

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Ijarah

1. Pengertian Ijarah

Ijarah secara bahasa berasal dari bahasa arab dari kata al- ajru yang berarti al- ilwadl yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti dan upah.¹⁹ Kata al- ajru digunakan ketika seseorang memberikan gaji/upah kepada seseorang yang telah melakukan pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya.²⁰ Secara terminologis *ijârah* adalah suatu jenis akad atau transaksi atas suatu manfaat yang mubah berupa barang tertentu, atau suatu transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah. *Ijarah* telah menjadi salah satu bagian dari kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia.²¹

Dalam Pembahasan ini, *ijarah* berarti akad yang mengandung pertukaran manfaat dengan menawarkan sejumlah kompensasi atau imbalan dengan jumlah tertentu. Dalam *fiqh muamalah* istilah yang digunakan untuk pekerja atau orang yang menyewakan jasa disebut dengan *mu'ajir*, sedangkan yang menjadi penyewa disebut dengan *musta'jir*, adapun benda yang disewa disebut dengan *Ma'jur* dan jasa yang diberikan sebagai kompensasi atas pengguna manfaat disebut dengan *ujrah* (upah/imbalan). Pada saat akad *ijârah* berlangsung *musta'jir* berhak mendapatkan Manfaat dan *mu'ajir* juga berhak memungut ganti rugi

¹⁹ Muhammad Hidayat, *Pengantar Ekonomi Syariah*(Jakarta,2006),h. 327

²⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Ter. Kamaluddin A. Marzuki), Jilid 3, (Bandung: Al - Ma' Arif, 1997), hlm. 15.

²¹ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*(Bandung,2016), h. 228.

atas kompensasi, karena akad ini merupakan pengganti.²²

Adapun dikalangan para ulama memiliki prespektif yang berbeda dalam mendefenisikan ijarah.

- a. Ulama Hanafiyah menjelaskan ijârah ialah suatu akad atas manfaat dengan imbalan dalam jumlah yang telah disepakati dari suatu benda.
- b. Ulama Malikiyah menyebutkan bahwa akad ijârah ialah kepemilikan manfaat dari atas sesuatu yang dibolehkan dengan waktu tertentu dengan adanya suatu imbalan.
- c. Ulama Syafi'iyah mendefenisikan ijârah ialah akad terhadap suatu manfaat tertentu yang bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberikan imbalan.
- d. Ulama Hanabilah mendefenisikan ijârah ialah akad suatu kepemilikan manfaat menurut syara' dibolehkan dan diketahui dalam waktu tertentu dengan disertai imbalan.²³

Menurut Fatwa DSN-MUI, ijârah adalah akad perpindahan hak guna manfaat atas suatu barang dan jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah dan sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.²⁴ Jadi akad ijârah tidak mengalihkan hak kepemilikan benda atau jasa, melainkan hanya hak guna/pakai yang dapat dialihkan, yang dikompensasikan dengan materi yang di perjanjikan.

²² Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Ter. Kamaluddin A. Marzuki), Jilid 3, (Bandung: Al - Ma' Arif, 1997), h.20.

²³ Naroen Harun, *Fiqh Muamalah*. (Jakarta, 2007), h.229.

²⁴ Dewan Yariah Nasional MUI, Fatwa Dewan Syariah Nasional, No:09/DSNMUI/I/IV/ 2000 *Tentang Pembiayaan Ijarah*, h. 1.

Dalam fiqh muamalah pembahasan ijârah dibagi menjadi dua yaitu ijârah 'ala al-'amâl dan ijârah al-manfaah. ijârah al-manfaah adalah mengambil manfaat dari suatu benda seperti praktik sewa -menyewa rumah, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan, sedangkan hak milik tetap pada pemilik asli benda tersebut. Sebagai imbalan untuk menggunakan properti, pihak penyewa berkewajiban untuk membayar biaya sewa. ijarah 'ala al-'amâl adalah suatu akad ijarah terhadap suatu pekerjaan tertentu dengan memberikan imbalan/upah. Seperti mengupah seseorang untuk menjahit pakaian, mengupah seseorang untuk bekerja dengan sebuah perusahaan.²⁵

Upah pekerja yaitu harga pekerja badannya sedangkan pekerja telah menyegerakan pemberian jasanya. Jika pekerja telah menyegerakannya maka pekerja berhak mendapatkan upah dengan segera. Diibaratkan dalam penjualan adalah penjual telah menyerahkan barang maka penjual mengambil harganya pada saat penyerahan barang. Seorang pekerja yang telah menunaikan pekerjaan lebih berhak dan lebih pantas mendapatkan upah dengan segera karena upahnya adalah harga kerja bukan harga barang dagangan. Oleh sebab itu haram mengulur-ulur dan menunda-nundanya bagi orang yang mampu membayarnya dengan segera. Semestinya seorang pekerja hanya berhak atas upah jika pekerja telah menunaikan pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan maksimal dan sesuai dengan kesepakatan. Umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara kedua

²⁵ Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (Damaskus: Dar al-Fajr alMua'sshim, 2005), h.83.

belah pihak kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Selama pekerja mendapatkan upah secara penuh, maka kewajiban juga harus dipenuhi. Seharusnya hal ini di jelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan hak dan kewajiban bagi masing-masing pekerja maupun perusahaan.²⁶ Penentuan tentang upah rujukannya kepada kesepakatan kedua belah pihak akan tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah di bawah standar.²⁷

Sementara orang yang melakukan pekerjaan tersebut (musta'jir) atau tenaga kerja. Musta'jir atau tenaga kerja ada dua macam diantaranya:

- 1) Musta'jir atau tenaga kerja khusus, yaitu orang yang bekerja untuk satu orang selama waktu tertentu. Ia tidak boleh bekerja untuk selain orang yang menyewanya.
- 2) Musta'jir atau tenaga kerja umum, yaitu orang yang bekerja untuk orang banyak, seperti orang tukang jahit. Ia boleh bekerja untuk orang banyak dan orang yang menyewanya tidak boleh melarang untuk orang lain.²⁸

Jadi berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa akad ijârah 'ala al-'amâl adalah imbalan yang diterima pekerja/karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan pemberi kerja dengan syarat- syarat tertentu yang telah disepakati oleh

²⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah Jilid XIII* (Bandung: Alma'arif, 1993),h.17.

²⁷ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Press, 1997), 404-405

²⁸ Wahbah al-juhaili. *Al-fiqih al-islami wa adilatuhu*. (Jakarta: Gema Insani, 2011), 412.

keduanya dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Dasar Hukum

Upah (ijârah) merupakan kegiatan muamalah yang telah disyariatkan dalam islam. Menurut para ulama hukum upah-mengupah (ijârah) adalah mubah atau boleh dilakukan apabila berdasarkan ketentuan yang telah tercantum di dalam Al - Quran Hadist dan ijma para ulama.²⁹

a. Al-Qur'an

Berikut ini adalah beberapa ayat Al -Quran tentang praktik upah - mengupah (*ijarah*).

1) Qs. At-Thalaq [65]:6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا
تُضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ
فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأَتَوْهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ
تَعَاَسَرْتُمْ فَسَتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَى ۚ ﴿٦﴾

Artinya:” Tempatkanlah mereka (para istri yang dicerai) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka

²⁹ Abdur Rahman Ghazali Dkk, *fiqh Muamalah*(Bandung,2017),h. 277.

melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya".(Qs.At-Thalaq [65]:6).

Dalam ayat tersebut menjelaskan apabila orang tua setuju untuk menyusukan anaknya kepada orang lain, maka tidak ada dosa untuk hal itu dan sang ayah wajib memberikan upah/imbalan kepada wanita yang telah menyusui anak mereka.³⁰

2) Qs. Al-Qasas[28]:26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجْرُهُ إِنِّ خَيْرٌ مِّنْ
اسْتَجَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya:" Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya." (QS Al- Qasas [28]: 26).

Dalam ayat tersebut menceritakan tentang seorang anak perempuan yang mengusulkan kepada ayahnya untuk memberikan perkejaan mengembala

³⁰ Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 10*, (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2011), h. 47.

ternak untuk tamunya dengan memberikan bayaran kepadanya karena pemuda tersebut memiliki karakter yang kuat (tenaganya) dan dapat dipercaya.³¹

b. Hadist

Hadist-hadist Rasulullah Saw yang membahas tentang ijarah atau upah mengupah di antaranya diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."(HR. Ibnu Majah).³²

Hadis riwayat 'Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri, Nabi s.a.w. bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Artinya: "Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya."(HR. Abu Hurairah).

Kemudian untuk norma pekerja dalam hal ini berkaitan dengan hubungan pekerja dan perusahaan yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

3. Rukun Dan Syarat Ijarah

a. Rukun

Pada dasarnya pelaksanaan ijarah haruslah

³¹ M. Abdul Ghoffar, Abu Ihsan al-Atsari, *Tafsir Ibnu Katsir jilid 8*(Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2011), h.139.

³² Sohari Sahrani, Ru'fah Abdullah, *Fikh Muamalah*,(Bogor:Ghalia Indonesia,2011),h.169.

diperhatikan ketentuannya. Rukun menjadi hal yang diperlukan dalam hubungan muamalah, Jika salah satu rukun tidak terlaksanakan atau terpenuhi maka akad tersebut tidak sah (batal). Menurut jumhur ulama rukun ijarah ada empat, yaitu *aqidain*, *sighat*, *ujarah*, *ma'qud'alaih*.

1) *Aqidain* (orang yang berakal)

Aqidain adalah orang yang melakukan akad sewa- menyewa atau upah mengupah yaitu *mu'jir* dan *musta'jir*. *mu'jir* adalah pihak yang menyewakan jasanya dan *Musta'jir* adalah pihak yang menggunakan jasa tenaga. Akad dikatakan sah dan dapat dilaksanakan apabila dilakukan oleh orang yang baliq dan berakal.

2) *Sighat* (*Ijab* dan *Qabul*)

Sighat adalah pernyataan yang menunjukkan adanya kesediaan atau persetujuan kedua belah pihak yang melakukan kontrak atau transaksi sewa-menyewa.³³ Apabila *ijab* dan *qabul* telah terlaksanakan sesuai dengan syarat-syarat yang sah, maka telah terbentuk akad dan kesepakatan antara kedua belah pihak dan kedua belah pihak terikat dengan hak- hak dan kewajiban yang disepakati dalam akad.

3) *Ujrah* (Upah)

Ujrah adalah imbalan yang dibayarkan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai ganti dari manfaat. Pembayaran yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang telah

³³ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h. 51.

disepakati bersama.³⁴

Dalam memberikan *ujarah* (upah), ada beberapa syarat salah satunya harus diketahui terlebih dahulu sebelum akad dilaksanakan dan diketahui jumlahnya. Kemudian *ujarah* (upah) dibayarkan setelah selesainya pekerjaan atau sebagaimana yang telah diperjanjikan bersama dan harus dibayarkan secara adil dan layak sesuai dengan apa yang telah dipekerjakan.

4) *Ma'qud'alaih*

Ma'qud 'alaih adalah objek atau manfaat dari suatu barang yang disewakan atau dari jasa orang yang bekerja. Dalam pekerjaan tersebut para pekerja harus mengetahui objek pekerjaan sehingga tidak menimbulkan perselisihan dan konflik. Adapun jasa yang diberikan harus hala dan diridhai Allah.³⁵

b. Syarat

Syarat adalah hal pokok yang harus dipenuhi untuk melakukan sesuatu, apabila salah satu syaratnya tidak terpenuhi maka hal yang dikerjakanpun tidak sah. Begitu juga dengan *ijarah*, juga memiliki syarat tersendiri terhadap sesuatu yang akan dijadikan objek sewa. Para fuqaha menjelaskan syarat sebagai suatu yang sifatnya harus ada pada setiap rukun, tetapi tidak menjadi suatu hal yang mendasar sebagaimana halnya pada rukun.³⁶terdapat beberapa macam syarat yaitu:³⁷

³⁴ Labib Mz, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Surabaya: Bintang Usaha Jaya, 2006), h.43

³⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah: Jilid 3*, (terj. Hasanuddin, dkk ,2007), h. 203.

³⁶ Abdul Manah, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Prespektif Keuangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2012). H.82.

- 1) Adanya keridhaan dari kedua belah pihak yang akad dalam hal ini tidak dibolehkan melakukan akad ijarah jika adanya salah satu pihak atau bahkan kedua belah pihak tidak didasari suka rela atau dalam keadaan terpaksa, baik keterpaksaan itu timbulnya dari pihak-pihak yang melakukan akad maupun dari pihak lain.³⁸
- 2) Objek Akad Objek akad adalah manfaat barang atau jasa yang disewakan atau pekerjaan harus jelas. Syarat ini adalah untuk menghindari perselisihan di antara para pihak yang melakukan akad ijarah.
- 3) Objek sewa harus dapat dipenuhi dan dapat diserahkan berdasarkan syarat ini maka tidak sah menyewa orang bisu untuk menjadi juru bicara, karena objek sewa tidak terpenuhi oleh orang yang disewa jasanya. Objek sewa juga tidak dapat terpenuhi secara syar'i, oleh karena itu, tidak sah sewa jasa sapu dari orang yang sedang haid atau menyewa orang yang mengajari sihir. Syarat ini sudah menjadi kesepakatan dikalangan fiqih.
- 4) Manfaat barang atau jasa yaang disewakan hukumnya mubah secara syara", seperti sewa buku belajar, sewa rumah untuk ditinggali dan sebagainya. Tidak diperbolehkan untuk melakukan maksiat atau suatu yang dilarang syara". Karena hal itu dilarang, dan secara syar'I tidak boleh dipenuhi.³⁹
- 5) Bila ijarah berupa sewa tenaga kerja atau jasa, maka pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang yang

³⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* Jilid 5(Bandung,2010),h.400.

³⁸ Syamsul Hilal, "Urgensi Ijarah Dalam Prilaku Ekonomi Masyarakat ASAS : Jurnal Hukum Ekonomi Syariah,"2,diakses 17 maret 2025,

³⁹ Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*,(Jakarta,2007),h.108

menyewakan jasa atau tenaga tersebut bukan merupakan suatu kewajiban baginya. Berdasarkan syarat ini, maka sah ijarah atau menyewa jasa seseorang untuk shalat, karena shalat menjadi kewajiban setiap mukmin. Ulama kontemporer berfatwa bagi para pengaji Al-Qur'an diperbolehkan mengambil upah atau uang jasa, Imam Malik dan Syafi'i berpendapat bahwa sewa jasa mengajar Al-qur'an.

- 6) Orang yang menyewakan jasa tidak diperbolehkan mengambil manfaat atas jasanya tersebut. Semua manfaat yang disewakan adalah hak bagi yang menyewa.
- 7) Manfaat barang atau jasa digunakan sebagaimana mestinya atau yang berlaku di masyarakat. Syarat yang berkaitan dengan upah atau uang dalam akad ijarah harus jelas, tertentu dan bernilai harta. Oleh sebab itu, para ulama sepakat menyatakan bahwa khamar dan Babi tidak dibolehkan menjadi upah dalam akad ijarah karena kedua benda itu tidak bernilai harta dalam Islam.⁴⁰

4. Macam-Macam Ijarah

Ijarah terbagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

- a. *Al-Ijarah* manfaat (*Al-Ijarah al-Manfa'ah*), hal ini berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau property tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Misalnya, menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, dll. Dalam hal ini mu'jir

⁴⁰ Nasrul Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h.235

mempunyai benda-benda tertentu dan musta'jir butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, di mana mu'jir mendapatkan imbalan tertentu dari musta'jir dan musta'jir mendapatkan manfaat dari benda tersebut. *Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian kedua ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.

- b. *Al-ijarah* yang bersifat pekerjaan (*Al-Ijarah ala Al-'Amal*) ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-ijarah* seperti ini, menurut para ulama fiqh, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan tukang sepatu. *Al-ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit.

Apabila orang yang dipekerjakan itu bersifat pribadi, maka seluruh pekerjaan yang ditentukan untuk dikerjakan menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi, para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa apabila obyek yang dikerjakannya itu rusak ditangannya, bukan karena kelalaian dan kesengajaan, maka ia tidak boleh dituntut ganti rugi. Apabila kerusakan itu terjadi atas kesengajaan atau kelalaiannya, maka, menurut kesepakatan pakar fiqh, ia wajib membayar ganti rugi.

5. Prinsip-Prinsip *Ijarah*

Dalam Islam, prinsip-prinsip dasar *al-ijarah* harus

dilaksanakan oleh orang yang akan melakukan akad ijarah. Prinsip dasar ialah sebagai berikut:

- a. Jasa yang diberikan adalah jasa halal, oleh karena itu diperbolehkan melakukan transaksi ijarah untuk memperoleh pengalaman dalam produksi kebutuhan halal seperti produksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga. Namun tidak boleh melakukan transaksi ijarah untuk keahlian membuat minuman keras, membuat narkoba dan obat-obatan terlarang atau segala kegiatan yang berkaitan dengan riba.⁴¹
- b. Untuk memenuhi syarat sahnya transaksi *ijarah*, yaitu:
 - 1) Orang yang melakukan transaksi (Ajjir dan Mustajir) harus mummyid, yaitu mampu membedakan yang baik dan yang buruk.
 - 2) Transaksi atau kesepakatan berdasarkan persetujuan kedua belah pihak tanpa ada unsur paksaan.⁴²
- c. Transaksi ijarah harus sesuai dengan ketentuan dan aturan yang jelas yang dapat mencegah terjadinya perselisihan antara kedua pihak yang bertransaksi. Jika transaksinya menyangkut ijarah, maka penggunaan tenaga atau jasa, seperti kebutuhan untuk menentukan bentuk pekerjaan, waktu, upah dan tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu dijelaskan sifat pekerjaan agar tidak terjadi kerancuan, sehingga jelas apa yang akan dikerjakan. Karenakesepakatan

⁴¹ Rosita Tehuayo, —*Sewa Menyewa (Ijarah) Dalam Sistem Perbankan Syariah*l Tahkim,; Jurnal Institut Agama Islam Negeri Ambon Vol. XIV, no. No. 1 (2018): 89, <https://doi.org/10.36987/jiad.v1i1.476>.

⁴² Burhanuddin, —*Filosofi dan Perwujudan Prinsip Tauh Dullah dan alAdalah dalam Ijarah dan Ijarah Muntahia Bi-Tamlik (IMBT)*l EkBis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 1, no. No. 1 (2017): 82, <https://doi.org/10.14421/Ekbis.2017.1.1.998>

ijarah masih belum jelas, hukumnya fasid (rusak). Serta waktu-waktu ijarah tertentu, seperti harian, bulanan atau tahunan. Selain itu, ia juga harus menentukan upah atau gaji, karena operasi ijarah harus jelas.⁴³

6. Ganti Rugi

Ta'wid dalam bahasa adalah ganti rugi, kompensasi. Secara istilah definisi ta'wid yang dikemukakan oleh ulama kontemporer Wahbah al-Zuhaili, Ta'wid (ganti rugi) adalah menutup kerugian yang terjadi akibat pelanggaran dan kekeliruan.⁴⁴ Menurut Syamsul Anwar, konsep ini dalam Islam lebih menitikberatkan pada hak dan kewajiban antara pihak debitur dan pihak kreditur dan menurut ganti rugi dalam Islam hanya di bebaskan oleh pihak debitur apabila pihak kreditur dirugikan oleh pihak debitur akibat tidak melaksanakan tanggung jawab atau ingkar janji. Ganti rugi hanya di bebaskan kepada debitur yang ingkar janji apabila kerugian yang dialami kreditur memiliki hubungan sebab akibat dengan perbuatan ingkar janji dan ingkar akad dengan debitur. Adapun pengertian kerugian menurut R. Setiawan yaitu kerugian nyata yang terjadi karena wanprestasi. Adapun besar kerugian ditentukan dengan membandingkan keadaan kekayaan setelah wanprestasi dengan keadaan jika

⁴³ M. Salahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, 1 ed. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, t.t.), h.72-73.

⁴⁴ Wahbah Al-Zuhaili, Nazariyah Al-Daman, (Damsyiq: Daar Al-Fikr, 1998), Dikutip Dari Fatwa DSN-MUI No: 43/DSN-MUI/VIII/2004 Tentang Ganti Rugi (ta'wid).

sekiranya tidak terjadi wanprestasi.⁴⁵

Ganti rugi sering diperinci dalam tiga unsur yaitu biaya, rugi, dan bunga. Yang dimaksud dengan biaya yaitu segala pengeluaran dan pengongkosan yang nyata-nyata sudah dikeluarkan oleh satu pihak. Yang dimaksud dengan istilah rugi yaitu kerugian karna kerusakan barang barang atau modal kepunyaan kreditur yang diakibatkan oleh kelalaian si debitur. Sedangkan yang dimaksud dengan bunga yaitu kerugian yang berupa kehilangan keuntungan yang sudah di hitung atau dibayarkan oleh kreditur.⁴⁶

Adapun ganti rugi yang meliputi ganti rugi pengganti dan ganti rugi pelengkap. Ganti rugi pengganti adalah ganti rugi yang diakibatkan oleh tidak adanya prestasi yang seharusnya menjadi hak persewaan, meliputi seluruh kerugian yang di derita sebagai akibat wanprestasi penyewa. Sedangkan ganti rugi pelengkap adalah ganti rugi sebagai mestinya.⁴⁷ Bagaimana membuktikan kerugian persewaan, sehingga menimbulkan hak baginya untuk memperoleh ganti rugi. Dalam hal ini harus dikaji ada atau tidak hubungan nya kausal antara peristiwa yang merupakan penyebab (wanprestasi) dengan akibat yang ditimbulkannya (kerugian).

7. Berakhirnya Akad Ijarah

Perjanjian sewa-menyewa merupakan perjanjian yang lazim, dimana masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian tidak berhak untuk

⁴⁵ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Bandung: Bina Cipta, 1997), h. 17

⁴⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermasa, 2010), h. 49.

⁴⁷ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersil*, (Jakarta: kencana, 2010), h. 263.

membatalkan perjanjian salah satu pihak. Bila salah satu pihak yang menyewakan atau penyewa meninggal dunia, perjanjian sewa-menyewa tidak akan menjadi batal, asalkan yang menjadi objek perjanjian sewa-menyewa masih ada. Karena, dalam hal ini pihak yang meninggal dunia maka kedudukannya digantikan dengan ahli waris, apakah dia sebagai pihak yang menyewakan atau pun sebagai pihak penyewa.⁴⁸

- a. Berakhirnya akad karena fasakh baik karena akadnya rusak, khiyar, kesepakatan kedua belah pihak dan tidak tercapai tujuan.⁴⁹
- b. Terpenuhinya manfaat yang di akadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
- c. Menurut Hanafiyah, boleh fasakh ijarah dari salah satu pihak, seperti yang menyewa toko dagang, kemudian dagangannya dicuri, maka ia boleh memfasakhkan sewaan itu.

Para ulama fiqh menyatakan bahwa akad ijarah akan berakhir karena hal-hal berikut:

- 1) Meninggalnya salah satu pihak yang melakukan akad.
- 2) Pembatalan oleh kedua belah pihak.
- 3) Telah selesainya masa sewa.⁵⁰

⁴⁸ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 56.

⁴⁹ Herlina Kurniati, Marnita Marnita, dan Aida Apriliany, —Upah Jasa Sterilisasi Pada Kucing Dalam Rangka menekan Jumlah Populasi Kucing Perspektif Hukum Islam‖ *ASAS: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 12, No. 2 (2020), <https://doi.org/10.24042/asas.VI2i2.8279>

⁵⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, cet I (Jakarta: Amzah, 2010),h.338.

Menurut Pendapat Maliki, Syafi'i dan Hambali, menyewakan barang hukumnya diperbolehkan oleh semua ulama, kecuali Ibn ʿAlīyyah dan akadnya harus dikerjakan oleh kedua belah pihak. Setelah akadnya sah maka salah satu dari kedua belah pihak tersebut tidak boleh membatalkannya, meskipun karena suatu uzur, kecuali terdapat sesuatu yang mengharuskan batalnya akad tersebut, seperti terdapat cacat pada suatu barang yang disewakan. Misalnya seseorang yang menyewakan lalu didapati bahwa rumah yang disewakan tersebut sudah rusak, atau akan dirusakkan sesudah akad atau budak yang disewakan sakit. Jika demikian, bagi pihak yang menyewakan boleh memilih (khiyar) antara diteruskan atau tidak persewaan tersebut.⁵¹

Jika ijarah telah berakhir, maka penyewa berkewajiban mengembalikan barang sewaan. Jika barang tersebut berbentuk barang yang dapat dipindahkan, ia wajib menyerahkan kepada pemiliknya. Dan jika berbentuk barang yang tidak bergerak („iqar), maka ia berkewajiban menyerahkan kepada pemiliknya dalam keadaan kosong (tidak ada) hartanya (harta pihak penyewa).

Ulama fikih berpendapat bahwa berakhirnya akad ijarah ialah sebagai berikut:

- a) Tenggang waktu yang telah disepakati dalam akad sudah dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu jasa seseorang maka harus segera dibayar upahnya berakhir. Apabila yang disewakan tanah pertanian, pertokoan, tanah

⁵¹ Syaikh al-Allamah Muhammad bin ʿabdurrahman ad-Dimasyqi, *Fiqh Empat Mazhab*, Cet ke-II (Jakarta: Hasyimi Press, 2004), 297.

perkebunan, maka semua barang sewaan tersebut harus.⁵²

- b) Ijarah habis menurut ulama hanafiyah seperti meninggalnya salah satu dari kedua belah pihak yang berakad. Hal itu karena warisan berlaku dalam barang yang ada dan dimiliki. Selain itu, karena ijarah itu terjadi setahap demi setahap, sehingga Ketika muwarrits (orang yang mewariskan) meninggal maka manfaatnya menjadi tidak ada, karenanya tidak menjadi miliknya, dan sesuatu yang tidak dimilikinya mustahil diwariskannya. Oleh karena itu, akad ijarah perlu diperbaharui dengan ahli warisnya, hingga akadnya tetap ada pada pemiliknya. Akan tetapi, jika wakil dalam akad tersebut meninggal, maka ijarahnya tidak batal, karena akad bukan untuk wakil, akan tetapi dia hanya orang yang melakukan akad. Seperti halnya perempuan yang menyusui atau bayi yang disusunya meninggal, maka ijarahnya juga habis karena masing-masing mereka dijadikan akad.⁵³
- c) Ijarah habis dengan rusaknya barang yang disewakan seperti rumah atau binatang tunggangan yang spesifik atau rusaknya barang yang dijadikan sebab sewa seperti baju yang disewakan untuk dijahit atau diputihkan karena tidak ada guna untuk melanjutkan akad.⁵⁴

⁵² Abu Azam Al-Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, Cetakan ke-1 (Depok: Rajawali Pers, 2017), h.86.

⁵³ Wahbah Azzuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu jilid 5*, diterjemahkan oleh Abdul Hayyie Al-Kattani, dkk (Jakarta: Gema Insani, 2011), h.430.

⁵⁴ Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi* (Jakarta: Kencana, 2015), h.2.

B. Tinjauan Umum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor

XVII/MPR/1998 harus diwujudkan.

Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Peraturan perundang-undangan tersebut adalah:

1. Ordonasi tentang pengarahannya orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 No.8).
2. Ordonasi tanggal 17 Desember Tahun 1925 peraturan tentang pembatasan kerja anak dan kerja malam bagi wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647).
3. Ordonasi tanggal 4 Mei Tahun 1936 tentang ordonasi untuk mengatur kegiatan-kegiatan mencari calon pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208).
4. Ordonasi tentang pemualangan buruh yang diterima atau diserahkan dari luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545)
5. Ordonasi Nomor 9 Tahun 1949 tentang pembatasan kerja anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 80).
6. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang

- pernyataan berlakunya undang-undang kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk seluruh indonesia (lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2).
7. Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan (lembaran Neagara Tahun 1954 Nomor 69, tambahan lembaran Negara Nomor 598 a).
 8. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang penempatan tenaga asing (lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8).
 9. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang wajib kerja sarjana (lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, tambahan lembaran Negara Nomor 2270).
 10. Undang-undang Nomor 7 pnps Tahun 1963 tentang pencegahan pemogokan dan/atau penutupan (lock out) di perusahaan, jawatan dan badan yang vital (lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67).
 11. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja (lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, tambahan lembaran Negara Nomor 2912).
 12. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan (lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, tambahan lembaran Negara Nomor 3702).
 13. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor 3 tahun 2000 tentang perubahan atas undang-undang Nomor 11 tahun 1998 tentang perubahan berlakunya undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menjadi undang-undang (lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, tambahan lembaran Negara Nomor 4042).

Peraturan perundang-undangan tersebut di atas dipandang perlu untuk dicabut dan diganti dengan Undang-undang yang baru. Ketentuan- ketentuan yang masih relevan dari peraturan perundang-undangan yang lama ditampung dalam Undang undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah dicabut masih tetap berlaku sebelum ditetapkannya peraturan baru sebagai pengganti. Undang-undang ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun ini haru pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut. Undang- Undang ini diantara lain memuat:⁵⁵

- 1) Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan
- 2) Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan
- 3) Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh
- 4) Pelatihan kerja yang diarahakan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.

⁵⁵<https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/7301/PENJELASAN%20UU01320>
 03. Diakses padatanggal 13 November 2024.

- 5) Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja.
- 6) Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetisi yang diperlukan
- 7) Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkan dan mengembangkan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara para pelaku proses produksi
- 8) Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- 9) Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 10) Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Menurut Imam Soepomo, hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada

orang lain dengan menerima upah.

Adapun menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja. Sementara itu, dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor.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.⁵⁶ Ketenagakerjaan juga merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.⁵⁷ Tenaga kerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan Nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 28 Undang-Undang Dasar tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan

⁵⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 316.

⁵⁷ Darza, Z.A. Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan (Jakarta: Delina Baru, 1995), h.114.

layak dalam hubungan kerja.⁵⁸ketenagakerjaan berdasarkan sifat hukumnya dapat dikualifikasikan sebagai hukum yang bersifat publik atau hukum publik, akan tetapi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya masih mengandung hal-hal yang bersifat privat. Bersifat publik hal ini dikarenakan oleh ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam hukum ketenagakerjaan sudah banyak diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁵⁹Dengan demikian, tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dengan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Pekerja dan pengusaha diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum pekerja bersifat otonomi,tetapi peraturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud mengadakan perlindungan terhadap pekerja. Sifat hukum ketenagakerjaan secara umum ada dua,yaitu hukum yang bersifat mengatur dan hukum yang bersifat memaksa.⁶⁰Kemudian Pasal 3 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan

⁵⁸ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan (Bandung: Pustaka Setia, 2013),h.66.

⁵⁹ Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat”, artikel pada Jurnal Mimbar Hukum, Volume 29, Nomor 2. Juni 2017, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, h.225.

⁶⁰<https://jurnal.hukumonline.com/a/5cb49eb401fb730011dd38bc/kedudukan-hubungan-kerja-berdasarkan-sudut-pandang-ilmu-kaidah-hukum-ketenagakerjaan-dan-sifat-hukum-publik-dan-privat/>. Diakses pada tanggal 24 Oktober 2024,h.63.

daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Adapun tujuan Hukum ketenagakerjaan⁶¹ yaitu:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Dan berdasarkan juga ketentauan pasal 4 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- (1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- (2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- (3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan
- (4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

⁶¹ Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. II (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h.2.

C. Perlindungan Bagi Pekerja

1. Pengertian perlindungan bagi pekerja

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain yang disebut buruh atau pekerja.⁶² Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya.

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat(ekonomi) misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁶³

Perlindungan adalah upaya untuk menjamin hak-hak atas pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa deskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia

⁶² Asri Wijayanti, " *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*". (Jakarta:PT.Bina Aksara ,2003),h 132.

⁶³ Philipus M Hadjon, " *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*". (Bandung:Armico,2003),h 42.

usaha dan kepentingan pengusaha. Perlindungan berasal dari kata dasar “lindung” yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi.⁶⁴ Dalam berbagai tulisan dibidang ketenagakerjaan sering kali mendengar istilah “pekerja merupakan tulang punggung perusahaan”. Dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan karena pekerja memang sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan Tanpa adanya pekerja perusahaan tidak akan bisa jalan, tidak akan pula bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.

Perlindungan meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan agama.⁶⁵ Perlindungan tersebut bermaksud, agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produktifitas.

Sedangkan Pekerja/ tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja

⁶⁴ Dedi Sugiyono, *kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), h.77.

⁶⁵ Nur Rohman, “Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (tinjauan Undang-undang No 13 tahun 2003 dan masalah mursalah), (Jurnal Hukum dan Syariah, Vol.7 No.1, 2016), h.78.

dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun perlindungan pekerja/tenaga kerja menurut Yusuf Subkhi, dimaksudkan untuk menjamin

berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁶⁶ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesehatan hidupnya selama bekerja.

Menurut Agusmida, membagi perlindungan tenaga kerja menjadi tiga macam:⁶⁷

- a. 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 sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
- b. Perlindungan Social, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya, atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan

⁶⁶ Yusuf Subkhi, " Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outshorcing) Perspektif Undang- undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam" .(Malang:uin Maliki Malang,2012),h.80

⁶⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*(Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia,2010),h.61.

yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja ⁶⁸

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari perlindungan tenaga kerja disini adalah hak-hak pekerja dalam mendapatkan perlindungan dari majikan atau perusahaan supaya dalam produktivitas pekerja tidak mengalami kecelakaan ataupun kesehatannya terganggu sehingga dapat mengganggu jalannya produksi. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak para pekerja. Sehingga lingkup perlindungan pekerja antara lain meliputi:⁶⁹

- 1) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja
- 2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Perlindungan khusus bagi pekerja Perempuan
- 4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan social tenaga kerja

Menyadari akan pentingnya seorang pekerja bagi perusahaan maka perlu dilakukan adanya suatu perlindungan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya.

⁶⁸ Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan.*(Jakarta:Rajawali Pers,2010),h.96.

⁶⁹ Nur Rofiah, "Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (tinjauan undang-undang no 13 tahun 2003 dan mashlahah mursalah)"(, Jurnal Hukum dan Syariah,vol.7 No.1,2016),h.76.

Pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan kerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan.⁷⁰

Perlindungan kerja itu dimaksud untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan hal-hal yang tercantum dalam perjanjian kerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan perlindungan kerja.⁷¹ Untuk mewujudkan suatu perlindungan hukum dalam sebuah hubungan kerja, maka diperlukan adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Yang mana Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁷²

Berdasarkan pemaparan diatas perlindungan pekerja/tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja serta untuk menunjang pembangunan ketenagakerjaan dan pembangunan Nasional

⁷⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*.(Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2007),h.85.

⁷¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2008),h.60.

⁷² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

2. Tujuan perlindungan pekerja

Perlindungan pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Didalam Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Tujuan perlindungan pekerja/tenaga kerja dalam Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 pasal 4 adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluasluasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap

menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan, berhasil tidaknya pembangunan terletak pada kemampuan dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat. Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

3. Bentuk perlindungan Pekerja/Tenaga Kerja

Dalam Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 termasuk dalam Bab tentang perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan yang meliputi:

a. Penyandang cacat

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. (pasal 67 ayat 1).

b. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Yang mengecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu kesehatan fisik,

mental, sosial, (Pasal 68 ayat 1).

Dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 mengatur tentang norma kerja dari pasal 68 sampai pasal 75. Yang mana maksud dari pasal ini pengusaha dilarang keras untuk mempekerjakan anak. Perlindungan terhadap larangan anak untuk dipekerjakan bertujuan agar anak dapat memperoleh hak- haknya untuk mengembangkan kepribadiannya serta untuk memperoleh pendidikan, karena anak merupakan generasi penerus bangsa. Namun demikian ketentuan ini dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13(tiga belas) tahun sampai 15(lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan mental, kesehatan fisik dan sosial.⁷³

Sementara pengusaha yang mempekerjakan anak dalam kategori pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: ⁷⁴

- 1) Izin tertulis dari orang tua dan wali
- 2) Adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan orang tua wali
- 3) Waktu kerja maksimal tiga jam
- 4) Pekerjaan dilakukan pada siang hari serta tidak mengganggu waktu sekolah
- 5) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 6) Terdapat hubungan kerja yang jelas
- 7) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

⁷³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2008),h.115.

⁷⁴ Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.(Pasal 69 ayat 2),h.52.

c. Pekerja perempuan

Secara kodrati seorang perempuan yang bekerja mempunyai kelemahan yang harus difikirkan, salah satunya ketika sedang hamil, melahirkan atau keguguran dan ketika mengalami haid (menstruasi).⁷⁵

Adapun hal-hal yang berkaitan dengan norma kerja perempuan adalah sebagai berikut:⁷⁶

- 1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18(delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- 2) Pengusaha dilarang mempekerja pekerja perempuan yang sedang hamil yang menurut ketentuan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama berada di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai 05.00

d. Waktu kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap

⁷⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*.(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2007),h.95.

⁷⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.(Pasal 76)(Surabaya:Perma Press,2007),h.76.

pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja guna untuk menjaga kesehatan fisiknya.⁷⁷ Adapun waktu kerja dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud atas (pasal 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
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

Sementara pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu.

⁷⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2008),h.117.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemudian berdasarkan keterangan diatas apabila melanggar ketentuan yang dimaksud sebagaimana dalam pasal 78 maka akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000, 00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran.⁷⁸

d. Keselamatan

Pengertian Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Pekerja sebagai sumber daya dalam lingkungan kerja perusahaan/industry harus dikelola dengan baik, sehingga dapat memacu produktivitas yang tinggi. Keinginan untuk mencapai produktivitas yang tinggi harus memperhatikan segi keselamatan kerja, seperti memastikan bahwa pekerja dalam kondisi kerja yang aman.

⁷⁸ Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.(Surabaya:Perma Press,2007),h.70.

- 2) Menjamin keselamatan orang lain yang berada ditempat kerja. Pelaksanaan Keselamatan adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi atau menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Perwujudan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan juga untuk peningkatan efisiensi dan produktivitas sebagaimana ditulis dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Tujuan Keselamatan Kerja adalah melindungi pekerjaan untuk kesejahteraan hidup, meningkatkan produksi dan produktivitas perusahaan, memelihara dan menggunakan sumber produksi secara aman dan efisien, serta menjamin keselamatan setiap tenaga kerja lain yang berada ditempat kerja.
- 3) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien dengan kebijakan perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk mewujudkan ketenangan bekerja dan berusaha, sehingga tercipta hubungan industrial yang serasi antara pekerja dan pengusaha, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Diadakannya program keselamatan kerja menurut Suma'mur P.K,⁷⁹ bertujuan untuk:

- a) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktifitas nasional.
- b) Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada ditempat kerja
- c) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Perusahaan disamping memperhatikan serta memprioritaskan pekerjaan terdapat hal yang harus diperhatikan sebelum itu yaitu mengenai keselamatan kerja sesuai dengan pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang berbunyi" Dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat Keselamatan Kerja untuk:

- (1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- (2) Mencegah mengurangi dan memadamkan kebakaran
- (3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- (4) Memberikan alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
- (5) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengaman pada pekerjaan yang bahaya kecelakannya menjadi bertambah tinggi.
- (6) Dengan peraturan perundangan dapat ditunjuk sebagai tempat kerja ruangan-ruangan atau lapangan-lapangan lainnya yang dapat

⁷⁹ Suma'mur P.K. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*.(Penerbit CV Haji Masagung,Jakarta.2003),h.2.

membahayakan keselamatan dan kesehatan yang bekerja

- (7) Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan pada penyakit akibat kerja, pengendalian bahan di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitas. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:⁸⁰

e. Kesehatan kerja

Kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja sama halnya dengan kehidupan manusia. Demikian juga kesehatan kerja dimulai sejak manusia bekerja.

Manusia awalnya mengalami kecelakaan dan dari padanya berkembang pengetahuan untuk mencegah terulangnya kecelakaan.

Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur yaitu:⁸¹

- 1) Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat

⁸⁰ Abdul Hakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003), h. 60.

⁸¹ Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 132.

ekonomis maupun usaha sosial.

- 2) Adanya sumber bahaya
- 3) Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus-menerus hanya sewaktu-waktu

Dalam PP Nomor. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.⁸²

Jadi maksud dari Perlindungan tenaga kerja yaitu bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku. Didalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisik.

4. Jaminan sosial perlindungan pekerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan

⁸² Adrian Sutedi. *Hukum Perburuan*. (Jakarta: UI-Press.1986),h.4.

berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sosial akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.⁸³ Dalam Undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerjadan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Ada beberapa terdapat jaminan perlindungan bagi pekerja yaitu:

a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagai atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.

b. Jaminan kematian

Pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga

⁸³ Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Sinar Grafika. 2016), h. 32.

baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam bentuk santunan berupa uang.

c. Jaminan hari tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah pekerja karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja dan mempengaruhi ketenagakerjaan sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerima penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja mencapai usia lima puluh lima tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan adalah hak tenaga kerja (JPK) adalah salah satu program jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit dan kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh dan pengobatan secara efektif dan efisien.

5. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

a. Pengertian kesehatan kerja

Kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera, kesehatan dan keselamatan kerja harus diterapkan dan

dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan).

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja sama halnya dengan kehidupan manusia. Demikian juga kesehatan kerja dimulai sejak manusia bekerja. Manusia awalnya mengalami kecelakaan dan dari padanya berkembang pengetahuan untuk mencegah terulangnya kecelakaan.

Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga unsur) yaitu:⁸⁴

- 1) Adanya suatu usaha, baik usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- 2) Adanya sumber bahaya
- 3) Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus hanya sewaktu-waktu.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Pengertian kesehatan kerja menurut benet N.B silalahi adalah upaya yang dilakukan perusahaan agar karyawan terhindar dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai/ melakukan pekerjaan.⁸⁵

Adapun yang dimaksud dengan kesehatan kerja menurut imam soepomo adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau

⁸⁴ Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Sinar Grafika. 2008), h.132

⁸⁵ R, Rikardo. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. (Medan, Pustaka Binaman Pressindo, 1995), h.22.

dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam satu hubungan kerja.⁸⁶

Kesehatan kerja itu diartikan dengan adanya perlindungan bagi pekerja agar terhindar dari pemerasan (eksploitasi) oleh pengusaha yaitu misalnya mendapatkan tenaga kerja yang murah mempekerjakan anak-anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak tertentu. Kesehatan kerja itu merupakan usaha guna melakukan penjagaan, agar pekerja dapat menjalankan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.⁸⁷

Kesehatan kerja termasuk perlindungan sosial, karena berdasarkan aturan-aturan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1984 itu terletak dalam bidang sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan majikan memperlakukan pekerjanya semaunya tanpa mengindahkan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerjaan sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai Hak Asasi.

Karena sifatnya mengadakan pembatasan ketentuan tersebut bersifat memaksa, bukan mengatur. Akibat dari adanya sifat memaksa undang-undang kerja ini bersifat hukum

⁸⁶ Imam soepomo. *"Pengantar Hukum Perburuhan"*. (Djembanan, Jakarta, 1889), h.2.

⁸⁷ Wiwoho Soedjono. *"Hukum Perjanjian Kerja"*. (PT. Bima Aksara, Jakarta. 1997), h.32.

umum(publiekrechtelijk) dengan sanksi pidana, karena:⁸⁸

- a) Aturan- aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan masyarakat.
- b) Buruh Indonesia pada umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Jadi, kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal seseorang melakukan pekerjaannya.

Kesehatan kerja dalam undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 87 yaitu:

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

b. Pengertian Keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah perlindungan keselamatan yang bertalian dengan mesin,pesawat,alat kerja,bahan dan proses

⁸⁸ Imam soepomo.*Pengantar Hukum Perburuhan.*(Jakarta:1889),h.23.

pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja berlaku disegala tempat kerja baik di darat maupun di laut, di permukaan air, di dalam air maupun di udara.⁸⁹Dari tempat-tempat tersebut berkaitan dengan kegiatan ekonomi seperti pertanian, industri, pertambangan perhubungan, pekerjaan umum, jasa, dan lainnya.⁹⁰Tujuan keselamatan kerja adalah Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja, Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.⁹¹

Keselamatan kerja juga menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang, maupun jasa. Oleh karena saat ini sudah banyak di terapkan keselamatan kerja untuk melindungi keamanan para pekerja. Asas keselamatan kerja tercantum dalam kitab undang-undang hukum perdata dengan ketentuan yang mewajibkan majikan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, dimana ia menyuruh melakukan pekerja mengadakan aturan-aturan serta petunjuk

⁸⁹ Christie Pricilia Palealu. " Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja .(Studi kasus: Proyek the lagoon tamansari bahu mall)", Jurnal Sipil Statik, Vol.3.No.5,(Mei.2015),h.332.

⁹⁰ Suma'mur P.K.Keselamatan kerja dan Pencegahan Kecelakaan,(Penerbit Gunung Agung.1981),h.104.

⁹¹ Nur Rofiah. " Implentasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi PekerjaProyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (tinjauan undang-undang no 13 tahun 2003 dan mashlahah mursalah)", Jurnal Hukum dan SyariahI, Vol.7 No.1, (2016),h.77

sedemikian rupa hingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya.⁹²

Keselamatan kerja bisa terwujud bilamana tempat kerja itu aman. Bebas dari risiko terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan si pekerja cedera atau bahkan mati. Kesehatan Kerja dapat direalisasikan karena tempat kerja dalam kondisi sehat. Tempat kerja bisa dianggap sehat, kalau bebas dari risiko terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit (occupational diseases) sebagai akibat kondisi kurang baik ditempat kerja.⁹³ Dalam perusahaan, Faktor keselamatan kerja karyawan sangatlah penting. Karena jika Keselamatan karyawan itu bisa teratasi dan terlindungi oleh pihak perusahaan maka akan menambah daya kinerja yang tinggi dan produktifitas kerja yang baik. Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak dapat diduga dan tidak dikehendaki. Faktor- faktornya adalah:

- 1) Faktor manusia yaitu dikarenakan kelalaian pekerja dan kurangnya pengetahuan dan keterampilan dibidang tersebut.
- 2) Faktor lingkungan pekerja yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau pencemaran yang ada di tempat kerja sehingga

⁹² Nandang Mulyasantoso. *"Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuhan"*. (Bandung: Armico, 1981), h.40.

⁹³ Requestartikel.com, " pengenalan keselamatan di tempat kerja, <http://Requestartel.com/Pengenalan-Keselamatan-di-tempat-kerja-20101057.html>, diakses tanggal 11 November 2024

dapat mengganggu kesehatan pekerja.

- 3) Faktor kondisi pekerja yaitu keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidam penyakit atau sakit keadaan segar (tidak lelah).
- 4) Faktor pelayanan kesehatan kerja yaitu manakala ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerjaan-pekerjaan yang mengalami musibah saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak yang mempekerjakan.⁹⁴

Adapun termasuk manajemen keselamatan kerja yang mana merupakan Pihak manajemen perlu menetapkan bentuk perlindungan pekerja dalam menghadapi kecelakaan kerja, hubungan ketenagakerjaan memiliki beberapa aspek, termasuk kesehatan, dan rasa aman saat bekerja. mencakup tentang kesehatan, keselamatan kerja, dan keamanan saat bekerja dikembangkan dengan mengeksplorasi hal-hal seperti komunikasi tentang hal-hal berbahaya dan menyediakan alat-alat untuk perlindungan tenaga kerja. Kesehatan dan Keselamatan fisik dan mental tenaga kerja adalah hal yang utama. Undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja telah membuat organisasi lebih tanggap atas isu kesehatan dan keselamatan. Pertimbangan tradisional atas keselamatan kerja terfokus pada mengurangi atau menghapuskan kecelakaan kerja. Pertimbangan lain adalah pada isu kesehatan yang timbul pada lingkungan kerja yang

⁹⁴ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2005),h.136-137.

berbahaya dengan bahan kimia atau teknologi baru. Melalui fokus yang lebih lebar, manajemen sumber daya manusia dapat membantu tenaga kerja melalui program bantuan untuk tenaga kerja dengan tujuan mempertahankan tenaga kerja. Program untuk mempromosikan tenaga kerja yang sehat juga semakin umum pada saat ini, keamanan tempat kerja juga sangat penting untuk melindungi para pekerja dari lingkungan yang aman dan nyaman.⁹⁵Perusahaan yang mengupayakan keselamatan para pekerja memiliki program manajemen Keselamatan kerja yang efektif yaitu:

a) Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Usaha ini juga sebaiknya dicerminkan melalui tindakan-tindakan manajerial. Fokus pendekatan sistematis terhadap keselamatan kerja adalah adanya kesadaran terus menerus dari para pekerja, manajer, dan yang lainnya. Para karyawan yang tidak diingatkan akan adanya pelanggaran keselamatan kerja, yang tidak didorong untuk menjadi sadar akan keselamatan kerja, atau yang melanggar peraturan dan kebijakan perusahaan tentang

⁹⁵ Robert L. Mathis John H. Jackson. , *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management* (terj.Jimmy Sadeli), (Jakarta: Salemba Empat, 2002),h.13-14.

keselamatan kerja mungkin akan tidak aman bekerjanya.

b) Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

c) Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong Keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan Komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin.

d) Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui Komite keselamatan kerja, kadang kala terdiri dari pekerjaan yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

e) Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Sehingga dapat diketahui adanya perubahan terhadap usaha-usaha yang telah ditempuh oleh perusahaan untuk kesejahteraan pekerjaannya. Usaha yang harus dilakukan sebagai solusi untuk mencapai pengawasan keselamatan kerja terhadap pekerja diantaranya:

- (1) Mempersiapkan dan menyesuaikan sarana dan prasarana yang dapat melindungi tetapi tidak mengubah bentuk, proses atau spesifikasi
- (2) Membuat isolasi kegiatan atau unsur-unsur yang berbahaya sehingga para pekerja tidak berhubungan dan harus menggunakan alat tertentu sebagai pencegahan
- (3) Mengubah proses dan metode kerja untuk mendapatkan perlindungan yang lebih baik atau dapat menghilangkan resiko dari bahaya yang kemungkinan bisa berpengaruh

- (4) Mengadakan pelatihan para pekerja untuk mencegah resiko dengan membatasi bahaya atau resiko dengan memakai alat keselamatan kerja maupun pada pekerja.

Adapun bentuk-bentuk keselamatan kerja Perencanaan yang baik penting sekali bagi keselamatan kerja sebagaimana dalam produksi. Dan

masalah ini harus benar benar diperhatikan pada saat perencanaan dan bukan baru dipikirkan kemudian sesudah perusahaan telah mulai beroperasi, perencanaan tetap penting untuk mencapai standar keselamatan yang setinggi-tingginya atau efisiensi selanjutnya. Di dalam mencapai tujuan keselamatan dan kesehatan kerja di adakan usaha prefentif baik dalam bentuk pendidikan maupun penyuluhan guna melakukan tindakan-tindakan untuk mencegah manusia dari gaya penyakit, kecelakaan kerja dan upaya untuk memperpanjang umur manusia dengan meningkatkan lingkungan hidup serta mencegah timbulnya peristiwa dan sebab yang mengakibatkan stress.⁹⁶

(a) Ketatarumahtanggaan yang baik dan keturunan

Pemeliharaan tata rumah tangga yang baik dan keteraturan adalah sangat penting bagi keselamatan dan kesehatan kerja. Jika segala sesuatu disediakan tempat dan segala sesuatunya berada di tempat yang diperuntukan baginya, kecelakaan-kecelakaan cenderung menghilang. Keteraturan juga berarti penyimpanan barang-barang secara rapi dan pembuangan sampah-sampah industri secara baik.

(b) Pakaian kerja

Pakaian kerja termasuk sepatu, seringkali

⁹⁶ Suma'mur P.K., *"Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan"*, (Jakarta:Haji Masagung, 2003),h.293.

tidak memadai untuk melakukan pekerjaan. Kadang tenaga kerja berpakaian dengan pakaian tua yang sudah usang, yang sudah tidak layak pakai. Keadaan ini selain merugikan dilihat dari keselamatan juga menunjukkan suatu mutu kehidupan yang rendah. Pakaian kerja biasa, tidak bisa melindungi tenaga kerja terhadap logam panas, asam-asam dan aneka resiko lainnya.

(c) Peralatan perlindungan diri

Cara pencegahan kecelakaan yang baik adalah peniadaan bahaya. Namun jika hal tersebut tidak mungkin, perlu diberikan perlindungan diri kepada tenaga kerja. Adapun aneka alat-alat perlindungan diri, antara lain:

i. Kaca mata

Salah satu masalah tersulit dalam pencegahan kecelakaan yang menimpa mata. Kebanyakan orang tidak terbiasa dengan memakai kaca mata ketika sedang bekerja dengan alasan mengganggu pelaksanaan kerja dan mengurangi kenikmatan kerja.

ii. Sepatu pengaman

Sepatu pengaman harus dapat melindungi tenaga kerja terhadap kecelakaan-kecelakaan yang disebabkan oleh beban-beban

berat yang menimpah kaki.

iii. Sarung tangan

Harus diberikan kepada tenaga kerja dengan pertimbangan agar jari-jari akan bebas dan leluasa serta tidak menghambat kerja.

iv. Topi pengamat atau helmet

Topi pengaman harus dipakai oleh tenaga kerja yang mungkin tertimpa pada kepala oleh benda-benda yang jatuh.

v. Perlindungan telinga

Jika perlu telinga harus dilindungi dengan alat perlindungan terhadap kebisingan

vi. Peringatan dan tanda-tanda

Peringatan dan tanda-tanda juga dapat dipergunakan untuk berbagai keperluan diantaranya untuk membawa pesan instruksi, peringatan atau memberi keterangan secara umum. Misalnya, "Dilarang Merokok", atau "awas Tegangan Tinggi".

vii. Penerangan

Penerangan merupakan suatu aspek lingkungan fisik penting bagi keselamatan kerja. Beberapa penelitian membuktikan bahwa penerangan yang tepat dan disesuaikan dengan pekerjaan berakibat produksi yang maksimal dan ketidak efisienan yang minimal, dan dengan begitu secara tidak langsung membantu mengurangi terjadinya kecelakaan.

viii. Kebisingan

Kebisingan mempengaruhi konsentrasi dan dapat membantu terjadinya kecelakaan. Kebisingan membuat orang malas bekerja dan mempengaruhi faktor produksi.⁹⁷

Adapun dalam Undang-Undang dinyatakan bahwa untuk memberikan perlindungan keselamatan pekerja, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan fasilitas yang memadai demi menjamin keamanan kerja serta memberikan jaminan finansial apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja.

Yang mana Undang-Undang yang mengatur keselamatan kerja adalah di jelaskan dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan keselamatan dan kesehatan kerja yang mana disebutkan dalam pasal 86 tentang keselamatan kerja ialah:

- (i) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan
- (ii) atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (iii) Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan, produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan

⁹⁷ Indah Entjang, *"ilmu keselamatan dan kesehatan masyarakat"*, (Bandung: Alumni, 1981), h.175.

kesehatan kerja

(iv) Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2)

6. Keadilan Sosial Dalam Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja diatur secara khusus untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan kewajiban pengusaha terkait dengan keselamatan kerja. Berikut adalah hak dan kewajiban para pihak (pengusaha dan pekerja) terkait keselamatan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003:⁹⁸

a. Hak pengusaha/majikan

- 1) Majikan berhak atas sepenuhnya atas hasil kerja pekerjaannya
- 2) Majikan berhak atas di taatinya aturan kerja oleh pekerja termasuk pemberian sanksi
- 3) berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja
- 4) berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh majikan

b. kewajiban pengusaha/majikan

- 1) Memberikan izin kepada pekerja untuk istirahat dan menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- 2) Dilarang mempekerjakan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu kecuali ada izin penyimpangan
- 3) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah

⁹⁸ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha* (Pustaka: Yustisia, Jakarta, 2013), h.43.

laki-laki dan perempuan

- 4) Perusahaan yang memperkerjakan 25 orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan
- 5) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi
- 6) Wajib mengikut sertakan pekerja di dalam program jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 ayat (1) undang-undang Nomor.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Hak dan kewajiban pekerja di dalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003:

a. Hak pekerja

- 1) Hak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5 UUTK)
- 2) Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan (pasal 6 UUTK)
- 3) Hak untuk memperoleh atau meningkatkan kompetisi kerja sesuai dengan kemampuan pekerja melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UUTK) hak memiliki kesempatan yaang sama mengikuti pelatihan kerja sesuai bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3 UUTK) hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yanag diselenggarakan oleh lembaga pelatihan ditempat kerja (Pasal 18 ayat 1 UUTK) hak mengikuti program magang dan kualifikasi kompetensi kerja dari

perusahaan tempat kerja atau lembaga sertifikasi pasal 23 (UUTK)

- 4) Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 UUTK)
 - 5) Hak memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 UUTK)
 - 6) Hak memperoleh upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UUTK)
 - 7) Hak memperoleh waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat 1 UUTK)
 - 8) Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 UUTK)
 - 9) Hak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan bagi pekerja perempuan (Pasal 82 UUTK)
 - 10) Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 UUTK)
- b. Kewajiban pekerja

Di dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai

dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya pada Pasal 102 ayat 2 UUTK

- 1) Majikan dan serikat pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama pada pasal 126 ayat 1 UUTK
- 2) Majikan dan serikat pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama perubahannya kepada seluruh pekerja. Pasal 126 ayat 2 UUTK
- 3) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh majikan dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat di dalam pasal 136 ayat 1 UUTK
- 4) Sekurang- kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada majikan dan instansi yang bertanggung- jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pasal 140 ayat 1 UUTK.

Dari penjelasan di atas dapat kita lihat secara nyata bahwa dengan adanya hak dan kewajiban para pekerja tersebut, maka akan

timbul kesepadanan atau persamaan antara status para pekerja yang satu dengan yang lain dalam ruang lingkup ketenagakerjaan. Selain itu dimungkinkan akan terhindar dari sikap sewenang-wenang yang dilakukan oleh majikan selaku atasan pekerja. Oleh karena itu perjanjian kerja sangatlah penting dan bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja harus dibuat sebaik-baiknya dan seadil-adilnya dan demi keadilan karena menyangkut kedua belah pihak.

Untuk itu pekerja bahkan pengusaha sekalipun haruslah tunduk dan patuh terhadap surat perjanjian kerja yang sudah disepakatinya dengan pekerja, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan status kerja yang nantinya akan menimbulkan suatu perkara (sengketa) hukum, baik pidana maupun perdata. Dengan dipatuhinya bahkan diterapkannya suatu perjanjian kerja secara baik maka akan terbentuknya suatu keseimbangan kerja antara pekerja dengan majikan dan bahkan akan terbina suatu proses kerja yang baik pula sehingga dimungkinkan untuk terciptanya suatu kemajuan dan kenyamanan bekerja di dalam lingkungan perusahaan.