TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Moraref, Google Scholar, Base, dan OneSearch.

HUBUNGAN PERBURUHAN DAN HUKUM PERBURUHAN

Samsul Hadi
STIT Palapa Nusantara Lombok NTB
irsyadsamsul@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the relationship between labor and labor law. The research used descriptive qualitative. Data collection techniques using observation, and document study. The results of the study (1) The term labor is very popular in the world of labor/employment, besides this term has been used for a long time even from the Dutch era also because the old laws and regulations (before Law No. 13 of 2003 concerning Manpower) used the term laborer. (2) The term labor law used to be called labor law which is a translation of arbeidsrechts, but both have different meanings in terms of substance. Employment Law is all legal arrangements relating to labor either before work, during or in an employment relationship, and after an employment relationship. (3) Employment relationship is a legal relationship carried out by at least two legal subjects, namely the entrepreneur and the worker/labourer regarding a job. (4) Islam as a religion of rahmatan lil alamen, is very concerned about workers. Islam is very concerned about human rights, even though he is a slave. The companions who had helped the Prophet sallallaahu 'alaihi wa sallam, both slaves and free people, were all satisfied with the good attitude he gave. This is an ideal portrait that can be used as an example of muamalah between employers and their assistants, between leaders and employees.

Keywords: *Relationship, Law, labor*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan perburuhan dan hukum perburuhan. Penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dan studi dokumen. Hasil penelitian (1) Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. (2) Istilah hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari arbeidsrechts, namun keduanya memiliki arti yang berbeda dari segi substansi. Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. (3) Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. (4) Islam sebagai agama rahmatan lil alamien, sangat memperhatikan buruh.. Islam sangat memperhatikan hak asasi manusia, sekalipun dia seorang budak. Para sahabat yang pernah

membantu Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam, baik budak maupun orang merdeka, semua merasa puas dengan sikap baik yang beliau berikan. Inilah potret ideal yang bisa dijadikan contoh muamalah antara majikan dengan pembantunya, antara pimpinan dengan pekerjanya.

Kata Kunci : Hubungan, Hukum, Perburuhan

PENDAHULUAN

Secara historis lahirnya hukum perburuhan di dunia terkait erat dengan revolusi industri yang terjadi di Eropa, khususnya di Inggris pada abad ke-19. Revolusi industri yang ditandai dengan penemuan mesin uap telah mengubah secara permanen hubungan buruh dan majikan. Penemuan mesin juga telah mempermudah proses produksi. Revolusi industri menandai munculnya zaman mekanisasi yang tidak dikenal sebelumnya. Ciri utama mekanisasi ini adalah hilangnya industrikecil, jumlah buruh yang bekerja dipabrik meningkat, anak-anak dan perempuan ikut diterjunkan ke pabrik dalam jumlah massal, kondisi kerja yang berbahaya dan tidak sehat, jam kerja panjang, upah yang rendah dan perumahan yang sangat buruk. Keprihatinan utama yang didasari lahirnya hukum perburuhan adalah buruknya kondisi kerja dimana buruh anak dan perempuan bekerja terutama dipabrik tenun/tekstil dan pertambangan yang sangat membahayakan kesehatan dankeselamatannya.[1]

Di Indonesia dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan diawali dengan suatu masa yang suram yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi (*sanksi poenale*). Pada awal kemerdekaan keadaan hukum kerja tidaklah begitu berarti atau kurang diperhatikan meskipun dalam Undang-Udang Dasar 1945 secara jelas diatur masalah ketenagakerjaan, khususnya dalam pasal 27 ayat (2): "tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[2]

Namun hal ini terjadi karena perhatian pemerintah lebih condong untuk mempertahankan kemerdekaan yang ingin direbut kembali oleh belanda. Dengan demikian tidak ada sama sekali peraturan perundangan yang dikeluarkan pada awal

[1] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 1
[2] Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2

kemerdekaan tersebut. Baru kemudian setelah Indonesia mempertahankan kedaulatannya pada tahun 1948 pemerintah mulai memerhatikan masalah ketenagakerjaan dengan mengeluarkan berbagai peraturan. Kemudian dalam era tahun 2000 sebagian besar dari peraturan undang-undang tersebut dicabut dan diganti yang kemudian lahirlah peraturan-peraturan yaitu : (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[3]

Hubungan perburuhan/ketenaga kerjaan dan hukum perburuhan terus terbina secara bertahap sesuai dengan kondisi perjalanan pemerintah Indonesia, sehingga buruh/tenaga kerja terlindungi dan hak dan kewajiban dapat dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja secara bertahap walaupun tetap masih ada kekurangan dan belum maksimal dalam implemetasi.

Penelitian tentang pentingnya keberlangsungan perburuhan/ketenaga kerjaan dan perlindungan pemerintah tentang jaminan keselamatan, dilakukan oleh Noveria Margaretha Darongke (2015), Sahar Abidin (2017) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa betapa penting terciptanya hubungan yang kondusif dan harmonis bagi majikan/perusahaan dan pekerja, wajib menciptakan kondisi perlindungan tenaga kerja dan menjamin hak-hak normatif pekerja, tidak ada perlakuan diskriminasi antar pekerja maupun pengupahan terhadap pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, serta meningkatkan kehidupan masyarakat; mampu menyesuaikan pertumbuhan ekonomi demi penghidupan yang layak. Untuk lebih jelasnya pembahasan *hubungan perburuhan dan hukumperburuhan* akan dibahas lebih lanjut dalam artikel ini.

[3] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2008, hlm. 15

METODE

Penelitian tentang hubungan perburuhan dengan perburuhan ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif yaitu prosedur sistematis yang telah disepakati untuk mengungkap suatu gejala yang menjadi objek penelitian[4] Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang mengkaji suatu objek tanpa adanya manipulasi dan bersumber pada metode ilmiah atau dari fenomena yang telah diamati.[5] . Penelitian kualitatif ini lebih cenderung bersifat ilmiah dan tanpa adanya pengujian hipotesis.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono[6] metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan,menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupakata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. KONSEP PERBURUHAN

1. Pengertian Istilah Perburuhan

Banyak istilah yang digunakan untuk buruh seperti : pekerja, tenaga kerja, karyawan dan man power.Istilah buruh merupakan peninggalan

[4] Sa'ud, U. S. (2013). Inovasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta

[5] Hanurawan. (2016). Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi. Jakarta: Rajawali Press.

[6] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. Danandjadja, James. (1984). Folklor Indonesia, 9

jaman feodal dimana orang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang yang melakukan pekerjaan berat dan kotor, yang lebih dikenal dengan nama blue collar. Istilah tenaga kerja dan pekerja dapat dijumpai pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Istilah karyawan lebih lazim digunakan bagi orang yang bekerja pada lembaga negeri, misalnya saja karyawan Universitas Diponegoro bukan saja buruh "UNDIP". Istilah *man power* banyak digunakan dibidang menejemen karena *man* "termasuk didalamnya tenaga kerja/buruh" merupakan salah satu faktor produksi.

Dalam berbagai seminar yang pernah diadakan di Indonesia sering diperdebatkan tentang istilah yang sebaiknya dipakai, apakah istilah buruh, tenaga kerja atau pekerja, namun belum ada kesatuan pendapat tentang hal ini.Sementara itu Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menggunakan istilah "pekerja" untuk mengganti istilah "buruh"

Menurut hemat saya sebaiknya digunakan istilah "tenaga kerja", karena didukung oleh Undang-undang yang mengaturnya yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Hal ini juga sesuai dengan Departemen yang mengurusi dan membawahinya yakni Departemen Tenaga Kerja yang sekarang (2007) digabung dengan Departemen Transmigrasi.

Demikian juga pelajaran yang diberikan diberbagai Fakultas Hukum di Indonesia menggunakan nama Hukum Ketenagakerjaan. Istilah majikan biasanya diperuntukkan bagi orang yang melakukan pekerjaan halus dan mempunyai pangkat Belanda pada saat itu seperti klerk, komis mempunyai kedudukan sebagai pegawai, priyayi atau pengusaha/employe. Istilah majikan dapat dijumpai pada Undang-Undang lama yakni : Undang-Undang tentang Penyelesaiaan Perselisihan Perburuhan No. 22 Tahun 1957.

Sedangkan istilah pengusaha dapat dilihat pada Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.3 Tahun 1992, pada Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2002, dan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Istilah perusahaan dapat dijumpai pada Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1992, pada

Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2000, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Istilah-Isltilah dalam perburuhan yaitu :

a. Buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (Pasal 1 ayat 1 (1a) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957.

b. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

c. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atauimbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

d. Majikan adalah orang atau badan hukum yang mampu mempekerjakan buruh (Pasal 1 ayat (1b) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957.

e. Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum :

1 yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

2 yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

3 yang berada di wilayah Indonesia mewakili perusahaan milik sendiri maupun bukan miliknya yang bekedudukan di Indonesia (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

f. Perusahaan adalah :

a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukm atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atauimbalan dalam bentuk lain.

b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13

Tahun 2003).

Menurut Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2000, perusahaan adalah:

Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 8 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000).

Pengertian perusahaan menurut Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1992 adalah :

Setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan mencari keuntungan maupun tidak, baik milik swasta maupun milik negara (Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992).

B. KONSEP HUKUM PERBURUHAN/ KETENAGA-KERJAAN

1. Rumusan Para Ahli

Banyak rumusan Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan diberikan oleh para ahli hukum, maupun pendapat yang satu dan yang lainnya berlainan bunyinya. Rumusan diberikan antara lain dari :

1). MOLENAAR

Hukum perburuhan/ARBEIDSRECHT adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Pada pengertian tersebut hendaklah dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja/bekerja pada orang lain.

2). M.G. LEVENBACH

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkut paut dengan hubungan kerja. Dalam pengertian tersebut hubungan kerja tidak hanya mengatur mereka yang terikat pada hubungan kerja saja, melainkan termasuk juga peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja. Contoh : peraturan untuk magang.

3) VAN ESVELD

Hukum Perburuhan tidak membatasi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan saja, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

4) MOK

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandenngan dengan pekerjaan itu.

5) Prof. IMAN SOEPOMO

Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Himpunan peraturan tersebut hendaknya jangan diartikan seolah-olah peraturan perburuhan telah lengkap dan telah dihimpun secara sistematis dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan Peraturan yang tertulis seperti : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan lain-lainya tentutidak akan fleksibel dalam setiap waktu. Sehubungan dengan itu banyak ketentuan tentang perburuhan harus ditemukan dalam aturan yang tidaktertulis yang berbentuk kebiasaan. Peraturan-peraturan itu baik dalam arti formil maupun materiil ada yang ditetapkan oleh penguasa dari pusat yang sifatnya heteronoom dan ada pula yang timbul di dunia perburuhan

sendiri ditetapkan oleh buruh dan majikan atau ditetapkan oleh majikan sendiri yang sifatnya otonoom.

2. Kedudukan Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan

Bila diikuti sistem Belanda, di negara tersebut hukum perburuhan/ ketenagakerjaan dahulu dijadikan bagian dari hukum perdata, dan secara tradisional hukum perburuhan/ketenagakerjaan selalu digolongkan pada hukum sipil. Gagasan ini berasal dari zaman di mana dianggap bahwa buruh/ tenaga kerja dan majikan/pengusaha bebas mengadakan perjanjian kerja satu dengan yang lainnya (Pasal 1338 KUH. Perdata) dan Pemerintah dilarang mencampuri kemerdekaan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut.

Namun perkembangan teknologi dalam bidang produksi telah memaksa pemerintah untuk terus menerus mencampuri urusan perburuhan/ketenaga-kerjaan dan ada kalanya demi kepentingan umum dan ada kalanya untuk kepentingan buruh/tenaga kerja itu sendiri yang selalu berada dalam posisi yang lemah. Dalam kenyataan sifat sipl makin menyempin dan sifat public makin meluas dalam bidang ketenagakerjaan.

3. Sejarah Hukum Perburuhan/Ketengakerjaan

Di dalam Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan, jika orang melihat Undang-Undang saja sudah dapat melihat/mengerti pertumbuhan/ perkembangan hukum perburuhan/ketenagakerjaan, maka orang tersebut tidak akan puas. Hendaknya orang melihat sejarah hukum perburuhan/ ketenagakerjaan dengan mengaitkan pada sejarah umum yang ada di Indonesia. Sejarah hukum perburuhan/ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi 2(dua) yaitu :

1. Sebelum Kemerdekaan 17 Agustus 1945.
2. Setelah Kemerdekaan 17 Agustus 1945.

SEBELUM KEMERDEKAAN 17 AGUSTUS 1945

Sejarah hukum perburuhan/ketenagakerjaan sebelum Kemerdekaan 1945 dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu :

1. Zaman perbudakan.

Zaman perbudakan adalah zaman dimana orang melakukan pekerjaan di bawah peimpinan orang lain. Ciri yang menonjol adalah buruh/tenaga kerja tidak mempunyai hak apapun, bahkan hak atas hidupnya juga ditentukan oleh tuannya. Yang dipunyai hanya kewajiban bekerja dan mengikuti perintah dan petunjuk tuannya. Yang sangat menyedihkan pada saat itu adalah belum ada peraturan dari pemerintah yang menetapkan bahwa pemeliharaan budak menjadi kewajiban pemiliknya. Baru pada Tahun 1817 Pemerintah Hindia Belanda mengatur mengenai perbudakan dengan menetapkan peraturan-peraturan sebagai berikut :

a. Mengadakan larangan memasukkan budak-budak ke pulau Jawa.
b. Harus diadakan pendaftaran budak.
c. Mengadakan pajak atas pemilikan budak.
d. Melarang pengangkutan budak yang masih anak-anak.
e. Mengadakan peraturan tentang pendaftaran anak budak.

Kenyataannya, kelima peraturan tersebut diatas belum dapat merubah nasib para budak. Pada tahun 1825 diadakan perbaikan peraturan yang diharapkan dapat merubah nasib para budak tersbut yang intinya adalah : "bahwa hubungan pemilik dan budak tidak terletak pada baik buruknya perlakuan pemilik budak, tetapi terletak pada hekekat hukum perburuhan itu sendiri, yaitu mendudukan mereka pada kedudukan yang merdeka secara yuridis, sosiologis dan ekonomis".

Secara Yuridis berarti : budak menjalankan kewajiban dan diberi haknya sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. Sedangkan

secara sosiologis berarti : hak dan kewajiban yang diterapkan tersebut diakui dalam masyarakat. Secara ekonomis berarti : hak yang diberikan pada budak tersebut mendapatkan imbalan yang cukup baginya.

Pada zaman pemerintahan Raffles antara tahun 1818 sampai dengan 1825, ia berusaha memperbaiki nasib para budak dengan mendirikan lembaga yang bernama *"Java Bnevolent Institution"*. Maksud baik Raffles ini ditentang pemilik budak yang berpendirian bahwa : "penghapusan perbudakan merupakan pelanggaran terhadap hak para pemilik budak". Pendapat ini dapat mengesampingkan pendapat pihak lain, yang berbunyi : "perbudakan adalah kezaliman yang besar terhadap kemanusiaan, merendahkan manusia menjadi barang milik".

Pada tahun 1854 perbudakan mulai dikikis dan pada tahun 1860 tepatnya 1 Januari 1860 perbudakan di Indonesia dihapuskan, namun tidak

berarti perbudakan hapus sama sekali, karena perbudakan dari segi mental tetap masih ada.

Di luar pulau Jawa perbudakan disebut perhambaan (Sumatra) dan peruluran (Pulau Banda).

1. Perhambaan/pandelingschap yaitu memberikan piutang/gadai pada seseorang, dan bila tidak dapat mengembalikan, maka sipenerima gadai harus bekerja pada pemberi gadai sampai hutang dan bunganya terlunasi. Orang yang diberi gadai tadi diperlakukan sebagai hamba, maka terwujudlah perhambaan.
2. Peruluran terjadi di pulau Banda yang terkenal sebagai pulau penghasil rempah-rempah. Tanah di pulau tersebut dikuasai oleh penduduk asli, kemudian Gubernur Jendral Hindia Belanda mengambil alih, pemilik tanah di pulau tersebut banyak yang dibunuh. Tanah yang dikuasai di bagikan pada pegawai kompeni dan disuruh menanami rempah-rempah. Tanah yang dikerjakan pegawai kompeni tersebut terkenal dengan nama Perk, dan orang

yang mengerjakan disebut Perkenier. Terikatnya pegawai kompeni untuk menanami rempah-rempah di pulau Banda itu disebut Peruluran.

2. Zaman rodi.

Mula-mula bentuknya adalah melakukan pekerjaan secara bersama-sama antara budak-budak atau anggota masyarakat desa. Namun karena berbagai alasan dan keadaan, kerja bersama tersebut berubah menjadi kerja paksa untuk kepentingan seseorang dengan menerima upah. Kemudian kepentingan tersebut beralih lagi yakni untuk Gubernemen. Pekerjaan yang dilakukan para budak tersebut merupakan kerja paksa atau rodi. Misalnya, pekerjaan untuk mendirikan benteng, pabrik gula, jalan raya (Anyer sampai Panarukan yang biasa disebut jalan Daendels).

Guna melakukan kepentingan tersebut banyak pekerja yang mati. Pada Tahun 1813 Raffles berusaha menghapuskan rodi namun usahanya menemui kegagalan. Setelah Indonesia dikembalikan pada Nederlands, kerja rodi bahkan makin diperhebat dan digolongkan menjadi beberapa kelompok yakni :

a. Rodi Gubernemen : budak yang bekerja pada pemerintah Hindia Belanda tanpa bayaran.
b. Rodi perorangan, yang bekerja pada pembesar-pembesar Belanda /Raja-raja di Indonesia.
c. Rodi Desa untuk pekerjaan di Desa

Proses hapusnya rodi ini memakan waktu yang lama dan pada Tahun 1938 rodi baru dapat dihapuskan.

3. Zaman poenale sanksi.

Zaman ini merupakan perkembangan kerja rodi untuk Gubernemen. Gubervemen adalah penguasa pemerintah Hindia Belanda yang menyewakan tanah pada orang-orang swasta (bukan

orang Indonesia asli). Guna menggarap tanah yang disewakan tersebut Gubervemen mengambil pekerjanya dari rodi desa dengan menghubungi kepala desa yang bersangkutan. Pekerja dipekerjakan pada tanah yang disewakan. Mereka dikontrak selama 5 tahun dengan kontrak kerja secara tertulis. Perjanjian kontrak tersebut memuat tentang :

a. Besarnya upah.
b. Besarnya uang makan.
c. Perumahan.
d. Macamnya pekerjaan.
e. Penetapan hari kerja.

Penetapan hari kerja tersebut diatur gunanya supaya orang yang dipekerjakan pada tanah-tanah swasta mempunyai kesempatan untuk mengerjakan sawahnya.

Pada tahun 1870 lahirlah Agarische Wet yang hal ini mendorong tumbuhnya perkebunan-perkebunan besar seperti perkebunan karet, tembakau, cengkeh dan sebagainya. Sehubungan dengan tumbuhnya perkebunan-perkebunan tadi, masalah perburuhan menjadi semakin penting, karena semakin banyak buruh yang dipekerjakan. Namun juga ada yang menolak untuk dikirim ke perkebunan di Sumatra Timur yang ditanami tembakau. Orang yang menolak untuk dipekerjakan diperkebunan dipidana dengan hukuman badan yang disebut dengan poenale sanksi.

Kejadian tersebut mendapat pertentangan dari Parlemen Belanda di Nederland dengan pernyataannya sebagai berikut: "kalau buruh di Indonesia menyalahi perjanjian/melakukan kesalahan maka tidak seharusnya dipidana dengan pidana yang mengarah pada hukuman badan, khususnya di daerah Sumatra Timur". Pernyataan ini kemudian diwujudkan dengan dikeluarkannya "Koeli Ordonantie"

pada tahun 1880, yaitu peraturan yang digunakan untuk buruh jangan sampai diberi pidana yang mengarah pada pidana badan.

Pada Tahun 1930 keadaan buruh di Sumatra Timur tambah jelek karena ada pemerasan, penganiayan dan penyalah-gunaan wewenang yang dilakukan penguasa. Kemudian tahun 1904 diadakan/dibentuk instansi pengawasan perbudakan (Arbeids Inspectie). Baru pada tanggal 1 Januari 1942 Poenale Sanksi lenyap dari dunia perburuhan di perkebunan Indonesia.

SESUDAH KEMERDEKAAN 17 AGUSTUS 1945

Sesudah kemerdekaan Republik Indonesia, masalah perburuhan lebih diperhatikan yaitu dengan adanya "PANCA KRIDA HUKUM PERBURUHAN" yang menurut Prof. Iman Soepomo meliputi hal- hal sebagai berikut :

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan dan perhambaan.
2. Membebaskan penduduk Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
3. Membebaskan buruh Indonesia dari Poenale Sanksi.
4. Membebaskan buruh Indonesia dari rasa ketakutan akan kehilangan pekerjaan secara semena-mena.
5. Memberikan kedudukan hukum yang seimbang (bukan sama) kepada buruh dan memberi penghidupan yang layak bagi buruh.

Sesuai dengan uraian diatas, jika disimpulkan terdapat keadaan sebagai berikut :

Keadaan hukum perburuhan sebelum kemerdekaan :

1. Pandangan hukum perburuhan terletak pada kontrak sosial yang bebas artinya nasib buruh bergantung dari perorangan yang menggunakan buruh tersebut.

2. Sifat peraturan yang ada, adalah privat rechtelyk.

Keadaan Hukum Perburuhan Setelah Kemerdekaan

1. Peraturan yang sifatnya privat recktelyk beralih pada publik recktelyk.
2. Peraturan hukum perburuhan mempunyai sanksi pidana yangjelas.

4 Sumber-Sumber Hukum Perburuhan

Sumber hukum perburuhan adalah : segala sesuatu dimana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai permasalahan perburuhan, yang dapat dijadikan sebagai patokan untuk menyelesaikan permasalahan perburuhan. Sumber hukum perburuhan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yakni :

- Sumber hukum yang tertulis.
- Sumber hukum yang tidak tertulis.

SUMBER HUKUM YANG TERTULIS

Menurut Prof. Iman Soepomo sumber hukum yang tertulis ada 5 macam yakni :

1. Undang-Undang.

Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan yaitu ditandai dengan munculnya undang-undang baru yang lebih dinamis dan tentunya banyak membawa kepentingan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri. Undang-undang tersebut antara lain:

a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889).
b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran

Negara Nomor 4279).

c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mencabut:

a) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227)

b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686)

c) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456)

1. Peraturan-Peraturan.
2. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Perjanjian.
4. Traktat/Konvensi.

   Traktat adalah perjanjian yang diadakan oleh beberapa negara di dunia ini mengenai permasalahan perburuhan. Negara-negara tersebut menjadi Anggota International Labour Organization (ILO).

SUMBER HUKUM YANG TIDAK TERTULIS

Sumber hukum yang tidak tertulis adalah kebiasaan. Kebiasaan tersebut tumbuh subur setelah Perang Dunia II dengan alasan karena :

1. Pembentukan Undang-Undang atau peraturan perburuhan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan permasalahan perburuhan

yang harus diatur.

2. Peraturan dari zaman Hindia Belanda dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan rasa keadilan masyarakat di Indonesia.

3. Hubungan Perburuhan dengan Hukum Perburuhan

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing- masing pihak. landasan dalam hukum perburuhan Indonesia untuk menentukan cakupan legislasi dalam hukum perburuhan. Perlindungan diberikan kepada mereka (buruh) yang menerima dan melakukan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja.

a. Konsep Perjanjian Kerja

Ketentuan Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Maka dari itu, adanya perjanjian demikian sangatlah esensial. Perjanjian kerja dipahami mencakup tiga elemen inti: pekerjaan, upah, dan otoritas/kewenangan (perintah). Ini berarti bahwa perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan dengan mana buruh/ pekerja mengikatkan diri sendiri untuk bekerja di bawah otoritas/ kewenangan majikan dengan menerima pembayaran upah.

Satu aspek penting dari Perjanjian Kerja ialah tidak diwajibkan untuk dituangkan dalam wujud tertulis. Ketentuan Pasal 51 (1) UUK menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. setidak-tidaknya harus mencakup:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;

3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha danpekerja/buruh;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

b. Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenaga kerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaanmenjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

a. Hak-hak para tenaga kerja

1) Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2) Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3) Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui

pelatihan kerja.

4) Pasal 12 (ayat 3) : Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untukmengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

5) Pasal 18 (ayat 1) : Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta ataupelatihan ditempat kerja.

6) Pasal 27 : Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan ataulembaga sertifikasi.

7) Pasal 31 : Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

1) Pasal 102 (ayat 2) : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

2) Pasal 26 (ayat 1) : Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Ayat 1 : Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

3) Pasal 136 (ayat 1) : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau

serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

4) Pasal 40 (ayat1) : Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang

c. Peran dan Fungsi Serikat Pekerja/Buruh

Era kebebasan berserikat dimulai pasca reformasi ditandai dengan diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi pada tahun 1999. Dalam bagian menimbang konvensi ini menegaskan bahwa pengakuan atas prinsip kebebasan berserikat merupakan alat untuk meningkatkan kondisi pekerja dan menciptakan ketenangan bagi pekerja/buruh. Serikat pekerja memiliki peranan penting sebagai sarana membangun kolektivitas perjuangan dalam membela dan menyuarakan hak dan kepentingan pekerja untuk memperoleh kesejahteraan. Khususnya ketika serikat pekerja terlibat dalam proses perencanaan kebijakan di dalam forum formal seperti lembaga kerjasama tripartite (LKS Tripartit) yang terdiri dari unsur serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah baik di tingkat lokal maupun daerah.

Tindak lanjut setelah konvensi ILO No. 87 diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia, satu tahun berselang Pemerintah mengesahkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh yang menjadi landasan hukum bagi para pekerja untuk mendirikan organisasi serikat pekerja di tingkat perusahaan maupun diluar perusahaan. Adapun mandat dari dirikannya organisasi serikat pekerja antara lain:

1. Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan;
2. Bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung

jawab;

3. Memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh;
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Adapun Perbedaan antara hak pekerja dan hak serikat pekerja antaralain:

Keterangan	**Hak Pekerja**	**Hak Serikat Pekerja**
Sifat Hak	Individu	Organisasi/Kolektif
Timbulnya Hak	Setelah Pekerja memiliki Hubungan Kerja dengan pemberi kerja/majikan yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja	Setelah organisasi serikat pekerja terbentuk dan terdaftardi Dinas Tenaga Kerja (memiliki nomor pencatatan serikat pekerja/buruh)
JangkaWaktu	Berlaku selama menjadi pekerja yang berada di dalamhubungan kerja	Tidak memiliki batas waktu sepanjang organisasi serikat pekerja/buruh tidak dinyatakan bubar.

4. Konsep Islam Tentang Perburuhan

Islam sebagai agama *rahmatan lil alamien,* sangat memperhatikan buruh. Dalam lintasan sejarah, Islam datang pada suatu zaman yang penuh dengan kezaliman, penindasan, ketidakadilan, dan ketmpangan ekonomi, sehingga masyarakat di golongkan ke dalam kelompok-kelompok kecil berbasis suku dan kabilah. Sturktur sosial seperti inilah yang kemudian memunculkan stratifikasi sosial yang sangat kuat.

Islam sangat memperhatikan hak asasi manusia, sekalipun dia seorang budak. Para sahabat yang pernah membantu Nabi *shallallahu 'alaihi*

wa sallam, baik budak maupun orang merdeka, semua merasa puas dengan sikap baik yang

beliau berikan. Inilah potret ideal yang bisa dijadikan contoh muamalah antara majikan dengan pembantunya, antara pimpinan dengan pekerjanya.

Sebelumnya kita perlu membedakan antara budak dengan pembantu atau buruh. Budak, jiwa dan raganya milik majikannya, sehingga apapun yang dimiliki budak ini, menjadi milik majikannya. Dia tidak bisa bebas melakukan apapun, kecuali atas izin si majikan. Seratus persen berbeda dengan pembantu. Hubungan seorang pembantu dengan majikan, tidak ubahnya seperti pekerja yang sedang melakukan tugas untuk orang lain, dengan gaji sebagaimana yang disepakati. Muamalah antara pembantu dengan majikan adalah *ijarah* (sewa jasa). Sehingga seharusnya, beban tugas yang diberikan dibatasi waktu dan kuantitas tugas. Lebih dari batas itu, bukan kewajiban pembantu atau buruh.

Beberapa teks ayat suci Alqur'an, Hadist maupun perjalanan sejarah kehidupan masyarakat Islam banyak yang menyinggung masalah perburuhan baik langsung maupun tak langsung. Surat Al-Baqarah Ayat 286 misalnya yang menjadipijakan bagi buruh untuk mendapat hak beristirahat. Atau surat At-Taubah Ayat 105 dan surat Al Anfal ayat 27 yang menggariskan kewajiban bagi buruh.

Hak-hak Buruh dalam pandangan Islam yaitu :

1. Islam memposisikan pembantu sebagaimana saudara majikannya. Dari Abu Dzar *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

إِخْوَانُكُمْ خَوَلُكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

"*Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawahkekuasaan kalian.*" (HR. Bukhari no. 30)

Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* menyebut pembantu sebagaimana saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudara.

2. Melarang memberikan beban tugas kepada pembantu melebihi kemampuannya.Jikapun terpaksa itu harus dilakukan, beliau perintahkan agar sang majikan turut membantunya.

   Dalam hadis Abu Dzar *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

   وَلاَ تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

   "*Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.*" (HR. Bukhari no. 30)

3. Mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu,tanpa dikurangi sedikit pun. Dari Abdullah bin Umar *radhiallahu*

   'anhu Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

   أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

   "*Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya*." (HR. Ibn Majah dan dishahihkan al-Albani).

ثَلاَثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

dari Abu Hurairah *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa Sallam meriwayatkan, bahwa Allah berfirman:*

"*Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: … orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia*

tidak memberikan upahnya (yang sesuai)." (HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah2442)

5. Islam memotivasi para majikan agar meringankan beban pegawai danpembantunya. Dari Amr bin Huwairits, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

مَا خَفَّفْتَ عَنْ خَادِمِكَ مِنْ عَمَلِهِ كَانَ لَكَ أَجْرًا فِي مَوَازِينِكَ

"*Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu*." (HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih oleh Syuaib al-Arnauth).

6. Islam memotivasi agar para majikan dan atasan bersikap tawadhu yangberwibawa dengan buruh dan pembantunya. Dari Abu Hurairah,

Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

مَا اسْتَكْبَرَ مَنْ أَكَلَ مَعَهُ خَادِمُهُ، وَرَكِبَ الْحِمَارَ بِالأَسْوَاقِ، وَاعْتَقَلَ الشَّاةَ فَحَلَبَهَا

"*Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat*

7. Islam menekan semaksiamal mungkin sikap kasar kepada bawahan. Seorangutusan Allah, yang menguasai setengah dunia ketika itu, tidak pernah main tangan dengan bawahannya. Aisyah menceritakan:

مَا ضَرَبَ رَسُولُ اللهِ شَيْئًا قَطُّ بِيَدِهِ وَلاَ امْرَأَةً وَلاَ خَادِمًا...

"Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* tidak pernah memukul dengan tangannya sedikit pun, tidak kepada wanita, tidak pula budak." (HR. Muslim2328, Abu Daud 4786).

KESIMPULAN

1. Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh.
2. Istilah hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari arbeidsrechts, namun keduanya memiliki arti yang berbeda dari segi substansi. Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja,selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.
3. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing- masing pihak. landasan dalam hukum perburuhan Indonesia untuk menentukan cakupan legislasi dalam hukum perburuhan. Perlindungan diberikan kepada mereka (buruh) yang menerima dan melakukan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja.
4. Islam sebagai agama *rahmatan lil alamien,* sangat memperhatikan buruh. Dalam lintasan sejarah, Islam datang pada suatu zaman yang penuh dengan kezaliman, penindasan, ketidakadilan, dan ketmpangan ekonomi, sehingga masyarakat di golongkan ke dalam kelompok-kelompok kecil berbasis suku dan kabilah. Sturktur sosial seperti inilah yang kemudian memunculkan stratifikasi sosial yang sangat kuat

(Harahap, dkk, 2015: 71). Islam sangat memperhatikan hak asasi manusia, sekalipun dia seorang budak. Para sahabat yang pernah membantu Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam*, baik budak maupun orang merdeka, semua merasa puas dengan sikap baik yang beliau berikan. Inilah potret ideal yang bisa dijadikan contoh muamalah antara majikan dengan pembantunya, antara pimpinan dengan pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Chai Podhisito, *Theoretical Terminological andPhilosophical Issue in Qualitative*Research, dalam Atting et Qualitative Research Methods.

Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar Hak-Hak Buruh,* Yakoma PGI, Jakarta, 2004. Harahap, Isnaini, dkk, 2015. *Hadis-Hadis Ekonomi,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan BidangHubungan Kerja,* Djambatan, Jakarta, 1978.Jakarta, 2004.

M.S. Syamsudin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana BhaktiPersada,

Qorashi, Baqir Sharief, 2007. *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalamIslam,* Jakarta: Penerbit Al-Huda.

Subekti R., *Aneka Perjanjian*, PT. Citra AdytiaBakti, Bandung, 1989.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. Danandjadja, James. (1984). Folklor Indonesia.

YLBHI, *Pokok-pokok Pikiran YLBHI tentang*Reformasi Politik *PerburuhanNasional,*Jakarta, 1998.

Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, November 2009.