

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Pengertian Hak Mogok Kerja/Pemogokan

Sebelum menjelaskan landasan teori yang dipakai dalam membahas hak mogok kerja menurut hukum positif ditinjau dari hukum Islam, maka terlebih dahulu penulis mengemukakan definisi hak mogok kerja baik secara etimologi maupun secara terminologi.

Secara etimologi "hak" berarti kekuasaan berbuat sesuatu karena telah ditentukan oleh undang-undang/aturan atau kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu. "Mogok" berarti tidak mau bekerja atau bekerja sebagaimana bisanya. Sedangkan "kerja" berarti sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. (Dep. Pen. Dan Keb., 1989, 292, 592, 428).

Berdasarkan pengertian secara etimologi tersebut dapat diambil suatu maksud yang jelas bahwa "hak mogok kerja" adalah tidak mau bekerja sebagaimana biasanya karena menuntut sesuatu yang telah ditentukan/ditetapkan oleh undang-undang.

Dalam undang-undang perburuhan disebut dengan

pemogokan, karena pemogokan merupakan salah satu hak pekerja/buruh yang diatur dalam undang-undang perburuhan.

Dalam undang-undang perburuhan yang dimaksud dengan pemogokan adalah secara kolektif menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain, menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. (UU No. 22 th. 1957, pasal 6).

Yang dimaksud buruh dalam undang-undang penyelesaian perselisihan perburuhan adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. Sedangkan majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.

## **B. Dasar-dasar Perburuhan**

Hukum Islam membahas masalah perburuhan dalam pembahasan Fiqh Muamalah bab ijarah.

Ijarah berasal dari kata "Al-ajru" yang berarti "Al-Iwadhu" (ganti). Oleh karena itu "Ats-tsawab" (pahala) dinamai "ajru" (upah).

Pengertian syara' "ijarah" ialah suatu jenis akad

untuk mengambil manfaat dengan jalan pengganti. (Sayyid Sabiq, 1993: 15).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dalam hal ijarah dibutuhkan adanya dua pihak, yakni adanya pihak yang mewajibkan memberi upah/ongkos <sup>Pengusaha</sup> dipihak lain adanya orang yang memberi jasa dengan menyewakan barang atau menyewakan tenaganya untuk mengerjakan sesuatu. / <sup>Pekerja / Buruh</sup>

Macam-macam ijarah

Bentuk ijarah ada dua:

1. Ijarah "Ayan" dalam hal ini terjadi sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang di mana orang yang menyewakan mendapatkan imbalan atau upah dari penyewa. <sup>atau membayar modal</sup>
2. Ijarah "amal" dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan manusia di mana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak yang menyewakan. (Sudarsono, 1992: 426)

Dalam pembahasan penulis di sini yang dimaksud adalah mengenai "ijarah amal". Dalam ijarah amal terdapat:

- a. Pihak yang menyewakan pekerjaan (ajir). <sup>Pekerja</sup>
- b. Pihak yang memberikan pekerjaan (penyewa). <sup>Pengusaha</sup>

- 1) Ajir, yaitu pihak yang harus melakukan pekerjaan, dapat dibagi menjadi:

- a) Ajir Khas (ajir khusus) adalah pihak yang melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja khusus untuk mereka saja, seperti pembantu rumah tangga dan sebagainya, dalam hal ini harus jelas lamanya waktu perjanjian kerja dan tenaga ajir secara khusus.
- b) Ajir Musytarak (ajir umum) adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan yang bersifat umum, tidak terbatas pada hal-hal (pekerjaan) tertentu yang bersifat khusus dalam hal ini obyeknya adalah pekerjaan dan hasilnya. (Ahmad Azhar basyir, 1987: 31 - 32).

Dengan demikian pembayaran yang diberikan penyewa didasarkan pada:

- (1) Ada tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh ajir sebagai penerima pekerjaan.
- (2) Sesuai tidaknya hasil pekerjaan dengan kesepakatan bersama antara ajir dan penyewa.

Atas dasar ketentuan di atas bila salah satu pihak lalai dalam memenuhi isi perjanjian yang telah disepakati bersama, maka salah satu pihak bisa menuntut.

Syarat-syarat ijarah

Untuk sahnya ijarah diperlukan syarat sebagai berikut:

1. Kerelaan kedua belah pihak yang melakukan akad, kalau salah seorang dipaksa untuk melakukan ijarah, maka tidak sah.
2. Mengetahui manfaat dengan sempurna barang yang diakadkan, sehingga mencegah terjadinya perselisihan.
3. Hendaknya barang yang menjadi obyek transaksi (akad) dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita dan syara'.
4. Dapat diserahkan sesuatu yang disewakan berikut kegunaannya (manfaatnya).
5. Bahwa manfaat adalah hal yang mubah, bukan yang diharapkan. (Sayyid Sabiq, 1993: 19-20).

### **Landasan Hukum Ijarah**

Disyariatkannya Ijarah dalam hukum Islam dengan dasar-dasar Al-Qur'an, As-Sunnah, Ijma'.

#### **1. Dasar-dasar Al-Qur'an**

- a. Firman Allah dalam surat Al-Qashas ayat 26-27:

قَالَتْ أَحَدُهُمَا آيَاتُ اسْتَأْجِرَهُ \* أَنْ خَيْرٌ مِنْ اسْتَأْجَرْتَ  
الْقَوَى الدَّمِيَّةَ. قَالَ الْخِيَارِيُّ أَنْ أَنْ كُنْتُ أَحَدُ الْبَشَرِ  
هَذِينَ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي مُنْجِي حَجْمٍ \* فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا  
مِنْ عِنْدِكَ \* وَمَا أَرِيدُ أَنْ أَشْطَقَ عَلَيْكَ \* سَجْدَتُ  
أَنْ مَسَّ اللَّهُ مِنَ الْقَهْلِ

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah 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". Berkatalah dia (Syu'aib): sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka ia adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik". (Departemen Agama RI., 1989: 613).

b. Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 233:

وَأَنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنْحَ عَلَيْكُمْ  
إِذَا اسْتَرْضَعْتُمْ مَا أَنْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ \* وَاتَّقُوا اللَّهَ  
وَعَلِمُونَ أَنَّ اللَّهَ عَالِمُ السُّرُورِ

"Dan jika kamu ingin anakmu disusukan orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut upah yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah melihat apa yang kamu kerjakan". (Departemen Agama RI., 1989: 57).

## 2. Dasar-dasar As-Sunnah

Rasulullah Saw. bersabda:

أَكْثَرُ الْأَجْرِ أَوْجَرُهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرْقُهُ

"Berikanlah upah bagi pekerja sebelum keringatnya mengering". (Ibnu Majah, II: 817).

عن أبي هريرة قال: قال رسول الله ﷺ: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته يوم القيامة: رجل باع حرًا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرًا، فاستوفى منه ولم يوفه أجره

"Dari Abu Hurairah, dia berkata Rasulullah Saw. bersabda: Ada tiga golongan yang aku jadi musuh mereka pada hari kiamat. Sedang siapa yang aku jadi musuhnya pasti aku akan mengalahkannya pada hari kiamat. (1) Seorang yang memberi (sesuatu) karena aku, kemudian dia berkhianat. (2) Seorang yang menjual orang merdeka dan dia makan hartanya. (3) Seorang yang memperkerjakan seorang buruh dan buruh tersebut sudah memenuhi kewajibannya, tetapi dia tidak memenuhi upahnya". (Sunan Ibnu Majah, 1992: 249-250).

### 3. Dasar Ijma'nya

Mengenai disyari'atkannya Ijarah, semua umat bersepakat, tak seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma') ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap. (Sayyaid Sabiq, 1993: 18).

### C. Hak-hak Pekerja/Buruh Dalam Undang-undang

Buruh sebagai patner dalam mencapai keberhasilan

suatu perusahaan, karena dalam hubungan perburuhan Pancasila antara buruh dan pengusaha harus terjadi saling hormat menghormati, rasa saling harga-menghargai, toleransi, bantu-membantu atau bahu-membahu dalam mencapai keberhasilan suatu usaha, sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

Dengan berlangsungnya hubungan kerja, maka buruh mempunyai beberapa hak, hak tersebut dapat diperoleh setelah pekerja/buruh melaksanakan kewajiban yang telah diperintahkan oleh majikan dengan baik, dan hak-hak tersebut telah diatur dalam undang-undang perburuhan. Antara lain:

#### **1. Hak pekerja atas perlindungan upah**

Dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa-jasa yang diberikannya berupa uang yang wajar.

##### **a. Pengertian upah**

Berdasarkan peraturan pemerintah no 8 tahun 1981: Yang dimaksud upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu

pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik pekerja sendiri maupun keluarganya.

Dari pengertian tersebut jelas bahwa suatu imbalan pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya termasuk tunjangan baik pekerja sendiri maupun keluarganya jadi tidak hanya upah bersih yang akan mereka bawa pulang akan tetapi harus ada tunjangan-tunjangan lain, baik bagi pekerja sendiri maupun keluarganya.

Hak pekerja atas perlindungan upah yang terdapat pada PP no 8 tahun 1981 tersebut antara lain:

1) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. (Pasal 1).

2) Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. (Pasal 4).

(a) Menyimpang ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, pengusaha wajib membayar upah pekerja:

- Jika pekerja sendiri sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.

(b) Jika pekerja tidak masuk bekerja karena hal-hal

sebagaimana dimaksud dibawah ini dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pekerja sendiri kawin, dibayar selama 1 (satu) hari.
  - Menyunatkan anaknya, dibayar selama 1 (satu) hari.
  - Mengawinkan anaknya, dibayar selama 2 (dua) hari.
  - Anggota keluarga meninggal dunia yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
  - Istri melahirkan, dibayar untuk selama 1 (satu) hari. (Pasal 5 ayat 1).
- 3) Penguasa wajib untuk tetap membayar upah kepada pekerja yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan. (Pasal 6 ayat 1).
- 4) Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya baik kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari. (Pasal 6).
- 5) Hak menerima upah serendah-rendahnya sesuai ketentuan upah minimum. (Permenaker no 5 tahun 1990 yo Permenaker no 1 tahun 1990).

Suatu kebijaksanaan pemerintahan di bidang pengupahan dengan dikeluarkannya ketentuan upah minimum regional/UMR. Dan dihadapkan upah minimum regional ini sama kebutuhan fisik minimum.

Upah minimum regional (UMR) adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.

Ketentuan UMR menurut keputusan menteri tenaga kerja Kep 12/Men/1995 adalah: Upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap dalam bentuk uang dan dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% dari upah minimum, tidak termasuk tunjangan-tunjangan yang bersifat perangsang.

Contoh:

Surabaya menetapkan upah minimum sebesar Rp. 3700,- dengan komposisi upah pokok Rp. 2800,- ditambah tunjangan tetap Rp. 900,- jika perusahaan membayar dengan komposisi sebagai berikut:

- Upah pokok Rp. 2950,- ditambah tunjangan tetap Rp. 750,- (80%:20%) sesuai dengan ketentuan.

Kebijaksanaan itulah yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk menjamin upah buruh. Yang terpenting dalam hal pengupahan ini hendaknya pihak pengusaha dan pihak buruh sama-sama merasa puas, pihak pengusaha merasa puas dengan mengeluarkan sejumlah besar permodalannya untuk upah buruh karena pihak buruh mengimbangnya dengan kegairahan kerja kerajinan dan tanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga produk yang di hasilkan perusahaan makin meningkat kuantitas maupun kualitasnya, pihak buruh merasa puas karena pihak pengusaha memperhatikan nasib hidupnya yaitu berupa pemberian upah yang wajar. (G.

Kartasapoetra, 1988: 114).

## 2. Hak pekerja atas jaminan sosial, keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja

Yang dimaksud jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya, tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya. (Imam Soepomo, 1985: 136)

Pengertian jaminan sosiala secara sempit ini lebih-lebih dipertegas lagi oleh peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. nomor PER-03/MEN/1980, yang dalam pasal 2 ayat (1) menentukan bahwa:  
"Program jaminan sosial adalah program yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, haru tua/pensiun, kecelakaan atau cacat, dan meninggal dunia bagi tenaga kerja dan/atau keluarga."

Di antara hak jaminan sosial tersebut terdapat pada:

- a. Pekerja wanita hamil harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan sesudah melahirkan atau gugur kandung, dengan tetap mendapatkan upah penuh. (UU no 1/ 1951 pasal 13 ayat 2, PP no 4 th 1951 pasal 1 ayat 4).
- b. Pekerja wanita yang menyusui anaknya, bilamana hal tersebut harus dilakukan, diberikan kesempatan sepenuhnya untuk melakukannya pada waktu jam kerja, tnpa mengurangi hak-haknya. (Pasal 4 Permenaker no 3/1989).
- c. Di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan,

Majikan wajib memberikan ganti kerugian kepada buruh yang mendapatkan kecelakaan berhubungan dengan sebagai kerja pada perusahaan itu, menurut yang ditetapkan dalam undang-undang ini (UU no 33.1947, Pasal 1 ayat 1).

- d. Jika pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan yang diderita di dalam hubungan kerja, maka semua ahli waris yang menjadi tanggungannya mendapat tunjangan atau jaminan sosial berdasarkan undang-undang no 33 tahun 1947.

Salah satu cara untuk meringankan pihak pengusaha, dengan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja adalah dengan mengikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja menurut Undang-Undang no 3 tahun 1992.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Di samping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, di antaranya adalah:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja. (Abdul Rachmad Budiono, 1995: 239)

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian
- c. jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan (UU no 3/1992 pasal 6 ayat 1)

Secara kenyataan, dapat dikatakan masih banyak pengusaha yang belum memanfaatkan atau mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja ini, padahal program ini demikian besar manfaatnya bagi pengusaha itu sendiri maupun bagi pekerja/buruh.

### 3. Hak khusus bagi pekerja wanita

Bagi buruh yang tidak mendapatkan kecelakaan pada waktu melakukan pekerjaan, melainkan sakit dikarenakan sakit yang lazim diderita oleh kaum wanita, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan.

- a. Pekerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid, (UU no 1/1951, pasal 13 ayat 1)

### 4. Hak pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat

### cuti dan libur

Pemerintah memang menganjurkan agar tiap perusahaan dapat menerima tenaga kerja (buruh) semaksimal mungkin, akan tetapi pemerintah sama sekali tidak menyetujui kalau buruh itu tenaga atau daya kerjanya dipakai habis-habisan (terkuras) karena dampaknya yang negatif akan merugikan pihak buruh itu sendiri, perusahaan dan masyarakat konsumen, akan tetapi perlu adanya pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur, agar produksi yang dihasilkan dapat menghasilkan produk yang benar-benar diharapkan.

Hak-hak pekerja/buruh tersebut antara lain:

- a. Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, jikalau pekerjaan dilakukan pada malam hari atau berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan buruh waktu kerja tidak boleh lebih dari 6 jam sehari. (UU no 1/1951, pasal 10 ayat 2).
- b. Tiap-tiap minggu harus diadakan sedikit-dikitnya satu hari istirahat. (UU no 1/1951, pasal 10 ayat 3).
- c. Pada hari libur resmi semua pekerja yang bekerja di perusahaan berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasa diterima tanpa membedakan status pekerja. (Permenaker, no 3 tahun 1987).
- d. Setiap pekerja yang telah bekerja 23 hari berturut-turut, berhak mendapat cuti tahunan selama satu hari kerja dengan mendapat upah. Yang dimaksud dengan hari kerja dalam perhitungan cuti tahunan ialah hari di mana pekerja bekerja pada hari biasa atau tidak bekerja karena:

- Mendapat kecelakaan kerja, sakit yang diberitahukan

secara sah.

- Hal yang selayaknya menjadi tanggungan majikan, dan alasan lain yang sah.

Cuti tahunan ditetapkan 12 hari kerja setelah masa kerja 12 bulan dengan mendapat upah. (PP no 21/1954).

#### **5. Hak pekerja mendapat perlindungan dari tindakan pemutusan hubungan kerja**

Pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dengan majikan yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu. (Zaini Asyhadie, 1993: 139)

Dalam praktek, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini, berbeda dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak bagi kedua belah pihak, lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan dengan pihak

pengusaha.

Agar tidak terjadi tindakan pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang, maka pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan.

- a. Pemutusan hubungan kerja dilarang, selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaan karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus-menerus.
- b. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang telah ditetapkan oleh undang-undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah. (UU no 12/1964, pasal 2 ayat 1 dan 2).
- c. Bila dalam suatu perundingan nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), termaksud pada pasal 5 undang-undang no 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan (landasan negara th 1957 no 42), bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan, dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat Daerah (P4D) termaksud pada pasal 12 undang-undang tersebut di atas bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. (UU no 12/1964, pasal 3 ayat 1,2).

## 6. Hak pekerja dalam hubungan kerja

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan, setelah adanya perjanjian kerja yaitu perjanjian di mana pihak yang satu mengikatkan dirinya pada pihak yang lain. (I. Husmi, 1993: 51).

Hak-hak ini antara lain:

- a. Tiap tenaga kerja bebas memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. (UU no 14 th 1969, pasal 4).
- b. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.  
Pembentukan perserikatan tenaga kerja dilakukan secara demokratis. (UU no 14/1969, pasal 11 ayat 2).

Serikat Buruh (SB) adalah suatu organisasi yang sifatnya permanen, demokratis, dibentuk secara sukarela oleh, dari dan untuk buruh dengan tujuan:

- 1) Membela dan melindungi hak dan kepentingan kaum buruh.
- 2) Meningkatkan derajat dan martabat kaum buruh.
- 3) Meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab kaum buruh dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara dalam usaha-usaha pembangunan. (dikutip dari yayasan tenaga kerja Indonesia).

#### **Hak pekerja untuk mendapatkan tunjangan hari raya (THR)**

Masyarakat Indonesia merupakan masyarakat pemeluk agama yang setiap tahunnya merayakan hari raya keagamaan masing-masing. Untuk merayakan hari raya tersebut sudah sewajarnya pengusaha memberikan tunjangan hari raya keagamaan, karena dengan hari raya itu pekerja/buruh memerlukan biaya tambahan.

Yang dimaksud tunjangan hari raya menurut

peraturan menteri tenaga kerja no Per 04/Men/1994 adalah:

"Pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain".

Tunjangan hari raya tersebut dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tunjangan hari raya diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja tiga bulan terus-menerus.
- b. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan terus menerus atau lebih sebesar satu bulan upah.
- c. Pekerja yang mempunyai masa kerja 3 bulan terus-menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan.  

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times \text{satu bulan upah}$$

*contoh: 6 bulan  $\frac{6,5}{12} \times 1000000 = 541.666$*

(Pasal 2 ayat 1, pasal 3 ayat 1 point a dan b).

Demikianlah hak-hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam undang-undang perburuhan serta peraturan menteri tenaga kerja. Hak-hak itulah yang sering menjadi tuntutan buruh, sehingga berakibat pada pemogokan.

#### D. Hak Pekerja/Buruh Dalam Islam

Hukum Islam telah memberikan pedoman, petunjuk yang benar dan ketetapan yang adil, sehingga apa yang menjadi kewajiban pengusaha, itu menjadi hak pekerja/buruh. Hak-hak tersebut antara lain:

## 1. Hak perolehan upah

Upah seorang pekerja merupakan suatu yang terpenting dalam hidupnya, karena hal itulah yang menjadi sumber penghidupan bagi diri dan keluarganya, memenuhi upah pekerja merupakan kewajiban syara' yang wajib dipenuhi. (Izzuddin Khotib Attamimi, 1992: 88). Firman Allah:

مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ . وَعَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ .

"Barang siapa yang mengerjakan kebajikan sebesar dzarrahpun, niscaya ia akan melihat (balasan) nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun niscaya ia akan melihat (balasan) nya". (Departemen Agama RI., 1989: 1087).

فَإِنْ أَرْضَعْنَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ .

"Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya". (Departemen Agama RI., 1989: 246).

## 2. Hak menerima pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kesanggupannya

Berhak menolak suatu pekerjaan/tugas yang dibebankan oleh majikannya, jika terpikir olehnya bahwa

pekerjaan itu terlalu berat baginya. berdasarkan firman Allah swt.:

لا يكلف الله نفسا الا وسعها. (البقرة ٢٨٦)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya". (Departemen Agama RI., 1989: 72)

### 3. Hak pekerja untuk beristirahat

Sebagaimana Rasulullah Saw. bersabda:

ان لنفسك عليك حق وان لجسدك عليك حق وان -  
لزوجك عليك حق وان لصبيك عليك حق. (رواه البخاري)

"Sesungguhnya bagi dirimu terhadap kamu itu ada hak, dan sesungguhnya bagi jasadmu terhadap kamu itu ada hak, sesungguhnya bagi pasanganmu terhadap kamu itu ada hak, dan sesungguhnya bagi kedua matamu terhadap kamu itu ada hak". (Fathul Bari IV, 54,55,57)

ان اخوانكم خولكم جعلهم الله تحت ايديكم فانت كان  
اخوة تحت يده فليطعموه مما ياكل وليلبسوه  
بما يلبس ولا تكلفوهم ما يغلظهم فان -  
كلفتهم فاعينوهم. (رواه البخاري)

"Sesungguhnya saudaramu adalah pelayan-pelayanmu, jadikanlah mereka dalam tanggunganmu, maka barang siapa yang saudaranya ada pada tanggunganmu, hendaklah ia beri makan ia dari makanan yang dia makan dan beri pakaian seperti pakaian yang dia pakai, dan jangan kamu bebani mereka dengan pekerjaan yang berat, Jika kamu bebani juga yang terlampau berat, maka hendaklah kamu membantunya. (Imam Boehori, juz I: 14).

Dengan demikian telah jelas bahwa hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang sebenarnya sudah mencakup hak-hak yang diatur dalam Al-Qur'an maupun Hadist Nabi.