



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang memiliki tema hampir sama dengan tema yang diangkat peneliti, pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya diantara penelitian tersebut adalah:

1. Penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di CV Trias Adhicitra Sukoharjo” oleh Sulistyaningsih, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta 2009.¹⁰ Skripsi yang berjudul Perlindungan

¹⁰ Sulistyaningsih, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di CV Trias Adhicitra Sukoharjo*, Skripsi, (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009), h. 72.

Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di CV Trias Adhicitra Sukoharjo adalah penelitian yang mengkaji dan menjawab permasalahan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal yang bersifat preskriptif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach). Jenis data yang digunakan berupa data sekunder. Sumber data dari bahan hukum primer, sekunder, dan bahan non-hukum. Teknik pengumpulan data menggunakan menggunakan study kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan silogisme deduktif dengan metode interpretasi gramatikal atau interpretasi bahasa.

Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa CV Trias Adhicitra telah memberikan hak buruh perempuan yang bekerja malam hari dan tidak melakukan diskriminasi terhadap buruh perempuan, namun ada beberapa hak-hak buruh yang telah diabaikan yaitu, tidak adanya jam istirahat, tidak adanya alat pelindung telinga saat bekerja, upah yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, upah lembur tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan belum diikutsertakannya para buruh dalam program Jamsostek.

2. Penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Yang Diberikan Oleh Caecar Resto and Cafe Yogyakarta” oleh Andamawisari, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2009.¹¹ Skripsi ini

¹¹ Andamawisari, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Yang Diberikan Oleh Caecar Resto and Cafe Yogyakarta*, (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009), h. 66.

menjawab pertanyaan tentang 1) Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum yang diberikan Caecar Resto And Cafe Yogyakarta atas keselamatan kerja bagi tenaga kerja wanitanya selama jam kerja? 2) Faktor – faktor apa saja yang menjadi kendala Caecar Resto And Cafe Yogyakarta dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanitanya?. Penelitian ini termasuk dalam penelitian empiris menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber data. Metode pengumpulan data digunakan yaitu melalui proses wawancara langsung kepada responden dan narasumber untuk diperoleh data yang akurat. Data diperoleh melalui analisis kualitatif kemudian ditarik sebuah kesimpulan menggunakan metode berpikir induktif.

Hasil penelitian yaitu bentuk perlindungan hukum atas keselamatan kerja tenaga kerja wanita sudah berdasarkan atas Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun masih terdapat faktor-faktor yang menjadi kendala yaitu pengusaha kurang disiplin dalam menerapkan peraturan terhadap tenaga kerja wanita, tenaga kerja wanita juga kurang memiliki kesadaran pentingnya keselamatan kerja dan akibatnya, minimnya pengetahuan tentang perjanjian kerja.

3. Penelitian yang berjudul “ Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Bidang Hiburan Di Kuta Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Pekerja” oleh Deden Agoes

Rifana, Mahasiswa Fakultas Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008.¹² Penelitian ini menggunakan metode empiris. Penelitian ini difokuskan pada masyarakat hukum (law in action). Metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi sebagai sumber data primer dan buku sebagai sumber data sekunder. Data di proses menggunakan analisis kualitatif dengan cara berpikir induktif.

Hasil penelitiannya adalah bentuk perlindungan hukum pekerja di Kuta yang diberikan oleh pengusaha belum maksimal karena adanya beberapa faktor penghambat, tidak menyediakan makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja yang bekerja pada malam hari, tidak adanya fasilitas antar jemput, dan tidak menyediakan kamar mandi/wc terpisah antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Ketiga penelitian terdahulu tersebut tentunya memiliki kesamaan dan perbedaan yang dapat dipertanggung jawabkan. Ringkasnya penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya secara general membahas tentang ketenagakerjaan yaitu tenaga kerja perempuan. Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini yaitu adanya tempat penelitian yang berbeda tentunya oleh informan yang berbeda juga, dan juga penelitian yang hanya berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain menggunakan tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji praktek perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari menggunakan tinjauan hukum Islam.

¹² Deden Agoes Rifana, *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Bidang Hiburan Di Kuta Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Pekerja*, (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008), h. 120.

B. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan, itu dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Demi terpenuhinya kebutuhan harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan : “ (1). Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2). Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. “ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹³

A. Sejarah Ketenagakerjaan di Indonesia¹⁴

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945, pada prinsipnya dapat dibagi dalam tiga periode yaitu masa perbudakan, masa penjajahan Hindia Belanda, dan masa penjajahan Jepang.

¹³ http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/592/jbptunikompp-gdl-feriyudhan-29566-9-unikom_f-i.pdf

¹⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet 3 Sinar Grafika, Jakarta: 2013, h. 18.

a. Zaman Perbudakan

Pada masa perbudakan, keadaan Indonesia dapat dikatakan lebih baik daripada di negara lain karena telah hidup hukum adat. Imam Soepomo menggambarkan lembaga perhambaan (*pandelingschap*) dan peruluran (*horigheid, perkhorigheid*)¹⁵. Lembaga perhambaan (*pandelingschap*) ini terjadi apabila ada hubungan pinjam meminjam uang atau apabila terjadi perjanjian utang piutang. Sedangkan lembaga peruluran (*horigheid, perkhorigheid*) terjadi setelah Jan Pieterszoon Coen pada tahun 1621 menguasai Pulau Banda. Semua orang yang ada di pulau itu dibunuh atau diangkut ke luar negeri sebagai budak, yang sempat melarikan diri ada yang menjadi bajak laut. Selanjutnya tanah-tanah yang masih kosong itu diberikan atau dibagi-bagikan kepada bekas pegawai Kompeni atau orang lain. Orang yang diberi kebun itu dinamakan *perk* (=ulur). Kepemilikan hanya terbatas pada saat orang itu tinggal di kebun itu dan wajib tanam.

Hasil dari wajib tanam itu wajib untuk dijual kepada Kompeni saja dengan harga yang telah ditentukan oleh Kompeni. Apabila mereka pergi atau keluar dari kebun itu, ia akan kehilangan hak atas kebun itu. Wajib tanam ini kemudian menjadi bagian dari *cultuurstelsel* dan berlangsung hingga tahun 1863.

b. Masa Penjajahan Belanda

Pada masa ini meliputi masa pendudukan Inggris, masa kerja rodi dan masa *poenale sanctie*. Tahun 1811-1816, saat pendudukan Inggris, di bawah Thomas Stamford Raffles, ia mendirikan *The Java Benevolent Institution* yang bertujuan

¹⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta: 1985, h. 14-15.

menghapus perbudakan. Cita-cita itu belum sampai terlaksana karena kemudian Inggris ditarik mundur.

Pekerja rodi atau kerja paksa dilakukan oleh Hindia Belanda mengingat untuk melancarkan usahanya dalam mengeruk keuntungan dari rempah-rempah dan perkebunan. Rodi dibagi tiga, yaitu rodi *gubernemen* (untuk kepentingan *gubernemen* dan pegawai), rodi perorangan (untuk kepentingan kepala atau pembesar Indonesia), dan rodi desa (untuk kepentingan desa).¹⁶ Rodi untuk pembesar dan *gubernemen* (disebut *pancen*) sangat memberatkan rakyat karena penetapannya diserahkan kepada mereka.

Selanjutnya menurut Jan Breman¹⁷ *poenale sanctie* diterapkan dalam kaitannya dengan penerapan *Koeli ordonantie* serta *agrarisch wet* dalam melakukan hubungan kerja antara buruh yang bekerja di tanah pertanian dan perkebunan. Politik hukum ketenagakerjaan berkaitan erat dengan politik hukum agraria, mengingat banyak tenaga kerja Indonesia yang bekerja di tanah pertanian.

Poenale sanctie itu bertujuan untuk mengikat buruh supaya tidak melarikan diri setelah melakukan kontrak kerja. Kontrak kerja saat itu dapat dikatakan semu karena setelah tanda tangan apabila buruh diperlakukan sewenang-wenang tidak dapat mengakhiri hubungan kerja.

¹⁶ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, h. 16.

¹⁷ Jan Breman, *Koelis, Planters Enkoloniae Politiek, Het Arbeidsregime op de Grootlandbouwondernemingen aan Sumatra's Oostkust* (Menjinakkan Sang Kuli Politik Kolonial pada Awal Abad ke-20 diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer), Pustaka Utama Grafiti, h. i-xxxviii.

c. Masa Pendudukan Jepang

Pada masa pendudukan Jepang mulai tanggal 12 Maret 1942, pemerintah militer Jepang membagi menjadi tiga daerah pendudukan, yaitu Jawa, Madura, dan Sumatera yang dikontrol dari Singapura dan Indonesia Timur. Politik hukum masa penjajahan Jepang, diterapkan untuk memusatkan diri bagaimana dapat mempertahankan diri dari serangan sekutu, serta menguras habis kekayaan Indonesia untuk keperluan perang Asia Timur Raya.

Pada masa ini diterapkan *romusya* dan *kinrohosi*. Romusha adalah tenaga-tenaga sukarela, kenyataannya adalah kerja paksa yang dikerahkan dari Pulau Jawa dan penduduk setempat, yang didatangkan ke Riau sekitar 100.000 orang. *Romusya* lokal adalah mereka yang dipekerjakan untuk jangka waktu yang pendek disebut *kinrohosi*.

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa pasca Proklamasi 17 Agustus 1945, pada prinsipnya dapat dibagi dalam dua periode, yaitu masa pemerintahan Soeharto dan masa pemerintahan Soekarno.¹⁸

a. Masa Pemerintahan Soekarno

Pada masa pemerintahan Soekarno tidak banyak terdapat kebijaksanaan tentang ketenagakerjaan mengingat masa itu adalah masa mempertahankan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dari jajahan Hindia Belanda. Di bidang hukum ketenagakerjaan, pemerintah membuat produk hukum sebagian besar dengan

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet 3 Sinar Grafika, Jakarta, 2013, h. 21-25.

cara menerjemahkan peraturan Hindia Belanda yang dianggap sesuai dengan alam kemerdekaan atau dengan mengadakan perbaikan dan penyesuaian.

Meskipun demikian, produk hukum di masa pemerintahan Soekarno justru lebih menunjukkan adanya penerapan teori hukum perundang-undangan yang baik, yaitu hukum yang baik apabila berlaku sampai 40 atau 50 tahun yang akan datang. Beberapa peraturan perundangan ketenagakerjaan di masa pemerintahan Soekarno pada tahun 1945 s/d 1958 yaitu:

- 1) UU No. 12 tahun 1948 Tentang Kerja
- 2) UU No. 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja
- 3) UU No. 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan
- 4) UU No. 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan
- 5) UU No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 6) UU No. 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 98 mengenai Dasar-dasar dari Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama
- 7) Permenaker No. 90 Tahun 1955 Tentang Pendaftaran Serikat Buruh

b. Masa Pemerintahan Soeharto

Pada masa pemerintahan Soeharto keadaan Indonesia sudah lebih baik, politik hukum ditekankan pada pembangunan ekonomi. Kesejahteraan nasional akan cepat terwujud apabila pembangunan ekonomi berjalan dengan baik. Demi mewujudkan

suksesnya pembangunan ekonomi maka ditetapkanlah Repelita. Sayangnya sejalan dengan berkembangnya waktu, dalih pembangunan ekonomi akhirnya menjurus pada tindakan penguasa yang sewenang-wenang.

Kedudukan buruh semakin lemah dengan dalih Hubungan Industrial Pancasila, hak buruh dikebiri dengan hanya dapat mendirikan satu serikat pekerja, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), serta apabila ada masalah hubungan industrial majikan dapat dibantu oleh militer (Permenaker No. Per.342/Men/1986).

Pada masa pasca reformasi, dibagi dalam empat masa pemerintahan, yaitu masa pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie, masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, masa pemerintahan Megawati, dan masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono.

a. Masa Pemerintahan Bahrudin Jusuf Habibie

Di masa pemerintahan BJ Habibie sebagai reaksi adanya reformasi dengan mundurnya Soeharto. Politik hukum di bidang ketenagakerjaan ditekankan pada peningkatan kepercayaan luar negeri kepada Indonesia bahwa Indonesia dapat mengatasi problema negaranya sendiri tanpa menindas Hak Asasi Manusia (HAM) serta mempunyai andil besar dalam pelaksanaan demokrasi Indonesia.

Karena tekanan dari luar negeri maka Indonesia dengan terpaksa meratifikasi *Convention No. 182 Concerning the Immediate Action to Abolish and to Eliminate the Worst Forms of Child Labor* (tindakan segera untuk menghapus dan mengurangi bentuk-bentuk terburuk pekerja anak diratifikasi dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 2000 tanggal 8 Maret 2000). Dengan ratifikasi tersebut dapat ditafsirkan

bahwa seolah-olah Indonesia mengakui telah memperlakukan dengan sangat buruk pekerja anak. Selain itu, di masa ini tahanan politik banyak yang dibebaskan.

b. Masa Pemerintahan Abdurrahman Wahid

Di masa pemerintahan Abdurrahman Wahid (Gus Dur), politik hukum ketenagakerjaan tampaknya meneruskan BJ Habibie dengan penerapan demokrasi dengan adanya UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sayangnya masyarakat Indonesia masih belum matang untuk berdemokrasi, sehingga dengan sangat banyaknya jumlah serikat pekerja di Indonesia justru membuat hubungan industrial semakin buruk. Pada masa pemerintahan Gus Dur, ia menciptakan musuh monumental dan beliaulah yang menggiring persatuan tersebut, ketegangan dianggap menjadi kemesraan setelah keresahan itu terlewati.

c. Masa Pemerintahan Megawati Soekarno Putri

Pemerintahan Megawati Soekarno Putri setelah ada keputusan dari MPR tentang penolakan laporan pertanggungjawaban dari Abdurrahman Wahid. Perkembangan ketenagakerjaan hampir tidak tampak gebraknya, justru yang terlihat adalah banyaknya kasus ketenagakerjaan yang mengambang dan kurang mendapat perhatian.

Contohnya adalah masalah pemulangan TKI dari Malaysia serta revisi dari UU No. 25 Tahun 1997 yang berdasarkan UU No. 28 Tahun 2000 diundur masa berlakunya hingga 1 Oktober 2002 dan berakhir dengan disahkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003 oleh Megawati Soekarno Putri. Politik hukum Megawati yang dapat dirasakan langsung dampaknya

setelah tragedi bom Bali di dunia ketenagakerjaan adalah banyaknya hari libur. Hal ini ternyata berakibat pada politik hukum ketenagakerjaan Megawati, yaitu memulihkan sektor pariwisata sebagai inti dari peningkatan perekonomian bangsa.

d. Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono

Di masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, yaitu sejak tahun 2004 hingga sekarang, tampaknya ada sedikit perubahan di bidang ketenagakerjaan, ada pemangkasan dan berbagai upaya peningkatan pelayanan dan kinerja baik pekerja maupun pegawai, ada upaya pemberantasan korupsi. Sayangnya tekad yang baik belum dapat diikuti oleh sebagian besar penduduk Indonesia yang sudah terlanjur korup dan tidak amanah di segala aspek kehidupan. Beberapa usaha dilakukan untuk memperbaiki iklim investasi, menuntaskan masalah pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan sehubungan dengan hal di atas, kurang mendapat dukungan kalangan pekerja/buruh. Adapun beberapa aturan dalam kebijakan di bidang ketenagakerjaan yaitu:

- a) Inpres No. 3 Tahun 2006 Tentang Perbaikan iklim Investasi, salah satunya adalah agenda untuk merevisi UU No. 13 Tahun 2003, mendapat tentangan pekerja/buruh.
- b) Pengalihan jam kerja ke hari sabtu dan minggu demi efisiensi pasokan listrik di Jabodetabek.
- c) Penetapan kenaikan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi.

B. Pengertian Pekerja dan Pengusaha

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena peraturan-peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih sering menunjuk kepada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 dan 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Pengertian pengusaha/majikan yaitu sebagaimana halnya dengan buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Pada Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah Buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yakni:

1. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai mana dimaksud dalam huruf a,b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Pemberi Kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengertian istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.¹⁹

C. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya hakikat “hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh”.

1. Hak dan Kewajiban Pekerja²⁰
 - a) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
 - b) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (Pasal 6)
 - c) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (Pasal 11)

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006, h. 33.

²⁰ Lihat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- d) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja. (Pasal 18)
- e) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. (Pasal 31)
- f) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82)
- g) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- 1) keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) moral dan kesusilaan; dan
 - 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86)
- h) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88)
- i) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99)
- j) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104)

- k) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- l) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. (Pasal 140)
- m) Apabila terjadi PHK, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1(satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). (Pasal 163)
- 2) Hak dan Kewajiban Pengusaha
- a) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. (Pasal 35 ayat 1)
- b) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. (Pasal 42 ayat 1)
- c) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya. (Pasal 42 ayat 6)

- d) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. (jasa outsourcing)
Pasal 64
- e) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. (Pasal 93 ayat 1)
- f) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesenjangan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. (Pasal 95 ayat 1)
- g) Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2(dua) tahun sejak timbulnya hak. (Pasal 96)
- h) Setiap pengusaha berhak membentuk dan manjadi anggota organisasi pengusaha. (Pasal 105)
- i) Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). (Pasal 116 ayat 1)
- j) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja selama 40 jam/minggu (Pasal 77) diluar itu pengusaha wajib membayar uang lembur (Pasal 78)
- k) Memberikan upah. (Pasal 88)
- l) Jamsostek. (Pasal 100)
- m) Mendapatkan laporan mogok kerja dari pekerja. (Pasal 140)
- n) Terkait mogok kerja, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara ;

- 1) melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - 2) bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan. (Pasal 140 ayat 4)
- o) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 139 dan pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah. (Pasal 142)
 - p) Penutupan perusahaan (lock-out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. (Pasal 146)
 - q) Menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). (Pasal 153)
 - r) Pengusaha wajib memberikan THR / Tunjangan Hari Raya kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih. *Dasar Hukum* pemberian Tunjangan Hari Raya adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-04/MEN/1994 tanggal 16 September 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan.

D. Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Di Indonesia terdapat Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 yang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya

dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita khususnya diatur dalam pasal 76-84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan adanya pasal 76 yang mengatur tentang perlindungan terhadap buruh perempuan yang antara lain meliputi:²¹

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama berada ditempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

²¹ Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, h. 26.

- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Undang-undang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat (1) yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Ayat (2) dinyatakan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pada Pasal 82 ayat (1), (2) Undang-undang Ketenagakerjaan yang meliputi :

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83 pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84 setiap pekerja wanita yang menggunakan hak waktu istirahat sesuai pasal 79, 80 dan 82 berhak mendapatkan upah penuh. Upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan perundang-undangan nasional juga standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan perundang-undangan nasional. Tujuannya adalah untuk meningkatkan

perlindungan tenaga kerja perempuan. Pada dasarnya sifat kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) hal, yaitu protektif, korektif, dan non diskriminatif. Pertama protektif dimana kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan, seperti pemberian istirahat haid, cuti melahirkan, atau gugur kandungan. Kedua korektif adalah dimana kebijakan perlindungan diarahkan pada peningkatan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan PHK bagi buruh perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan. Selain itu juga menjamin buruh perempuan agar dilibatkan dalam penyusunan peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja. Ketiga non diskriminatif yaitu kebijakan perlindungan diarahkan pada tidak adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan di tempat kerja.

Perlindungan hukum adalah campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/ pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha/ majikan yakni kelangsungan.

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi buruh atau tenaga kerja, menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:²²

- 1) Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup

²² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta: 1985, h. 97.

memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis antara lain perlindungan upah, Jamsostek, dan THR.

- 2) Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan social ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib member waktu istirahat dan cuti.
- 3) Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.²³

Undang-Undang telah memberikan perlindungan hak-hak dasar pekerja yang antara lain:

²³ L. Husni, *Perlindungan Buruh (arbeitschreming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997),h. 75-77.

- 1) Perlindungan upah, sesuai dengan perkembangan ekonomi yang diupayakan kearah stabilitas yang makin mantap maka pengaturan tentang perlindungan upah dalam Peraturan Pemerintah diarahkan pada sistem pembayaran upah secara keseluruhan. Pengertian upah secara keseluruhan dimaksudkan disini tidak termasuk upah lembur. Pada pokoknya sistem ini didasarkan atas prestasi seseorang buruh atau dengan perkataan lain bahwa upah itu tidak lagi dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja. Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam Peraturan Pemerintah tidak mengurangi kemungkinan pemberian sebagian upah dalam bentuk barang yang jumlahnya dibatasi. Peraturan Pemerintah yang ada pada pokoknya mengatur perlindungan upah secara umum yang berpangkal tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya, untuk menuju kearah pengupahan yang layak bagi buruh perlu ada pengaturan upah minimum yang ada pengaturannya. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya., yang dimaksud dengan tidak boleh diskriminasi adalah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

2) Perlindungan jam kerja. Buruh adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatannya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1). Waktu kerja yang dimaksud meliputi yang pertama adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain itu, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Tercantum pada Pasal 79 yang meliputi:

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi

pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam).

- 3) Perlindungan untuk mendapatkan tunjangan hari raya khususnya THR keagamaan yang resmi ditentukan pemerintah. THR diberikan sekali dalam setahun, paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan, boleh diberikan berwujud barang dan uang (barang maksimal 25% dari upah), yang berhak mendapat THR adalah :
 - a) Buruh yang telah bekerja 3 bulan secara terus-menerus atau lebih;
 - b) Buruh yang diputus hubungan kerja (PHK) 30 hari sebelum jatuh tempo hari raya, kecuali untuk buruh yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
- 4) Perlindungan Jamsostek, Jamsostek (jaminan social tenaga kerja) yaitu suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

2. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam

Hukum Islam adalah sebuah hukum yang bersumber dari al-Qur'an dan sunnah Nabi, ia diyakini sebagai hukum yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia dan bersifat universal, hukum Islam tersebut juga memiliki sifat yang elastik dengan beberapa penggerak atau dasar-dasar pokok yang terus berlaku seiring perkembangan dan perubahan zaman.²⁴

Bekerja adalah hak setiap orang baik laki-laki maupun perempuan dengan tujuan untuk mencapai penghidupan yang lebih baik tanpa dibatasi oleh kedudukan sosialnya. Dengan demikian setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Semua itu sesuai dengan prinsip persamaan. Islam hanya mengenal pembagian pekerjaan menurut kemampuan fisik, kemampuan ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh masing-masing manusia.²⁵ Dalam beberapa kajian tentang perburuhan terdapat dua istilah teknis dalam mendefinisikan, yaitu *fiqh al-ujrah* dan *fiqh al-Ummal*. Pembahasan persoalan yang berkaitan dengan masalah perburuhan lembaran dalam lembaran kitab-kitab fiqh dibahas dalam bab atau pasal tentang akad Ijarah yang masuk dalam kategori bidang *fiqh al-muamalah*. Sedangkan pengaturan tentang hak pemerintah dalam membuat regulasi berkaitan dengan masalah perburuhan dalam relasi antara buruh dan majikan pada umumnya dibahas pada bab siyasah maliyah pada kajian *fiqh al-siyasah*. Akad ijarah sebagai bagian dari

²⁴ M. Hasbi ash-Shiddiqi, *Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*, Jakarta Bulan Bintang, 1986, h. 31.

²⁵ Mochtar Effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta: PT. Bharata Karya Aksara, 1986, h. 55.

kerjasama ekonomi dalam bidang jasa berangkat dari filosofi dasar bahwa manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya pasti memerlukan kehadiran atau bantuan orang lain. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial dan mempunyai sifat ketergantungan pada orang lain (interdependensi). Manusia membutuhkan orang lain dalam hal pemenuhan tempat tinggal, butuh pada binatang sebagai kendaraan dan angkutan yang semuanya itu melibatkan kerjasama dengan orang lain.²⁶

Kajian fiqh perburuhan mendasarkan pada klasifikasi *ijarah al-'ain* yang objek transaksinya adalah pada jasa seseorang yang berkaitan skill/keahlian melakukan suatu pekerjaan dalam aktivitas ekonomi seperti pekerjaan sebuah perusahaan. Persoalan yang krusial dalam kaitan dengan *ijarat a-'ain* (perburuhan) adalah persoalan upah (*al-ujrah*). Dalam *ijarah* persoalan upah merupakan sesuatu yang harus ada dan wajib diketahui oleh buruh (*ajir*) dan majikan (*musta'jir*), baik berkaitan dengan besarnya maupun teknis pembayarannya. Ketidakjelasan mengenai objek akad dan teknis pembagian upah rentan akan menimbulkan konflik antara buruh dengan majikan.²⁷ Adapun berkaitan dengan pola relasi antara buruh dan majikan dalam hubungannya dengan kerja Rasulullah telah memberikan model yang sangat jelas melalui hadis beliau riwayat dari Abu Hurairah yaitu :

²⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh Al-Sunnah* (Bandung: Daar al-Fikr), h.18.

²⁷ Ali Ibn abi Bakar al-Marghiyani *Al-Hidayah*, h. 231.

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ
وَكِسْوَتُهُ، وَلَا يُكَلَّفُ مِنَ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ) رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Artinya “ Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Hamba yang dimiliki wajib diberi makan dan pakaian, dan tidak dibebani pekerjaan kecuali yang ia mampu." (HR. Muslim)²⁸

Berdasarkan pada pernyataan Rasulullah di atas, maka pola relasi buruh dan majikan dapat dibangun beberapa prinsip. *Pertama*, posisi majikan didasarkan pada relasi persaudaraan yang seiman dengan model hubungan sebagai partner atau kolega. *Kedua*, buruh sebagai manusia yang ingin hidup secara layak, sehingga perlu diberi imbalan yang layak juga. *Ketiga*, tidak boleh member pekerjaan di luar kesanggupannya, baik berkait dengan kekuatan fisik ataupun waktunya.²⁹ Ada tiga prinsip dasar yang dapat ditarik dari hadis di atas dalam kaitan dengan relasi buruh-majikan yaitu *al-musawah* (egaliter), *al-adalah* (keadilan), dan *al-insaniyah* (humanis). Kemudian berkait dengan bagaimana kepentingan buruh dalam memperoleh hak-haknya, pemerintah mempunyai kewajiban untuk merealisasikannya melalui otoritas politik yang dimiliki dengan membuat regulasi yang memihak dan menguntungkan semua pihak termasuk buruh. Dalam hukum Islam dikenal istilah *hisbah* yaitu institusi pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan pengawasan

²⁸ Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Terj Abdul Rosyad Siddiq; Terjemah Lengkap Bulughul Maram (Jakarta: Pustaka Al-Hidayah, 2008), h. 202.

²⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Yogyakarta: PT Dhana Bhakti Wakaf, 1995), h. 368-371.

yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi seperti membuat kebijakan harga, gaji/upah dan melakukan pengawasan kemungkinan terjadinya paksaan, penipuan atau penghianatan terhadap perjanjian.³⁰

Islam dengan perangkat ajarannya yang mendasarkan pada hukum utamanya, yaitu al-Qur'an dan Hadis hadir di muka bumi ini sebagai rahmat untuk sekalian alam (*rahmatan lil'alam*). Kodifikasi ajaran Islam memuat semua dimensi kehidupan manusia, baik hubungan manusia dengan Allah (*vertical*) maupun dalam hubungan manusia lainnya (*horizontal*). Baik hubungan *vertical* yang berdimensi sakral dan individual maupun hubungan *horizontal* yang provan dan komunal, keduanya dibingkai dalam sinaran Islam. Dalam Islam, kedua relasi di atas (*vertical-horizontal*) tidak ditempatkan secara dikotomik dan sekularistik, tetapi bersifat integralistik dengan menempatkan keduanya sebagai aktivitas dalam kerangka ketaatan kepada sang *al-Khaliq* yaitu Allah SWT.

Menurut K.H. Ahmad Azhar Basyir perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk *ijarah* (perjanjian sewa) dengan objek berupa tenaga kerja manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang *mustakjir* tertentu tidak untuk *mustakjir* lain, dan ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang *mustakjir* tertentu. Lebih lanjut beliau membedakan pihak dalam

³⁰ Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Pre nada Media Group, 2006), h.190.

suatu perjanjian kerja menjadi dua, yaitu pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* (jamaknya “*ujaraa*”) dan pihak pemberi kerja (*mustakjir*).³¹ Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³²

Dalam Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda yang berbunyi :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه

Artinya “*Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." (HR. Ibnu Majah)*³³

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Berdasarkan pada ketentuan al-Quran dan Hadis Nabi di atas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa ada 4 (empat) unsur *esensialia* dari sebuah perjanjian kerja, yaitu:

³¹ Ahmad Azhar Basyir,t.t., *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah, dan Syirkah*. H. 31.

³² Lihat Pasal 1 angka 13 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³³ Shahih: [Shahih Sunan Ibnu Majah (no. 1980)], Sunan Ibnu Majah (II/817, no. 2443)

- a. Melakukan pekerjaan tertentu.
- b. Di bawah perintah orang lain.
- c. Dengan mendapatkan upah.
- d. Dalam jangka waktu tertentu.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Sarjan Belanda yaitu Prof. Mr. M.G. Rood. Beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja harus memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu:

- a. Adanya unsur pekerjaan (*work*)
Maksudnya adalah harus ada pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 4 PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang menyatakan bahwa: “upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.”
- b. Adanya unsur pelayanan (*service*). Bahwa dalam perjanjian kerja ada hubungan *subordinatif*, sehingga diharapkan memang pekerja menggunakan tenaganya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.
- c. Adanya unsur waktu (*time*)
Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Adanya unsur upah (*payment*)

Upah adalah kontraprestasi yang akan diterima oleh pekerja, setelah melaksanakan perjanjian kerja dengan sebaik-baiknya. Jadi berdasarkan hal-hal tersebut diatas dapat kita simpulkan bahwa unsur-unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri oleh pekerja.
- b. Pekerja harus di bawah perintah orang lain.
- c. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
- d. Pekerja setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah dan sebaliknya pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja dengan tepat waktu.

Untuk keabsahan dari perjanjian kerja ini harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang dijanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan *syara'*, berguna bagi individu maupun masyarakat.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas.

Pada perjanjian kerja ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak pemberi kerja (*majikan/mustakjir*) dan pihak yang menerima kerja (*buruh/ajir*). Kemudian secara *fiqih* Islam terdapat dua kemungkinan bentuk perjanjian kerja, yaitu “ajir khas” dan “ajir musytarok”. *Ajir* dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu, dengan syarat hanya

akan bekerja secara khusus untuk satu pihak *mustakjir*. Oleh karena itu, tidak dibenarkan kemudian ia bekerja pada orang lain dalam waktu selama ia masih terikat dalam perjanjian dengan para *mustakjirnya*, kecuali jika memang diizinkan. Unsur terpenting dari *ajir khas* adalah waktu dia harus bekerja.³⁴

Kemudian *ajir musytarok* (*ajir umum*) dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu. Dengan demikian secara hukum dia dapat menerima pekerjaan dari orang lain dalam satu waktu dan yang terpenting baginya adalah pekerjaan dan hasilnya.

Mengenai penunjukan orang lain untuk melakukan pekerjaan mewakili pihak pekerja, dalam konteks Islam dibedakan menjadi dua macam, yaitu dalam hasil perjanjian kerja yang dibuat itu bersifat *ajir khas*, maka seorang pekerja tidak boleh menyerahkan pekerjaan kepada orang lain karena perjanjian itu memang tertuju kepada prestasi pekerja (*ajir*) sendiri. Sedangkan dalam hal perjanjian kerja yang dibuat itu bersifat *ajir musytarok*, apabila dalam perjanjian tidak terdapat syarat bahwa pekerjaan dimaksud harus dilakukan sendiri oleh *ajir* yang bersangkutan, ia dapat mewakilkan pekerjaannya kepada orang lain atas tanggung jawabnya. Hal ini terjadi karena yang menjadi obyek dalam perjanjian ini adalah pekerjaan yang dimaksud.

Praktis dalam sebuah perjanjian kerja terdapat hubungan *subordinatif* antara buruh dan majikan, sehingga ada kecenderungan bahwa buruh tidak memiliki

³⁴ Mahmasani, Sobkhi, Filsafat Hukum Islam, terjemahan A. Soejono, Bandung: PT Al-Ma'rif, 1976, h. 21.

bargaining power yang seimbang terhadap pekerja, sehingga seringkali buruh seringkali dirugikan. Dengan kondisi seperti tersebut, maka pemerintah turut campur dalam hubungan perburuhan dan mengaturnya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

