

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN

#### A. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>1</sup> Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.<sup>2</sup> dari pengertian ketenagakerjaan di atas selanjutnya akan dijelaskan mengenai tenaga kerja.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>3</sup> Tenaga kerja menurut Dr.A.Hamzah SH, tenaga kerja

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 24

<sup>2</sup> <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 18 september 2014

<sup>3</sup> Lihat undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 316

meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994, Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.<sup>4</sup>

## **B. Pihak-pihak dalam hubungan kerja**

### 1. Pekerja atau Buruh

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.<sup>5</sup> Buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.<sup>6</sup>

### 2. Pengusaha atau Majikan

Dalam pasal 1 angka 5 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,

---

<sup>4</sup><http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurut-para.html>, di akses pada tanggal 18 september 2014

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 35

<sup>6</sup> Zainal Asikin, et al . *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 41

c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>7</sup>

Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.<sup>8</sup>

### **C. Prinsip-prinsip Ketenagakerjaan dalam Islam**

#### 1. kemerdekaan manusia,

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.<sup>9</sup>

Penghapusan perbudakan menyiratkan pesan bahwa pada hakikatnya manusia ialah makhluk merdeka dan berhak menentukan kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Penghormatan atas independensi manusia, baik sebagai pekerja maupun berpredikat apa pun, menunjukkan bahwa ajaran Islam mengutuk keras praktik jual-beli tenaga kerja.

#### 2. prinsip kemuliaan derajat manusia.

---

<sup>7</sup> Lihat undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 317

<sup>8</sup> Zainal Askin, et al. *Op. Cit*, hlm. 43

<sup>9</sup> <http://pengusahamuslim.com/tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823/#.VJEFbFfG3cc>

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10, yang artinya, “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.” Ayat ini diperkuat hadis yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi: “Tidaklah seorang di antara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri.”

Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Salah satu hadis yang populer untuk menegaskan hal ini adalah “Sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.”(HR. Bukhari dan Muslim). Dari beberapa dalil tersebut, dapat dipahami bahwa Islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Selain itu, tersirat dalam dalil-dalil tersebut bahwa Islam menganjurkan umat manusia agar menanggalkan segala bentuk stereotype atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia. Kecenderungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai skenario dari Allah Subhanahu wa ta'ala. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> *Ibid*

### 3. Keadilan dan anti-diskriminasi.

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja. Misalnya dalam hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang manusia memanggil pekerjanya dengan panggilan yang tidak baik atau merendahkan. Sebaliknya, Islam menganjurkan pemanggilan kepada orang yang bekerja dengan kata-kata yang baik seperti “Wahai pemudaku” untuk laki-laki atau “Wahai pemudiku” untuk perempuan. Dalam sejarahnya, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam pernah memiliki budak dan pembantu. Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam memperlakukan para budak dan pembantunya dengan adil dan penuh penghormatan. Beliau pernah mempunyai pembantu seorang Yahudi yang melayani keperluan beliau, namun beliau tidak pernah memaksakan agama kepadanya. Istri beliau, Aisyah Radhiyallahu anha, juga memiliki pembantu yang bernama Barirah yang diperlakukan oleh Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam dan isterinya dengan lemah lembut dan tanpa kekerasan.

### 4. Keempat, kelayakan upah pekerja.

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

#### **D. Hubungan Kerja dan Dasar Hukumnya**

##### **A. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>11</sup> Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Dari pengertian diatas dapat ditarik beberapa pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur dalam perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja, dan bentuk perjanjian kerja.

##### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja menurut KUHPerdara adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh

---

<sup>11</sup> Lihat undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 318

dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pengertian perjanjian kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

## 2. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:<sup>12</sup>

### a. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjajikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPdata pasal 1603a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

### b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah

---

<sup>12</sup> Zainal Asikin, et al. *Ibib*, hlm. 55

pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan yang lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan pengacara.

c. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak,
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan,



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

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja atau pengusaha cakap membuat perjanjian. Seorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 tahun (pasal 1 angka 26 undang-undang No. 13 tahun 2003). Selain itu seorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwannya.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPer adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang

diperjajikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian. Dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjajikan dan pekerjaan yang diperjajikan harus halal sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas.

#### 4. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan atau tertulis (pasal 51 ayat 1 undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

#### B. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Adapun dasar hukum hubungan kerja dapat dilihat dari Al-Qur'an maupun As-Sunnah

a. Al-Qur'an

1) Surat Al-Qashash ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيكِ اسْتَجْرُهُ<sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S. Al-Qashash (28): 26).<sup>13</sup>

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa sebaiknya dalam memberikan pekerjaan kepada orang, maka orang tersebut haruslah dapat dipercaya, sehingga apabila orang tersebut dipercaya dalam membuat kesepakatan perijinan kerja, maka orang tersebut sudahlah pantas dan telah memenuhi kriteria dalam membuat kesepakatan, yaitu dalam orang yang cakap.

2) Surat Az-Zukhruf

أَهْمٌ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ<sup>ج</sup> نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ  
الدُّنْيَا<sup>ج</sup> وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا  
سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٢٦﴾

<sup>13</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2000, hlm. 310

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.(QS, Az-Zukhruf (43): 32).<sup>14</sup>

Ayat di atas menerangkan bahwa orang yang dianggap mampu membayar upah untuk melaksanakan pekerjaan darinya, maka orang tersebut sebaiknya memberikan pekerjaan kepada yang membutuhkan.

#### b. As-Sunnah

##### 1) Hadits yang diriwayatkan oleh Bukhori

عَنْ عُقَيْبِ بْنِ قَلْبِ بْنِ ثَهَبٍ فَأَخْبَرَنِي عُرْوَةُ بْنُ الزُّبَيْرِ أَنَّ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ زَوْجَ النَّبِيِّ وَاسْتَأْجَرَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ هَادِيًا خَرَّ دِينَ يَتَأَوُّهُ عَلَى أَفَارِشِ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاغِلَتَيْهِمَا وَوَعَدَا هُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ فَاتَاهُمَا بِرَاغِلَتَيْهِمَا صَبِيحَ ثَلَاثٍ فَأَخَذَهُمْ طَرِيقَ السَّاحِلِ (رواه البخاري)

Artinya: Rasulullah SAW dan Abu Bakar R.A. pernah menyewa seorang laki-laki dari kalangan Bani Dail sebagai penunjuk jalan karena keahliannya, padahal ia pemeluk agama orang-orang kafir Quraisy. Maka Nabi dan Abu Bakar menyerahkan kedua kendaraannya kepada laki-laki itu dan keduanya akan menjanjikannya menunggunya di Gua Tsaur sesudah tiga malam. Maka laki-laki itu datang membawa dua ekor kendaranya pada pagi hari malam yang ketiga. Lalu laki-laki itu membawa mereka melalui jalan pantai.” (HR Bukhori).<sup>15</sup>

Hadits di atas menjelaskan bahwa seorang yang masih kafir tapi karena kemahirannya dalam mengetahui jalan-jalan yang menuju ke Madinah, maka Nabi dan Abu Bakar menyewanya agar membawa keduanya ke Madinah. Lalu keduanya memberikan dua ekor kendaraan mereka kepada laki-laki tersebut dan menjanjikannya akan bertemu di

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 392

<sup>15</sup> Imam Bukhori Al-Ja'fiyyi, *Shahih Bukhori Juz 3 hadits nomor 2264*, Beirut: Darul Kutub Al-'Ilmiyah, 2010, hlm. 68

Gua Tsaour Tiga malam dan laki-laki tersebut menepati janjinya lalu berangkat bersama keduanya ke Madinah.

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا  
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: dari Ibnu ‘Umar R.A. berkata, Rasulullah SAW bersabda: berikanlah upah pekerja sebelum keringkeringatnya”. (HR Ibnu Majah).<sup>16</sup>

Hadits di atas memberi perintah kepada seseorang yang mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperintahnya agar memberikan upah yang menjadi haknya. Sedangkan dasar hukum positif yang berlaku adalah Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **E. Hak dan Kewajiban Pihak-pihak dalam Perjanjian Kerja**

### **1. Hak-Hak Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja**

Hak dalam kamus, terdapat banyak sekali pengertian dari kata hak. Salah satu dari kata”hak” menurut bahasa adalah: kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu. Arti lain adalah: wewenang menurut hukum.<sup>17</sup>

Menurut ulama fiqih, pengertian hak antara lain:

- a. Menurut sebagian para ulama mutaakhirin “hak adalah sesuatu hukum yang telah ditetapkan secara syara”

<sup>16</sup> Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram haidts nomor 937*, Surabaya: Darul ‘Ilm, 2009, hlm. 412

<sup>17</sup> M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (Fiqih Muamalat)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 3

- b. Menurut Syekh Ali Al-khafifi (asal mesir) “hak adalah kemaslahatan yang diperoleh secara syara”
- c. Menurut Ustads Mustafa Az-Zarqa (Ahli Fiqih Yordania asal Suriah) “hak adalah suatu kekhususan yang padanya ditetapkan syara’ suatu kekuasaan atau taklif”
- d. Menurut Ibnu Nurjaim (Ahli Fiqih mzhab Hanafi) “hak adalah suatu kekhususan yang terlindungi.<sup>18</sup>

Adapun yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan
- b. Hak atas upah yang sesuai dengan yang ada dalam perjanjian
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.<sup>19</sup>

Dalam KUHPerduta ketentuan mengenai hak pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta yang pada intinya adalah:

- a. Hak menerima upah, pada dasarnya bekerja adalah untuk memperoleh upah, hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar sampai besarnya

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm. 3

<sup>19</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-1, 2000, hlm. 154

upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

- b. Hak untuk istirahat atau cuti, hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah pekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan.
- c. Hak mendapat perawatan dan pengobatan, perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam undang-undang No. 2 tahun 1992 tentang Jamsostek.
- d. Hak untuk mendapatkan surat keterangan, dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Adapun hak-hak pengusaha yang harus dipenuhi oleh pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendapat hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja
- b. Pekerja harus mentaati aturan atau petunjuk pengusaha

- c. Mendapatkan ganti rugi dari pekerja, apabila pekerja melakukan perbuatan atau merugikan perusahaan.<sup>20</sup>

## 2. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Kata kewajiban berasal dari kata “wajib” yang diberi imbuhan ke-an. Dalam pengertian bahasa kata wajib berarti: (sesuatu) harus dilakukan, tidak boleh tidak dilaksanakan.<sup>21</sup>

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan kerja adalah:<sup>22</sup>

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan,
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya.

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara yang pada intinya adalah:<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Lalu Husni, *Op Cit*, hlm. 62-63

<sup>21</sup> Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam Indonesia*, Jakarta: Prenada Media, cet-1, 2005, hlm. 77

<sup>22</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Op Cit*. hlm.154



- a. Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seseorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- b. Buruh atau pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh atau pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut,
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika buruh atau pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik disengaja atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Adapun yang menjadi kewajiban pengusaha dengan adanya hubungan kerja adalah:<sup>24</sup>

- a. Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
- b. Kewajiban memberikan isitrahah atau cuti, pihak majikan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat dan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur .
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan atau pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat

---

<sup>23</sup> Lalu Husni, *loc. cit*, hlm. 62

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 62-64

tinggal di rumah majikan (pasal 1602x KUHPperdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.

- d. Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602a KUHPperdata yang menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan.

## **F. Waktu Kerja**

### **1. Pengertian Waktu Kerja**

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari.<sup>25</sup>

Mengenai waktu kerja diatur dalam pasal 77 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
  - c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

---

<sup>25</sup> Lihat undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 344

d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan Menteri.

## 2. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.<sup>26</sup>

## 3. Waktu Istirahat

Waktu istirahat kerja adalah waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Undang-Undang mengatur mengenai Jam Istirahat Kerja diantaranya:

Setiap pekerja berhak atas istirahat antara jam kerja dalam sehari, sekurang kurangnya 1/2 jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (Pasal 79 Undang-Undang no. 13 tahun 2003). Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu secukupnya bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80 Undang-Undang no. 13 tahun 2003).

---

<sup>26</sup> <http://mfahrudin8.blogspot.com/>, di akses pada tanggal 18 september 2014

Masa istirahat mingguan tidak boleh kurang dari 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja atau tidak boleh kurang dari 2 (dua) hari setelah 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu (Pasal 79 Undang-Undang no. 13 tahun 2003).

Berdasarkan pasal 85 Undang-Undang no. 13 tahun 2003, pekerja tidak wajib bekerja pada hari – hari libur resmi ataupun hari libur yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena waktu istirahat itu merupakan hak kita, maka perusahaan wajib memberikan upah penuh. Akan tetapi, ada kalanya perusahaan menuntut pekerja untuk tetap bekerja pada hari – hari libur karena sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan terus-menerus. Perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya di hari libur, wajib membayar upah lembur.<sup>27</sup>

### **G. Perlindungan Pekerja**

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:<sup>28</sup>

1. Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan

---

<sup>27</sup> *ibid*

<sup>28</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 96

2. Norma kesehatan kerja, pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan terhadap tenaga kerja yang sakit
3. Norma kerja yang meliputi, perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan perlindungan pekerja menjadi 3 macam yaitu:<sup>29</sup>

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 97

2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut disebut kesehatan kerja
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.