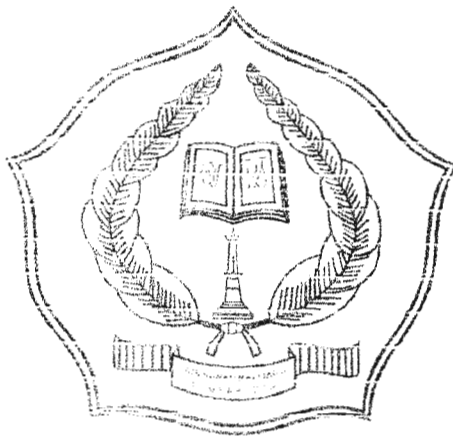


HUBUNGAN KERJA BURUH DAN MAJIKAN DALAM PROSES PRODUKSI

**(Studi Banding Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA DALAM HUKUM ISLAM**

OLEH :

AHMAD SOWI
NIM: 9736 2950

PEMBIMBING:

1. **Drs. H. BARMAWI MUKRI, SH., M.Ag.**
2. **Drs. YUSUF KHOIRUDIN, SE.**

**JURUSAN PERBANDINGAN MAZHAB DAN HUKUM
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2003**

Drs. H. BARMAWI MUKRI, SH, M.Ag
DOSEN FAKULTAS SYARIAH
IAIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Hal : Skripsi saudara
Ahmad Sowi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syariah
IAIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Lamp : 5 eksemplar

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : **Ahmad Sowi**

NIM : 9736 2950

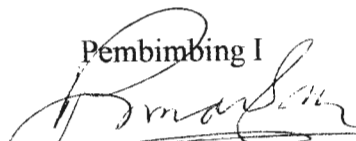
Judul : **HUBUNGAN KERJA BURUH DAN MAJIKAN DALAM
PROSES PRODUKSI (Studi Banding Undang-undang
Republik Indonesia. Nomor. 13 Tahun 2003 dengan
Hukum Islam)**

Maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan ke sidang munaqasyah. Kemudian atas perhatiannya, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Yogyakarta, 25 Rabi'us'Sāni 1404 H
26 Juni 2003 M

Pembimbing I



Drs. H. BARMAWI MUKRI, SH, M.Ag
NIP. 150 088 750

Drs. YUSUF KHOIRUDIN, SE, M.Si
DOSEN FAKULTAS SYARIAH
IAIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Hal : Skripsi saudara
Ahmad Sowi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syariah
IAIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Lamp : 5 eksemplar

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : **Ahmad Sowi**

NIM : 9736 2950

Judul : **HUBUNGAN KERJA BURUH DAN MAJIKAN DALAM
PROSES PRODUKSI (Studi Banding Undang-undang.
Republik Indonesia. Nomor. 13 Tahun 2003 dengan
Hukum Islam)**

Maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan ke sidang munaqosyah. Kemudian atas perhatiannya, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Yogyakarta, 25 Rabi'us Sani 1404 H
26 Juni 2003 M

Pembimbing II


Drs. YUSUF KHOIRUDIN, SE, M.Si
NIP. 150 253 887

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN KERJA BURUH DAN MAJIKAN
DALAM PROSES PRODUKSI
(Studi Banding Undang-Undang Republik Indonesia Nomor
13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam)**

Disusun Oleh:

AHMAD SOWI
NIM: 97362950

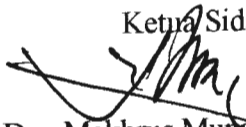
Telah diujikan di depan sidang munaqasyah pada tanggal 17 Juli 2003 M. atau tanggal 17 Jumadil Ula 1424 H. dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Hukum Islam.

Yogyakarta, 22 Juli 2003 M.
22 Jumadil Ula 1424 H.

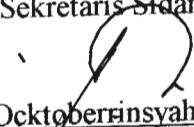


Panitia Munaqasyah

Ketua Sidang


Drs. Makhrus Munajat, M. Hum.
NIP : 150 266 055

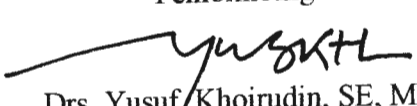
Sekretaris Sidang


Drs. Ocktoberinsyah, M. Ag.
NIP : 150 289 435

Pembimbing I


Drs. H. Barwawi Mukri, SH. MAg.
NIP : 150 088 750

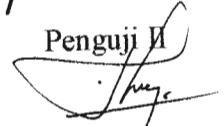
Pembimbing II


Drs. Yusuf Khoirudin, SE, M.Si.
NIP : 150 253 887

Penguji I


Drs. H. Barwawi Mukri, SH. MAg.
NIP : 150 088 750

Penguji II


Siti Fatimah, SH., M.Hum.
NIP : 150 260 463

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم
أحمد لله ربّ العالمين أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله
اللهم صل وسلّم على سيدنا محمد المبعوث رحمة للعالمين وعلى آله وأصحابه
والتابعين بإحسان إلى يوم الدين . أما بعد.

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Salawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai utusan dan penyampai risalah-Nya kepada umat manusia.

Terselesaikannya penyusunan skripsi ini bukanlah merupakan hasil usaha dari penyusun semata, namun semuanya berkat bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankan penyusun menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Syamsul Anwar, MA., selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga yang berkenan memberikan kesempatan kepada penyusun untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Barmawi Mukri, SH., MA. dan Bapak Drs. Yusuf Khoiruddin, SE., selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah dengan ikhlas mencurahkan pikiran, tenaga dan pengorbanan waktunya untuk membimbing penyusun untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Semua pihak yang telah memberikan bantuan langsung ataupun tidak langsung, tanpa mengurangi hormat tanpa penyusun sebutkan satu persatu.

Akhirnya penyusun berdoa semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu penyusun mendapatkan ridha dari Allah Swt. Dan semoga skripsi yang jauh dari sempurna ini dapat bermanfaat serta dapat menambah wawasan keilmuan, khususnya dalam bidang muamalah.

Hanya kepada Allah Swt. kita menyembah, sebab Dia-lah pemilik kebenaran yang hakiki dan kepada-Nya kita akan kembali.

Yogyakarta, 25 Rabi'us'Sani 1404 H
26 Juni 2003 M

Penyusun

Ahmad Sowi

9736 2950

SISTEM TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Departemen Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal 22 Januari 1988 Nomor : 157/1987 dan 0593b/1987

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa	s'	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥ	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zāl	z'	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge

ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

III. *Ta' Marbūṭ ahdi* akhir kata

- a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- b. Bila diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- c. Bila *ta' marbūṭ ah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāt al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

-----	fatḥaḥ	ditulis	a
-----	kasrah	ditulis	i
-----	ḍammah	ditulis	u

V. Vokal Panjang

1.	fatḥaḥ + alif جاهلية	ditulis ditulis	ā <i>jāhiliyah</i>
2.	Fatḥaḥ + ya' mati تنسى	ditulis ditulis	ā <i>tansā</i>
3.	Kasrah + yā' mati كرم	ditulis ditulis	ī <i>karīm</i>
4.	Ḍammah + wāwu mati فروض	ditulis ditulis	ū <i>furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	Fatḥaḥ + ya' mati بينكم	ditulis ditulis	ai <i>bainakum</i>
2.	Fatḥaḥ + wawu mati قول	ditulis ditulis	au <i>qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VII. Kata Sandang Alif +Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>Zawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING I	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING II.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
TRANSLITERASI.....	v
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan.....	5
D. Telaah Pustaka.....	6
E. Kerangka Teoritik.....	11
F. Metode Penelitian.....	14
G. Sistematika Pembahasan	16
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG BURUH DAN MAJIKAN	
DALAM ISLAM.....	18
A. Pengertian Buruh dan Majikan.....	18
B. Hak dan Kewajiban Buruh dan Majikan.....	20
C. Hubungan Kerja dalam Islam.....	26
D. Landasan Hukum Perjanjian Kerja.....	28
E. Syarat dan Rukun Perjanjian Kerja	28
F. Pembatalan dan Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	31
BAB III HUBUNGAN KERJA BURUH DAN MAJIKAN	
DALAM UU NO. 13 TAHUN 2003	32
A. Sekilas Tentang UU No. 13 Tahun 2003	32
B. Buruh dan Perburuhan.....	35

1. Pengertian Buruh.....	35
2. Landasan Hukum Buruh.....	37
3. Pengertian Perburuhan	39
4. Hakikat Hukum Perburuhan.....	39
5. Yang Terikat Pada Perjanjian Perburuhan	40
6. Kewajiban Buruh.....	43
C. Majikan.....	44
1. Pengertian Majikan.....	44
2. Hak dan Kewajiban Majikan.....	45
D. Landasan Hukum Hubungan Kerja	46
E. Hubungan Kerja Dalam UU No. 13 Tahun 2003	48
1. Perjanjian Kerja	48
2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu	52
3. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu	55
4. Berahirnya Perjanjian Kerja	55
5. Perjanjian Kerja Bagi Penyedia Jasa Kerja.....	58

BAB IV ANALISIS PERBANDINGAN UU NO. 13 TAHUN 1997 DENGAN HUKUM ISLAM TENTANG HUBUNGAN KERJA BURUH DAN MAJIKAN DALAM PROSES PRODUKSI

A. Persamaan.....	63
1. Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Hubungan Kerja	63
2. Berahirnya Perjanjian Kerja	66
3. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh dan Majikan/ Pengusaha.....	68
B. Perbedaan.....	70
1. Akad Perjanjian	70
2. Spirit Bekerja (Etos Kerja).....	71
3. Upah Kerja	75

BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	
TERJEMAH.....	I
BIOGRAFI SINGKAT ULAMA.....	V
CURRICULUM VITAE	VI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang disahkan tanggal 25 Februari 2003 dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk usaha pemerintah dalam mengatur rasa keadilan yang menyangkut para pekerja (buruh) dan majikan (pengusaha) yang ada di seluruh Indonesia.¹⁾ Juga, sebagai usaha menjunjung nilai-nilai keadilan dalam segala hal yang menyangkut kehidupan masyarakat, sebagaimana terkandung pada sila ke 5 dari Pancasila.²⁾

Tentu saja, usaha-usaha tersebut sangat relevan dan positif, mengingat sejarah perburuan Indonesia yang tidak lepas dari “catatan hitam”. Diantara contoh kasus tersebut adalah pembunuhan Marsinah (buruh di Sidoarjo) yang tidak terungkap sampai sekarang, ketidakadilan di depan hukum yang masih terasa kurang menguntungkan pihak pekerja.³⁾ SBSI (Serikat Buruh Seluruh

¹⁾ Dalam UU ini dibagi dalam 18 bab dan 192 pasal, antara lain memuat; 1) landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, 2) perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, 3) pelatihan kerja, 4) penempatan tenaga kerja, 5) perluasan kesempatan kerja, 6) penggunaan tenaga kerja asing, 7) hubungan kerja, 8) pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain. Namun ketika diundangkan masih banyak juga demonstrasi penolakan terhadap perundangan tersebut. Lebih lengkap tentang komentar dari berbagai LSM dan sikap penolakan terhadap UU No. 13 Tahun 2003 dapat dilihat pada SKH *Kompas*, 2 Mei 2003, “Ribuan Buruh Tolak UU Ketenagakerjaan”.

²⁾ Pasal ke 5 dari Pancasila berbunyi, “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia”.

³⁾ Buruh yang bernama Hamdani adalah contoh yang sangat memperlihatkan. Kasus yang terkenal dengan “Sandal Bolong”, Hamdani (25 tahun) seorang buruh di PT. Osaga Mas Utama, Tangerang yang dipenjara 3 bulan karena dituduh mencuri sandal pabrik. Padahal sandal tersebut telah bolong dan sering dipakai bersama kawan-kawannya untuk mengambil air *wūdu*. Tapi, karena dia pernah memimpin teman-temannya berdemonstrasi, jadilah sandal bolong tersebut dijadikan senjata untuk menjratnya dalam proses pidana. Lihat SKH *Kompas*, 5 Januari 2002, hlm. 1 dan 11.

Indonesia), SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), dan perlindungan pemerintah dengan menerbitkan beberapa kali perundangan tentang ketenagakerjaan⁴⁾ yang diharapkan dapat menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan Indonesia seperti tidak ada artinya. Padahal buruh merupakan aset nasional dalam pembangunan. Sumber daya manusia dalam proses produksi yang harus dilindungi, tapi sekali lagi, posisi tawar buruh selalu lemah dan tidak menguntungkan sebagai sebuah komponen yang sama penting dalam suatu proses produksi.

Dalam pasal 27 ayat 1 UUD 1945 disebutkan bahwa warga negara mempunyai kedudukan yang sama didalam hukum, baik meliputi hukum *private* maupun hukum *public*. Barangkali secara yuridis, pasal tersebut dapat dikontekstualisasikan bahwa hubungan antara buruh dan majikan mempunyai hak sama untuk mendapatkan perlindungan kepastian hukum. Walaupun secara sosiologis, ternyata selalu saja terdapat benturan hak dan kewajiban, banyak pergolakan dan pelecehan terhadap buruh. Kasus-kasusnya pun beragam, pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, pemberian upah minimum (UMR) yang tidak standar, kesejahteraan, atau pun kesehatan dan keselamatan kerja yang kurang diperhatikan. Ironisnya, semua itu adalah demi efisiensi produksi.

⁴⁾ Sejak zaman kolonial, setidaknya telah 15 kali perundang-undangan tentang ketenagakerjaan/perburuhan yang berlaku di Indonesia telah diterbitkan. Diantaranya adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Staatblad tahun 1887 No. 8), UU No. 25 Tahun 1997, UU No. 11 Tahun 1998, UU No. 28 Tahun 2000 dan terakhir UU No. 13 Tahun 2003. Lebih lengkap lihat *Pengantar UU No. 13 Tahun 2003*, tentang Ketenagakerjaan, Cet. 1, (Semarang: Dahara Prize, 2003), hlm. v-viii.

Hubungan kerja secara khusus telah diatur dalam sebuah perjanjian kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya suatu perjanjian kerja, maka tidak ada hubungan kerja dan tidak ada akibat hukum antara buruh dan majikan. Sebab di dalam sebuah hubungan kerja terdapat suatu sistem aturan penjagaan harkat dan martabat masing-masing pihak agar terjalin hubungan yang serasi dan dinamis berdasarkan prinsip keselarasan dan kesinambungan antara hak dan kewajiban.⁵⁾

Perspektif Islam, segala aspek kehidupan yang berhubungan dengan aktifitas manusia, baik yang berhubungan dengan Allah SWT dan antar manusia dengan manusia telah diatur. Di dalam hukum fiqh dikenal adanya aturan-aturan hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat yang dikenal dengan hukum muamalat. Adapun obyek muamalah dalam pengertian yang terbatas hanya menyangkut urusan-urusan perdata dalam hukum kebendaan yang meliputi hak dan pendukungnya, benda dan milik atas benda, dan perikatan hukum (akad).⁶⁾

Kajian muamalah yang meliputi hubungan kerja, dapat dikatakan sebagai suatu yang penting. Karena didalamnya melahirkan berbagai hak dan kewajiban, termasuk juga tentang perjanjian kerja. Pada dasarnya, perjanjian

⁵⁾ Lihat pasal per pasal dalam Bab IX, UU No. 13, Tahun 2003 atau pasal 12 UU No. 25 Tahun 1997.

⁶⁾ Ahmad Azhar Basyir, *Azaz-azaz Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: FH-UH, 1983), hlm. 11.

kerja dalam Islam sama dengan sewa menyewa atau *ijārah*, akan tetapi pada perjanjian kerja ini kemanfaatannya atas suatu tenaga atau perbuatan.⁷⁾

Islam juga mengatur kewajiban dan hak seorang majikan terhadap buruhnya, begitu pula seorang buruh melakukan kewajibannya dan menuntut haknya sesuai dengan perjanjian kerja berdasar prinsip kemaslahatan. Sehingga buruh (pekerja) ditempatkan sebagai salah satu komponen faktor produksi. Ini menunjukkan penempatan buruh (pekerja) sebagai bagian yang sangat penting. Karena tenaga kerja terkait langsung dengan tuntutan hak milik melalui produksi.⁸⁾

Dari beberapa pembahasan dalam referensi Islam (muamalah) sebagaimana tersebut di atas tentang buruh, majikan dan hubungan kerja di antara mereka, menurut penyusun sangat menarik untuk dapat menjelaskan sebagai perbandingan terhadap hubungan kerja yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut, penjelasan tentang hubungan kerja terdiri dari 17 pasal, yaitu pasal 50 sampai dengan pasal 66 yang kesemuanya tercantum dalam Bab IX.⁹⁾

⁷⁾ Moh. Anwar, *Fiqh Islam; Muamalat, Munakahat, dan Faraid*, (Bandung: PT. Maarif, 1979), hlm.67

⁸⁾ Lihat Yusuf Kamal, *Al-Islam wa al-Mazahib al-Iqtisadiyah al-Mu'asirah*, (Mansurah: Dār al-Wafā' li at-Tiba'ah wa an-Nasyr, 1986), hlm. 150.

⁹⁾ Lihat *UU No. 13 Tahun 2003*, hlm. 58-76.

B. Pokok Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut maka penyusun ajukan dalam pokok masalah yaitu: Bagaimana persamaan dan perbedaan hubungan kerja antara buruh dan majikan dalam proses produksi menurut kajian terhadap pasal 50-66 Undang-Undang Republik Indonesia Nomer. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam?

C. Tujuan dan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara kedua hukum tersebut mengenai unsur-unsur dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan dalam proses produksi menurut UU. No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam.

2. Kegunaan Ilmiah

Sebagai pengembangan studi ilmiah dan memberikan kontribusi pemikiran menyangkut ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut hak dan kewajibannya antara pekerja dan majikan dipandang dari perspektif hukum positif dan Islam

D. Telaah Pustaka

Pembahasan mengenai hubungan antara buruh (tenaga kerja) dengan majikan (atasan), penyusun menemukan banyak literatur. Dalam kajian hukum positif terangkum dalam undang-undang UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁰⁾ Dari segi literatur normatif syariat (Islam), juga sudah banyak sumber tulisan, walaupun tidak dibahas secara khusus dalam satu kajian buku seperti Ahmad Azhar Basyir yang menulis *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat Hukum, Politik, dan Ekonomi*, menyertakan pembahasan di dalamnya tentang persoalan perjanjian kerja. Tapi ada juga yang langsung membahas dalam satu persoalan perjanjian kerja seperti Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K Lubis dalam buku *Hukum Perjanjian dalam Islam*.

Imam Soepomo mantan guru besar hukum perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* menjelaskan tentang riwayat hubungan kerja, peraturan yang menyangkut hubungan kerja, hubungan antara buruh dan majikan, serta perselisihan perburuhan.¹¹⁾

¹⁰⁾ Lihat Bab IX dari *UU Ri. No. 13 Tahun 2003*, dan akan ditulis secara lengkap pada bab pembahasan lebih lanjut.

¹¹⁾ Lihat Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Cet. 8, (Jakarta: Djambatan, 1994). Dalam buku lain ia juga menulis berbagai soal yang menyangkut hubungan kerja, sumber hukum perburuhan, dan jaminan kesehatan kerja, keamanan kerja, dan jaminan sosial. Lihat Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. 10, (Jakarta: Djambatan, 1992).

Lebih spesifik pengertian perburuhan, sumber-sumber hukum perburuhan, hubungan kerja, penetapan upah, dan pemutusan hubungan kerja ditulis oleh Halili Toha dan Pramono dalam *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*.¹²⁾ Hampir senada dengan buku ini, juga ditulis oleh Abdul Rachmad Budiono dalam *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Ia menjelaskan istilah, pengertian hukum perburuhan, sumber hukum perburuhan, perkembangan perburuhan, hubungan kerja, pemutusan kerja dan jaminan sosial, kesehatan tenaga kerja.¹³⁾

Berbagai persoalan dan aturan yang menjabarkan tentang pemutusan hubungan kerja telah ditulis oleh FX. Jumialdji dalam *Pemutusan Hubungan Kerja*. Dalam buku ini dijelaskan empat bagian yang menjelaskan tentang pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh buruh, pemutusan hubungan kerja oleh majikan, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.¹⁴⁾ Bersama Wiwoho Soejono, ia juga menulis tentang perjanjian perburuhan, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian perburuhan, hubungan perjanjian perburuhan dengan perjanjian kerja, dan pelaksanaan hubungan perburuhan, pemogokan, dan hubungan perjanjian Pancasila.¹⁵⁾

¹²⁾ Lihat Halili Toha dan Pramono dalam *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cet. 1, (Jakarta: Bina Aksara, 1987).

¹³⁾ Lihat Abdul Rachmad Budiono dalam *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. 2, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997).

¹⁴⁾ Lihat FX. Jumialdji, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Cet. 3, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992).

¹⁵⁾ Lihat FX Jumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987).

Secara kuantitatif empirik yang berhubungan dengan perburuhan dan ketenagakerjaan dijelaskan oleh Tadjuddin Noer Effendi dalam *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Ia memberikan informasi angka-angka pengangguran, kemiskinan, pengertian, pendekatan, dan masalah SDM (Sumber Daya Manusia), peluang kerja di perkotaan dan pedesaan.¹⁶⁾

Perkembangan perburuhan di Indonesia, konflik dan cara-cara penyelesaiannya, diambil dari berbagai sumber seperti simposium, surat kabar, dan seminar yang ditulis oleh Soetarto, Sukijat, Suhardi Prawironoto dan lainnya, kemudian diedit oleh Agus Sudono dalam *Perburuhan dari Masa ke Masa*. Dari sini dapat dipahami, bahwa persoalan perburuhan menjadi bagian penting dalam perjalanan bangsa Indonesia. Ia tidak lepas dari kepentingan antara pekerja dan majikan. Kewajiban upah, jaminan kesehatan, sosial dan sebagainya dipaparkan beberapa penulis yang berbeda.¹⁷⁾

Dalam literatur Islam juga banyak kajian yang mengupas tentang ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut hubungan antara buruh dan majikan. Afzalur Rahman dalam *Doktrin Ekonomi Islam*, memaparkan bahwa sistem dalam industri modern menempatkan buruh dan majikan menjadi dua kelompok yang bertolak belakang. Walaupun ada langkah-langkah hukum untuk melindungi hak-hak buruh, konflik tidak berkurang tapi ternyata telah meningkat, sekalipun di negara maju seperti Amerika Serikat dan Inggris.

¹⁶⁾ Lihat Tadjuddin Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Cet. 2, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995).

¹⁷⁾ Lihat Agus Sudono (ed.), *Perburuhan dari Masa ke Masa*, Cet. 1, (Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1997).

Sedangkan Islam menghubungkan antara buruh dan majikan dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, dengan saling mempercayai, niat yang baik menghormati hak orang lain, persamaan, kejujuran, dan cinta kasih. Seorang majikan Muslim tidak dapat dikatakan beriman, jika niatnya semata-mata mencari keuntungan dalam industrialisasi.¹⁸⁾

Jika dilihat dari aspek ekonominya, kerja harus dijalankan menurut perjanjian yang dibuat atas dasar keadilan dan tanggung jawab, baik dari pihak pekerja maupun majikan. Seorang pekerja harus bertanggungjawab baik kepada majikannya maupun Tuhan, untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh kedua belah pihak sesuai kemampuannya. Kondisi-kondisi dan butir-butir tertentu harus tercakup dalam perjanjian kerja, gaji yang harus dibayar, kuantitas yang harus dihasilkan, atau kualitas yang harus dicapai.¹⁹⁾

Yusuf Qardawi dalam konteks ketenagakerjaan bertitik tolak pada dua unsur utama yaitu tanah (alam) dan kerja dalam kegiatan produksi. Tanah adalah kekayaan alam yang telah diciptakan Allah untuk kepentingan manusia, ditaklukkan-Nya untuk merealisasikan cita-cita dan tujuannya. Kerja adalah segala kemampuan dan kesungguhan yang dikerahkan manusia, baik jasmani maupun akal pikiran, untuk mengolah kekayaan alam ini bagi kepentingannya. Apakah orang yang bekerja itu untuk dirinya sendiri atau

¹⁸⁾ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, alih bahasa Soeroyo dan Hudiyanto, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 384.

¹⁹⁾ Sayyid Husein Nasyr, "Pandangan Islam tentang Etika Kerja", dalam *Jurnal Ulumul Qur'an*, Jilid 6, Vol. H. 1990/1411 H, hlm. 7.

untuk orang lain dengan mendapatkan upah, dari pribadi, yayasan, perusahaan, atau pemerintah.²⁰⁾

Dalam konteks kajian ilmiah di Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, penulis menemukan *prior research* (penelitian terdahulu) yaitu skripsi Tirnojo yang berjudul “Mogok Kerja Buruh dalam Perspektif Hukum Islam”. Secara umum kajian skripsi tersebut adalah aturan-aturan yang semestinya berlaku bagi buruh dan majikan. Adapun apabila terjadi mogok kerja, maka secara hukum tidak memutuskan hukum perjanjian awal, karena perjanjian kerja/akad *ijarah* dalam hukum Islam bersifat akad *lāzim* di mana salah satu pihak tidak dapat membatalkan perjanjian kerja, harus ada kesepakatan seperti pada awal perjanjian, disamping itu pemogokan yang dilakukan oleh para buruh tidak menghilangkan manfaat atas obyek akad.²¹⁾ Pada aspek tertentu, ada beberapa kajian yang sama antara skripsi Tirnojo dengan apa yang penyusun bahas seperti pengertian buruh, majikan, hak dan keduanya dalam tinjauan Islam, namun substansi kajiannya sangat berbeda. Ini dapat dilihat pada masing-masing bagian analisisnya. Pembahasan dalam skripsi ini adalah konteks hubungan kerja, dan dikaji dengan *deskriptif komparatif* antara Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan hukum Islam, sedangkan kajian skripsi Tirnojo adalah mogok kerja perspektif hukum Islam.

²⁰⁾ Yusuf Qardhawi, “Kerja Merupakan Unsur Produksi Yang Terpenting”, dalam *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin, dkk, Cet. 1, (Jakarta: Robbani Press, 1417 H/1997 M), hlm. 146.

²¹⁾ Lihat Tirnojo, “Mogok Kerja Buruh dalam Perspektif Hukum Islam”, *Skripsi* Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002, tidak diterbitkan.

E. Kerangka Teoritik

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran. Tenaga sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh.²²⁾ Manusia juga diciptakan oleh Allah untuk bekerja, sehingga tingkat keberhasilannya tergantung seberapa besar tingkat usahanya. Seperti firman Allah:

...للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن...²³⁾

Secara tekstual, 17 pasal (pasal 50-66) tentang hubungan kerja yang tertuang di dalam bab IX dari UU RI. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah banyak menyangkut kerangka perikatan kerja buruh dengan majikan. Dari proses dimulainya perikatan sampai diakhirinya perjanjian kerja baik secara prosedural ataupun terpaksa.

Islam sebagai agama universal secara teks-normatif juga mempunyai peraturan-peraturan jelas dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan. Bahkan buruh/tenaga kerja nyata-nyata ditempatkan sebagai salah satu faktor produksi.²⁴⁾

²²⁾ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid I, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 248-249.

²³⁾ An-Nisa (4) : 32.

²⁴⁾ Produksi adalah usaha mengembangkan sumber daya alam agar lebih bermanfaat bagi kebutuhan manusia, lihat Muhammad Baqr as-Sadr, *Iqtisaduna*, hlm. 680.

Peraturan hubungan kerja dalam Islam tertuang dalam konsep *ijārah*. *Ijārah* dapat didefinisikan suatu pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaganya) serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh *ajir*.²⁵⁾ Perikatan *ijārah* harus didahului dengan *aqad*, yaitu bertemunya *ijab* dengan *qabul* yang menimbulkan akibat hukum pada objeknya²⁶⁾ dan dari sinilah timbul perjanjian kerja. Jenis perikatan tersebut termasuk bagian dari *ijārah alā nafs al-amal* (اجارة على نفس العمل) yaitu pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan.²⁷⁾

Ijārah dibagi menjadi dua macam yaitu *ijārah alā manāfi' al-i'yan* (اجارة على منافع الأعيان) yaitu pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu ain seperti sewa menyewa kendaraan. Dan *ijārah alā nafs al-amal* (اجارة على نفس العمل) yaitu pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan.²⁸⁾

Setiap proses produksi dalam sistem ekonomi akan menghasilkan dua hal:

1. Barang atau jasa siap untuk dipasarkan (yaitu, menghasilkan *supply* atau penawaran di pasar barang).

²⁵⁾ Taqiyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif; Prespektif Islam*, cet 4 (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 83.

²⁶⁾ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1996), hlm. 1.

²⁷⁾ Abd ar-Rahman al-Jaziri, *Fiqh Alā al-Mazāhib al-Arba'ah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1991), II:96.

²⁸⁾ *Ibid.*

2. Imbalan-imbalan kepada faktor-faktor produksi yang digunakan dalam proses tersebut yaitu upah atau gaji untuk tenaga kerja, bunga untuk pemilik modal, sewa untuk tanah dan sumber-sumber alam, dan keuntungan untuk para pengusaha.²⁹⁾

Dari kedua hal dalam proses produksi tersebut, dapat dijadikan pijakan dalam pembahasan lebih lanjut mengenai hubungan kerja antara buruh dan majikan perspektif UU No. 13 Tahun 2003 dengan Hukum Islam.

Dengan demikian tenaga kerja jika hanya diartikan untuk memproduksi barang-barang bagi dirinya sendiri, maka tidak membutuhkan pembahasan, sebab sebarangpun hasil produksinya menjadi miliknya sendiri. Tetapi apabila tenaga yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa untuk orang lain dengan kompensasi upah (*ajr*), maka masalahnya akan terkait dengan ketentuan-ketentuan lain yang menyangkut hukum.

Dan itu pun hubungan kerja terbatas pada interaksi yang ada di lingkungan suatu perusahaan saja, artinya pembahasan tidak meliputi suatu hubungan kerja yang terikat dalam:

1. Perjanjian kerja di rumah, atau yang bersifat individual.
2. *Dienstverhoeding* atau hanya *hubungan diperatas* yaitu suatu perjanjian yang mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-

²⁹⁾ Budiono, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*, Cet. 20, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm 36-37.

perintah yang harus ditaati oleh pihak oleh pihak lain (buruh) dengan memberi upah (gaji).³⁰⁾

3. Kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), buruh/pekerja catering, atau satuan pengamanan (*security*).³¹⁾

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pustaka (*library research*) yaitu penelitian yang didasarkan pada penelusuran dan penelaahan bahan-bahan pustaka yang berupa buku-buku, jurnal, surat kabar, dan karya ilmiah lainnya.³²⁾ Tentunya sumber tersebut berkaitan dengan hubungan kerja antara buruh dengan majikan dalam perspektif UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

³⁰⁾ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1977), hlm 63, atau lihat Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), hlm. 2.

³¹⁾ Lihat keterangan pasal 66, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Cet. 1, (Semarang: Dahara Prize, 2003), hlm. 73.

³²⁾ Sutirno Hadi, *Metode Penelitian Research*, cet. 30, (Yogyakarta: Abdi Offset, 2000), hlm. 63.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah *deskriptif komparatif* yaitu dengan menggambarkan hubungan kerja antara buruh dan majikan dalam proses produksi menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam, diantaranya meliputi pengertian dan dasar hukum buruh dan majikan, dan hak dan kewajiban di antara keduanya. Kemudian deskripsi tersebut dibandingkan antara dua perspektif undang-undang ketenagakerjaan dan hukum Islam.

3. Teknik Pengumpulan Data

Berdasar pada jenis penelitian yang berupa penelitian pustaka (*library research*), maka penyusun dalam pengumpulan data-data seperti buku-buku dan surat kabar (koran, majalah, dan jurnal) yang menjelaskan secara langsung atau pun tidak langsung tentang hubungan buruh dan majikan dalam proses produksi menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam.

4. Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan terbagi dalam sumber data primer dan data sekunder.

- a. Sumber Primer, yaitu data utama yang langsung menerangkan tentang hubungan kerja antara buruh dan majikan dalam hukum positif yaitu Bab IX dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam sumber Islam, penyusun tidak menemukan kajian

yang secara khusus membicarakan tentang hubungan kerja antara buruh dan majikan, namun dalam hal ini penyusun berpedoman pada *fiqh As-Sunnah As-Syyid Sabiq* sebagai sumber primer .

- b. Sumber Sekunder, literatur (sumber) data yang secara tidak langsung menerangkan tentang hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan berbagai aspeknya.

5 . Pendekatan Penelitian

Dengan menggunakan pendekatan *content analysis* diantaranya yaitu dengan *yuridis komparatif*, melalui pendekatan ini dapat ditemukan persamaan dan perbedaan yang dibandingkan³³

6. Analisa Data

Analisa data penelitian adalah deduktif-komparatif. Artinya segala yang terkait dengan 17 pasal tentang hubungan kerja dalam Bab IX dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kemudian dibandingkan dengan pendapat pemikir atau pun ulama yang umum dari kalangan Islam mengenai hubungan (hak dan kewajiban) antara buruh dan majikan dalam proses produksi.

³³ Hilman Hadi Kusuma, Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum, (Bandung: Mandar Maju, 1995), hlm. 63

G. Sistematika Pembahasan

Agar penyusunan skripsi ini lebih terarah dan sistematis, maka penyusun membagi rangkaian penyusunan pada:

BAB I sebagai pendahuluan yang memberikan informasi tentang latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, berisi tinjauan tentang buruh, majikan dalam Islam. Kajian ini membicarakan tentang pengertian buruh dan majikan, hubungan kerja dalam Islam, hak dan kewajiban buruh dan majikan, landasan hukum perjanjian kerja, dan pembatalan atau berakhirnya perjanjian kerja.

BAB III, berisi hubungan kerja buruh dan majikan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Dalam bab ini akan dijelaskan berbagai hal yang menyangkut pengertian buruh dan majikan, hak dan kewajiban buruh dan majikan, hakikat hukum perburuhan, yang terikat pada perjanjian perburuhan, hubungan kerja menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai pelengkap penyusun sertakan juga pasal demi pasal yang menyangkut hubungan kerja dalam Bab IX, UU No. 13 Tahun 2003.

BAB IV adalah analisis. Dalam bab ini akan dibahas tentang persamaan dan perbedaan hubungan kerja buruh dan majikan dalam proses produksi menurut pendapat ulama dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

BAB V, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari beberapa pembahasan tentang hubungan kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 dan hukum Islam, maka penyusun dapat menyimpulkan perbandingan di antara kedua sumber hukum tersebut:

1. Hubungan kerja antara buruh dan majikan dalam proses produksi menurut pasal 50-66 UU RI. No. 13 tahun 2003 dan hukum Islam, pada prinsipnya sama-sama berlandaskan pada suatu perjanjian di antara mereka. Artinya segala peraturan hak dan kewajiban harus telah ditentukan ketika perjanjian dibuat, termasuk tentang waktu dan berakhirnya waktu bekerja.
2. Secara esensial pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang hubungan kerja tidak ada perbedaan secara eksplisit dengan hubungan kerja dalam hukum Islam. Hanya yang terkait dengan spirit etos kerja, dalam pasal-pasal hubungan kerja versi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengenal istilah ibadah. Sedangkan dalam Islam, walaupun seorang buruh pada kenyataannya menjalankan proses produksi, tapi sesungguhnya ia adalah seorang yang sedang menjalankan kewajiban yaitu beribadah (ibadah) mencari nafkah dan mencari keridaan Allah. Juga dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak ada ketentuan-ketentuan halal dan haram (yang berpedoman pada syariah) menurut apa yang diproduksi, hanya menyebut tidak mengganggu ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku (pasal 52, ayat 1, huruf d).

B. Saran

Kajian dan pembahasan yang sangat sederhana dalam skripsi ini, penyusun berharap masih tetap berguna sebagai langkah lebih lanjut dalam pengkajian UU No. 13 Tahun 2003. Karena kelahirannya yang baru dan masih memunculkan kontra di kalangan buruh yang muaranya adalah tuntutan keadilan dan standar UMR (upah minimal regional).

Hubungan kerja dalam Islam dapat diharapkan sebagai komponen pembentuk dan pengisi hubungan kerja menurut hukum positif yang berdasarkan Ketuhanan Yang maha Esa.

Untuk dapat mencermati segala materi yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerja, penyusun berharap masih ada peminat lain yang akan membahas lebih sempurna dan lebih baik dari apa yang telah penyusun kerjakan sekarang. *Wallāhu a'alām bi aṣ-ṣowāb.*

DAFTAR PUSTAKA

A. Kelompok Al-Qur'an dan Tafsir

Al-Qur'an dan Terjemahnya, Jakarta: Departemen Agama RI, 1997.

B. Kelompok Hadis

Al-Bukhārī, Abu Abdillāh *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Beirut: Dār al-Fikr, tt,

Ibn Mājah, Muhammad Ibn Yazid, *Sunan Ibn Mājah*, Beirut: Dār al-Fikr, tt.

C. Kelompok Fiqh dan Ushul Fiqh

Abdurrahman, Asmuni, *Qaidah-qaidah Fiqh*, Jakarta: Bulan Bintang, 1975.

Abdurrahman, Masduha, *Pengantar dan Asas-asas Hukum Perdata Islam (Fiqh Muamalah)*, Surabaya: Central Media, 1992.

Anwar, Moh., *Fiqh Islam; Muamalat, Munakahat, dan Faraid*, Bandung: Maarif, 1979.

Al- Asal, Ahmad Muhammad dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *Sistem, Prinsip, dan Tujuan Ekonomi Islam*, alih bahasa Imam Saefudin, Bandung: Pustaka Setia, 1999.

Attami, Izzudin Khatib, *Bisnis dalam Islam*, Jakarta: Fikhati Aneska, 1992.

Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-asas Muamalah (Hukum Perdata Islam)*, Yogyakarta: FH UII, 2000.

_____, *Refleksi Atas Persoalaan Keislaman Seputar Filsafat Hukum, Politik, dan Ekonom*, (Bandung: Mizan, 1994.

_____, *Wakaf, Ijarah, Syirkah*, (Bandung : Ma'arif Cet ke II 1987

Doi, A. Rahman I, *Muamalah (Syariah III)*, alih bahasa Zaimudin dan Rusydi Sulaiman, Cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.

Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Kairo: al-Maktabah az-Zāhirah, 1930.

_____, *Muqaddimah*, alih bahasa Ahmadi Thoha, Cet. 3, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2001.

- Islahi, A.A., *Konsep Ekonomi Ibn Taimiyyah*, alih bahasa Anshari Thayib, Surabaya: Bina Ilmu Offset, 1997.
- al-Jazīrī, Abd ar-Rahman, *al-Fiqh Alā al-Mazāhib al-Arba'ah*, Beirut: Dār al-Fikr, 1991, Jilid II.
- al-Kaaf, Abdullah Zakiy, *Ekonomi dalam Perspektif Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Kamal, Yusuf, *Al-Islām wa al-Mazāhib al-Iqtisādiyyah al-Mu'āsirat*, Cet. 1, Mansurah: Dār al-Wafā' li at-Ṭibā'ah wa an-Nasyr, 1986.
- Mannan, M. Abdul, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, alih bahasa Pafan Arif Harahap, Jakarta: Intermasa, 1992.
- al-Mubārak, Muhammad, *Nizām al-Islām al-Iqtisādī Mabadi Wa Qawā'id Ammah*, Beirut: Dār al-Fikr, 1972.
- Mujieb, M. Abdul, dkk., *Kamus Istilah Fiqh*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994.
- Muslehuddin, Muhammad, *Economics and Islam*, New Delhi: Marzkazi Maktaba Islami, 1982.
- _____, *Judicial System of Islam Its Origin and Development*, Pakistan: tnp., 1998.
- An-Nabhani, Taqiyuddin, *Membangun Sistem Ekonomi Islam Alternatif*, alih bahasa Maghfur Wachid, Cet. 2, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta : Sinar Grafika, 1996.
- Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin, dkk, Cet. 1, Jakarta: Robbani Press, 1417 H/1997 M.
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1 dan 2, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Sābiq, As-Sayyid, *Fiqh As-Sunnah*, Kairo: Al-Fath Lil I'lām al-'Arabī, 1992, Jilid III.
- Sadeq, Abdul Hasan Muhammad, *Economic Development In Islam*, Selangor: Pelanduk Publications, 1990.
- Sadr, Abdul Hasan Bani, *Buruh Kerja dan Islam*, alih bahasa Muchtar E. Harahap, Cet. 1, Yogyakarta : Shalahuddin Press, 1986.

Sulaiman, Tahir Abdul Muhsin, *Menanggulangi Krisis Ekonomi Secara Islam*, alih bahasa, Anshori Umar Sitanggal, Bandung: Al-Ma'arif, 1985.

D. Buku lainnya

Rachmad, Abdul, *Hukum Perburuan di Indonesia*, Cet. 2, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.

Budiono, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*, Cet. 20, Yogyakarta: BPFE, 2001.

Effendi, Tadjuddin Noer, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Cet. 2, Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995.

Jumialdji, FX, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Cet. 3, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.

_____, dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.

Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 1999.

Kusuma, Hilman Hadi, *Metode Pembuatan Kerta Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 1995.

Munawwir, A.W., *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia*, edisi 2, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.

Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Cet. 8, Jakarta: Djambatan, 1994.

Sukijat, "Perburuhan Pancasila Mengangkat Nilai Kemanusiaan", dalam Agus Sudono (ed.), *Perburuhan Dari Masa Ke Masa*, Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1997.

Toha, Halili dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cet. 1, Jakarta: Bina Aksara, 1987.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomer. 25 Tahun 1997, tentang Ketenagakerjaan, Cet. 2, Jakarta: Sinar Grafika, 1999.

Undang-undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cet. 1, Semarang Dahara Prize, 2000

E. Jurnal, Surat Kabar, Website,

Bakrie, Ahmad, "Hubungan Kerja dalam Islam", dalam Kolom Iqtishad, *SKH Republika*, 11 November 2002.

Basri, Ikhwan Abidin, "Teori Akad dalam Fiqh Muamalah", www.tazkia.com, 01 Mei 2000.

Jurnal Ulumul Qur'an, Jilid 6, Vol. H. 1990/1411 H.

Nasyr, Sayyid Husein, "Pandangan Islam tentang Etika Kerja", dalam *Jurnal Ulumul Qur'an*, Jilid 6, Vol. H. 1990/1411 H.

SKH Kompas, 13 Januari 2002.

SKH Kompas, 5 Januari 2002.

SKH Republika, 11 November 2002.

www.tazkia.com, 01 Mei 2000.

Lampiran I

TERJEMAHAN

Bab	Hlm	FN	Terjemah
I	11	23	...(karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan...
II	20	8	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu...
	21	12	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui
	22	16	Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh mereka mendapatkan pahala yang tidak putus-putusnya
	22	17	Yang aku musuhi pada hari kiamat nanti, adalah orang yang telah memberikan karena aku lalu berkhianat, dan orang yang membelikan barang pilihan, lalu ia makan kelebihan harganya, serta seorang yang mengontrak pekerja tersebut menunaikan transaksinya sedangkan upahnya tidak dibayar.
	23	20	Allah tidak membebani seorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
	25	26	Bayarlah upah buruh sebelum keringatnya kering
	25	28	Setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawabnya, seorang imam bertanggung-jawab kepada rakyatnya dan kan dimintai pertanggung jawabnya. Seorang laki-laki pemimpin dalam keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawabnya. Seorang perempuan bertanggungjawab pada suaminya dan akan dimintai pertanggung jawabnya. Seorang buruh bertanggung jawab pada tuanya dan kan dimintai bertanggung jawabnya.
	36	35	Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat tuhanmu? kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meniggikan segaian mereka atas sebagian yang lain

			beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat tuhanmu lebih baik dari pada apa yang mereka kumpulkan.
	28	36	Salah satu kedua orang itu berkata: "ya bapakku ambilah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang paling kuat lagi dapat dipercaya.
	28	37	Bayarlah upah buruh sebelum keringatnya kering.
	29	38	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu.
	30	41	Siapa yang mengerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan kepadanya berapa bayarnya
IV	67	14	Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad dan hasilnya apa yang saling ditentukan dalam akad tersebut.
	71	18	Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.
	72	19	Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat-menasehati supaya menetapi kesabaran.
	77	26	Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain Bagi orang laki-laki ada sebagian yang lebih

Lampiran I

BIOGRAFI SINGKAT PARA ULAMA

1. Al-Bukhari

Adalah ahli hadis, nama lengkapnya Abu Abdillah Muhammad Ibn Ismail Ibn Ibrahim Ibn Al-Mugairah ibn Bardizabah al-Bukhari. Ia kemudian terkenal dengan sebutan Al-Bukhari, diambil dari tempat kelahirannya. Ia terkenal pengumpul hadis sahih yang terkenal dengan hadis-hadis dengan sistematis fiqh. Kitab ini berisi 9082 hadis yang disebut secara berulang-ulang. Hadis sejumlah ini dipilih dari 600.000 hadis yang diterimanya selama 16 tahun.

Kelebihannya dan keistimewaan Al-Bukhari banyak dikemukakan oleh para ulama sezaman dan generasi berikutnya. Maslamah menyebutkan bahwa Bukhari termasuk ulama yang menguasai benar-benar hadis dan ia siqah. Ishaq Rahawaih pernah menyerukan kepada para ulama lainnya agar mengambil hadis darinya, karena kualitas hadis-hadisnya, keluasan pengetahuannya terhadap ilmu agama khususnya bidang hadis.

2. Ibn Majah

Nama lengkapnya ialah Muhammad Ibn Yazid Ibn Abdillah Ibn Majah al-Qazwainy yang lahir pada 816 (209 H). Ia banyak melakukan perjalanan untuk mempelajari dan mendalami hadis seperti ke Irak, Siria, Hijaz, dan Mesir. Dalam bidang tafsir, ia mengarang kitab *Tafsir al-Qur'an al-Karim*. Dalam bidang sejarah, ia menulis kitab *at-Tarikh*. Karyanya yang paling terkenal adalah *as-Sunan* yang lebih dikenal dengan sebuta *Sunan Ibn Majah*. Ia wafat pada 879 (237 H) dalam usia 64 tahun.

3. Ahmad Azhar Basyir

Ahmad Azhar Basyir dilahirkan di Yogyakarta pada tanggal 21 November 1928. Menamatkan sekolah rakyat Muhammadiyah di Suronatan Yogyakarta tahun 1940. menamatkan Madrasah di Kauman Yogyakarta tahun 1944. mengikuti pelajaran di Madrasaah Salafiyah Pondok Pesantren Termas, Pacitan, Jawa Timur Tahun 1942/1943, menamatkan Madrasah Mubalighin III (Tabligh School) Muhammadiyah di Yogyakarta pada tahun 19446. Mulai bulan Mei 11946 bergabung dalam Kesatuan TNI Hisbullah Batalion 36 di Yogyakarta, tamat tahun 1952. Melanjutkan belajar di Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) Yogyakarta, dan menyelesaikan Doktor I tahun 1956. Bulan Oktober 11957 bertugas belajar di Irak, dan hanya dapat mengikuti kuliah di Fakultas Adab (sastra) jurusan sastra Arab Universitas Baghdad selama setahun. Bulan September meninggalkan Baghdad, pindah ke Mesir, memperoleh master dalam 'ulum Islamiyah Jurusan Syariah dari Fakultas Darul Ulum, Universitas Kairo, dengan judul Tesis "Nizam al-Miras fi Indonesia, Bainal 'Urf wa Syariah al-Islamiyah" (Sistem waris di Indonesia, menurut hukum adat dan hukum Islam). Sejak tahun 1968 menjadi staf

edukatif di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dalam mata kuliah pendidikan agama Islam, dan filsafat Islam hingga sekarang. Disamping itu juga menjadi tenaga pengajar tetap di Universitas Islam Indonesia, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Surakarta dan Malang. Dosen tidak tetap Pasca Sarjana IAIN Sunan Kalijaga dalam mata kuliah Filsafat Islam dan Pascasarjana UII bidang Ilmu Hukum dan Mata kuliah Aliran Pikiran Islam. Jabatan lain yang disandang adalah menjadi anggota tetap akademi fiqh Islam OKI (wakil Indonesia), salah satu seorang ketua Bank Muamalat Indonesia, dan Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah periode 1990-995.

**Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan**

**BAB IX
HUBUNGAN KERJA**

Pasal 50

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 51

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;

- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(1) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

- (1) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.**

Pasal 60

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 61

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Pasal 63

- a. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- b. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan :
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.¹⁾

CURRICULUM VITAE

A. Identitas Pribadi :

Nama : Ahmad Sowi
Tempat/tgl lahir : Tegal, 5 Juli 1978
Alamat asal : Sidapurna Utara RT. 14 RW. 02 Kec. Dukuhturi
Kab. Tegal Jawa Tengah 52195
Telp. (0283) 310195
Alamat Kost : Jl. KH. Ali Maksum No. 310 Krapyak Kulon
Jogjakarta
Telp. (0274) 389721
Nama Orang Tua : a. Ayah : H. M. Tholab
b. Ibu : Hj. Amriti
Pekerjaan Orang Tua : a. Wiraswasta
b. Wiraswasta

B. Riwayat Pendidikan

SD	: SD IV Sidakaton Dukuh Turi Tegal	Lulus tahun 1991
SLTP	: MTsN Babakan Lebaksiu Tegal	Lulus tahun 1994
SLTA	: MAN I Yogyakarta	Lulus tahun 1997