BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Buruh (Pekerja)

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai "*Bule Collar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai "karyawan/pegawai". Pembedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.[1]

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh.

[1] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006) hal. 33

Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah "barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah" (pasal 1 ayat 1 a).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekeja. Istilah pekerja juag sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.[2]

---

[2] *Ibid.*, 34

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. Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undng No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. 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 apa pun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk:

a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.[3]

2. Perusahaan

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah "orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh". Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas 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

[3] *Ibid.*, hal. 35

Jamsostek, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yakni:

a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.[4]

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian Pemberian 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). Pengaturan istilah pemberian kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.[5]

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun;

[4] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[5] *Ibid*., hal. 37

b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6).[6]

3. Serikat Pekerja (Serikat Buruh)

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945. Demikian pula telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya dasar-dasar untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama. Kedua konvensi tersebut dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh.[7]

Suatu serikat pekerja/buruh harus mengandung sifat-sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

a. Bebas, maksudnya bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan

[6] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[7] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal.20

konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh tidak di bawah pengaruh dan tekanan dari pihak lain.

b. Terbuka bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

c. Mandiri bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain diluar organisasi.

d. Demokrasi bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.

e. Bertanggung jawab bahwa hak dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kewajibannya serikat pekerja/ serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.[8]

Selain pengertian serikat pekerja/ serikat buruh dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh disebutkan pula pengertian federasi serikat pekerja/ serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh. Federasi serikat pekerja/ serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/ serikat buruh,

[8] *Ibid.*, hal. 21

sedangkan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/ serikat buruh.

4. Pemerintah (Penguasa)

Campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:

a. Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
b. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga

kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri.[9]

Pengawasan terhadap peraturan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker (cq. Bidang Pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan. Dalam undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:

a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Di Indonesia, campur tangan negara dalam soal-soal ini telah ada sejak zaman prakemerdekaan, yaitu sekitar tahun 1921 didirikanlah apa yang dinamakan Kantor van Arbeid dengan Stb. Nomor: 813 Tahun 1921. Kantor van Arbeid ini bernaung di bawah Departemen Kehakiman mula-mula terdiri dari tiga bagian, yaitu:

[9] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*., hal. 48

a. perundang-undangan perburuhan dan statistik;

b. pengawasan perburuhan untuk Jawa dan Madura;

c. gerakan buruh.[10]

Peran pegawai pengawas sebagai penyidik PNS ini diakui dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 182 ayat 1). Penyidik Pegawai Negeri Sipil ini berwenang:

a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan yang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
g. Memhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normantif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan

[10] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*., hal. 43

dapat mendidik pengusaha atau pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terajdi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Secara koantitas aparat pengawas perburuhan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administratif yang dibebankan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas.[11]

B. Perlindungan Buruh

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi "pekerj/buruh adalah tulang punggung perusahaan." Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak aka mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpatisipasi dalam pembangunan.

[11] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*…, hal 51

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang di hadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunann, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fsik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:[12]

a. Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
b. Norma kesehatan kerja dan heigine kesehatan perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.

[12] Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, (Armico: Bandung, 1982), hal. 43-44 dalam buku Zainal Asikin. dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 5, (PT RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2004), hal. 96

Mengatur persediaan tempat, cara dansyarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.

c. Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing, yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo sebagaimana yang dikutip oleh Zainal Asikin membagi perlindungan pekerja ini menjadi tiga (3) macam yaitu:

a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya, beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak

mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan andengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerjanya itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.[13]

c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Didalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

C. Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Kerja

1. Pengertian Hukum Perburuhan

Dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sediri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya bekerja dengan

[13] Zainal Asikin. Dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan..., hal 97

bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Kaitannya dengan hukum perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum perburuhan, yakni:

> "Hukum perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut".[14]

Mr. Molenaar menyatakan bahwa

> "Arbeidrechts (hukum perburuhan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan pengusaha".[15]

Mr. Mok berpendapat, bahwa

> "Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang berlangsung bergantung dengan pekerjaan itu".[16]

Mr. Soetikno dalam bukunya yang berjudul Hukum Perburuhan, mengatakan bahwa

---

[14] G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. 1, (Bandung: Bina Aksara,1982) hal. 2

[15] Ibid., hal. 2

[16] Mr. Mok. Dikutip dari bukunya Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cet. I, (Bandung: Bina Aksara, 1987) hal. 2

> "Keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut".[17]

Prof. Imam Soepomo berpendapat bahwa

> "Hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah".[18]

Dari beberapa perumusan hukum perburuhan yang telah diberikan oleh beberapa ahli tersebut di atas dapat dirumuskan beberapa unsur perburuhan antara lain:

a. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
b. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
c. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
d. Adanya upah.

Hukum perburuhan tidak meliputi Pegawai Negeri meskipun secara yuridis teknis Pegawai Negeri dapat dikatakan sebagai buruh karena buruh bekerja pada pihak lain (negara) dengan menerima upah tetapi secara yuridis politis terhadap mereka tidak diperlakukan peraturan- peraturan tersendiri seperti Undang-Undang No. 8 Tahun

[17] G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, hal. 2
[18] Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. VI, (Jakarta: Djambatan,1983), hal. 13

1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Peraturan-peraturan lainnya.[19]

2. Hakikat Hukum Perburuhan

Dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual beli barang bebas untuk memperjualbelikan barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluran dan perhambatan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundangan-undangan untuk

[19] Zainal Asikin. dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2004) hal. 4

melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesui dengan harkat dan martabat manusia.

3. Sifat Hukum Perburuhan

Hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum perburuhan mengatur pula hubungan antara orang perorangan dalam hal ini antara buruh dengan majikan di mana dalam hubungan kerja yang dilakukan membuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.

Di samping bersifat perdata seperti disebutkan di atas hukum perburuhan juga bersifat publik karena:

a. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni dengan dibentuknya P4D dan P4P.
b. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan perburuhan.[20]

[20] Zainal Asikin. dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, hal. 7

4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 butir 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat kerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih melalui (bipartit) perundingan bipartit. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yaitu:

> Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.[21]

Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

[21] Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis perselisihan hubungan industrial (Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004) meliputi:

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham, mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerja.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada 3 (tiga) cara yaitu:

1. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
2. Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliatir yang netral.
3. Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi, arbitrase maupun mediasi. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan indutrial (Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

D. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.

Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.[22] Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

---

[22] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, (Ghalia Indonesia: Bogor, 2004), hal. 88

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni:

a. Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatnya dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan.

b. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur.

c. Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antara kerja antar negara dan perjanjian kerja laut.[23] Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
b. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

[23] Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan, Cet. Ke 4 Edisi Revisi, (PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2014), hal. 53

4. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Namun sesuai dengan perkembangannya pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh tetapi ada juga pihak-pihak lain yang terkait didalamnya. Luasnya kedudukan para pihak ini karena saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa.

E. Kesejahteraan Tenaga Kerja

1. Perlindungan Upah

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memperhatikan.

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun

segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.[24]

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan subsektoral, sektoral, subregional, dan regional.

Upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-726/MEN/2000 tentang perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum.

---

[24] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 142

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas:

a. Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
b. Upah minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.
c. Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
d. Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.[25]

Yang dimaksud sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia.

Mengenai pelaksanaan upah minimum sebagai berikut:

a. Bagi pekerja/buruh yang berstatus tidak tetap, maupun dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum.
b. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun.

[25] F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 27

c. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun dilakukan atas dasar kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

d. Bagi pekerja dengan sistem kerja borongan, atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan.

e. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sendiri:

   1) bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja enam hari dalam seminggu, upah bulanann dibagi dua puluh lima;

   2) bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja lima hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi dua puluh satu.[26]

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh bupati/walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau bupati/walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang

[26] F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja…*,hal. 28

telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam Konvensi 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957). Dengan pengupahan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerja/buruh yang sama nilainya dimaksudkan nilai pengupahan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi, ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu peraturan pemerintah tentang perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaaan.[27]

Hak untuk menerima upah bagi pekerja/buruh timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, juga dianut asas *no work no pay*, yakni upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini berlaku untuk semua golongan pekerja/buruh. Kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak melakukan pekerjaan disebabakan oleh sakit, melaksanakan/melangsungkan pernikahan, mengkhitankan anaknya, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya, menjalankan tugas perusahaan, dan lain-lain sebagainya.

[27] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan…*, hal. 144

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, tidak jauh berbeda dengan materi pokok mengenai pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.[28] Adapun untuk penjabaran lebih lanjut akan diatur dalam peraturan pemerintah berdasarkan undang-undang ini.

Secara konkret proses penetapan upah minimum kota/kabupaten merupakan satu rangkaian proses panjang dan melibatkan unsur pemerintah, pengusaha, serta serikat pekerja/buruh dalam lembaga dewan pengupahan. Dalam proses tersebut sering kali terjadi debat kusir, *walk out, dead lock,* sehingga sepanjang tahun dalam penetapan upah selalu diwarnai dengan unjuk rasa besar-besaran di berbagai kota di Indonesia untuk menuntut penetapan upah layak sesuai amanah konstitusi dan perundang-undangan.

Banyak faktor yang menyebabkan masalah kebijakan penetapan upah layak belum dapat dilaksanakan sesuai perundang-undangan, antara lain kondisi sosial politik yang kurang mendukung iklim investasi, pemerintah lebih mengamankan pengusaha daripada kebutuhan riil, dan kesejahteraan pekerja/buruh. Berdasarkan hasil survei KHL yang dilakukan oleh lembaga dewan pengupahan kota/kabupaten, pengusaha juga bersikap tertutup untuk memberikan upah sesuai dengan kemampuan perusahaan, hambatan lain masih kurangnya kemampuan SDM, kemampuan negosiasi, kemampuan

[28] *Ibid.,* hal. 145

menyajikan data, dan yang lebih penting adalah kurangnya persatuan dari para pengurus serikat pekerja/buruh, baik yang berada di lembaga pengupahan maupun yang berada di luar lembaga dewan pengupahan kota/kabupaten.

Pemerintah berkepentingan untuk menetapkan kebijakan pengupahan, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi.

Pekerja/buruh yang berpenghasilan rendah tidak akan mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja/buruh yang kurang protein akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara optimal. Oleh sebab itu, upah pekerja/buruh harus layak dan terus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas hidup diri dan keluarganya. Peningkatan upah pekerja/buruh akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Sistem pengupahan yang bersifat diferensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi beberapa perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional

didasarkan pada pemilihan wilayah/daerah berikut sektor ekonominya yang potensial dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang memengaruhi antara lain sebagai berikut.

a. Aspek Kondisi Perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan perusahaan besar, baik di dalam satu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau wilayah/daerah. Kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah pekerja/buruh.[29] Hal ini sudah tentu tergantung pada besarnya modal dan kegiatan usaha masing-masing perusahaan dan tingkat produksi, serta produktivitas tenaga kerjanya.

b. Aspek Keterampilan Tenaga Kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja, sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik di tingkat bawah, yaitu tenaga kerja terampil, maupun di tingkat atas, yaitu pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja yang dipimpinnya untuk bekerja secara produktif. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan, apabila tenaga kerja tersebut sebagai sumber daya ekonomi perusahaan, apabila tenaga kerja

[29] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan…*, hal. 147

tersebut sebagai sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

c. Aspek Standar Hidup

Peningkatan tingkat upah pekerja/buruh selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan ketrampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah di mana perusahaan itu berbeda. Standar hidup di daerah perkotaan biasanya lebih tinggi dibanding di daerah pedesaan. Peningkatan tingkat upah ini selain didasarkan pada kebutuhan pokok tenaga kerja yang bersangkutan sesuai tingkat perkembangan ekonomi dan sosial di wilayah/daerah tertentu. Kebutuhan pokok tersebut tidak hanya terbatas pada persoalan sandang, pangan, dan papan, tetapi meliputi juga pendidikan, kesehatan, jaminan sosial, dan sebagainya.

d. Aspek Jenis Pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah, baik pada suatu sektor yang sama, maupun pada sektor yang berlainan.[30] Tingkat upah pada sektor industri, tidak sama dengan tingkat upah di sektor pertanian, tidak sama pula dengan sektor perhotelan, dan sebagainya. Tingkat upah pada industri rokok atau pemintalan

[30] *Ibid.*, hal. 148

benang misalnya, tidak sama dengan tingkat upah pada industri mesin, dan sebagainya.

Aspek jenis pekerjaan mempunyai arti yang khusus, karena diperolehnya pekerjaan dapat membantu tercapainya kebutuhan pokok bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Meningkatnya taraf jenis pekerjaan dapat membantu peningkatan taraf hidup sebagai akibat meningkatnya upah yang diterima pekerja/buruh dari pekerjaannya itu.

Upaya peningkatan penetapan upah minumum dimaksud dilakukan secara bertahap seirama dengan laju perkembangan dunia usaha (perusahaan), sektor demi sektor, wilayah/daerah demi wilayah/daerah, dan dihadapkan sampai pada suatu saat penetapan tingkah upah secara minimum dapat memenuhi kebutuhan hidup layak. Sebab tingkat upah yang berlalu rendah dapat mengakibatkan menurunnya semanagat kerja, yang akhirnya menghambat produktivitas kerja dan prestasi kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produksi dan kelangsungan usaha.

2. Memberi Waktu Istirahat dan Hari Libur Resmi

Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja/buruh. Pekerja/buruh

sebagaimana manusia pada umumnya, di samping sebagai pekerja/buruh pada perusahaan, tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah, mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya.

Beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai waktu istirahat dan cuti adalah sebagai berikut.

a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pasal 79 sampai dengan Pasal 84 dan Cuti Tahunan yang berkaitan dengan PHK, yaitu Pasal 156 ayat (4).
b. Kepmenakertrans No. KEP-51/Men/IV/2004 tentang istirahat panjang pada perusahaan tertentu.
c. Kepmenakertrans No. KEP-234/Men/2003 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu.[31]

Mengenai hal ini diatur dalam Paragraf 4 Bagian Kesatu Bab X Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003. Di situ, diatur tentang waktu istirahat dan cuti serta hari libur resmi sebagai berikut:

a. Istirahat antara jam keja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
b. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja seminggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu.
c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus-menerus.[32]
d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama enam tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya

[31] *Ibid.*, hal. 164
[32] F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, hal.34

dalam dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun.

e. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Maksudnya, menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
f. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
g. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun sesudah melahirkan.
h. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.[33]
i. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Maksudnya, lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
j. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesempatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal ini untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu, pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya

[33] *Ibid.*, hal. 35

pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.[34] Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Namun, patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya K3 dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan perusahaan. Dalam tulisan sederhana ini, penulis mencoba menggambarkan arti penting K3 dan akibat hukum apabila tidak dilaksanakan.

Tujuan pemerintah membuat K3 dapat dilihat pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu

a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran.
c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
e. Memberikan potongan pada kecelakaan.
f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja/buruh.
g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara, dan getaran.
h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
k. Menyelengarakn penyegaran udara yang cukup.
l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.

[34] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hal. 170

m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang.
o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, pelakuan, dan penyimpanan barang.
q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.[35]

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semuanya" tanpa memerhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruhnya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Aturan penyelenggaraan K3 pada hakikatnya adalah pembuatan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, pengunaan, pemeliharaan peralatan dalam bekerja, serta pengaturan dalam penyimpanan bahan, barang, produk teknis, dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan, sehingga potensi bahaya kecelakaan kerja tersebut dapat dieliminir.

Dalam penyelenggaraan K3 ada tiga hal penting yang harus diperhatikan: *Pertama*, seberapa serius K3 hendak diimplementasikan

[35] *Ibid.*, hal. 171

dalam perusahaan. *Kedua*, pembentukan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja/buruh bila tidak melaksanakan K3, serta keterlibatan (dukungan) serikat pekerja/burh dalam program K3 di tempat kerja.

Ketiga, kualitas program pelatihan K3 sebagai sarana sosialisasi. Adapun hal lain yang tidak kalah pentingnya agar program K3 dapat terlaksana adalah adanya suatu komite K3 yang bertindak sebagai penilai efektivitas dan efisiensi program bahkan melaksanakan investigasi bila terjadi kecelakaan kerja untuk dan atas nama pekerja/buruh yang terkena musibah kecelakaan kerja. Apabila terjadi hal demikian, maka yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut.

a. Lingkungan kerja terjadinya kecelakaan.
b. Pelatihan, instruksi, informasi, dan pengawasan kecelakaan kerja.
c. Kemungkinan risiko yang timbul dari kecelakaan kerja.
d. Perawatan bagi korban kecelakaan kerja dan perawatan peralatan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja yang telah dilakukan.
e. Perlindungan bagi pekerja lain sebagai tindakan preventif.
f. Aturan bila terjadi pelanggaran (sanksi).
g. Pemeriksaan atas kecelakaan yang timbul di area kerja.
h. Pengaturan pekerja/buruh setelah trjadi kecelakaan kerja.
i. Memeriksa proses investigasi dan membuat laporan kecelakaan kepada pihak yang berwenang.
j. Membuat satuan kerja yang terdiri atas orang yang berkompeten dalam penanganan kecelakaan di area terjadi kecelakaan kerja.[36]

Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha

[36] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hal. 172

atau pengurus dan tenaga kerja di tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka memperlancar usaha berproduksi.[37] Susunan panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, tugas dan lainya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Pasal 3 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja menentukan bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pengusaha akan diatur lebih lanjut. Namun, peraturan perundangan yang dimaksudkan sampai sekarang belumlah ada. Oleh karena itu, maka peraturan warisan Hindia Belanda yang masih dapat dijadikan pedoman syarat-syarat kerja. Syarat-syarat keselamatan kerja yang akan diatur lebih lanjut tersebut adalah keselamatan kerja untuk:

a. Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan

Untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan ini banyak sekali upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha. Dalam *Veiligheidreglement* (Peraturan Keamanan Kerja), antara lain dinyatakan bahwa agar peralatan pabrik tidak atau kurang menimbulkan bahaya, maka:

1) ban penggerak, rantai dan tali yang berat harus diberikan alat penadah; jika dia putus tak akan menimbulkan bahaya;
2) mesin-mesin harus terpelihara dengan baik, mesin yang berputar harus diberikan penutup agar jangan sampai beterbangan jika kurang tahan dalam putaran yang keras;

[37] C.T.S. Kansil dan Christine, *Hukum Perusahaan Indoneisa (Aspek Hukum dalam Ekonomi)*, (Jakarta: Sapdodadi, 1996), hal. 136

3) ban penggerak, rantai atau tali yang dilepaskan harus tergantung, makan gantungan itu harus dibuat sedemikian rupa agar tidak menyentuh ban penggerak;
4) harus tersedia alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).

b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, yang dapat dilakukan dengan menyediakan alat-alat pemadam kebakaran, memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri bagi pekrja/buruh jika terjadi kebakaran, dan memberikan alat perlindungan lainnya untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya kebakaran.

c. Mencegah atau mengurangi bahaya peledakan. Peledakan biasanya sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang mengerjakan bahan-bahan yang mudah meledak. Karena itu pada perusahaan-perusahaan yang demikian pada setiap ruangan kerja haruslah disediakan sekurang-kurangnya satu pintu yang cepat terbuka untuk keluar. Bahan-bahan yang akan dikerjakan di ruang kerja tidak boleh melebihi jumlah yang seharusnya dikerjakan. Di samping itu, harus pula dipasang alat-alat kerja yang menjamin pemakainya akan aman dari bahaya peledakan.

d. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai. Menyelenggarakan suhu udara yang baik, memelihara ketertiban dan kebersihan, mengamankan dan memelihara bangunan.

e. Mencegah agar jangan sampai terkena aliran listrik yang berbahaya.[38] Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara:

1) Bagian alat listrik yang mempunyai tegangan minimal 250 volt haruslah tertutup.
2) Sambungan-sambungan kabel listrik harus diberikan pengaman.
3) Bangunan-bangunan yang diatasnya terbentang kawat listrik harus diperiksa sewaktu-waktu dan jika perlu diberikan pembungkus (isolasi) agar terhindar dari tegangan.

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jaminan sosial tenaga kerja adalah 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.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek jo. PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat. Program

[38] C.T.S. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Hukum Perusahaan Indoneisa, (Aspek Hukum dalam Ekonomi),* hal. 133

jaminan sosial tenaga kerja juga mempunyai beberapa aspek antara lain:

a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Adapun ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek meliputi:

1) Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.[39]

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya relatif sehingga sulit diterapkan derajat cacatnya maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

[39] Zainal Asikin, dkk. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, hal. 156

Kecelakaan kerja kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi:

a. Santunan sementara tidak mampu bekerja.
b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental dan atau santunan kematian.

2) Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan sebagai akibat kecelakaan kerja yang akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3) Jaminan Hari Tua

Hari tua dpat mengakibatkan terputusnya upah karna tidak mampu bkerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan

sekaligus dan/atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*prmotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*).[40] Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

[40] Zainal Asikin, dkk. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, hal. 157

F. Hak dan Kewajiban Tenaga kerja

1. Hak Tenaga Kerja

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.[41] Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.[42] Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

a. Imbalan kerja (gaji, upah, dan sebaaginya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban.
b. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya.
c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.

---

[41] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan,* Cet. 2, (Sinar Grafika: Jakarta, 2011) hal. 14
[42] Ibid., hal. 15

e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan.

f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.

g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.

h. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.[43]

2. Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajibn para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut:

a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizing pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.

[43] A. Ridwan Sutedi, *Hukum Perburuhan dalam Tanyak Jawab*, (Balai Akasara: Jakarta, 1990), hal. 45

b. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja,Undnag-Undang dan kebiasaan setempat.

c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.

d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.[44]

[44] F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, (Sinar Grafika: Jakarta, 2008), hal. 43

G. Hak dan Kewajiban Pengusaha

1. Hak Pengusaha

Pengusaha berhak membuat peraturan perusahaan. Pembuatan peraturan perusahaan ini berdasarkan Pasal 1 bagian a Peraturan Menteri Nomor 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhann yang menyatakan bahwa:

> Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa:

> Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Jadi peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang berisi syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan hanya dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang mempunyai pekerja/buruh lebih dari 25 orang. Dalam pembuatan peraturan perusahaan pekerja/buruh tidak ikut serta menentukan isinya, oleh karena itu ada yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berisi terpisah dari perjanjian kerja.

2. Kewajiban Pengusaha

a. Membayar Upah

Secara umum adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar hanya barangnya nanti tidak terlalu rugi atau keuntungan menjadi lebih tinggi.

Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

> Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[45]

b. Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Pihak pengusaha memberi Surat Keterangan (referensi) tentang pekerjaan pekerja/buruh sewaktu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berakhir. Dalam hal ini pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya

[45]Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu untuk pertama kali (Pasal 154 huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

c. Memberikan Waktu Istirahat Mingguan dan Hari Libur

Pengusaha wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga pekerja/buruh tidak harus melakukan pekerjaan pada hari minggu dan hari-hari yang dipersamakan dengan hari minggu menurut kebiasaan setempat untuk pekerjaan yang diperjanjikan.

Biasanya istirahat mingguan 1 hari saja setiap kerja seminggu, namun untuk waktu kerja 5 hari maka istirahat mingguan adalah 2 hari pada umumnya jatuh pada hari sabtu dan minggu. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

> Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/buru untuk bekerja pada hari-hari ibur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

H. Pekerja Harian Lepas

Pada dasarnya Peraturan Perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja harian lepas. Kenyataan menunjukkan di sektor-sektor industri masih banyak dipekerjakan pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas belum mendapatkan perlindungan sebagaimana layaknya sehingga perlu adanya suatu peraturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja harian lepas.

Pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 butir 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu:

> Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[46]

Sedangkan pengertian pekerja harian lepas adalah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 butir a Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985 yaitu:

> Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.[47]

---

[46] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[47] Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985

I. Hukum Islam

1. Pengertian Hukum Islam

Sering orang menyamakan istilah hukum Islam dengan syari'at atau fiqh. Padahal bila dicermati lebih dalam akan jelas pengertian dan perbedaan masing-masing serta cakupan bahasannya.[48] Hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama Islam, sebagai sumber yang mempunyai beberapa istilah kunci yang perlu dijelaskan terlebih dahulu, kadangkala membingungkan kalau tidak diketahui persis maknanya. Yang dimaksud adalah istilah-istilah (1) hukum,(2) hukum dan ahkam,(3) syariah atau syari'at,(4) fiqih atau fiqh dan beberapa kata lain yang berkaitan dengan istilah-istilah tersebut.

Berbicara tentang hukum, secara sederhana segera terlintas dalam pikiran mengenai peraturan-peraturan atau seperangkat norma yang mengatur tingkah laku manusia dalam suatu masyarakat, baik peraturan atau norma itu berupa kenyataan yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat.[49]

Terminologi hukum Islam merupakan terjemahan dari kata al-fiqh al-Islam yang dalam literatur barat disebut dengan istilah the Islamic Law atau dalam batas-batas yang lebih longgar dikenal dengan istilah The Islamic Jurisprudence yang pertama lebih

---

[48] Mardani, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*, Cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 7

[49] Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Ed. 6, Cet. 20, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014). Hal. 3

mengacu pada syari'ah dan fiqh. Pemilihan istilah tersebut, apabila digunakan dalam tulisan ini untuk tidak membuat jarak antara hukum Islam dengan hukum Syari'ah yang menurut wacana dari pemahaman kaum muslim keduanya tidak dapat dipisahkan.

Beberapa pendapat tentang hukum Islam diantaranya, Ulama Ushul berpendapat bahwa hukum Islam merupakan tata cara hidup mengenai doktrin syariat dengan perbuatan yang diperintahkan maupun yang dilarang. Pendapat tersebut jauh berbeda dengan apa yang disampaikan oleh ulama fiqh, yang mengatakan bahwa hukum Islam merupakan segala perbuatan yang harus dikerjakan menurut syariat Islam. Menurut Hasby A. dikutip pada tesis hukum menyatakan dalam pendapatnya mengenai hukum Islam ialah segala daya upaya yang dilakukan oleh seorang muslim dengan mengikutsertakan sebuah syariat Islam yang ada. Dalam hal ini Hasby juga menjelaskan bahwasanya hukum Islam akan tetap hidup sesuai dengan undang-undang yang ada.[50]

2. Sumber Hukum Islam

Bahwa sumber dari hukum adalah Al-Qur'an, As-Sunnah, dan akal fikiran manusia yang memenuhi syarat untuk berijtihad karena pengetahuan dan pengalamannya, dengan menggunakan

[50] Tesis Hukum, *Pengertian Hukum Islam Menurut Para Ahli*, dalam http://tesishukum.com/pengertian-hukum-islam-menurut-para-ahli/, dalam 31 Januari 2018

berbagai jalan atau metode, diantaranya adalah ijma', qiyas, sadd al-zari'ah, maslakah mursalah, istihsan, istishab, dan 'urf.

Sumber-sumber hukum Islam dibahas secara ringkas dan hanya dilihat dari beberapa seginya saja, berikut ini bahasan sumber-sumber hukum Islam tersebut di atas.[51]

a) Al-Qur'an

Al-Qur'an merupakan wahyu Allah SWT yang disampaikan melalui malaikat Jibril kepada Nabi Muhammad SAW, dalam bahasa Arab dan dengan makna yang benar, agar menjadi hujjah bagi Rasulullah SAW dalam pengakuannya sebagai Rasulullah, juga sebagai undang-undang yang dijadikan pedoman bagi umat manusia dan dapat pahala membacanya. Oleh karena itu, terjemahan dari Al-Qur'an tidak dapat dinamakan Al-Qur'an dan dengan sendirinya tidak dapat dijadikan dasar untuk menetapkan suatu hukum, karena bahasa Arab sebagai bahasa mengandung makna secara rahasia dan mengandung pengertian yang luas dari bahasa-bahasa yang lain.[52]

Dalam menjelaskan tentang hukum yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, manusia dengan sesamanya, dan hubungan manusia dengan makhluk-makhluk lainnya dalam

---

[51] Sofyan Hasan, *Hukum Islam: Bekal Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: Literata Lintas Media, 2004), hal. 36

[52] Abdul Halim Barkatullah dan Teguh Prasetyo, *Hukum Islam: Menjawab Tantangan Zaman yang Terus Berkembang*, Cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hal.7

alam semesta ini, menurut Mahmud Syaltut ayat-ayat al-Qur'an memiliki empat ciri, di antaranya ialah bahwa banyak dari ayat-ayat al-Qur'an hanya mengungkapkan prinsip-prinsip hukum secara umum, global, dan implisit.[53]

Karena banyak dari ayat-ayat al-Qur'an yang bersifat umum, global, dan implisit, maka tugas Rasulullah saw memulai sunnahnya adalah menerangkan makna yang tersurat dan maksud yang tersirat, menjelaskan hukum-hukum secara rinci dan memberikan contoh penerapannya. Muhammad 'Ajjaj al-Khathib menyebutkan ada tiga fungsi sunnah terhadap al-Qur'an. *Pertama*, sunnah menguatkan pesan-pesan (hukum) yang terkandung dalam al-Qur'an (*mu'akkid*). *Kedua*, sunnah menerangkan dan menjabarkan pesan-pesan tersebut (*mubayyin*). Dan *ketiga*, sunaah menetapkan sendiri pesan-pesan atau hukum yang belum diatur dalam al-Qur'an.[54]

b) As-Sunnah

Pengertian Sunnah menurut bahasa ialah "jalan yang terpuji" dan menurut ulama ushul ialah segala yang diberikan dari Nabi SAW, baik berupa perkataan, perbuatan atau pengakuan (taqrir). Sedangkan Sunnah menurut istilah ulama fiqh adalah sifat hukum bagi perbuatan yang dituntut memperbuatnya dalam bentuk tuntutan yang tidak pasti dengan

[53] Mahmud Syaltut, *Al-Islam: 'Aqidah wa Syari'ah*, (t.tp: Dar al-Qalam, 1966), hal. 497.
[54] Muhammad 'Ajjaj al-Khathib, *Ushul al-Hadits*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1975), hal. 50

pengertian diberi pahala orang yang melakukannya dan tidak berdosa orang yang meninggalkannya.[55]

c) Ijtihad

Ijtihad secara bahasa berasal dari kata al-jahd dan al-juhd yang berarti kemampuan, potensi, dan kapasitas. Dalam lisan al-Arab disebutkan, bahwa al-juhd berarti kemampuan, potensi dan kapasitas.[56] Penggunaaan kata ijtihad hanya terhadap masalah-masalah penting yang memerlukan banyak perhatian dan tenaga. Selain itu menurut Al-Amidi, pengertian ijtihad ialah mencurahkan semua kemampuan untuk mencari hukum syara' yang bersifat dhonni, sampai merasa dirinya tidak mampu untuk mencari tambahan kemampuannya itu.[57] Beberapa jenis ijtihad adalah:

1) Ijma' menurut bahasa adalah kesepakatan. Menurut istilah ijma' adalah kebulatan kesepakatan antara mujtahidin pada suatu masa dalam menetapkan suatu hukum yang tidak ditemukan dalilnya secara tegas dalam Al-Qur'an dan Hadist.

2) Qiyas menurut bahasa artinya ukuran. Menurut istilah qiyas adalah hukum yang telah tetap dalam suatu benda atau

---

[55] Abdul Majid Asy-Syarafi, *Ijtihad Kolektif*, Cet. 1, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2002), hal. 9

[56] Mardani, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 143

[57] Hasan Ali,*Pengertian Ijtihad Menurut Pakar*, dalam http://www.pengertianpakar.com/2014/09/pengertian-ijtihad-menurut-para-pakar.html, diakses 31 Januari 2019

perkara. Kemudian diberikan pula kepada benda atau perkara lain yang dipandang memiliki asal, cabang, sifat, dan hukum yang sama dengan suatu benda atau perkara yang telah tetap hukumnya.[58]

3) Istihsan adalah tindakan memutuskan suatu perkara untuk mencegah kemudharatan.

4) Maslakah Mursalah adalah tindakan memutuskan masalah yang tidak ada nashnya dengan pertimbangan kepentingan hidup manusia berdasarkan prinsip menarik manfaat dan menghindari kemudharatan. Contohnya, dalam Al-Qur'an maupun Hadist tidak terdapat dalil yang memerintahkan untuk membukukan ayat-ayat Al-Qur'an. Akan tetapi, hal ini dilakukan oleh umat Islam demi kemaslahatan umat.

5) Istishab adalah tindakan menetapkan berlakunya suatu ketetapan sampai ada alasan yang bisa mengubahnya. Contohnya, seseorang yang ragu-ragu apakah ia sudah berwudhu atau belum. Di saat seperti ini, ia harus berpegang atau yakin kepada keadaan sebelum berwudhu sehingga ia harus berwudhu kembali karena shalat tidak sah bila tidak berwudhu.[59]

---

[58] Abdul Wahid Mustofa, *Hukum Islam Kontemporer, Ed*. 1, Cet. 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 14

[59] Sihono, *Macam-macam Ijtihad*, dalam http://sihono.staff.uii.ac.id/2013/01/22/macam-macam-ijtihad/, diakses 31 Januari 2019

6) Urf' adalah tindakan menentukan masih bolehnya suatu adat-istiadat dan kebiasaan masyarakat setempat selama kegiatan tersebut tidak bertentangan dengan aturan-aturan prinsipal dalam Al-Qur'an dan Hadits. Contohnya adalah dalam hal jual beli, si pembeli menyerahkan uang sebagai pembayaran atas barang yang telah diambilnya tanpa mengadakan ijab kabul karena harga telah dimaklumi bersama antara penjual dan pembeli.
7) Sadd al-Zari'ah adalah menutup jalan kearah tujuan yang dapat mendatangkan kerusakan atau menjurus kearah yang dilarang. Sebagai contoh seorang dilarang menjual senjata kepada pihak lain yang diyakini bahwa senjata yang dibelinya dapat mencelakai orang lain, sedangkan mencelakai dan mencidrai orang lain adalah perbuatan yang dilarang oleh agama.[60]

3. Tujuan Hukum Islam

Melalui analisis *maqashid al-syari'ah*, kemashlahatan itu tidak hanya dilihat dalam arti teknis saja, akan tetapi dalam upaya dinamika dan pengembangan hukum, hukum-hukum yang disyari'atkan Allah terhadap manusia itu juga bisa dilihat sebagai sesuatu yang mengandung nilai filosofis.

[60]Abd. Salam Arief, *Pembaruan Pemikiran Hukum Islam Antara Fakta dan Realita: Kajian Pemikiran Hukum Syaikh Mahmud Syaltut*, Cet. 1, (Yogyakarta: Lesfi, 2003), hal. 56

Penekanan *maqashid al-syari'ah* yang dilakukan oleh al-Syathibi misalnya, secara umum bertitik tolak dari kandungan ayat-ayat al-Qur'an yang menunjukkan bahwa hukum-hukum Allah mengandung kemashlahatan. Ayat-ayat itu antara lain berkaitan dengan pengutusan Rasul, seperti firman Allah dalam surat al-Nisa' (4) ayat 165:

رُسُلاً مُّبَشِّرِيْنَ وَمُنْذِ رِيْنَ لِءَلَّا يَكُوْنَ لِلنَّسِ عَلَ اللهِ
حُجَّةٌۢ بَعْدَ الرُّ سُلِۗ وَكاَ نَ ا للهُ عَزِ يْزًاحَكِيْمًا

"(Mereka Kami utus) selaku rasul-rasul pembawa berita gembira dan pemberi peringatan, agar supaya tidak ada alasan bagi manusia membantah Allah sesudah diutusnya rasul-rasul itu".[61]

Demikian juga dalam surat al-Anbiya' (21) ayat 107, Allah menegaskan bahwa:

وَمَآ اَرْسَلْنٰكَ اِلَّارَحْمَةً لِلْعٰلَمِيْنَ

"Dan tiadalah Kami mengurus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam".[62]

Dalam hubungannya dengan penciptaan, Allah Swt. berfirman dalam surat Hud (11) ayat 7:

---

[61] Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi: Cipta Bagus Segara,2013), hal. 104

[62] *Ibid.*, hal. 331

وَهُوَ الَّذِ ي خَلَقَ السَّمَوَتِ وَاْلاَرْضَ فِي سِتَّةِ اَيَّامٍ وَّكَا نَ عَرْشُهُ عَلَى الِيَبْلُوَكَمْ اَيُّكُمْ اَحْسَنُ عَمَلًا

"Dan Dia-lah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa, dan adalah singgasana-Nya (sebelum itu) di atas air, agar Dia menguji siapakah di antara kamu yang lebih baik amalnya".[63]

Dalam hubungannya dengan masalah hukum, cukup banyak ayat-ayat al-Qur'an yang berbicara tentang hal itu. Antara lain tentang wudhu, dimana setelah Allah berbicara tentang wudhu, Ia kemudian berfirman sebagaimana dalam surat al-Ma'idah (5) ayat 6 yang berbunyi:

مَايُرِيْدُ اللَّهُ لِيَجْعَلَ عَلَيْكُمْ مِّنْ حَرَجٍ وَّلَكِنْ يُّرِيدُ لِيُطَهِّرَ كُمْ وَلِيُتِمَّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكُمْ تَشْكُرُوْنَ

"... Allah tidak hendak menyulitkan kamu, tetapi Dia hendak membersihkan kamu dan menyempurnakan nikmat-Nya bagimu, supaya kamu bersyukur".[64]

Berdasarkan ayat-ayat di atas, al-Syathibi misalnya menyatakan bahwa *maqashid al-syari'ah* dalam arti kemashlahatan terdapat dalam aspek-aspek hukum secara keseluruhan. Artinya, *maqashid al-syari'ah* ini dapat digunakan sebagai analisis terhadap permasalahan-permasalahan hukum yang tidak ditemukan secara

[63] *Ibid.*, hal. 222
[64] *Ibid.*, hal. 108

jelas dimensi kemashlahatannya dengan melihat segi *ruh syari'at* dan tujuan umum dari agama Islam.

Ketetapan Allah dan ketentuan Rasul-Nya yang terdapat di dalam al-Qur'an dan kitab-kitab hadis yang sahih, akan segera dapat mengetahui tujuan hukum Islam. Secara umum sering dirumuskan bahwa tujuan hukum Islam adalah kebahagiaan hidup manusia di dunia ini dan di akhirat kelak, dengan jalan mengambil (segala) yang bermanfaat dan mencegah atau menolak yang mudarat, yaitu yang tidak berguna bagi hidup dan kehidupan. Dengan kata lain, tujuan hukum Islam adalah kemaslahatan hidup manusia, baik rohani maupun jasmani, individual dan sosial. Kemaslahatan itu tidak hanya untuk kehidupan di dunia ini saja tetapi juga untuk kehidupan yang kekal di akhirat kelak. Abu Ishaq al Shatibi sebagaimana dikutip oleh Daud Ali dan Kutbuddin Aibak, merumuskan lima tujuan hukum Islam,[65] yakni:

a. Memelihara Agama

Agama merupakan tujuan pertama hukum Islam. Sebabnya adalah karena agama merupakan pedoman hidup manusia, dan di dalam agama Islam selain komponen-komponen akidah yang merupakan pegangan hidup setiap Muslim serta akhlak yang merupakan sikap hidup seseorang Muslim, terdapat

[65] M. Daud Ali, *Hukum Islam...,* hal. 58-65; Kutbuddin Aibak, "*Eksistensi Maqashid al-Syariah dalam Istinbanth Hukum*", Ahkam: Jurnal Hukum Islam, Vol. 10 No. 1 Juli 2005, hal 64-66

juga syariah yang merupakan jalan hidup seorang Muslim baik dalam berhubungan dengan Tuhannya maupun dalam berhubungan dengan manusia lain dan benda dalam kemasyarakatan.

b. Memelihara Jiwa

Hukum Islam wajib memelihara hak manusia untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya. Untuk itu hukum Islam melarang pembunuhan. Sebagai upaya menghilangkan jiwa manusia dan melindungi berbagai sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk dan mempertahankan kemaslahatan hidupnya.

c. Memelihara Akal

Memelihara akal dalam *hajiyyat*, seperti dianjurkannya menuntut ilmu pengetahuan. Sekiranya hal ini tidak dilakukan maka tidak akan merusak akal, tetapi akan mempersulit diri seseorang itu sendiri, dalam kaitannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan. Memelihara akal dalam peringkat tahsiniyyat, seperti menghindari diri dari menghayal atau mendengarkan sesuatu yan tidak berfaidah. Hal ini erat kaitannya dengan etika, tidak akan mengancam eksistensi akal secara langsung.

d. Memelihara Keturunan

Memelihara keturunan dalam peringkat *hajiyyat*, seperti ditetapkannya ketentuan menyebutkan mahar bagi suami pada waktu akad nikah dan diberikan hak thalaq padanya. Jika mahar itu tidak disebutkan pada waktu akad, maka suami akan mengalami kesulitan, karena ia harus membayar *mahar mitsl*.[66] Sedangkan dalam kasus thalaq, suami akan mengalami kesulitan jika ia tidak menggunakan hak thalaqnya, padahal situasi rumah tangganya tidak harmonis.

e. Memelihara Harta

Memelihara Harta dalam *tahsiniyyat*, seperti ketentuan tentang menghindarkan diri dari pengecohan atau penipuan. Hal ini erat kaitannya dengan etika bermu'amalah atau etika berbisnis.

4. Makna Keadilan

Menurut Islam, keadilan sejati adalah keadilan mutlak yang didasarkan pada wahyu Tuhan dan implementasikan melalui syariah (hukum Islam). Keadilan demikian, bukan hanya sebagai acuan ideal bagi manusia, tetapi lebih dari itu, ia merupakan suatu keyakinan suci yang wajib dilakukan oleh manusia dan akan dipertanggungjawabkannya kelak di hadapan Tuhan. Sementara

[66] *Ibid.*, hal. 66

syariah menurut Muhammad Muslehuddin adalah menyatukan hukum sebagai "adanya" dengan hukum sebagai "seharusnya". Yang "ada" berarti stabilitas dalam hukum, sedangkan yang "seharusnya" menggambarkan tujuan tertinggi hukum, yang tidak lain adalah keadilan. Jadi, syariah meliputi hukum yang menjadi kenyataan dan yang seharusnya, yakni ideal dan positif.[67]

5. Perjanjian Kerja (akad *Ijarah*)

Dalam pekerjaan juga selalu ada timbal balik dari perusaha dengan pekerja/ buruh, salah satunya yaitu upah (*ijarah*). Sebab tujuan utama pekerja/buruh yang berkerja adalah untuk mendapatkan upah (*ijarah*). Menurut Ahmad Azhar Basyir sebagaimana yang dikutip oleh Suhrawardi perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk ijarah (pengupahan) dengan objek tenaga kerja manusia, yang melakukan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan khusus bagi seseorang atau beberapa orang *musta'jir* tertentu tidak untuk *mu'takjir* lainnya.[68]

a. Syarat Perjanjian Kerja

1) Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syari'at.

---

[67] Muhammad Muslehuddin, *Philoshopy of Islamic Law and Orientalist A Comparative Study of Islamic Legal System, penj. Yudian Wahyudi Asmin,* (Yogayakarta:PT.Tiara Wacana, 1991), hal. 79

[68] Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hal. 153

2) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.

3) Upah sebagai imbalan yang harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlah, wujud, dan waktu pembayaran.

b. Unsur-unsur perjanjian kerja ada empat yaitu:

1) Melakukan pekerjaan.

2) Dibawah perintah orang lain.

3) Dengan mendapatkan upah.

4) Dalam jangka waktu tertentu.

Adapun syarat dan rukun *ijarah* adalah dua hal yang harus ada dalam akad. Tidak terpenuhinya salah satu syarat atau rukun dari suatu akad menjadikan akad tersebut batal. Dalam kaitan akad ijarah, menurut ulama hanafiyah, rukun ijarah hanya *ijab* dan *qabul* (pernyataaan serah terima antara penyewa dengan pihak yang menyewakan). Sedangkan menurut Jumhur ulama, rukun *ijarah* ada 4 yaitu:

a. Adanya dua orang yang berakad.

b. *Ijab dan qabul.*

c. Upah.

d. Nilai manfaat.

6. Hak-hak Buruh dalam Islam

a. Hak Bekerja

Islam menetapkan hak setiap individu untuk bekerja. Setiap individu baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang setara dalam hal memperoleh peluang kerja dan meraih peluang kerja.[69]

b. Hak Memperoleh Gaji

Hak normatif dari setiap pekerja adalah memperoleh gaji/upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang ia kerjakan. Dalam Islam standar gaji haruslah disesuaikan dengan jenis pekerjaan tidak boleh dikurangi. Menurut Abdul Hamid, jika Islam menetapkan gaji, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah gaji sesuai dengan jenis dan pentingnya pekerjaan itu.[70]

c. Hak Memperoleh Jaminan Sosial

Hak jaminan sosial dalam persfektif agama merupakan bagian tanggungjawab sosial dari orang yang kaya/pemilik modal atas mereka yang miskin termasuk didalamnya mereka para buruh rendahan.

d. Hak Cuti Kerja

Secara detail dalam kajian fiqh memang tidak disinggung tentang cuti dalam kerja. Dalam al-Qur'an ataupun

---

[69] Q.S An-Nisa (Surat 4:32): "Bagi laki-laki adalah bagian dari apa yang telah mereka usahakan, dan bagi perempuan juga bagian dari apa yang telah mereka usahakan pula".

[70] Abdul Hamid Mursi, SDM Yang Produktif, Pendekatan Al-Qur'an dan Sain, (Jakarta: Insani Press,1997), hal. 113

hadis hanya memberikan kerangka etika dasar bagaimana seharusnya buruh atau orang lemah diperlakukan. Islam memberikan prinsip umum dalam hal memberikan beban kepada orang lain haruslah terhadap sesuatu yang menurut kadarnya dapat dilakukan.

e. Hak Memperoleh Penghargaan atas Prestasi

Buruh merupakan salah satu elemen faktor produk yang penting. Oleh karenanya kualitas buruh juga akan menggambarkan kualitas produk yang lahir darinya. Untuk itu perlu diberikan hak akan pengakuan atas prestasi yang ia kerjakan.

f. Berakhirnya Akad *Ijarah*

Objek yang menjadi akad *ijarah* hilang atau musnah yaitu:

a. Habis tenggang waktu yang telah disepakati.
b. Menurut mazhab Hanafi, akad *ijarah* akan berakhir jika salah seorang meningal dunia. Ahli waris tidak mempunyai hak untuk meneruskannya.
c. Pembatalan akad.[71]

J. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti karya tulis mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas

[71] Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hal. 137

Home Industry. Berikut ini adalah karya tulis terdahulu yang penulis rangkum:

No.	Judul	Peneliti	Hasil	Perbedaan
1.	"Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)"	Hanip, pada tahun 2016	Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang berada di Indomaret cabang Sidoarjo. Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan bagaimana implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo ditinjau berdasarkan hukum Islam.	Perlindungan hukum pekerja kontrak, sedangkan yang peneliti teliti yaitu mengenai pekerja harian lepas.
2.	"Pelaksanaan Perlindungan	Fitri Anasari,	Perlindungan hukum pekerja perempuan	Penelitian ini membahas

	Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang)"	pada tahun 2016	yang sudah dipenuhi dan dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya antara lain pemberian cuti melahirkan selama 3 bulan dan pemberian upah yang sama antara pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama.	mengenai perlindungan hukum pekerja perempuan, sedangkan yang peneliti teliti yaitu mengenai pekerja harian lepas dan ditinjau dari hukum Islam.
3.	"Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja yang tidak Terdaftar dalam Program BPJS (Studi Kasus pada Hotel Mercure Resort Sanur)"	Indriana Nodwita Sari, pada tahun 2017	Keselamatan tenaga kerja diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, upaya tersebut dengan adanya program jaminan sosial yang diselenggarakan BPJS, meski program jaminan sosial telah	Penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program

			dirancang sebagai sejak tahun 1992, ternyata masih ada pekerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS salah satunya terdapat pada Hotel Mercure Resort Sanur.	BPJS, sedangkan yang peneliti teliti yaitu mengenai pekerja harian lepas.
4.	"Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Buruh Migran di Kebumen Jawa Tengah"	Cahyarini Hidayati, pada tahun 2017	Analisis yuridis di dinas tenaga kerja dan transamigrasi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh migran dan keluarganya belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dibuktikan dengan masih ada buruh migran yang mengesampingkan untuk mengikuti prosedur dalam pemerintah, keluarga buruh migran yang belum sepenuhnya mendapatkan perlindungan yang maksimal, serta	penelitian ini membahas mengenai perlindungan buruh migran, sedangkan yang peneliti teliti mengenai pekerja harian lepas dan ditinjau dari hukum Islam.

			belum memenuhi standar yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang perlindungan buruh migran dan keluarganya. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap buruh migran dan keluarganya.	
5.	"Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"	Liza Lilian Siswanto, pada tahun 2011	Perlindungan terhadap pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terhadap perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu, hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan	Penelitian ini membahas mengenai pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan yang peneliti teliti tentang pekerja harian lepas dan ditinjau dari hukum Islam.

			oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga terjadi penyimpangan terhadap penerapan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu.	