BAB II

PERSPEKTIF TEORITIK

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Buruh

Definisi buruh banyak dikemukaka dengan rumusan yang berbeda-beda, meskipun mengandung maksud yang sama. untuk memperoleh pengertian yang lebih luas dan buruh itu, maka penulis kemukakan definisi ini dari beberapa ahli diantaranya adalah :

Halili Toha, Hari Pramono menyebutkan buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain (lazim disebut majikan) dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerjaan bebas dan pekerjaan yang dilakukan, di bawah pimpinan orang lain, dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerjaan dan pekerja.[1]

Ir. A. G. Kartasapoetra menyebutkan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, di mana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan pengaturan kerja yang diadakan oleh perusahaan (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.[2]

---

[1] Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 3

[2] RG. Karta Sapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 17

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

Sendjun H. Manulang menyebutkan buruh adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[3]

Zainal Asikin, H. Agusflar Wahab, lalu Husni, Zaeni Asyhadie menyebutkan buruh adalah orang bekerja atas dasar risiko dan tanggung jawab sendiri, sebab makna dari kata perburahan itu sendiri menunjuk pada suatu kejadian di mana seseorang yang disebut majikan dengan menerima upah.[4]

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain.orang yang melakukan pekerjaan kkasar sejenisnya di mana tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab, yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh uah atau jaminan hidup lainnya yang wajar.

2. Kewajiban Buruh

Bekerja pada pihak lain seperti bekerja di bawah pimpinan pihak lain, karena itu kewajiban terpentin bagi buruh ialah melakukan pekerjaan menurut petunjuk majikan.

Unsur "bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya" dalam praktek menimbulkan banyak sekali kesukaran, karena terdapat berbagai hal yang

---

[3] Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketanegaraan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 3

[4] Zaind Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 3

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

meragukan, misalnya pada pemimpin kantor perwakilan, pada pedagang, pada agen pedagang dan lain-lain.

Dengan pemimpin kantor perwakilan tidak terdapat hubungan kerja, jika ia mengusahakan kantor itu atas biaya sendiri dan tanggung jawab sendiri. Kebebasan yang besar dari pemimpin kantor perwakilan tidak menentukan, selama ia bekerja atas biaya dan tanggung jawab prinsipalnya, yang dapat memberi petunjuk-petunjuk kepadanya. Juga pada pedagang keliling dan agen dagang yang menentukan ialah ada atau tidaknya kepemimpinan dari pihak prinsipalnya yang dapat memberi petunjuk-petunjuk kepadanya, misalnya mereka harus memberikan laporan, mereka tidak boleh bekerja untuk orang lain dan lain sebagainya. suatu pembayaran yang tetap biasanya menunjukkan adanya hubungan kerja, sedang pemberian provisi saja menunjukkan tidak adanya hubungan kerja.[5]

Kalau dirinci satu persatu memang banyak sekali kewajiban dari buruh ini. Hanya saja yang perlu diingat bahwa dalam melaksanakan kewajiban itu, buruh haruslah bertindak sebagai seorang buruh yang baik, bertindak sebagai seorang buruh yang baik dapat pula dikatakan sebagai salah satu kewajiban buruh.

Kewajiban dari buruh, yaitu :

a. Buruh berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya.

---

[5] Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh.....*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 53

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

b. Buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.

c. Buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya.

d. Buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

Sedangkan menurut Imam Soepomo, kewajiban buruh yang utama adalah melakukan perjanjian menurut petunjuk majikan, dan kewajiban lainnya adalah membayar ganti kerugian.

a. Melakukan Pekerjaan

Pengertian pekerjaan dan macam apa pekerjaan yang harus dikerjakan memang tidak dikerjakan dalam peraturan-peraturan perburuhan yang kita kenal, tetapi dalam teori mengenai hukum perburuhan, hal ini banyak kita jumpai, sebagai contoh dapat dikemukakan pengertian Soepomo yang mengatakan bahwa perjanjian adalah : "Perbuatan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi baik mutu maupun jumlahnya."

Pengertian di atas tampaknya sangat umum, namun demikian dapat dimaklumi karena pekerjaan yang akan dilakukan adalah pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Jika macam dan jenis pekerjaan ini tidak ditetapkan dalam perjanjian maka yang berlaku adalah kebiasaan, artinya pekerja harus dilakukan oleh buruh

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

adalah pekerjaan yang bisa dilakukan di dalam perusahaan itu oleh buruhlain sebelum dia.

Pekerja yang diperjanjikan oleh buruh harus dikerjakan sendiri oleh buruh itu apalagi misalnya pekerjaan tersebut menimbulkan ketidakmungkinan buruh untuk diganti oleh orang lain, tidak bisa pula buruh tersebut menyuruh salah seorang keluarganya untuk menggatikan dan masuk kerja apabila dia berhalangan.

Ketentuan ini bagi buruh yang mendapat upah secara harian atau borongan akan menimbulkan konsekuensi tidak akan mendapatkan uapah selama dia tidak bekerja tersebut. padahal upah adalah faktor utama sehingga dia bekerja guna menghidupi seluruh keluarganya. Oleh karena itu perlu dipikirkan, bagi buruh yang mendapat upah secara harian atau borongan yang pekerjaannya tidak memerlukan keahlian atau pendidikan tertentu sebaiknya apabila dia berhalangan dapat digantikan oleh salah seorang keluarganya atau anaknya yang dewaa agar upah yang menjadi tujuan utamanya tetap ia dapatkan.

b. Petunjuk Majikan

Petunjuk majikan maksudnya di sini adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh buruh dalam melaksanakan pekerjaannya. Petunjuk-petunjuk ini diberikan oleh majikan selama buruh tersebut melaksanakan pekerjaannya.

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

Sebetulnya ketentuan tentang adanya petunjuk majikan dalam mrelaksanakan pekerjaannya ini adalah didasarkan atas ketentuan KUHPerdata, khususnya Pasal 1603b yang menentukan:

"Buruh wajib menjadi peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaannya dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada kebiasaan."

Artinya, bahwa sesuai dengan ketentuan tersebut buruh wajib mentaati perintah majikan atau oleh orang lain yang atas nama majikan memberikan petunjuk demi kelancaran tata tertib dalam perusahaan. apabila petunjuk ini tidak ada maka yang harus dilakukan oleh buruh adalah pekerjaan yang bisa dilakukan di perusahaan itu.

c. Membayar Ganti Rugi

Tanggung jawab buruh atas kerugian yang timbul karenanya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya. Di sengaja maksudnya jika perbuatannya atau tidak berbuatnya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain (majikan) yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati sehingga merugikan kepentingan orang lain.

Jika kerugian yang diderita pihak majikan tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi. Pasal 160 1W KUHPerdata menentukan :

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

"Jika salah satu pihak dengan sengaja atau dengan kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karena diderita pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan sejumlah uang sebagai ganti rugi".

Jadi jelas, bahwa hal pembayaran ganti rugi dan denda ini jadi didasarkan atas KUHPerdata yang bersifat liberalistik.

3. Kewajiban Majikan

Kewajiban umum dari majikan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah, sedangkan kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada buruh yang dengan karena kemauannya sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan itu. demikian pula dapat dikatakan sebagai kewajiban pokok lainnya yaitu, mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja, mengadakan buku upah dan mengadakan buku pembayaran upah.

a. Membayar Upah

Dalam melakukan pekerjaan ada berapa makna yang dapat diperoleh oleh pekerja atau buruh.

Hal ini RG. Tertasapoetra dan Rience G. Widianingsih dapat ditinjau dari beberapa segi yaitu:

1) Ditinjau dari segi individu : merupakan gerak dari pada bahan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah.

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) Ditinjau dari segi sosial : adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.

3) Ditinjau dari segi spiritual : merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdi pada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam kaitannya dengan makna yang pertama, maka pembayaran upah oleh majikan akan memegang peranan yang penting karena untuk dapat memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah, upahlah yang menunjangnya.[6]

b. Pengertian Upah

Menurut EDWIN B. ELIPPO upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.[7]

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuan mengatakan : "upah adalah segala macam bentuk penghasilan (carning) yang diterima buruh atau pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang atau pun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi."

Kalau kita berpegang pada pengertian Nurimansyah Haribuan di atas, jelas ke dalam pengertian upah inti akan termasuk tunjangan

---

[6] Zaind Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 63

[7] RG. Karta Sapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 93

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

jaminan sosial yang diterima oleh buruh. Namun dalam kaitannya dengan pembahasan kali ini ke dalam pengertian upah hanya dimasukkan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan termasuk tunjangan-tunjangannya, sekedar tunjangan itu tidak termasuk tunjangan jaminan sosial.

Di samping itu, pengertian upah adalah berbeda-beda bagi majikan bagi organisasi buruh dan bagi buruhnya sendiri menurut G. Reynold yang dipertik oleh Imam Soepomo :

"Bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh adalah obyek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan. Bagi buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi ; jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu".

c. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan hukum perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut :

1) Upah Nominal

Yang dimaksud upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa saja atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam 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) Upah Nyata

Yang dimaksud upah nyata adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan
3) Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

b. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu:

1) Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja.
2) Untuk melindungi kelonpok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.

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) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
4) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

4. Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukupwajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum, upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu:

a. Kondisi negara pada umumnya.
b. Nilai upah rata-rata di daerah di mana perusahaan itu berada.
c. Peraturan perpajakan.
d. Standar hidup para buruh itu sendiri.
e. Undang-undang mengenai upah khususnya.
f. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Dari kelima jenis upah tersebut diatas yang diharapkan oleh buruh kita (saat-saat sekarang ini) adalah upah wajar, bukan upah hidup. Untuk itu untuk mengharapkan untuk hidup untuk saat sekarang ini belum

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

memungkinkan karena kondisi perusahaan di negara kita umumnya masih belum begitu besar.

a. Sistem Pemberian Upah

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

1) Sistem upah jangka waktu

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

2) 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:

a) Buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat.
b) Produktivitas semakin meningkat.
c) Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif.

Sedangkan keburukannya adalah:

a) Buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan.
b) Buruh kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya.

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

c) Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan.

d) Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.

3) Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.

4) Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upahpun akan naik, sebaiknya jika harga turun maka upahpun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

5) Sistem Upah Indeks

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

6) Sistem Pembagi Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

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

6) Sistem Pembagi Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

b. Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang majikan.

Surat keterangan ini biasanya dibutuhkan oleh seseorang buruh yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan, sebagai tanda pengalaman bekerjanya.

Oleh karena itu maka surat keterangan ini biasanya berisi:

1) Nama buruh
2) Tanggal mulai buruh bekerja dan tanggal berhentinya.
3) Jenis pekerjaan yang dilakukannya atau keahlian yang dimiliki oleh buruh tersebut.

Apabila seorang buruh berhenti bekerja pada suatu perusahaan, dan meminta surat keterangan dimaksud maka majikan wajib memberikannya.[8]

B. Kajian Teoretik

1. Teori Solidaritas

Emile Durkhem lahir tahun 1858 di Epinal, suatu perkampungan kecil orang Yahudi di bagian timur perancis yang agak terpencil dari

[8] Zaind Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 68

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

masyarakat luas. Ayah durkheim adalah seorang rabi, seperti kakeknya juga dan kalau durkheim sudah mengikuti kebiasaan tradisional, dia juga sudah menajdi seorang rabi. Namun dia menyimpang dari kebiasaan ini, sehingga mungkin karena suatu pengalaman mistik dan untuk sementara katolik di bawah pengaruh seorang gurunya yang beragama katolik. Lalu dia meninggal katolisisme dan menjadi orang yang tidak mau tahu dengan agama (agnostik), tetapi masalah dasar tentang moralitas dan usaha meningkatkan moralitas masyarakat merupakan perhatian pokok selama hidupnya.[9]

a. Solidaritas mekanik

Solidaritas mekanik merupakan hubungan yang menekankan kebersamaan atau gotong-royong (tidak ada pembagian kerja yang jelas) dalam interaksi setiap hari. Contoh penganut satu organisasi agama yang sama, merupakan dasar pokok integrasi sosial dan ikatan yang mempersatukan individu dalam organisasi itu. Dalam istilah durkheim inilah contoh dari solidaritas mekanik.

b. Solidaritas organik

Solidaritas organik merupakan solidaritas atau hubungan interaksi yang tupoksi (tugas, pokok dan fungsi) nya jelas. Solidaritas ini menekankan pada pembagian kerja yang jelas. Pada kenyataan solidaritas organik tidak hanya hukum-hukum represif yang terus menerus menjadi penting (atau malah semakin penting) dalam suatu

---

[9] Doyle Paul Johnson, *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1985), h. 167.

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

masyarakat organik, melainkan juga kesadaran kolektif menyambung pada solidaritas sosial, memperkuat ikatan yang muncul dari saling ketergantungan fungsional yang semakin bertambah. Pertumbuhan dalam pembagian kerja (dan solidaritas organik sebagai hasilnya) tidak menghancurkan kesadaran kolektif; dia hanya mengurangi arti pentingnya dalam pengaturan terperinci dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini memberikan lebih banyak ruang untuk otonomi individu dan heterogenitas sosial, tetapi tidak harus membuat individu menjadi terpisah sama sekali dari ikatan sosial yang didasarkan pada konsensus moral. Hal ini penting sekali; pengaruh yang terus-menerus dari peraturan moral yang dimiliki bersama dalam masyarakat keseluruhan itu harus merupakan suatu dasar penting yang tidak bersifat kontraktual bagi hubungan-hubungan kontraktual yang semakin banyak jumlahnya itu yang dibuat orang karena bertambahnya spesialisasi dan saling ketergantungan. Kesadaran kolektif itu memberkan dasar-dasar moral yang tidak bersifat kontraktual yang mendasari hubungan-hubungan kontraktual. Dalam benak Durkheim, kesadaran kolektif yang mendasar ini diabaikan oleh ahli teori seperti spencer, yang melihat dasar fundamental dari keteraturan sosial ini dalam hubungan-hubungan yang bersifat kontraktual.

Durkheim menghubungkan pengaruh yang terus menerus dari kesadaran kolektif ini dengan individualisme yang semakin meningkat dalam masyarakat-masyarakat organik.

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

C. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Nama : M. Habibulloh

   Jurusan : Psikologi

   Fakultas : Dakwah

   Tahun : 2006

   Judul : Kebijakan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Pada Masyarakat Buruh

   Penelitian dengan judul yang ada tersebut membahas tentang peran pemerintah terhadap tenaga kerja adalah sebagai bentuk implementasi publik policy yang terwujud karena adanya otonomi daerah di mana pemerintah pusat memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur wilayah yang sesuai dengan konstitusi yang berlaku peran pemerintah itu terwujud melalui peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah Kabupaten Sidoarjo dan dalam implementasinya adalah pengendalian dan mengatur hubungan para pekerja dan pengusaha dengan bukti penyelesaian konflk PT. KASOGI dan PT. KUDA LAUT.

2. Nama : Makhfud Sholeh

   Jurusan : KPI

   Fakultas : Dakwah

   Tahun : 1998

   Judul : Buruh Pabrik Dan Dakwah Islam (Studi Kualitatif Tentang Pengembangan Kehidupan Beragama Baru Pabrik Melalui

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

Kajian Dhuha Di Masjid Al-Jihad Perumahan Kepuh Permai Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo)

Penelitian dengan judul yang ada tersebut membahas tentang kajian Dhuha yang merupakan suatu perkumpulan dengan beranggotakan buruh pabrik, merupakan suatu medis yang tepat bagi pengembangan kehidupan beragama buruh pabrik di perumahan Kepuh Permai mengingat situasi dan kondisi kehidupan buruh pabrik di perumahan Kepuh Permai, maka aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan dalam kajian Dhuha perlu ditingkatkan.

Dalam upaya pengembangan kehidupan beragama, buruh pabrik yang berada di perumahan Kepuh Permai melalui kajian Dhuha (sebagai wadah perkumpulan mereka) mengadakan beberapa kegiatan.

2. Nama : Hanif Rifa'i

   Jurusan : Psikologi

   Fakultas : Dakwah

   Tahun : 2005

   Judul : Perubahan Sosial Masyarakat Buruh Home Industri di Desa Ketawang Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun

Penelitian dengan judul yang ada tersebut membahas tentang berdirinya home industri krupuk trasi di desa Ketawang Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun menjadikan atau peluang membuka lapangan pekerjaan baru bagi warga masyarakat tersebut, sekaligus menjadikan perubahan sosial terhadap para buruh itu sendiri. Karena dilihat dari

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

demografi yang masyarakatnya didominasi oleh masyarakat petani dan buruh tani. Jadi mereka lebih memilih bekerja dipembuatan atau produksi krupuk terasi karena anggapan masyarakat pertanian tidak seimbang dengan hal yang mereka dapatkan.

Adanya home industri krupuk terasi menjadikan serangkaian perubahan yang sangat kompleks terjadi pada masyarakat home industri krupuk terasi dan juga pada warga masyarakat desa sekitarnya. Di mana perusahaan-perusahaan yang terjadi pada masyarakat sekitar yang ikut andil dalam mengembangkan home industri krupuk terasi.

3. Nama : Saidatul Mushofahah

   Jurusan : PA

   Fakultas : Ushuluddin

   Tahun : 2006

   Judul : Studi tentang Kehidupan Keagamaan Buruh Pabrik di Kelurahan Warugunung

Penelitian dengan judul yang ada tersebut membahas tentang studi tentang kehidupan keagamaan buruh pabrik di Kelurahan Warugunung dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Karyawan (buruh) pabrik di Kelurahan Warugunung sebagian besar memahami ajaran-ajaran Islam, tetapi ada sekitar 35 persen yang kurang pemahamannya sehingga mereka mudah mengabaikan ajaran agama dengan tidak mengamalkan apa yang diperintahkan oleh agamanya.

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

b. Dalam hal pengalaman keagamaan para karyawan (buruh) pabrik ini sebagian besar dapat dikatakan aktif dalam mengamalkan keagamaannya seperti melaksanakan sholat, puasa dan zakat meskipun mereka terbatasnya waktu.

c. Beberapa faktor pendukung dan penghalang dalam memahami dan mengamalkan keagamaan buruh pabrik. Faktor pendukung adalah karena adanya perasaan kewajiban yang tumbuh dalam diri mereka untuk beribadah karena adanya perasaan berdosa apabila meninggalkan kewajiban mereka dalam melaksanakan ibadah.

4. Nama : Zubaidah Rismala

   Jurusan : Sosiologi

   Fakultas : Dakwah

   Tahun : 2007

   Judul : Adaptasi Buruh Pabrik Dari Masyarakat Agraris Menuju Masyarakat Industri Di Desa Penompo Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto

Penelitian dengan judul yang ada tersebut membahas tentang adaptasi masyarakat buruh pabrik di desa Penompo, Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto merupakan proses awal di mana mereka dapat berfungsi untuk saling mengisi antara individu satu dengan individu yang lain sehingga dapat menciptakan hubungan sesuai dan harmonis bagi masyarakat buruh pabrik dan masyarakat perkotaan (setempat) mereka bersama-sama dapat saling bergotong royong, saling membantu, bagi

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

lingkungan masyarakat desa Penompo Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto.

Dengan adanya adaptasi maka masyarakat buruh pabrik dapat menghadapi perubahan yang dilakukan secara bertahap. Kemajuan pola pikir, adanya ide-ide yang menjadikan masyarakat buruh pabrik mempunyai niat untuk menjadi masyarakat yang lebih baik lagi.

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