif dan subjektif

Dalam penentuan upah mendasarkan kepada *market wage* (mekanisme pasar) serta nilai kontribusi pekerja terhadap produktivitas dengan selalu disertai pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan *humanity*. Islam menjunjung tinggi nilai keadilan secara menyeluruh. Dalam situasi pasar yang bersaing sempurna tingkat upah yang adil terjadi pada tingkat *market wage* (mekanisme pasar) untuk itu kebijakan tingkat upah yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar.

Tetapi ajaran Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan mendorong para pemberi kerja (*musta'jir*) untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan ini dalam penentuan upah. Nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi meliputi nilai kerjasama, dan tolong menolong, kasih sayang, dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial. Tingkat *market wage* (mekanisme pasar) pada

⁵ Didin Hafiduddin dan Henri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2008, hlm.78

dasarnya bersifat objektif sementara nilai kemanusiaan bersifat subjektif. Jadi tingkat upah menurut Islam ditentukan berdasarkan faktor objektif dan subjektif.

Dalam penentuan upah tidak dapat semata ditentukan berdasarkan *market wage* (mekanisme pasar) serta kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas (*Value of marginal product of labour*) atau dapat dikatakan juga dengan aspek objektif. Penentuan upah harus selalu disertai dengan pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan (*humanity*) atau dapat disebut juga dengan aspek subjektif,⁶ yaitu kerjasama, tolong menolong, kasih sayang dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial.

Dengan adanya kedua faktor tersebut yaitu subjektif dan objektif, maka tingkat upah tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran (*range*) tertentu. Lebar dan sempitnya kisaran ini akan sangat bergantung dari pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan.

Upah pada kontrak kerja buruh CTKI/TKI PT.Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang berdasarkan Undang-undang Kerajaan Malaysia sebagai berikut:

Kerja lembur/kerja lebih masa diatur dengan perhitungan sebagai berikut

a). Hari biasa : gaji pokok + tunjangan = $26 \times 8 \times 1,5 = 312,00$ RM atau Rp.780.000,00 b). Hari libur :gaji pokok + tunjangan = $26 \times 8 \times 2,0 = 416,00$ RM atau Rp.1.040.000,00 c). Cuti umum : gaji pokok + tunjangan = $26 \times 8 \times 3,0 = 624,00$ RM atau Rp.1.560.000,00. Jadi dalam sehari rata-rata mendapatkan upah 12,00 RM dan dalam sebulan mendapatkan 312,00 RM atau sebesar Rp.780.000,00

Ada beberapa ketentuan yang akan menjamin diperlakukannya tenaga kerja secara manusiawi, yaitu

⁶ Hendri Anto, *Op.Cit*, hlm.228

1. Bangunan hubungan antara *mua'jir dan ajir* adalah hubungan persaudaraan yang manusiawi secara menyeluruh, jadi hubungan ini merupakan suatu *man to man, brotherly relationship*, bukan *man to material relationship*.
2. Beban kerja dan lingkungan yang melingkupinya harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Bahkan, manusia juga membutuhkan saat-saat tertentu untuk istirahat, santai serta bersosialisasi dengan lingkungannya. Adanya jaminan untuk menjalankan ibadah.
3. Tingkat upah minimum hendaklah mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasar dari tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah, tentu saja akan semakin baik bagi kesejahteraan tenaga kerja.⁷

Selain itu upah yang dibayarkan pada pekerja harus mempunyai dua elemen berikut :

1. Merefleksikan *marginal productifity*-pertimbangan efisiensi.
2. Merefleksikan sedekah (*transfer payment*)- pertimbangan *equity*.⁸

Besaran upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak/perjanjian) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan upah dibawah standar.⁹

Dalam penetapan upah minimum terdapat Prinsip-prinsip yang dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam menentukan besaran upah minimum tersebut, yaitu:

⁷ Didin Hafiduddin, Henri Tanjung, *Op.Cit*, hlm.232

⁸Pengertian *merefleksikan marginal produktifity* yaitu gaji / upah sebagai bagian dari komponen yang membentuk biaya produksi suatu produk, oleh karena itu tinggi rendahnya pengeluaran untuk gaji/upah akan merupakan pertimbangan bagi efisiensi perusahaan. Sementara yang dimaksud dengan *merefleksikan sedekah* yaitu upah tidak hanya menjadi kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada para karyawannya namun pertimbangan-pertimbangan yang menyangkut kebutuhan hajat hidup para karyawan harus menjadi pertimbangan utama dalam penyusunan dan kebijakan besarnya upah. Didin Hafidudin dan Henri Tanjung, *Op.Cit*, hlm 45

⁹Yusuf Qhardhawi, *Pesan Nilai dan Amoral Dalam Perekonomian Islam*, Robbani Press, Jakarta, 1997, hlm 405

1. Upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pekerja dan keluarganya dengan kata lain besarnya upah harus memenuhi kebutuhan minimum.
2. Pemberian upah harus adil, artinya besar kecilnya upah tergantung pada berat ringannya kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepada pekerja yang bersangkutan. Pekerja yang pekerjaannya sulit tanggungjawabnya besar harus diberi upah yang lebih besar dibanding pekerja/buruh yang kewajiban dan tanggungjawabnya ringan.
3. Upah harus diberikan tepat pada waktunya, supaya mengurangi produktivitas kerja.
4. Besar kecilnya upah harus mengikuti perkembangan harga pasar, hal ini perlu diperhatikan karena yang penting bagi pekerja bukan banyaknya uang yang diterima tetapi berapa banyak barang-jasa yang dapat diperoleh dengan upah tersebut. Jadi yang terpenting adalah upah riil bukan upah nominal.
5. Sistem pembayaran upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.
6. Perbedaan dalam tingkat upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan objektif.
7. Struktur upah harus ditinjau kembali dan mungkin diperbaiki apabila kondisi berubah.¹⁰

Dalam pengamatan penulis saat ini terhadap kontrak kerja buruh CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang sebagai mitra kerja penyaluran pada pihak Malaysia dalam pengupahan tidak sesuai dengan konsep pengupahan dalam Islam. Dikarenakan kontrak kerja dalam pengupahan pekerja/buruh menganut berdasarkan pada Undang-undang akta kerja 1955 Perburuhan Kerajaan Malaysia serta dalam penetapan upah minimum tidak sesuai

¹⁰ Moekiyat, *Administrasi gaji dan upah, mandar maju*, Bandung, 1992, hlm.16-19

dengan prinsip-prinsip yang dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam menentukan besaran upah minimum tersebut.

B. Analisis Pandangan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja yang dilakukan antara CTKI / TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang.

Manusia sebagai makhluk Allah SWT memiliki hak asasi sejak dilahirkan, sehingga tidak seorang pun yang boleh merampas hak tersebut. Begitu pula hak para majikan serta kaum buruh juga harus dijunjung tinggi oleh para masing-masing pihak yang bersangkutan sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Akta Kerja 1955 tentang perburuhan di Kerajaan Malaysia. Dengan demikian, semua pihak secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan dan melindungi keputusan tersebut.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang diatur Undang-undang di atas, telah dirumuskan dan diaplikasikan dalam peraturan pokok yang ada di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang, sehingga kenyamanan bekerja dapat dirasakan oleh pekerja tanpa beban dan dapat memelihara kerjasama yang baik antara pekerja dan pengusaha agar tercapainya tujuan usaha yang optimal.

Bangsa Indonesia memiliki falsafah Pancasila sebagai jiwa, kepribadian, pandangan hidup dan dasar Negara. Pancasila mengajarkan bahwa hidup manusia akan mencapai kebahagiaan jika dapat mengembangkan keselarasan, keserasian dan keseimbangan, baik dalam hidup manusia sebagai pribadi, dalam hubungan manusia dengan masyarakatnya, dalam hubungan manusia dengan alamnya, hubungan manusia dengan Allah SWT maupun dalam mengejar kemajuan lahiriah dan kebahagiaan rohaniyah.

Semua itu tercermin dalam sila Pancasila yang ke-2 yaitu "*Kemanusiaan yang adil dan beradab*" yang menjelaskan bahwa mengakui persamaan derajat sesama umat manusia, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha adalah juga mempunyai hak dan kewajiban yang sama derajatnya dan berimbang. Dalam kehidupan bersama menjunjung tinggi nilai kemanusiaan yang mengandung pengertian menghargai pekerja maupun pengusaha secara manusiawi sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Sifat saling menghargai, kekeluargaan dan kebijaksanaan antara pekerja dan pengusaha sejak lama diterapkan di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang. Karena tanpa itu, akan menimbulkan kesan tidak baik. Khususnya dalam hal strata sosial, kesetaraan sosial sangat dijaga. Karena PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang menerapkan aspek kekeluargaan dan kebijaksanaan dalam menjalankan usahanya

Adapun kewajiban majikan/pengusaha terhadap para pekerja/buruhnya adalah :¹¹

a) Membayar Upah

Dalam hubungan kerja, kewajiban utama dan yang terpenting bagi majikan terhadap pekerja sebagai akibat langsung dari pelaksanaan perjanjian kerja adalah membayar upah tepat pada waktunya. Undang-undang Pekerjaan yang menerangkan tentang upah dengan cara berbeda-beda. Akta Pekerjaan (Seksyen 2) menyatakan bahwa "*upah bermaksud semua bayaran yang dibayar untuk kerja yang berkaitan dengan kontrak pekerja tetapi tidak termasuk bayaran lebih masa kerja, semua tunjangan perjalanan dan semua bonus tahunan*".

¹¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004, Cet.5, hlm.49.

Penetapan struktur gaji bertujuan memudahkan proses penentuan harga kerja, semua masa kerja boleh dikumpulkan kedalam gred-gred gaji untuk memperoleh suatu struktur gaji. Gred gaji adalah sekelompok kerja yang seakan-akan sama dari segi kesulitan pekerjaan dan kepentingannya kepada organisasi/majikan.¹²

Upah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, perihal upah selain menimbulkan kewajiban dari pekerja dan majikan, perlu juga perhatian dari pihak lain dalam hal ini adalah pemerintah sebagai pelaksana kebijakan konstitusi.

Pihak tenaga kerja berhak menerima upah sesuai kesepakatan dan pihak majikanlah yang wajib membayarnya berdasarkan sabda Rasulullah SAW:

عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أعط الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

(وراه ابن ماجه)

*"Dari Ibnu Umar r.a berkata, telah bersabda Rasulullah SAW, "Berikanlah upah orang sewaan sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah,).*¹³

Menurut pengikut Imam Hanafi, tidak mensyaratkan agar upah dengan akad. Yang dibolehkan adalah agar dicepatkan atau dilambatkan pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan yang bersangkutan.

Bila tidak diperoleh kesepakatan diantara yang bersangkutan, baik mengenai dicepatkan atau dilambatkan, namun upah itu ada waktunya tertentu, yaitu wajib secara penuh pembayarannya bila waktunya telah sampai. Jadi, barang siapa yang mengupah orang dalam jangka satu bulan dan waktu itu telah habis,

¹²<http://www.efka.utm.my/thesis/images/4NIASTER/2005/2JSBP/PartI/NORZAMZILABINTII\4 USTAFAMA03117ID05TT4.doc>

¹³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, terj, Bandung, Kalam Mulia, 1991, jilid. 13, hlm.21, Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Op.Cit*, hlm.443

maka wajib membayar upah pada pekerja tepat pada waktunya. Dan bila waktunya telah usai, maka majikan wajib melunasi upah pada pekerjanya sesuai haknya.¹⁴

b) Kewajiban Untuk Memberikan Istirahat Tahunan

Undang-undang buruh mewajibkan majikan memberikan pekerjanya mendapat istirahat setelah bekerja. Menurut Akta Pekerjaan, setiap pekerja hendaklah dalam setiap satu minggu, diberikan satu hari libur sepenuhnya. Akta Pekerjaan, 1955, seksyen 59(1).¹⁵

Apabila si A bekerja dari hari senin ke hari sabtu, hari libur yang dimaksud seksyen ini adalah hari Ahad. Hari-hari libur ini tidak terpakai kepada pekerja semasa: cuti bersalin, cuti sakit dan ketidak upayaan sementara di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja.

Dalam Akta Pekerjaan. 1955 Seksyen 60(D) menetapkan 10 hari cuti umum bergaji dimana empat hari cuti umum ditetapkan oleh akta dan selebihya, ditetapkan oleh majikan. Empat hari cuti Umum adalah cuti bagi:¹⁶

- a. Hari Kebangsaan;
- b. Hari Keputeraan Yang di-Pertuan Agung;
- c. Hari Keputeraan Sultan/raja atau Yang Dipertua Negeri di negeri ditempat pekerja bekerja sepenuhnya atau sebahagian besarnya di negeri tersebut;
- d. Hari Wilayah Persekutuan bagi pekerja sepenuhnya atau sebagian besarnya di wilayah persekutuan;
- e. Hari Pekerja

Sekiranya dimana dari 10 hari cuti umum itu jatuh pada hari libur, hari berikutnya hendaklah menjadi hari cuti umum bergaji. apabila hari cuti umum

¹⁴ Sayyid Sabiq, *Op. Cit.*, hlm.13

¹⁵ Akta Pekerjaan. 1955 , Seksyen 59(1).

¹⁶ Akta Pekerjaan. 1955 , Seksyen 60(D).

jatuh pada hari-hari yang dinyatakan di bawah ini, majikan hendaklah memberikan hari lain sebagai hari cuti ganti bergaji seperti cuti sakit dan cuti tahunan

Setiap pekerja berhak mendapat cuti tahunan. Walaupun jangka masa cuti tahunan tidaklah tetap; ia berubah mengikuti jangka masa perjanjian kontrak seseorang pekerja itu berkontrak dengan majikannya.

Dalam seksyen 60(E) menerangkan bahwa pekerja berhak mendapat cuti tahunan bergaji bagi setiap dua belas bulan perjanjian yang di bawah majikan yang sama:¹⁷

- a. 8 hari jika jangka masa perjanjiannya kurang dari 2 tahun;
- b. 12 hari jika jangka masa perjanjiannya ialah antara 2 hingga 5 tahun;
- c. 16 hari jika jangka masa perjanjiannya lebih dari 5 tahun

Cuti tahunan hendaklah diberikan oleh majikan dan diambil oleh pekerja dalam masa dua belas bulan setelah tamatnya masa dua belas bulan perjanjian secara terus menerus. pekerja yang gagal mengambil cuti tahunan dalam masa yang ditetapkan akan kehilangan cuti tersebut. Pekerja berhak mendapatkan bayaran sebagai ganti cuti tahunan itu, jika atas permintaan majikannya, dia bersetuju secara tertulis untuk tidak mengambil cuti tahunannya.

c) Kewajiban Mengurus Perawatan dan Pengobatan

Pekerja yang sakit tidak dikehendaki untuk bekerja. Akta Pekerjaan memberikan hak cuti sakit kepada pekerja tetapi pekerja tersebut harus menerangkan bahwa dia sakit melalui surat keterangan Dokter.

¹⁷ Akta Pekerjaan. 1955, Seksyen 60(E)

Pemeriksaan Dokter adalah ditanggung oleh majikan. Dalam setahun pekerja berhak mendapat dua belas hingga dua puluh hari cuti sakit bergaji tergantung pada jangka masa perjanjian.

Di bawah Akta Pekerjaan, seseorang pekerja berhak mendapat cuti sakit sebagai berikut:

NO	Masa Perjanjian	Bilangan hari
1.	< 2 tahun	14
2.	$2 < X < 5$	18
3.	> 5	22

d) Kewajiban majikan untuk memperlakukan kesamaan derajat antara pekerja Pria dan Wanita.

Majikan dalam membuat perjanjian kerja tidak boleh membedakan antara calon pekerja pria dan wanita baik itu dalam hal persyaratan kerja seperti pendidikan, kenaikan pangkat maupun dalam hal pemberian upah, gender, terlebih lagi melakukan nepotisme.

e) Kewajiban Majikan Mengatur Pekerjaan dan Tempat Kerja

Merujuk kepada Akta Kompensasi Pekerja 1952¹⁸, terdapat beberapa syarat yang dikenakan kepada majikan yang mempekerjakan pekerja asing untuk bekerja dengan mereka, yaitu:

1. Majikan hendaklah mempunyai daftar izin untuk mempekerjakan pekerja imigran yang dikeluarkan oleh Jabatan Buruh.
2. Majikan hendaklah mempunyai daftar izin untuk pengambilan pekerja yang dikeluarkan oleh Jabatan Buruh, jika majikan bercadang, untuk mengimport sendiri pekerja asing.

¹⁸Akta Kompensasi Pekerja 1952

3. Majikan hendaklah berdaftar dengan Lembaga Kumpulan Uang Perpindahan Malaysia di bawah kaedah-kaedah Lembaga Kumpulan Uang Perpindahan Malaysia 1966.
4. Majikan hendaklah menunggu pekerja asing mereka di pintu masuk yang ditetapkan dan menggiringi mereka ke kilang atau ladang.
5. Majikan dikehendaki menyediakan tempat tinggal untuk pekerja asing. Jabatan buruh akan memastikan tempat tinggal yang sesuai disediakan.
6. Apabila majikan yang tidak memerlukan pekerja asing, semasa ada tempo Pas Lawatan (Kerja Sementara) masih berlaku atau tidak hendaklah menghantar pulang pekerja tersebut ke negara asal atas pembiayaan majikan. Permohonan untuk menukar majikan adalah tidak dibenarkan.
7. Majikan dikehendaki senantiasa memastikan pekerja asing memiliki pasport dan Pas Lawatan (Kerja Sementara) yang masih berlaku.
8. Majikan dikehendaki mengambil pekerja asing dari negara sumber yang diluluskan saja.

Sistem Pemberian Gaji

Terdapat beberapa sistem pemberian gaji, dengan setiap satu sistem ini mempunyai rasional yang tertentu. Adapun sistem pemberian gaji tersebut, yaitu:¹⁹

1. Kadar Mengikut Kerja atau Kadar Tetap: Dalam sistem ini gaji yang dibayar adalah tetap, dan kenaikan gaji hanya berlaku dengan kenaikan gred baru, Pendekatan ini digunakan apabila ia melibatkan pekerjaan yang mudah dan tidak memerlukan kemahiran yang tinggi, dan ruang untuk perbezaan prestasi

¹⁹<http://www.efka.utm.my/thesis/images/4MASTER/2005/2JSBP/PartIfNORZAMZILABINT/IMUSTAFAMA03117 I D05TT4.doc>

adalah sedikit. pekerjaan yang menggunakan peraturan ini adalah mudah dan tidak wujud ruang untuk meningkatkan prestasi.

2. Kadar mengikuti Skill umur: Dalam Pendekatan ini kenaikan gaji dikaitkan dengan umur pekerja. Sistem ini diamalkan di United Kingdom bagi pekerja yang berumur antara 6 hingga 21 tahun. Dalam sistem ini dibuat oleh sebab pekerja masih muda dan tidak berpengalaman, maka adalah sulit untuk menilai dan membedakan prestasi mereka.
3. Skill Gaji Berkenaikan : Pendekatan ini adalah hampir lama dengan kadar ikut umur dengan kenaikan gaji adalah tetap. Perbedaannya ialah kadar kenaikan mengikut tempo perjanjian. Biasa diamalkan dalam sektor perjanjian awam. Rasionalnya, semua pekerja dianggap menunjukkan prestasi yang sederhana. Kenaikan pangkat akan membedakan prestasi mereka.
4. Skill Kenaikan Berlentur. Pendekatan ini merupakan penyesuaian kepada sistem skill gaji berkenaikan. Apa yang dilakukan dalam sistem ini adalah untuk memendekkan jangka masa yang diperlukan oleh seseorang pekerja yang menunjukkan prestasi yang baik bagi mencapai gaji maksimum dalam gred gaji.
5. Skill Gaji Merit. Satu ganjaran ditetapkan bagi setiap gred dengan gaji seseorang pekerja boleh naik atau turun dengan bebas. Penentuan, kadar kenaikan gaji ialah prestasi pekerja sebagaimana yang dilihat daripada penilaian prestasi.
6. Sistem Gaji Berjulat : Ia adalah kadar gaji dalam lingkungan antara dua had. Ini membolehkan majikan membayar pekerja mengikut tingkat pengalaman dan prestasi pekerja.²⁰

²⁰<http://www.efka.utm.my/thesis/images/4MASTER/2005/2JSBP/PartIfNORZAMZILABINTIMUSTAFAMA03117ID05TT4.doc>

Gaji di peringkat individu hendaklah mengambil faktor-faktor yang berikut:²¹

- a. Prestasi
- b. Pengalaman
- c. Potensi
- d. Suasana Kerja

Organisasi/majikan boleh membayar para pekerja pada tiap-tiap minggu, dua minggu sekali atau sebulan sekali (tidak boleh lama dari pada ini). Bayaran mingguan adalah luar biasa di Malaysia walaupun seharusnya perkara biasa di negara barat. Biasanya organisasi/majikan membuat pembayaran lebih banyak pada masa akhir kerja dan menangguhkan gaji/upah. Masa di antara satu bayaran upah dengan berikutnya dipanggil masa upah. Organisasi/majikan tidak boleh membayar lewat dari pada 7 hari sehabis masa upah.

Apabila masa upah ialah dari 15 hari Januari ke 14 hari Februari, upah harus dibayar selambat-lambatnya pada hari ke-21. Setiap kali membayar upah organisasi/majikan harus menyediakan satu pernyataan tertulis untuk para pekerja yang menunjukkan jumlah upah pekerjaan yang, diperoleh dan semua potongan.

Jenis-jenis tindakan disiplin

Tindakan berat disiplin yang diambil oleh majikan boleh berbentuk ringan, sederhana atau lisan dan tertulis merupakan suatu contoh tindakan disiplin yang lebih ringan. Sedangkan penggantungan kerja dan penahanan kenaikan gaji merupakan tindakan disiplin yang boleh disifatkan sebagai sederhana beratnya. Tindakan disiplin yang lebih berat adalah penurunan pangkat dan pemecatan. Menurut seksyen 14(1) Akta Pekerjaan 1955, majikan boleh memecat

²¹<http://www.efka.utm.my/thesis/images/4MASTER/2005/2JSBP/PartIfNORZAMZILABINTIMUSTAFAMA03117ID05TT4.doc>

atau menurunkan pangkat pekerjaanya karena melakukan kesalahan yang tidak wajar dengan sengaja.²²

Pemecatan merupakan hukuman yang paling berat dan harus diambil untuk kesalahan yang serius saja. Beberapa majikan tidak memecat pekerja secara langsung tetapi memperlakukan pekerja dengan cara yang bertujuan untuk menyusahkan pekerja. Misalnya, majikan boleh menukarkan seseorang pekerja kepekerjaan yang lebih rendah tarafnya atau memerlukannya membuat kerja yang diluar kesanggupannya. Dalam keadaan yang demikian, pekerja ini boleh menganggap dirinya telah dipecat oleh majikan dengan alasan bahwa majikan telah memecahkan asas kontrak perjanjian atau memperlihatkan niat tidak mau terikat dengan kontrak itu lagi. Doktrin ini disebut sebagai *pemecatan konstruktif*.²³

Kontrak Perjanjian

Setiap orang yang bekerja dengan seseorang, atau setiap majikan yang mengambil seseorang bekerja adalah telah memasuki suatu kontrak, selama mereka sadari ataupun tidak. Walaupun begitu, uraian selanjutnya tentang kontrak perjanjian tidaklah semudah itu. Berbagai syarat, termasuk tugas dan tanggungjawab dalam hubungan kontraktual antara majikan dengan pekerja menjadikan kontrak perjanjian begitu kompleks.

Sebuah kontrak yang dimasuki oleh dua pihak adalah diliputi oleh Undang-undang kontrak. Asas yang membentuk kontrak perjanjian sebenarnya adalah asas dan prinsip kontrak biasa. Pada peringkat pembentukannya tidak wujud perbezaan antara kontrak perjanjian dengan kontrak umum.

²² Akta Pekerjaan. 1955, Seksyen 14(1)

²³ <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Y1rTAXJegcJ:noraros.tripod.com/nota.htm+bunyi+akta+kerja+1955+tentang+i-Llp+a+li+buruh&cd=33h=id&ct=c+I+ik&gl=id&c+I+ient=firefox-a>

Kontrak perjanjian mempunyai ciri-ciri yang unik yang dalamnya tugas dan tanggungjawab dari pada majikan kepada pekerja dan pekerja kepada majikan. Tugas dan tanggungjawab tersebut wujud sama ada disiratkan oleh Common Law atau ditetapkan oleh undang-undang tertulis. Hubungan kontraktual majikan dan pekerja wujud dari pada perjanjian yang dimasuki oleh kedua belah pihak.

Terdapat keadaan yang khusus pada kontrak bentuk ini disebabkan wujud tanggungjawab pribadi pada pihak pekerja untuk berjanji dan patuh pada majikannya dan pada pihak majikan untuk membayar atas perjanjian yang diberikan serta melaksanakan semua tanggungjawab kepada pekerjanya.

Ringkasnya, kontrak perjanjian ialah suatu perjanjian antara, majikan dengan pekerja yang dalamnya hak dan tanggungjawab diwujudkan dan ditetapkan oleh Undang-undang berkaitan buruh.²⁴

Pada uraian-uraian data pengamatan diatas yang didapat dari beberapa keterangan-keterangan responden buruh TKI yang pernah bekerja di Malaysia melalui PT.Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang, bahwa didalam akad perjanjian kontrak kerja yang dilakukan para buruh TKI tersebut tidak sesuai dengan apa yang ada dalam pelaksanaan kontrak pekerjaan dalam pengupahan berupa unsur materi yang diperjanjikan upah dalam bekerja.

Pada kontrak kerja buruh CTKI/TKI PT.Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang yang tertulis Upah dan Tunjangan. Pekerja akan dibayar seperti berikut:²⁵

²⁴[http://www.efka.utm.rny/thesis/images/4MASTER/2005/2JS13P/Part1/NORZAMZILABIN TIMU STAFAMA031171 D05TT4.doc](http://www.efka.utm.rny/thesis/images/4MASTER/2005/2JS13P/Part1/NORZAMZILABIN%20TIMU%20STAFAMA031171%20D05TT4.doc)

²⁵Berdasarkan Dokumen PT.Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang Nomor : CO .NO.299356-A / 2005

- a) Gaji / Upah pokok minimum RM. 16.00/ hari
- b) Tunjangan Kehadiran. RM. 60.00/ hari
- c) Tunjangan makan RM. 52.00/ hari
- d) Kenaikan gaji tahunan akan diberikan kepada setiap pekerja bergantung kepada kebijakan majikan, mutu pekerjaan, kelakuan dan prestasi perusahaan.

Pada pelaksanaan kontrak kerja buruh CTKI/TKI PT.Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dilapangan kerja sebagai berikut:

Kerja lembur/kerja lebih masa diatur dengan perhitungan sebagai berikut

- a). Hari biasa : gaji pokok + tunjangan = $26 \times 8 \times 1,5 = 312,00$ RM atau Rp.780.000,00
 - b). Hari libur :gaji pokok + tunjangan = $26 \times 8 \times 2,0 = 416,00$ RM atau Rp.1.040.000,00
 - c). Cuti umum : gaji pokok + tunjangan = $26 \times 8 \times 3,0 = 624,00$ RM atau Rp.1.560.000,00.
- Jadi dalam sehari rata-rata mendapatkan upah 12,00 RM dan dalam sebulan mendapatkan 312,00 RM atau sebesar Rp.780.000,00

Padahal “*‘aqad ijarah*” dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu ijab dan qabul, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan ujah atau upah.

Rukun dari akad ijarah yang harus dipenuhi dalam transaksi adalah:

1. Pelaku akad, yaitu *‘musta’jir* (penyewa), adalah pihak yang menyewa aset dan *‘mu’jir/mu’ajir* (pemilik) adalah pihak yang menyewakan aset.
2. Objek Akad, yaitu: *‘ma’jur* (aset yang disewakan) dan *‘ujrah* (harga sewa)
3. Sighah yaitu: ijab dan kabul.²⁶

²⁶Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syari’ah*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2007, hlm.99.

Pada prinsipnya Ijarah lahir sesudah ada perjanjian antara pihak menyewakan dengan penyewa. Perjanjian tersebut dapat berupa lisan, tulisan maupun isyarat. Berlakunya ijarah diwaktu yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak dan berakhir apabila:

- a) Terdapat aib/cacat pada sesuatu yang disewakan.
- b) Masa perjanjian telah habis.
- c) Terdapat penyalahgunaan sesuatu yang disewakan.
- d) Salah satu pihak meninggal dunia.²⁷

Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur ijarah, selain tiga unsur lainnya; *aqid* (orang yang berakad), *ma'qud 'alaih* (barang yang menjadi objek akad) dan manfaat.

Selain upah, Islam juga memberi perhatian terhadap hak-hak buruh. Hak-hak buruh yang diakui dalam Islam diantaranya; hak kemerdekaan yang meliputi kemerdekaan profesi, kemerdekaan melakukan kontrak dan kemerdekaan melakukan berbicara; hak pembatasan jam bekerja; hak mendapatkan perlindungan; hak berserikat; hak beristirahat (cuti); dan hak mendapatkan jaminan sosial.²⁸

Hak-hak buruh/pekerja ini tidak berarti mengurangi kewajibannya untuk menjalankan pekerjaan secara maksimal dan memenuhi kontrak perjanjian. Islam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban manusia.

Dalam pengamatan penulis saat ini terhadap pelaksanaan kontrak kerja Buruh CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dalam pengupahan pada akad perjanjian kontrak kerja yang dilakukan para buruh TKI tersebut tidak sesuai dengan apa yang ada dalam pelaksanaan kontrak pekerjaan

²⁷ Sudarsono, *Op.Cit*, hlm.425.

²⁸ Qorashi, Baqir Syarief, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj, Jakarta, PT.A-Huda, 2007, cet.ke-1, hlm.235

dalam pengupahan berupa unsur materi yang diperjanjikan upah dalam bekerja dan seharusnya unsur materi yang diperjanjikan upah dalam bekerja sesuai dengan pelaksanaannya, maka Ijarah yang dilakukan antara Pelaku akad, yaitu *musta'jir* (penyewa) dan *mu'jir/mu'ajir* (pemilik) adalah batal demi hukum Islam karena terdapat penyalahgunaan sesuatu yang disewakan dan terdapat aib/cacat pada sesuatu yang disewakan.