B A B I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Masalah perburuhan atau ketenagakerjaan, hubungan antara majikan dan pekerjanya dan atau masalah sumber daya manusia, baik di Indonesia maupun di berbagai belahan bumi lainnya, pada kakekatnya merupakan suatu masalah yang abadi dan aktual dalam masyarakat sejak dahulu hingga sekarang dan tentunya selama-lamanya akan tetap ada. Hal ini jelas dapat kita pahami mengingat masalah ketenagakerjaan itu sendiri merupakan salah satu aspek penunjang kelangsungan kehidupan dunia yang sangat penting. Dunia bisa berkembang karena adanya ketenagakerjaan sebagai salah satu faktor produksi. Dan atau ketidakmampuan manusia untuk mengerjakan dan menyelesaikan semua urusannya sendiri, sehingga terpaksa menyewa tenaga atau mempekerjakan orang lain yang mampu melakukannya dengan imbalan pembayaran yang disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku.

Oleh karena itu, wajar seandainya Islam yang merupakan pegangan hidup bagi seorang mukmin yang menggariskan jalan lurus, yaitu jalan menuju kebenaran dan kebaikan serta yang mengatur tentang segala yang berkaitan dengan kepentingan manusia dalam berusaha dan bekerja untuk mewujudkan keberhasilan dan keberadaannya, membolehkan seorang muslim memilih lapangan hidup selaku buruh, karyawan, atau pegawai

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 pada dasarnya termasuk pekerjaan halal. sebagaimana firman Allah dalam surat at-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون ط
وستردون الى عٰلم الغيب والشهٰدة فينبئكم بما كنتم
تعملون . (التوبة ١٠٥)

Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu-itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Me-ngetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Departemen Agama RI, 1971 : 298)

Sementara menurut Sunnah, ada diriwayatkan dari Ibnu Abbas yang berbunyi :

عن ابن عباس رضى الله عنهما قال : « احتجم النبى صلى الله عليه وسلم
وأعطى الحجام اجره . ولو علم كراهية لم يعطه » رواه البخارى

(Ibnu Hajar al-Atsqolani, Juz IV, tt : 458)

Dari Ibnu Abbas ra, ia berkata : Bahwa Nabi Saw telah memberikan upah kepada tukang bekam, sekiranya Nabi me-ngetahui bahwa hal itu keji tentu Nabi tak memberi kan nya.

Di samping itu, juga memecahkan problem hak asasi buruh dan kewajibannya, dengan menampilkan fenomena contoh dalam al-Qur'an dan as-Sunnah.

Berbagai kasus dan kemelut yang terjadi dalam suatu perusahaan adalah tuntutan dari para pekerja, mulai dari tuntutan kenaikan gaji pokok, transportasi, upah lembur, upah makan, bonus, tunjangan hari raya (THR), cuti hamil, cuti melahirkan, sampai pada pemogokan massal dan pemutusan - hubungan kerja sepihak (PHK) tersebut, seharusnya tidak perlu terjadi, jika kedua belah pihak-majikan dan pekerja- da-

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

pat menempatkan dirinya sesuai dengan proporsi masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajibannya secara konsekwen dan konsisten, sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati bersama. Dalam hal keharusan mentaati setiap perjanjian yang telah disepakati bersama, Islam memberi petunjuk atau pedoman dasar bagi seluruh umat manusia melalui al-Qur'an surat al-Maidah ayat 1 berbunyi :

يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود . (المائدة : ١)

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu.
(Departemen Agama RI, 1971 : 156)

Ayat diatas juga merupakan dasar diwajibkannya tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya.

Sementara itu pihak majikan bertanggung jawab dalam pembayaran upah, sesuai dengan sabda Rasulullah Saw :

عن عبد الله بن عمر قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم « أعطوا الأجير أجره . قبل ان يجف عرقه » رواه ابن ماجه

(Ibnu Majah, Juz II, tt : 817)

Dari Abdullah bin Umar berkata, bahwa Rasulullan Saw bersabda: Bayarlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya.

Dengan demikian, berarti kewajiban burun itu pada umumnya tersimpul dalam hak majikan, sedang hak buruh tersimpul dalam kewajiban majikan.

Jika kewajiban tenaga kerja telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka dengan sendirinya hak-haknya akan diperolen yaitu berupa imbalan yang sesuai dengan yang telah di kerjakannya.

Hal ini sesuai dengan hukum Positif yang tercermin

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

dalam buku yang berjudul "Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja", karangan Prof. Iman Soepomo, S.H. Di dalam buku tersebut dikatakan bahwa : Bekerja pada pihak lainnya berarti pada umumnya bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya itu dan karena itu kewajiban terpenting bagi buruh ialah melakukan pekerjaan menurut petunjuk dari majikan.

Sedangkan si majikan wajib membayar upah kepada siburuh pada waktu yang ditentukan. Karena hal itu merupakan hak buruh. Sebagaimana yang terdapat dalam bab ketujuh A bagian ketiga dalam buku yang berjudul "Hukum Perburuhan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan", karangan Prof. Iman Soepomo, S.H.

Jadi, baik dalam hukum Islam maupun hukum Positif hak dan kewajiban tenaga kerja dengan hak dan kewajiban majikan merupakan suatu kesatuan yang tiada terpisahkan.

Dengan adanya Undang-undang nr. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja,masing masing pihak (buruh dan majikan) akan melaksanakan kewajibannya dan memperoleh haknya. Di samping itu, buruh akan memperjuangkan hak-haknya apabila terjadi pelanggaran, misalnya upah yang layak, keadilan sosial, hak atas pekerjaan dan pendidikan.

Dengan memperhatikan pentingnya hak dan kewajiban tenaga kerja tersebut, berarti kita telah berusaha sedapat munhkin untuk meningkatkan derajat para buruh dan membina penyelenggaraan 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

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, hak dan kewajiban tenaga kerja menurut hukum Islam dan hukum Positif terdapat persamaan dan perbedaan. Oleh karenaitu penulis ingin membandingkan antara hak dan kewajiban tenaga kerja menurut hukum Islam dan hukum Positif dengan menggunakan penelitian komparatif. Penelitian kepustakaan ini yang nantinya akan-disusun dalam bentuk tulisan, diharapkan bermanfaat untuk - kepentingan ilmu pengetahuan baik teoritis maupun praktis . Dan juga dapat dijadikan landasan pemahaman tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak (majikan dan buruh) dalam kehidupan ketenagakerjaan.

B. Identifikasi Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah diatas, maka dapat diketahui bahwa masalah pokok yang ingin dipelajari adalah hak dan kewajiban tenagakerja menurut hukum Islam dan hukum Positif serta bagaimana perbandingan antara keduanya.

C. Pembatasa Masalah

Mengingat bahwa hak dan kewajiban tenaga kerja masih sangat kompleks dan luas pembahasannya, maka diadakan pembatasan sebagai berikut :

1. Hak dan kewajiban tenaga kerja menurut hukum Islam.
2. Hak dan kewajiban tenaga kerja menurut hukum Positif.

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

D. Perumusan Masalah

Agar lebih praktis dan operasional, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah yang menjadi hak dan kewajiban tenaga kerja menurut hukum Islam ?
2. Apakah yang menjadi hak dan kewajiban tenaga kerja menurut hukum Positif ?
3. Bagaimana perbandingan antara keduanya ?

E. Tujuan Studi

Sehubungan dengan perumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban tenaga kerja menurut hukum Islam.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban tenaga kerja menurut hukum Positif.
3. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara hak dan kewajiban tenaga kerja menurut hukum Islam dan hukum Positif.

F. Kegunaan Studi

Sebagaimana lazimnya suatu penelitian, tentu mempunyai kegunaan. Adapun kegunaan studi ini sekurang-kurangnya

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

untuk dua hal antara lain :

1. Dapat dijadikan sebagai landasan pemahaman terhadap hak dan kewajiban kedua belah pihak (majikan dan buruh) dalam kehidupan ketenagakerjaan.
2. Kepentingan ilmu pengetahuan baik teoritis maupun praktis, melalui penelitian ilmiah.

G. Metodologi

1. Data yang dihimpun

Data-data yang dihimpun dalam penelitian ini, secara global meliputi :

a. Pengertian Tenaga Kerja.
b. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja menurut hukum Islam dan hukum Positif.
c. Persamaan dan perbedaan hak dan kewajiban tenaga kerja menurut hukum Islam dan hukum Positif.

2. Sumber Data

Sejalan dengan data-data diatas, maka untuk memperoleh data-data tersebut digunakan beberapa literatur sebagai sumber datanya. Baik sumber umum yaitu teks, ensiklopedi , dan sebagainya. Maupun sumber acuan khusus yaitu berita harian, majalah, laporan seminar dan lain-lain.

Adapun kitab atau buku yang dijadikan literatur po-

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

kok dalam penyusunan skripsi ini antara lain :

1. Fiqh as-Sunnah, Jilid III, oleh Sayid Sabiq.
2. Shahih Bukhori Juz I, oleh Imam Bukhori.
3. Refleksi atas Persoalan Keislaman, oleh K.H. Ahmad Azhar Basyir, M.A.
4. Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah, oleh K.H. Ahmad Azhar Basyir, M.A.
5. Kode Etik Dagang menurut Islam, oleh Dr. H. Hamzah Yaqub.
6. Nilai Kerja dalam Islam, oleh Izzuddin Al-Khotib At-Tamimi.
7. Pengantar Hukum Perburuhan, oleh Prof.Iman Soepomo,SH
8. Hukum Perburuhan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan, oleh Prof. Iman Soepomo, S.H.
9. Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan-kerja, oleh Prof, Iman Soepomo, S.H.
10. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, oleh Djumadi, S.H.
11. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, oleh Sendjun H. Manulang.
12. Undang-Undang nr. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja.

3. Tehnik Penggalian Data

Penulisan skripsi ini bersifat literair. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data yang representatif, penulis menggunakan teknik studi pustaka, yaitu dengan mempelajari

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

kitab Undang-undang Perburuhan dan kitab-kitab Fiqh, khusus nya mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja dalam hubungan nya dengan hukum Islam dan hukum Positif. Kemudian melakukan studi perbandingan hukum Islam dan hukum Positif terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja.

4. Metoda Analisis Data

Dalam rangka menganalisa data yang diperoleh dalam literatur-literatur yang ada, penulis menggunakan teknik analisa data kualitatif dengan tahapan-tahapan sebagai berikut :

- Editing, yaitu pemeriksaan kembali semua data yang diperoleh secara cermat, dari segi kelengkapan, keterbacaan , kejelasan makna, dan kesesuaian satu sama lain, keselarasan, relevansi, dan keseragaman kesatuan atau kelompok kata.
- Pengorganisasian data, yaitu menyusun dan mensistematisasikan serta mengadakan kategorisasi data-data yang diperoleh.
- Mengadakan analisa lanjutan terhadap data yang telah di - edit dan dikategorisasikan dengan menggunakan metoda analisa :

  a. Deduktif.

  Metoda ini diawali dengan menggunakan teori-teori, dalil-dalil atau generalisasi yang bersifat umum ,

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

kemudian dikemukakan kenyataan yang bersifat khusus.

b. Komparatif.

Metoda ini digunakan untuk meneliti hubungan beberapa data yang diperoleh, kemudian membanding-bandingkan antara kedua data tersebut khususnya mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja untuk dicari persamaan dan perbedaannya dan dirumuskan dalam suatu kesimpulan

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