

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM, BURUH KONTRAK, UPAH, DAN HUKUM ISLAM

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan

Perlindungan berasal dari kata dasar “lindung” yang mempunyai arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi.¹ Kata lindung yang mendapat awalan per- dan akhiran -an menjadi suatu bentuk kerja, sehingga menjadi suatu perbuatan melindungi, mengayomi, mencegah, mempertahankan dan membentengi.

Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

2. Pengertian Hukum

Hukum ada pada setiap masyarakat manusia dimanapun juga di muka bumi ini. Bagaimana pun primitifnya dan bagaimana pun modernnya suatu masyarakat pasti mempunyai hukum. Oleh karena itu, keberadaan

¹Dendi Sugiyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 1085

(eksistensi) hukum sifatnya universal. Hukum tidak bisa dipisahkan dengan masyarakat, tetapi justru mempunyai hubungan timbal balik.²

Hakikatnya dalam kehidupan bernegara, salah satu yang harus ditegakkan adalah kehidupan hukum dalam bermasyarakat, pandangan ini disebabkan karena Indonesia menganut paham negara hukum.³ Sementara itu istilah hukum sendiri berasal dari bahasa Arab: *Huk'mun* yang artinya menetapkan. Arti hukum dalam bahasa Arab ini mirip dengan pengertian hukum yang dikembangkan oleh kajian dalam teori hukum, ilmu hukum dan sebagian studi-studi sosial mengenai hukum.

Berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian hukum menurut beberapa pakar hukum, yaitu:

- a. Menurut P. Borst mengemukakan hukum ialah keseluruhan peraturan bagi kelakuan atau perbuatan manusia di dalam masyarakat, yang pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan mendapatkan tata atau keadilan. Dari definisi tersebut dapat dijalankan sebagai berikut:
 - (1) Hukum, ialah merupakan peraturan atau norma yaitu petunjuk atau pedoman hidup yang wajib ditaati oleh manusia. Dengan demikian hukum bukan kebiasaan.
 - (2) Norma hukum, diadakan guna ditujukan pada kelakuan atau perbuatan manusia dalam masyarakat, dengan demikian pengertian hukum adalah pengertian sosial. Dimana ada

²Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Ed. Revisi, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hal. 27

³Teguh Prasetya, *Ilmu Hukum dan Filsafat Hukum (Studi Pemikiran Ahli Hukum Sepanjang Zaman)*, Cet. 4, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 38

masyarakat, disitu ada hukum, sebaliknya bilamana tidak ada masyarakat, hukumpun tidak akan ada.

- (3) Pelaksanaan peraturan hukum itu dapat dipaksakan artinya bahwa hukum mempunyai sanksi, berupa ancaman dengan hukuman terhadap si pelanggar atau merupakan ganti rugi bagi yang menderita.

Hukum diadakan dengan tujuan agar menimbulkan tata atau damai dan yang lebih dalam lagi yaitu keadilan didalam masyarakat mendapatkan bagian yang sama, dan akhirnya dapat terwujud dan terlaksana.

- b. Menurut van Kan mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan peraturan hidup yang bersifat memaksa untuk melindungi kepentingan manusia di dalam masyarakat.⁴
- c. Menurut Utrecht, hukum ialah himpunan peraturan (baik berupa perintah maupun larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan. Oleh karena itu, pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan dari pemerintah.⁵
- d. A. Ridwan Halim menguraikan definisi hukum adalah peraturan-peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang pada dasarnya berlaku dan diakui orang sebagai peraturan yang harus ditaati dalam hidup bermasyarakat.

⁴Soeroso R, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ed. 1, Cet. 13, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal. 27

⁵Zaeni Asyhadie, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 20

- e. Menurut Sunaryati Hartono, hukum itu tidak menyangkut kehidupan pribadi seseorang, akan tetapi menyangkut dan mengatur berbagai aktivitas manusia dalam hubungannya dengan manusia lainnya, atau dengan perkataan lain, hukum mengatur pelbagai aktivitas manusia di dalam hidup bermasyarakat.
- f. Menurut Immanuel Kant, hukum adalah keseluruhan syarat-syarat yang dengan ini kehendak bebas dari orang yang satu dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang lain, menurut peraturan hukum tentang kemerdekaan.
- g. Leon Duguit, mengemukakan hukum adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang daya penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan dari kepentingan bersama dan jika dilanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu.⁶

Menurut beberapa pendapat para pakar hukum di atas, dapat disimpulkan, bahwa hukum adalah seperangkat norma atau kaidah yang berfungsi mengatur tingkah laku manusia dengan tujuan untuk ketenteraman dan kedamaian di dalam masyarakat.

Melihat dari berbagai pengertian hukum, maka hukum terdiri dari beberapa unsur yaitu:

- a. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dan pergaulan masyarakat;
- b. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib;

⁶Yulies Triana Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cet. 8, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal. 6

- c. Peraturan itu bersifat memaksa;
- d. Sanksi terhadap pelanggaran tersebut adalah tegas.

3. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun didalam hubungan dengan manusia.⁷ Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Menurut Philipus M. Hadjon “Berpendapat bahwa, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).⁸

⁷Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), hal. 42

⁸Greta Satya Yudhana, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota Di Pemda Yogyakarta*, dalam <http://e-journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf>, diakses 1 April 2016

4. Tujuan Perlindungan Hukum

Upaya menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena

menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁹

B. Upah

1. Pengertian Upah

Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-

⁹Greta Satya Yudhana, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota Di Pemda Yogyakarta*, dalam <http://e-journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf>, diakses 1 April 2016

undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.¹⁰

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹¹

Menurut pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.¹²

Batasan tentang upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah bahwa upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan

¹⁰Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hal. 150

¹¹*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Cet. 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hal. 5

¹²Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hal. 150

kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹³

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memberikan konsep definisi upah/gaji yaitu penerimaan buruh/karyawan/pegawai baik berupa uang ataupun barang selama sebulan yang dibayarkan oleh perusahaan/kantor/majikan setelah dikurangi dengan potongan-potongan, iuran wajib, pajak penghasilan, dan sebagainya.¹⁴

Selanjutnya secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran suatu imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.

Uraian-uraian di atas selanjutnya mengarah pada suatu kesimpulan mengenai definisi upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain/pengusaha.

¹³Lahmuddin, *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu)*, dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/5129/1/10E00515.pdf>, diakses 1 April 2016

¹⁴Badan Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan Mei 2004*, (Jakarta: BPS, 2004), hal. 2

2. Kedudukan Upah

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”. Maksudnya, buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.¹⁵

3. Komponen Upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah.

Dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

(a) Termasuk Komponen Upah adalah:

- (1) Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;

¹⁵Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja...*, hal. 31

- (2) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok;
 - (3) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
- (b) Tidak Termasuk Komponen Upah adalah:
- (1) Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya;
 - (2) Bonus; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi normal atau karena peningkatan produktivitas;

- (3) Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.¹⁶

4. Klasifikasi Ketentuan Hukum tentang Pengupahan

Ketentuan dalam perundang-undangan tentang pengupahan pada umumnya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Bersifat Membatasi (*Restrictive*), yaitu:
 - (1) Memberi batas minimum besarnya upah (upah minimum).
 - (2) Membatasi waktu kerja.
 - (3) Membatasi jangka waktu penuntutan terhadap pembayaran upah.
 - (4) Membatasi besarnya pemberian tunjangan tetap sebagai upah pokok, yaitu maksimal 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan upah.
- b. Bersifat Memberi Perangsang (*Incentive*), yaitu:
 - (1) Pengaturan pemberian upah lembur untuk pekerjaan diluar jam kerja.
 - (2) Pengaturan mengenai upah tetap, meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan dengan alasan-alasan tertentu.
 - (3) Pengaturan mengenai penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi buruh.

Ketentuan-ketentuan di atas dikatakan bersifat *incentive* karena bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pekerja dengan kesadaran adanya jaminan kepastian hukum yang melindungi hak mereka.

¹⁶Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hal. 151

5. Penentuan Tarif Upah

Menurut Ibnu Taimiyah konsep upah dan harga merupakan dua konsep yang seringkali dipandang sebagai hal yang kurang lebih serupa. Itu sebabnya masalah penentuan jumlah upah sesungguhnya tak banyak berbeda dengan pematokan harga. Hanya saja, istilah yang kerap digunakan oleh Ibnu Taimiyah dalam menjelaskan persoalan ini adalah *tas'ir fial-a'mal*, yang secara literal bermakna pematokan nilai harga atas suatu jasa pekerjaan.

Pada dasarnya dalam kondisi normal, tarif upah atau jasa pekerjaan dapat dinegosiasikan oleh kedua belah pihak penjual jasa dan pembeli jasa. Dengan kata lain, jasa pekerjaan merupakan salah sebuah komoditi yang diperdagangkan, karenanya tarif upah tunduk mengikuti hukum permintaan dan penawaran yang berlaku umum dalam dunia ekonomi, akan tetapi dalam situasi ketimpangan ekonomi, Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa pemerintah mungkin saja menerapkan tarif upah yang sepadan (*ujrah al-mistl*) terhadap setiap kegiatan transaksi perdagangan jasa.

Ibnu Taimiyah menjelaskan bahwa *ujrah mitsl* ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat transaksi pembelian jasa atau penyewaan barang. Dengan begitu, jika negara ingin menetapkan tarif upah atau ada dua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menyebutkan jumlah

upah yang dalam situasi normal bisa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis jasa pekerjaan tersebut.

Tujuan diterapkannya tarif upah sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi didalam setiap transaksi bisnis. Dengan demikian tarif upah sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa dapat diselesaikan secara adil.¹⁷

6. Teori Upah

Penetapan besar dan kecilnya upah, ada beberapa teori yang perlu diperhatikan, yaitu teori yang dipergunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah:

a. Teori upah normal, oleh David Ricardo.

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup buruh. Dengan teori ini menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian saja kemampuannya majikan;

b. Teori Undang-undang Upah Besi, oleh Lassale.

Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan Cuma itu kemampuannya tanpa berpikir bagaimana

¹⁷Arakal Salim G.P, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: t.p., 1999), hal. 99

susahnya buruh itu. Oleh karena itu menurut teori ini, buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup;

c. Teori Dana Upah, oleh Stuart Mill Senior.

Menurut teori dana upah buruh tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan bertambah pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula. Menurut teori ini yang dipersoalkan sebetulnya bukanlah besar upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya upah tersebut mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Karena menurut teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan atau negara yang disebut dana anak-anak.¹⁸

7. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu:

¹⁸Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 69

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:

- (1) Buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat.
- (2) Produktivitas semakin tinggi.
- (3) Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif.

Sedangkan keburukannya adalah:

- (1) Buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan.
- (2) Buruh kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya.
- (3) Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan.
- (4) Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.

Untuk menampung keburukan dari sistem upah potongan maka diciptakan sistem upah gabungan, yaitu gabungan antara upah minimumnya sehari dengan jumlah minimum pekerjaannya sendiri.

c. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah pemufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagikan kepada para anggota.

d. Sistem Upah Berubah

Dengan sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun, itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Upah Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.¹⁹

g. Sistem Upah Borongan

Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara menghitung upah ini kerap kali dipakai pada

¹⁹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 72

suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian dibagi-bagi antara pelaksanaan.

h. Sistem Upah Premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih baik dari itu, ia diberi "*premi*". Premi dapat diberikan misalnya untuk penghematan waktu, penghematan bahan, kualitas produk yang baik, dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motion Study*.

i. Sistem Upah Bagi Hasil

Bagi hasil merupakan cara yang biasa digunakan dalam bidang pertanian dan dalam usaha keluarganya, tetapi juga dikenal di luar kalangan itu.

Upah dipandang adil apabila memenuhi 3 (tiga) syarat:

- (1) Sesuai dengan prestasi kerja, untuk mengukur prestasi kerja, dewasa ini telah dikembangkan berbagai evaluasi jabatan.
- (2) Sesuai dengan kebutuhan karyawan, artinya cukup untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak tidak ada satu ukuran umum, tetapi paling sedikit harus cukup untuk

memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, terutama dalam inflasi kala harga-harga naik.

- (3) Sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kalau suatu perusahaan memang tak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendah pun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan memang mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang dibayar itu rendah berarti melanggar keadilan moral Pancasila.²⁰

C. Buruh Kontrak

1. Sejarah Istilah Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari jaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, orang-orang ini disebutnya sebagai "*Blue Collar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai "Karyawan/Pegawai" (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

²⁰T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), hal. 59

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang lain maupun badan hukum disebut buruh. 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 dibawah pihak lain yakni majikan.²¹

Pasal 1 butir 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²² 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 pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.²³

²¹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja...*, hal. 33

²²*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan...*, hal. 2

²³Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja...*, hal. 35

Sementara itu pengertian buruh dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.²⁴

2. Pengertian Buruh Kontrak

Pengertian buruh kontrak adalah buruh yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).²⁵

Setelah kontrak kerja selesai selama 2 (dua) tahun, maka kontrak dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan maksimal 1 (satu) tahun masa kerja. Perbedaannya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sedangkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.²⁶

Kaitannya dalam praktek buruh kontrak, apa yang dalam teks perundang-undang hanya diperbolehkan untuk jenis pekerjaan produksi tertentu (pasal 58-59), namun dalam lapangan prakteknya pihak

²⁴Ebta Setiawan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, dalam <http://kbbi.web.id/buruh>, diakses 1 April 2016

²⁵Psychologymania, *Pengertian Karyawan Kontrak*, dalam <http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertian-karyawan-kontrak.html>, diakses 28 Maret 2016

²⁶Lalu Hussni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet. 6, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 60

perusahaan sudah menginjak-injak undang-undang yang berlaku tersebut. Sudah menjadi pengetahuan umum di kalangan buruh, bahwa pekerjaan produksi utama kini sudah dikerjakan oleh buruh kontrak. Bahkan di banyak pabrik mayoritas buruhnya adalah buruh kontrak. Artinya, buruh kontrak telah menjadi fenomena massal yang mengerjakan bagian-bagian produksi utama yang semestinya dikerjakan oleh buruh tetap. Bila ada pemeriksaan dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah setempat, mereka disembunyikan atau dipaksa diam agar tidak ketahuan sebagai buruh yang berstatus kontrak. Dengan suap dan manipulasi, masalah buruh kontrak mereka sembunyikan di bawah karpet.

Sistem buruh kontrak juga menjadi alat pemecah belah di dalam kekuatan buruh. Meskipun sama-sama menjadi buruh, antara buruh tetap dan buruh kontrak muncul perasaan seolah-olah memiliki status yang lebih dan yang kurang di antara mereka. Banyak buruh tetap yang merasa aman kemudian bersikap pasif dalam perjuangan karena tak mau kehilangan status amannya yang relatif tersebut. Sedangkan dipihak buruh kontrak merasa cemburu dengan beban pekerjaan yang sama, namun tidak mendapatkan hak-hak sosial-ekonomi yang dijamin perusahaan. Politik pecah belah sistem kapitalisme tidak hanya dalam hal pembagian kerja (*devision of labour*) semata, namun sudah berkembang pembagian status seperti buruh tetap dan buruh kontrak. Bila tidak disikapi dengan propaganda yang tepat, soal-soal konkrit semacam ini akan menjadi

pemecah-belah yang akan semakin melemahkan kekuatan dan persatuan buruh.²⁷

D. Sejarah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia

Pembangunan nasional sebagai amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan di bidang ekonomi. Pembangunan perekonomian akan melibatkan beberapa pihak, salah satunya adalah tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan di negara kita didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini dapat dikatakan sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dengan beberapa penyempurnaan. Seharusnya Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 dilaksanakan mulai tanggal 1 Oktober 1988 namun urung dilaksanakan sebagai akibat adanya resistensi dari sekelompok pekerja.

Akibatnya Undang-Undang ini ditunda selama dua tahun melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 1988. Setelah dua tahun ditunda, pekerja tetap melakukan resistensi terhadap keberlakuan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tersebut bahkan menuntut untuk melakukan pencabutan. Hal ini mengakibatkan pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti

²⁷Trade Union Right Center, *Kasus: Perjuangan Buruh Kontrak (Kasus Pekerja Kontrak di PT Framas Indonesia)*, dalam <http://turc.or.id/news/kasus-perjuangan-buruh-kontrak-kasus-pekerja-kontrak-di-pt-framas-indonesia/>, diakses 11 Juli 2016

Undang-Undang Nomor 3 tahun 2000 untuk mengakomodasikan keinginan para pekerja tersebut, sambil mempersiapkan Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tersebut.²⁸

E. 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.²⁹ 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) *hukm* dan *ahkam* (3) *syariah* atau syari'at (4) fiqh 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

²⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja...*, hal. 23

²⁹ Mardani, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*, Cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 7

atau norma itu berupa kenyataan yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat.³⁰

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 mengacu pada syari'ah dan fiqh. Pemilihan isitilah 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 fiqih, yang mengatakan bahwa hukum Islam merupakan segala perbuatan yang harus dikerjakan menurut syariat Islam. Menurut Hasby A. 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 bahwasannya hukum Islam akan tetap hidup sesuai dengan undang-undang yang ada.³¹

³⁰Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Ed. 6, Cet. 20, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 3

³¹Tesis Hukum, Pengertian Hukum Islam Menurut Para Ahli, dalam <http://tesishukum.com/pengertian-hukum-islam-menurut-para-ahli/>, dalam 12 Juli 2016

2. Sumber Hukum Islam

Bahwa sumber dari hukum Islam itu adalah (1) Al-Qur'an dan (2) As-Sunnah serta (3) akal pikiran manusia yang memenuhi syarat untuk berijtihad karena pengetahuan dan pengalamannya, dengan menggunakan 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.³²

(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.³³

³²Sofyan Hasan, *Hukum Islam: Bekal Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: Literata Lintas Media, 2004), hal. 36

³³Abdul Halim Barkatullah dan Teguh Prasetyo, *Hukum Islam: Menjawab Tantangan Zaman yang Terus Berkembang*, Cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hal. 7

(b) As-Sunnah

Pengertian *Sunnah* menurut bahasa ialah “*jalan yang terpuji*” dan menurut ulama ushul ialah segala yang diberitakan 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 pengertian diberi pahala orang yang melakukannya dan tidak berdosa orang yang meninggalkannya.³⁴

(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.³⁵

Ijtihad menurut Imam Hanafi, Pengertian Ijtihad adalah mencurahkan tenaga (memeras pikiran) untuk menemukan hukum agama (*Syara'*) melalui salah satu dalil syara' dan dengan cara-cara tertentu. Menurut Yusuf Qardhawi adalah mencurahkan semua kemampuan dalam segala perbuatan. Penggunaan 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

³⁴Abdul Majid Asy-Syarafi, *Ijtihad Kolektif*, Cet. 1, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2002), hal. 9

³⁵Mardani, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia...*, hal. 143

mampu untuk mencari tambahan kemampuannya itu.³⁶ 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 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.³⁷
- (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 Quran maupun Hadist tidak terdapat dalil yang memerintahkan untuk membukukan ayat-ayat Al Quran. Akan tetapi, hal ini dilakukan oleh umat Islam demi kemaslahatan umat.

³⁶Hasan Ali, *Pengertian Ijtihad Menurut Pakar*, dalam <http://www.pengertianpakar.com/2014/09/pengertian-ijtihad-menurut-para-pakar.html>, diakses 12 Juli 2016

³⁷Abdul Wahid Mustofa, *Hukum Islam Kontemporer*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 14

- (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.³⁸
- (6) *Urf* adalah tindakan menentukan masih bolehnya suatu adat-istiadat dan kebiasaan masyarakat setempat selama kegiatan tersebut tidak bertentangan dengan aturan-aturan prinsipal dalam Alquran dan Hadis. Contohnya 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 mencidraai orang lain adalah perbuatan yang dilarang oleh agama.³⁹

³⁸Sihono, *Macam-macam Ijtihad*, dalam <http://sihono.staff.uui.ac.id/2013/01/22/macam-macam-ijtihad/>, diakses 12 Juli 2016

³⁹Abd. Salam Arief, *Pembaruan Pemikiran Hukum Islam Antara Fakta dan Realita: Kajian Pemikiran Hukum Syaikh Mahmud Syaltut*, Cet. 1, (Yogyakarta: Lesfi, 2003), hal. 56

3. Tokoh-Tokoh Ulama Klasik dan Kontemporer dalam Hukum Islam

Beberapa tokoh ulama atau imam madzhab klasik, yaitu:

(a) Imam Syafi'i

Muhammad bin Idris asy-Syafi'i, lahir di Gaza, Palestina, 150 H (767 M) dan wafat di Mesir pada 204 H (819 M). Beliau adalah pendiri Mazhab Syafi'i yang moderat. Beliau adalah peletak dasar ilmu Ushul Fiqh. Mazhab Syafi'i memiliki dua (2) dasar yaitu, Qadim dan Jadid.

Dasar-dasar atau sumber hukum yang dipakai Imam Syafi'i dalam mengistinbat hukum adalah Al Kitab, Sunnah Mutawatirah, Al Ijma', Khabar Ahad, Al Qiyas, Al Istishab

(b) Imam Hanafi

Imam Ahlur Ra'yi. Karena penggunaan rasio yang bebas dalam Mazhabnya. Hadis yang digunakan diseleksi dengan ketat. Nama lengkap beliau adalah Nu'man bin Tsabit bin Zuta bin Mahan at-Taymi, lahir di Kufah, Iraq pada 80 H (699 M), meninggal di Baghdad pada 148 H (767 M), merupakan pendiri Mazhab Hanafi.

(c) Imam Hambali

Ahmad bin Muhammad bin Hanbal. Beliau lahir di Bagdad pada tahun 164 H. dan wafat tahun 241 H. Beliau adalah pendiri Mazhab Hambali. Mengumpulkan sebanyak 40.000 hadis dalam kitab musnadnya. Dasar-dasar fatwa beliau terdapat dalam kitabnya *I'laamul Muwaaqi'in*.

(d) Imam Maliki

Lengkapnya Mālik ibn Anas bin Malik bin ‘Āmr al-Asbahi atau Malik bin Anas. Lahir di Madinah pada tahun 93 H (714 M). Dan wafat pada tahun 179 H (800 M). Beliau adalah pakar dibidang fikih dan ilmu hadis, merupakan pendiri mazhab Maliki. Fikih yang beliau kembangkan bersandar pada penggunaan hadis dan kebiasaan penduduk madinah.⁴⁰

Beberapa tokoh ulama kontemporer, diantaranya:

(a) Yusuf Qardhawi

Syaikh Yusuf Qardhawi dikenal sebagai salah satu ulama Islam di dunia saat ini. Dr. Yusuf al-Qardhawi lahir di Desa Shafat at-Turab, Mahallah al-Kubra, Gharbiah, Mesir, pada 9 September 1926. Nama lengkapnya adalah Yusuf bin Abdullah bin Ali bin Yusuf.

Lentera pemikiran dan dakwah Islam, kiprah Yusuf Qardhawi menempati posisi vital dalam pergerakan Islam kontemporer, waktu yang dihabiskannya untuk berkhidmat kepada Islam, berceramah, menyampaikan masalah masalah aktual dan keislaman di berbagai tempat dan negara menjadikan pengaruh sosok sederhana yang pernah dipenjara oleh pemerintah mesir ini sangat besar di berbagai belahan dunia, khususnya dalam pergerakan Islam kontemporer

⁴⁰Asviya, *Sejarah Singkat: Imam Empat Mazhab*, dalam <https://evisambi.wordpress.com/2013/02/23/sejarah-singkat-4-imam-mazhab/>, diakses 10 Juli 2016

melalui karya karyanya yang mengilhami kebangkitan islam modern.⁴¹

(b) Quraish Shihab

Nama lengkapnya adalah Muhammad Quraish Shihab. Ia lahir tanggal 16 Februari 1944 di Rapang, Sulawesi Selatan. Ia berasal dari keluarga keturunan Arab yang terpelajar. Quraish Shihab memang bukan satu-satunya pakar Al-Qur'an di Indonesia, tetapi kemampuannya menerjemahkan dan menyampaikan pesan-pesan Al-Qur'an dalam konteks kekinian dan masa post modern membuatnya lebih dikenal dan lebih unggul daripada pakar Al-Qur'an lainnya. Beberapa buku karya M. Quraish Shihab:

- (1) Tafsir Al-Mishbah.
- (2) Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Tematik atas Pelbagai Persoalan Umat.
- (3) Membumikan Al-Qur'an.
- (4) Lentera Hati: Kisah dan Hikmah Kehidupan.
- (5) Lentera Al-Qur'an.
- (6) Filsafat Hukum Islam.
- (7) Secercah Cahaya Ilahi: Hidup Bersama Al-Qur'an.
- (8) Pengantin Al-Qur'an.
- (9) Tafsir Al-Manar, Keistimewaan dan Kelemahannya.

⁴¹Mahmud Subkhi, *Biografi Dr. Yusuf Al Qaradhawi*, dalam <http://www.biografiku.com/2009/08/biografi-dr-yusuf-al-qaradhawi.html>, diakses 10 Juli 2016

(10) Logika Agama: Kedudukan Wahyu dan Batas-Batas Akal dalam Islam.⁴²

F. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema, antara lain:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Khusnan Iskandar, mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta, Fakultas Syariah, Jurusan Perbandingan Madzhab dan Hukum, dengan judul “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Dalam skripsi ini menjelaskan tentang perjanjian kerja tertentu dalam pandangan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari analisis yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengertian buruh kontrak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk jenis pekerjaan tertentu sehingga telah ada batasan-batasan yang dibuat untuk dapat menerapkan sistem kontrak terbatas dalam perjanjian. Ketentuan buruh kontrak adalah upaya mengakomodir jenis proses produksi yang sewaktu-waktu dan sementara sifatnya. Karena ada beberapa produksi yang tidak berlangsung terus menerus sehingga sistem perjanjiannya juga harus seimbang. Sehingga ada keseimbangan produksi yang tetap dapat berjalan

⁴²Sutiknan, *Biografi M. Quraish Shihab*, dalam <https://tafsiralmishbah.wordpress.com/biografi-m-quraish-shihab/>, diakses 10 Juli 2016

seperti biasa dan produksi yang berdasarkan musim dan waktu tertentu. Dalam perspektif hukum Islam tidak ada larangan memberikan batasan dalam klausul perjanjian, artinya sistem kontrak tidak menjadi masalah karena objek dan ketentuan tersebut telah memberikan kepastian waktu. Pencantuman batas waktu dalam kontrak diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja tersebut memang mengharuskan demikian sehingga dalam hal ini pencantuman jangka waktu dalam klausul kontrak adalah hal yang wajar. Adanya jangka waktu tersebut justru membuat sebuah kontrak menjadi jelas.⁴³

Kedua, skripsi yang ditulis Nila Uswatul Husna, mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Tulungagung, Jurusan Ekonomi Syariah, dengan judul “*Analisis Pengupahan Buruh Di Pasar Ngemplak Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. Skripsi ini membahas tentang pengupahan buruh yang bekerja sebagai buruh gendong di Pasar Ngemplak Tulungagung. Peneliti menemukan sistem pengupahan secara borongan, yakni setelah buruh gendong mengerjakan pekerjaan secara bersama-sama, setelah uang terkumpul dari buruh gendong maka uang tersebut dibagikan kepada buruh gendong sesuai dengan jumlah uang dan jumlah buruh gendong.⁴⁴

⁴³Khusnan Iskandar, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2008), dalam <http://digilib.uin-suka.ac.id/1144/1/BAB%201,%20BAB%20IV,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>, diakses 6 Februari 2016

⁴⁴Nila Uswatul Husna, *Analisis Pengupahan Buruh Di Pasar Ngemplak Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014)

Ketiga, tesis yang ditulis oleh Yamitema T.J. Laoly, mahasiswa Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pasca Sarjana, dengan judul *“Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja”*. Dalam tesis ini, penulis membahas mengenai perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, dan hak para buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Hasil penelitian skripsi ini menemukan peranan-peranan hukum dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hukum mengatur dan membatasi alasan-alasan apa yang dapat menjadi dasar terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemberi kerja tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan semena-mena terhadap karyawannya sendiri. Pekerjaan sebagai hak setiap warga negara harus dilindungi oleh hukum. Pemutusan hubungan harus merupakan langkah akhir dalam perselisihan hubungan kerja. Dan semua pihak wajib melakukan segala upaya untuk menyelesaikan perselisihan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.⁴⁵

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Nur Ramadani, mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Fakultas Hukum, Program Studi Ilmu Hukum, dengan judul *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di Phk Dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 271/G/2009/Phi.Sby)”*. Skripsi ini membahas bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan bagaimana upaya perlindungan yang dapat

⁴⁵Yamitema T.J. Laoly, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Tesis Tidak Diterbitkan, 2008), dalam <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/120980-T%2025729-Perlindungan%20hukum-full%20text.pdf>, diakses 3 Maret 2016

ditempuh dalam penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha. Hasil penelitian skripsi ini menemukan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan upaya dalam penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha.⁴⁶

Kelima, skripsi yang ditulis oleh Heri Setiawan, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Fakultas Syariah dan Hukum, Program Studi Perbandingan Mazhab, dengan judul “*Upah Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*”. Skripsi ini membahas bagaimana standar upah yang layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam. Peneliti menemukan perbedaan mengenai standar upah yang layak bagi pekerja/buruh, dalam hukum positif ukuran nominal upah dikategorikan layak dengan melihat upah minimum regional, sedangkan dalam hukum Islam upah layak dapat diukur dengan melihat tiga hal, yaitu nilai upah, bentuk upah, dan ketepatan waktu dalam membayar upah.⁴⁷

⁴⁶Nur Ramadani, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di Phk Dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 271/G/2009/Phi.Sby)*, (Surabaya: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), dalam <http://eprints.upnjatim.ac.id/2938/1/file1.pdf>, diakses 23 Maret 2016

⁴⁷Heri Setiawan, *Upah Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), dalam <http://digilib.uinsuka.ac.id/13494/1/BAB%20I,%20V,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>, diakses 28 Maret 2017