BAB II

GAMBARAN UMUM PERSELISIHAN PERBURUHAN

A. Pengertian

Secara etimologi perselisihan berasal dari kata dasar 'selisih' yang mendapat awalan 'per' dan akhiran 'an'. Selisih artinya "beda, kelainan". Sedangkan perselisihan adalah perbedaan pendapat, pertikaian, sengketa. (WJS. Poerwodarminta, 1993 : 899).

Sementara itu, perburuhan berasal dari kata dasar 'buruh' yang mendapat awalan 'per' dan akhiran 'an'. Buruh artinya orang yang bekerja dengan mendapat upah/gaji sedangkan "perburuhan" adalah segala sesuatu yang bertalian dengan urusan pekerjaan dan keadaan kaum buruh.(WJS Poerwodarminta, 1993 : 171).

Dalam Undang-undang perburuhan,yang dimaksud buruh adalah barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah. Sedangkan perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh. Berhubung tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan kerja. (Iman Soepomo, 1992 : 300).

Sedangkan perburuhan dalam Islam ada relevansinya dengan masalah ijarah yang berarti sewa-menyewa. Ijarah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berasal dari kata 'al-Ajru' yang berarti 'al-Iwadlu (ganti)', oleh sebab itu 'ats-Tsawab' (pahala) disebut juga 'ajru' (upah).

Menurut pengertian syara' Ijarah adalah :

عقد على المنافع بعوض

(suatu jenis akad untuk mengambil manfa'at dengan jalan penggantian). (Sayyid Sabiq, Juz III : 198 : tt)

Dalam buku lain dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Ijarah adalah balasan atau jasa yang diberikan sebagai upah suatu perbuatan. Menurut syara' Ijarah adalah, perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang. (Sudarsono, 1992 : 422).

Sedangkan Ijarah menurut Moh. Anwar adalah, peraakadan (perikatan) pemberian kemanfa'atan (jasa) kepada orang lain dengan syarat memakai Iwadl (penggantian/ balas jasa) dengan berupa uang atau barang yang ditentukan (Moh. Anwar, 1988 : 73).

Hal senada diungkapkan oleh Abi Zakariyah al- Anshari dalam kitabnya 'Fathul Wahab' menyatakan Ijarah

تمليك منفعة بعوض

(Memiliki manfa'at dengan jalan penggantian) (Abi Zakariyah al-Anshari, Juz I, 246).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan definisi tersebut diatas, maka dalam hal Ijarah dibutuhkan adanya dua pihak yakni, adanya pihak yang mewajibkan memberi upah, dipihak adanya orang yang memberi jasa dengan menyewakan barang atau menyerah kan tenaganya untuk mengerjakan sesuatu. Adapun bentuk Ijarah itu ada dua, yaitu :

1. Ijarah 'ayan ; dalam hal ini terjadi sewa menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang me nyewakan mendapat imbalan atau upah dari penyewa.
2. Ijarah 'amal ; dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan manusia dimana pihak penyewa memberi kan upah kepada pihak yang menyewakan. (Sudarsono , 1992 : 426).

Pembahasan Ijarah yang dimaksud adalah mengenai Ijarah 'amal, dalam Ijarah 'amal terdapat :

a. Pihak yang harus melakukan pekerjaan (ajir)
b. Pihak yang memberikan pekerjaan (penyewa).

Apabila dilihat dari segi pekerjaan yang harus di lakukan, maka ajir dapat dibagi menjadi :

1. Ajir khash, yaitu pihak yang harus melakukan pekerjaan dan sifat pekerjaannya ditentukan dalam hal yang khusus dan dalam waktu tertentu. Obyek dari perjanji an ajir khash adalah waktu dan tenaga ajir secara individual, karena itu harus jelas lamanya waktu perjanjian kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Ajir musytarak atau ajir umum, yaitu pekerjaan yang dilakukan bersifat umum, dan tidak terbatas pada hal hal (pekerjaan) tertentu yang bersifat khusus. Obyek perjanjian kerja dalam ajir umum ini adalah pekerjaan dan hasilnya, dengan demikian pembayaran yang diberikan penyewa didasarkan atas :
   a. Ada tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh ajir sebagai penerima pekerjaan
   b. Sesuai tidaknya hasil pekerjaan dengan kesepakatan bersama antara ajir dengan penyewa

Atas dasar ketentuan diatas bila salah satu pihak lalai memenuhi isi perjanjian yang telah ditetapkan bersama, maka salah satu pihak bisa menuntut. Dan apabila dalam melakukan terjadi kerusakan, akibatnya ada dua kemungkinan :

- Jika kerusakan dari perbuatan atau kelalaian sendiri maka wajib mengganti.
- Jika kerusakan itu dari perbuatan orang lain tetapi semestinya bisa dihindarkan maka tetap wajib mengganti (Sudarsono, 1992 : 427 - 429).

Adapun rukun-rukun ijarah adalah :

1. Ada dua orang yang berakad, keduanya harus sudah baligh, berakal, tidak ada paksaan kecuali dalam keadaan darurat.
2. Harus ada ijab qabul dari kedua belah pihak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Harus ada manfa'at
4. Harus ada ketentuan upah atau sewanya. (Sudarsono 1992 : 424).

Dan syarat sahnya ijarah adalah :

1. Kerelaan kedua belah pihak yang melakukan akad
2. Mengetahui dengan sempurna barang yang diakadkan
3. Barang yang menjadi obyek dapat digunakan manfaatnya
4. Dapat diserahkannya sesuatu yang disewakan berikut kegunaan
5. Bahwa manfa'at adalah hal yang mubah bukan hal yang diharamkan

B. Dasar-Dasar Perburuhan

Bahwa sewa-menyewa disyariatkan oleh hukum Islam, dengan dasar-dasar :

1. Firman Allah dalam surat az-Zuhruf ayat 32 :

أهم يقسمون رحمت ربك نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحيوة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجت ليتخذ بعضهم بعضا سخريا ورحمت ربك خير مما يجمعون

"Apakah mereka yang membagi rahmat Tuhan-Mu ? kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia. Dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memperkunakan yang lain. Dan rahmat Tuhan-Mu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan". (al-Qur'an, 43 : 32).

Firman Allah dalam surat at-Thalaq ayat 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

فان ارضعنكم فآتوهن اجورهن

"Kemudian jika mereka menyusukan anak-anakmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya". (al-Qur'an, 65 : 6).

Firman Allah surat al-Baqarah ayat 233 :

وان اردتم ان تسترضعوا اولادكم فلا جناح عليكم اذ
اسلمتم ما اتيتم بالمعروف واتقوا الله واعلموا ان الله بما
تعملون بصير

"Dan jika kamu ingin anak kamu disusukan oleh orang lain maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan bayaran yang patut. Bertawakkallaah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan". (al-Qur'an, 2 : 233).

2. Sabda Rasulullah saw. :

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

"Berikanlah upah bagi pekerja sebelum keringatnya mengering". (Ibnu Majah, II : tt :917)

Imam Ahmad, Abu Dawud dan Nasa'i meriwayatkan dari Sa'ad bin Abi Waqash r.a. berkata :

كنا نكري الأرض بما على السواقي من الزرع فنهى رسول الله
صلى الله عليه وسلم عن ذلك وامرنا ان نكريها بذهب أو ورق

"Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh, lalu Rasulullah melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayar dengan uang emas dan perak". (Sayyid Sabiq, III : tt : 199).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di dalam Ijarah terdapat prinsip-prinsip pokok tentang melindungi hak dan kewajiban buruh serta majikan.

1. Orang yang bekerja bertanggungjawab atas apa yang menjadi tugasnya. Sabda Nabi saw.

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

"Seseorang pekerja menjadi pengurus harta majikan nya dan ia bertanggungjawab atas apa yang urusnya (Ibnu Majah, II : tt : 917)

2. Majikan bertanggungjawab atas pekerja yang bekerja di bawah lindungan/kekuasaannya. Sabda Nabi saw.

والخادم راع في مال سيده ومسئول عن رعيته

"Saudaramu jadi pekerja (buruh) dalam lingkungan atau kekuasaannya. Mereka dijanjikan Allah dibawah perlindunganmu". (Bukhari, I : tt : 14)

3. Baik pekerja maupun majikan bertanggungjawab secara timbal balik. Sabda Nabi saw.

كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته

"Tiap-tiap orang jadi pengurus dan tiap-tiap pengurus atas apa yang diurusnya". (Bukhari, II, tt: 6)

C. <u>Bentuk-Bentuk Perselisihan Perburuhan</u>

Perselisihan perburuhan menurut undang-undang ten

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tang perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan/perkumpulan majikan dengan serikat buruh yang tidak ada persesuaian mengenai hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan.

Sehubungan dengan rumusan itu maka mengenai perselisihan perburuhan dapat dibedakan menjadi dua :

1. Perselisihan perburuhan/industrial menurut sifatnya :
   a. Perselisihan perburuhan kolektif, yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/buruh, karena tidak adanya kesesuai faham mengenai hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan.
   b. Perselisihan perburuhan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Perselisihan seperti ini tidak dilindungi oleh undang-undang nomor 22/1957. (Hartono Widodo, 1989 : 25).
2. Perselisihan perburuhan menurut jenisnya :
   a. Perselisihan hak, yakni perselisihan yang timbul antara majikan/pengusaha atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/buruh, karena salah satu pihak tidak menepati atau melanggar isu dari pada perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. (Hartono Widodo, 1989 : 26)
   b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

timbul antara majikan/pengusaha atau kumpulan peng usaha dengan serikat pekerja/buruh, disebabkan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat syarat kerja dan atau keadaan buruh. Syarat-syarat kerja mencakup antara lain :

1). Adanya pengakuan terhadap organisasi kerja
2). Fasilitas yang diberikan
3). Jaminan sosial (tunjangan kematian, kesehatan, pensiun dan sebagainya). (Sendjun H. Manulang, 1990 : 97).

Jadi yang dimaksud dengan bentuk-bentuk perselisi han disini adalah dilihat dari sifat perselisihan perburuhan dan jenis perselisihan perburuhan.

D. Klasifikasi Perselisihan Perburuhan

Untuk mengklasifikan perselisihan perburuhan harus dibedakan pengertian secara khusus dan pengertian se cara umum, dengan membedakan pengertian perburuhan seka ligus bisa dibedakan tentang klasifikasi perselisihan perburuhan.

Pengertian perburuhan secara umum adalah setiap orang yang melakukan perjanjian kerja dan yang dalam ker janya dibawah perintah orang lain maka ia disebut buruh, sedangkan yang memimpin disebut majikan. Buruh yang di maksud dalam hal ini adalah buruh dalam artian pembantu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rumah tangga, orang yang mempunyai rumah disebut majikan karena sebelumnya mereka mengadakan perjanjian kerja lebih dahulu, maka dalam hal ini berlaku hubungan kekeluargaan. Dalam pertemuan sehari-hari antara buruh dan majikan tentunya tidak selamanya berjalan mulus,perselisihan perselisihan itu pasti akan terjadi. Karena sefat menusia itu selalu tidak merasa puas. Perselisihan itu mungkin timbul dari buruh itu sendiri, misalnya karena kemalesan buruh dalam bekerja, buruh terlalu menentang terhadap majikannya atau disiplin dalam bekerja, dan perselisihan itu bisa jadi timbul dari majikan seperti ketidak puasan buruh dalam menerima upah, majikan terlalu menekan terhadap buruh, atau majikan terlalu menforsir tenaga buruh. Perselisihan seperti ini seringkali terjadi antara buruh dan majikan dalam lingkungan rumah tangga.

Perburuhan secara khusus seperti yang dimaksud dalam Undang-undang Perburuhan yang ada di Indonesia adalah apabila sudah memenuhi persyaratan sebagai berikut

1. Harus ada perjanjian kerja; merupakan suatu wujud persetujuan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan calon tenaga kerja/buruh yang lazim diadakan sebelum terjadinya hubungan kerja, dimana dengan ditandatangani perjanjian kerja itu oleh masing-masing pihak yang bersangkutan, merupakan tanda resminya pengusaha mempekerjakan buruh itu pada perusahaannya dan bagi bu-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ruh merupakan tanda resminya bekerja pada perusahaan tersebut untuk jangka waktu terbatas ataupun tidak terbatas sesuai dengan sesuatu yang telah dinyatakan dalam isi perjanjian kerja.

Menurut pasal 1601a KUH Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, si majikan untuk sewaktu-waktu tertentu dengan menerima upah. (Subekti, 1986 : 349).Dari pasal tersebut, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

a. Ada orang dibawah pimpinan orang lain; dengan adanya pimpinan berarti ada orang yang dipimpinnya , dengan adanya pimpinan orang lain berarti ada unsur wenang memerintah. Yang menjadi pokok dalam perjanjian kerja adalah adanya unsur wenang memerintah sebab tanpa tanpa adanya unsur wenang memerintah bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur wenang memerintah berarti kedudukan antara kedua belah pihak itu berbeda, ada yang menjadi pimpinan dan ada yang menjadi bawahan.

b. Penunaian kerja; yang dimaksud penunaian kerja di sini adalah melakukan pekerjaan, dalam perjanjian kerja obyeknya adalah penunaian kerja, dalam penunaian kerja yang tersangkut dalam kerja adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manusia itu sendiri. Maka upah sebagai kontra prestasi dipandang dari sudut sosial ekonomi.

c. Dalam waktu tertentu; yang terkait disini adalah manusia, dalam bekerja tentunya ada batas - batas waktu tertentu, suatu saat manusia akan berhenti dari kerjanya misalnya, pensiun kerja, pribadi manusia tidak hanya dalam kerja dan pribadi manusia tetap mandiri. Jika manusia dalam hidupnya bekerja terus menerus disini pribadi manusia akan hilang dan bukan lagi perjanjian kerja melainkan perbudakan.

d. Adanya upah; adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Upah tersebut sesuai dengan yang telah ditulis dalam perjanjian kerja . (Djumialdji, 1992 : 19).

2. Harus ada hubungan kerja yang zakelijk; yaitu adanya hubungan kerja antara buruh dan majikan yang formil lain halnya hubungan pembantu rumah tangga dengan majikan disana yang berlaku hubungan kekeluargaan.

3. Buruh harus bekerja pada perusahaan; hal ini dapat di lihat dari :

a. Pasal 6 ayat (1) Undang-undang kecelakaan tahun 1947 Nomor 33 yang berbunyi : Yang dimaksud dengan buruh dalam undang-undang ini ialah tiap orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang bekerja pada majikan di perusahaan diwajibkan memberi tunjangan dengan mendapat upah, kecuali hal-hal tersebut pada ayat (3) pasal ini.

b. Pasal 1 huruf d Undang-undang Nomor 7/1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan berbunyi 'Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah'.

4. Majikan adalah orang atau persekutuan badan hukum yang menjalankan perusahaan atau usaha. Hal ini dapat di lihat dari :

a. Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 12 tahun 1947 tentang Undang-Undang Kerja yang berbunyi : Dalam arti kata majikan termasuk juga Kepala, pemimpin atau pengurus perusahaan atau bagian perusahaan.

b. Pasal 4 undang-Undang Kecelakaan tahun 1947 Nomor 33 berbunyi : "Majikan dalam undang-undang ini ialah tiap orang atau badan hukum yang mempekerjakan seorang buruh atau lebih di perusahaan yang di wajibkan memberi tunjangan. (Djumialdji, 1992 :21)

Dari penjelasan diatas meskipun semua persyaratan telah terpenuhi dan perjanjian kerja sudah dibuat sebaik mungkin dan disepakati bersama oleh pekerja/buruh dan majikan/pengusaha, tetapi masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada bahkan sulit untuk dihindari.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perselisihan perburuhan disini dilindungi oleh Undang-Undang tepatnya Undang-Undang Nomor 22/1957.

Berangkat dari uraian tersebut, maka perselisihan perburuhan dapat diklasifikasikan menjadi :

1. Perselisihan yang bersifat kolektif; yakni perselisihan yang didasarkan atas suara kelompok dalam artian permasalahan yang timbul dilakukan secara bersama-sama yang indikasinya dengan melakukan unjuk rasa, dengan konsekwensi pengaduan akan hak, guna menyampaikn aspirasi buruh yang ada dalam serikat kerja.
2. Perselisihan individu; adalah perselisihan antara majikan dan buruh, yang dimaksud disini adalah orang yang melakukan adalah dengan mengatasnamakan pribadi diadukan pada majikan atau pemimpin. Perselisihan yang terjadi disini adalah antara majikan dan buruh yang ada dalam lingkungan rumah tangga.

Jadi pengkatagorian disini maksudnya pengklasifikasian dalam proses dan mekanismenya. perbedaannya kalau kolektif dilakukan secara bersama-sama yang skupnya mencakup keseluruhan buruh yang ada dalam suatu serikat buruh. Sedang yang perorangan/ individu dalam menyampaikan aspirasinya dilakukan secara pribadi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id