

Analisis Penggajian Pabrik Pupuk Petroganik di PT. Nito Nur Utama Tanggulangin Dalam Perspektif Prinsip Ekonomi Islam

Hak dan kewajiban adalah pasangan yang tidak dapat dipisahkan, setiap ada hak pasti ada kewajiban, begitu pula sebaliknya. Usaha yang dilakukan seseorang dengan bekerja mencari nafkah yang ditempuh di berbagai lapangan pekerjaan akan diiringi dengan upah ataupun gaji yang didapat sebagai hak mereka setelah menyelesaikan pekerjaan.

Upah yang ideal bagi pekerja/buruh di Indonesia secara jelas diatur dan diilndungi oleh negara untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Sesuai dengan Pasal 88 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, maka setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Penghasilan tersebut berupa upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja atas kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh . selain itu, pekerja/buruh juga berhak untuk mendapatkan penghasilan non upah berupa fasilitas kesehatan, THR, dan sebagainya.

[illegible]

Oleh karena itu, untuk memberikan besaran upah yang layak dan sesuai pemerintah membuat beragam ketentuan, seperti:

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP), dilakukan oleh gubernur untuk mengontrol dan menjaga upah standar minimum yang ada di wilayah provinsi tersebut tidak boleh kurang dari ketentuan yang telah dibuat.
- b. Upah Minimum Regional (UMR), dilakukan oleh pemerintah kabupaten/kota untuk menjaga dalam wilayah regional daerahnya.

Untuk menjaga standar kebutuhan pekerja/buruh setiap bulannya terpenuhi pemerintah juga telah menetapkan Komponen Hidup Layak (KHL) sebagai acuan komponen standar keperluan hidup pekerja yang dimiliki sesuai dengan Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.

Sebagai contoh, besaran nilai KHL yang ditetapkan di provinsi Jawa timur di tahun 2013 sebesar Rp 825.000,00 kemudian besaran UMP Jawa Timur pada tahun 2013 juga sebesar Rp 866.250,00. Sehingga, nampak bahwa nilai Upah Minimum Provinsi sesuai berdasar biaya untuk hidup KHL pada tahun tersebut.

Untuk menjamin kesejahteraan pekerja/buruh di PT. Nito Nur Utama juga memberikan insentif selain upah pokok lainnya seperti:

1. Tunjangan THR bagi pekerja
2. Tunjangan makan, hanya berupa minuman bubur kacanag ijo dan susu setiap harinya.
3. Tunjangan kesehatan bagi yang mengalami kecelakaan kerja.

1. Pekerja hanya mendapatkan upah pokok sesuai dengan imbal dasar dan jenis pekerjaan sesuai dengan kontrak kesepakatan, pekerja tidak mendapat tunjangan tetap secara teratur setiap bulannya sesuai dengan surat edaran tersebut.
2. Pekerja juga tidak mendapat tunjangan tidak tetap kepada pekerja di perusahaan tersebut. Seperti contoh tunjangan uang makan.
3. Untuk tunjangan kesehatan pekerja juga belum terlindungi dengan baik seluruhnya, pekerja juga belum dilindungi BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Perlindungan kesehatan yang ada selama ini hanya berupa perlindungan biaya perawatan jika mengalami kecelakaan kerja dan itu juga berdasar kebijakan pimpinan perusahaan, tidak pasti besaran tunjangan yang akan didapat.

- d. Islam melarang kepada para majikan untuk tidak membebani para pekerja dengan pekerjaan berat diluar kekuatan fisiknya.

Penjelasan ini jika diaplikasikan pada PT. Nito Nur Utama sebagai berikut:

- 1) Setiap kelompok memiliki pemimpin kelompok, yang mana tugas pemimpin kelompok membantu para anggotanya, menanggung segala kesulitan para anggotanya
 - 2) Pada setiap alat tidak dibiarkan para pekerja borongan pekerja sendiri
 - 3) Jika mengalami kerusakan pada alat para pekerja tidak dibebani untuk membetulkan alat itu, namun ada tenaga teknisi tersendiri
 - 4) Adanya fasilitas asrama juga mempermudah para pekerja yang tinggal diluar kota untuk beristirahat selama para pekerja borongan sedang berada dipabrik.
- e. Disamping pemberian upah, majikan harus menjamin kesehatan pekerjanya.

Jaminan kesehatan ini memang belum sepenuhnya dijamin oleh pabrik, karena pihak pabrik belum menjaminkan setiap pekerjanya untuk didaftarkan jaminan kesehatan BPJS, namun hal ini dijelaskan oleh manajer operasional pabrik bahwa

Gaji yang diterima oleh para pekerja buruh diberi semaksimal mungkin sehingga para pekerja borongan dapat mengatur sendiri keuangan yang ada untuk dikelola sendiri⁶

⁶ Wawancara, Sudarsono, Manajer, 23 April 2016.

Dalam Islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*. Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

[illegible]

Tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, dan adanya pembatasan waktu ini adalah untuk memungkinkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.

Oleh karena tersebut, pembuatan kontrak kerja yang baik antara pekerja dan pemberi kerja/perusahaan selayaknya sesuai dengan ketentuan yang ada, saling keterbukaan dengan menyertakan semua pasal-pasal yang mengatur semua kewajiban-kewajiban pekerja dan hak-hak yang akan di dapat oleh pekerja selama jangka waktu kontrak kerja tersebut berlaku.