

B A B I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan fitrahnya, setiap manusia selalu terdorong untuk memenuhi segala hajat kebutuhannya. Oleh karena itulah manusia yang normal selalu ingin bekerja dan berusaha agar dapat memperoleh bekal dan atau nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, makanan, tempat tinggal, pakaian dan lain sebagainya.

Dengan demikian, setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan sarana dan prasarana hidup adalah selaras dengan fitrah yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْلِ اللّٰهِ عَمَلًا مَّكْمُوْمًا

"Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang yang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu". (Departemen Agama RI., 1989: 298).

Kepada manusia, Islam telah memberikan petunjuk yang benar dan ketetapan yang adil, sehingga bisa memberikan jaminan bagi terwujudnya keadilan serta tercegahnya perselisihan yang mungkin terjadi antara para pekerja dan pemilik usaha. Islam mensyariatkan adanya

ikatan perjanjian kerja. Sebagaimana Allah berfirman dalam surat Al-Maidah 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ .

"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu". (Departemen Agama RI., 1989: 156).

Islam memerintahkan agar dalam perjanjian kerja harus terjadi dari rasa suka, saling menguntungkan dan mengikhlaskan antara kedua belah pihak yang terlibat, bukan karena unsur terpaksa. Keikhlasan dan kerelaan itulah yang menjadi dasar bagi dilaksanakannya ikatan perjanjian.

Allah berfirman dalam surat an-Nisa' 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا
 أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ
 إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا .

"Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepadamu". (Departemen Agama RI., 1989: 122).

Oleh karena itulah perjanjian kerja antara buruh dan majikan, antara yang memerintah dan yang diperintah antara pekerja dan pemimpin perusahaan dalam Islam

nampaknya mutlak harus dibuat, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak dikemudian hari, seperti tuntutan tambahan upah, jaminan sosial bagi para pekerja, tuntutan jam kerja dan hasil kerja dari majikan, adu argumentasi, adu otot, perselisihan sampai pemogokan buruh, yang akhirnya akan merugikan kedua belah pihak.

Sifat hubungan industri membuktikan bahwa Islam mengakui upah yang layak bagi para pekerja. Jika majikan berusaha mengisap para pekerja, maka terbuka bagi mereka jalan musyawarah bersama agar bisa mendapatkan upah yang layak dan dibenarkan oleh Islam. (Moh. Nastangin, 1993: 92). Firman Allah dalam surat Ali Imran 159:

..... وَمُشَاوِرِهِمْ فِي الْأُمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ
 إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

"..... Dan musyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadanya". (Departemen Agama RI., 1989: 103).

Di bawah sistem Islam, seorang pemilik usaha harus memberikan imbalan yang pantas kepada para pekerja sesuai dengan haknya. Demikian pula kepada pekerja, dia tidak boleh menuntut sesuatu yang lebih banyak dari hak

semestinya. Allah berfirman dalam surat Al-Ahqaf 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مَّاعْلُواً وَلِيُؤْتِيَهُمْ آلَهُمْ وَهُمْ
لَا يَظْلَمُونَ .

"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada ragu". (Departemen Agama RI., 1989: 825).

Jika seorang pekerja sudah melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna dan dalam wujud yang telah disepakati bersama, maka dia berhak menerima upah yang utuh yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Bersabda Rasulullah Saw.:

اعطوا الاجر اجه قبل ان يجف عرقه .

"Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." (Ibnu Majah, II: 817)

Masalah ketenagakerjaan hubungan antara pengusaha dan pekerjanya dan atau masalah sumber daya manusia, baik di Indonesia maupun diberbagai belahan bumi lainnya selalu menjadi topik pembicaraan yang aktual dalam masyarakat dari waktu ke waktu. Beberapa kasus yang biasanya terjadi muncul ke permukaan dibahas dan diulas oleh berbagai media massa adalah tuntutan dari para pekerja; mulai dari tuntutan kenaikan gaji pokok, transportasi, upah lembur, uang makan, bonus, Tunjangan

Hari Raya (THR), cuti hamil, cuti melahirkan, cuti haid, uang jaminan sosial dan lain sebagainya.

Berbagai kasus dan kemelut yang terjadi dalam suatu perusahaan atau pabrik seperti tersebut di atas, seharusnya tidak perlu terjadi jika kedua belah pihak, pengusaha dan pekerja dapat menempatkan dirinya sesuai dengan proporsi masing-masing atau dengan kata lain mampu dan mau melaksanakan hak dan kewajibannya secara konsekuen dan konsisten. (Azwier Butun, 1992: 108).

Salah satu hak azazi buruh yang kini selalu diperjuangkan adalah memperoleh perlakuan yang manusiawi dalam tingkat upah. Tingkat upah sejauh mungkin sepadan dengan tetesan keringat yang dikeluarkan serta tingkat kebutuhan riil buruh itu.

Terlepas dari persoalan produktifitas buruh kita masih rendah, namun patut diakui prestasi yang telah dicapai Indonesia dalam pembangunan ekonomi, khususnya di sektor industri dan perdagangan pada umumnya jelas tak dapat kita lepaskan dari keringat buruh.

Dengan adanya tuntutan itulah dalam mewujudkan produksi di perusahaan maupun di pabrik yang mana di dalamnya tidak terlepas dari tenaga kerja manusia, maka timbullah perselisihan antara buruh dan majikan, diantara mereka ingin mempertahankan hak mereka masing-masing.

Indonesia adalah negara hukum, dalam penyelesaian sesuatu tentunya dilakukan melalui jalur hukum. Yaitu sebagai landasan penyelesaian segala sesuatu yang sebagai konotasinya adalah undang-undang. Undang-undang no 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja pasal 13 menyatakan bahwa:

"Penggunaan hak mogok, demonstrasi, dan lock out diatur dengan perundang-undangan".

Selanjutnya di dalam pasal 1 ayat (d) undang-undang No. 22 tahun 1957/ tentang penyelesaian perselisihan perburuan disebutkan bahwa yang dimaksud pemogokan adalah:

"Secara kolektif menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain, menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuan".

Hak mogok kerja menurut ketentuan hukum masih ada

dan itu merupakan hak buruh, walaupun demikian tidak berarti bahwa hak tersebut dapat dipergunakan dengan semaunya. Sebagai negara yang sedang berkembang dan sedang membangun kita ingin mengejar ketinggalan, karena itu hambatan-hambatan yang tidak perlu haruslah kita hindari, sebab jika pemogokan terjadi produksi akan berhenti dan perusahaan akan menderita kerugian.

Hubungan Industrial Pancasila berusaha untuk menjembatani perbedaan-perbedaan tersebut dengan jalan berusaha menghilangkan sebab-sebab yang menimbulkan pemogokan menghilangkan perbedaan dan mencari persamaan-persamaan serta titik temu antara kepentingan buruh dan pengusaha sehingga tercapai keserasian dan kesepakatan berdasar atas semangat kekeluargaan.

Dari rumusan latar belakang di atas menunjukkan bahwa hukum Islam dan hukum positif mempunyai konsekuensi yang sama-sama mengangkat derajat manusia sebagai khalifah.

Hukum Islam berdasarkan al-Quran dan Hadits Nabi maupun hukum perburuhan telah mengatur sedemikian rupa tentang perjanjian perburuhan serta perlindungannya terhadap buruh sebagaimana tercantum dalam hubungan industrial Pancasila, namun tidak mustahil bahwa disela-sela kelengkapan dan kesempurnaan hukum tersebut maupun

peraturan yang ada terdapat pula kepincangan dan kurang efektifnya pelaksanaan aturan dimaksud sehingga buruh menuntut hak-hak mereka dan merasa hak-haknya diabaikan dan dirugikan.

Kesepakatan kerja bersama (KKB) sudah mereka susun sudah disepakati oleh kedua belah pihak, namun masih banyak para buruh yang melakukan pemogokan untuk menuntut hak-hak mereka, tentunya hal ini terjadi lantaran salah satu pihak belum mematuhi janji atau perjanjian kerja.

Untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap tuntutan mereka dengan melakukan mogok kerja yang diatur dalam hukum positif, diperlukan kajian yang mendalam tentang hal ini.

Kajian tentang masalah ini makin terasa, setelah selama ini semakin banyak pekerja/buruh di perusahaan atau pabrik yang melakukan mogok kerja.

B. Identifikasi Masalah

Dari paparan latar belakang masalah di atas, dapat dicermati masalah yang ingin dikaji adalah:

"TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP HAK MOGOK KERJA MENURUT HUKUM POSITIF".

C. Pembatasan Masalah

Mengingat masalah problematika pemogokan masih bersifat umum dan bersegi banyak, maka memerlukan pembatasan.

- | | |
|--------------------|--|
| Dari segi subyek | : Pekerja/buruh di perusahaan atau di pabrik. |
| Dari segi obyek | : Mogok kerja bagi pekerja/buruh. |
| Dari segi tempat | : Wilayah Republik Indonesia. |
| Dari segi tinjauan | : Sejauhmana tinjauan hukum Islam terhadap hak mogok kerja menurut hukum positif bagi pekerja/buruh. |

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil pembatasan masalah di atas masalah study ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan:

1. Bagaimana diskripsi hak mogok kerja bagi pekerja/buruh menurut hukum positif?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap hak mogok kerja bagi pekerja/buruh?

E. Tujuan Studi

Secara umum tujuan studi ini adalah untuk

melengkapi satu persyaratan mahasiswa dalam menempuh gelar Sarjana Strata (S-1) adapun secara khusus tujuan studi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan hak mogok kerja bagi pekerja atau buruh menurut hukum positif.
2. Untuk menetapkan ada/tidaknya penyimpangan-penyimpangan dari tujuan hukum/norma-norma hukum Islam dalam kaitannya dengan hak mogok kerja menurut hukum positif bagi pekerja/buruh.

F. Kegunaan Studi

Hasil studi ini diharapkan bernilai dan bermakna minimal untuk prihal:

1. Sebagai kajian ilmiah khususnya bagi kami pribadi, bagi mahasiswa Fakultas Syari'ah da bagi siapa saja yang menginginkannya.
2. Sebagai referensi bagi karya ilmiah selanjutnya dalam berbagai permasalahan yang terkait.
3. Sebagai referensi bagi pekerja/buruh di perusahaan atau pabrik dalam menuntut hak-hak mereka berdasarkan hukum positif dalam pandangan hukum Islam.

G. Pelaksanaan Penelitian

Sebagai bahan penulisan, penulis menggunakan

sumber penulisan selain literatur/literatur dalam kepustakaan yang ada kaitannya dengan masalah juga menggunakan penelitian yang ada kaitannya dengan masalah juga menggunakan penelitian yakni penelitian yang berasal dari Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Kantor Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPC SPSI) Surabaya.

1. Data yang digali

Data yang ingin digali adalah tentang masalah tuntutan-tuntutan terhadap hak-hak mereka yang diatur dalam hukum positif sehingga mengakibatkan pada pemogokan.

2. Sumber data

Dengan memperoleh data yang kongkrit yang berkaitan dengan masalah di atas, maka yang menjadi data.

a) Sumber dari kepustakaan

Sumber dari kepustakaan ini terdiri dari beberapa buku di antaranya undang-undang perburuhan yang masih berlaku dan buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah. Sedangkan hukum Islam berpijak pada al-Qur'an, Hadits Nabi, kitab fiqh serta kitab-kitab lainnya yang berhubungan dengan pembahasan ini.

b) Sumber dari lapangan

- 1) Kantor Departemen Tenaga Kerja Surabaya.
- 2) Kantor Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPC SPSI).

c) Teknik penggalan data

1) Interview

Yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pengawasan bagian yang menangani masalah mogok kerja.

2) Studi dokumen

Studi dokumen ini adalah suatu cara untuk memperoleh data-data dari surat kabar, majalah, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya.

Penggalan data tersebut dilakukan di kantor Depnaker Surabaya, Kantor DPC SPSI Surabaya guna memperoleh data tentang buruh yang melakukan mogok kerja di beberapa perusahaan serta beberapa tuntutan dan masalahnya.

d. Metode analisis data

d. Metode analisis data

1) Induksi

Metode ini digunakan untuk mengemukakan kenyataan-kenyataan dari hasil penelitian/riset yakni norma-norma atau aturan-aturan hak-hak buruh yang diatur dalam hukum positif secara khusus kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum yakni pelaksanaan terhadap hak-hak buruh di beberapa perusahaan yang ada di Surabaya sehingga mereka melakukan mogok kerja.

2) Deduksi

Metode ini digunakan untuk mengemukakan kenyataan-kenyataan umum berupa norma^{wa}-norma aturan yang telah ditetapkan dalam hukum positif dan kemudian disimpulkan kenyataan dari hasil riset yang bersifat khusus yakni kenyataan terhadap tuntutan mereka kemudian ditarik suatu kesimpulan.

3) Komparatif

Metode ini digunakan untuk membandingkan antara norma-norma/aturan yang telah ditetapkan dalam hukum positif yakni undang-undang perburuhan tentang hak-hak buruh dan antara tuntutan-tuntutan

mereka menurut hukum Islam dan membandingkan kenyataannya, masing-masing aspeknya kemudian ditarik suatu kesimpulan, ada tidaknya penyimpangan-penyimpangan.