

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Relevan

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian ini antara lain:

1. Ario Adrianto, penelitian dengan judul “ Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Tinjau Dari Perspektif Hukum Islam”. Jurusan Hukum Pidana dan Ketatanegaraan , Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Alauddin Makassar 2017. Menerangkan bahwa hakekat keberadaan HAM merupakan upaya menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan yaitu keseimbangan antara hak dan kewajiban. Hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini dimaksudkan untuk senantiasa menjamin hak-hak dasar pekerja dan senantiasa menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, yang pada hakekatnya berdasar pada konsep perlindungan HAM dalam perspektif hukum Islam.<sup>1</sup>
2. Putri Anisatul Mabrurroh, penelitian dengan judul “ Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Sistem Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Outsorcing Di PT. PLN Rayon Purbalingga”. Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015. Menerangkan bahwa sistem outsourcing atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain oleh PT. PLN Rayon

---

<sup>1</sup> Ario Adrianto, “*Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Tinjau Dari Perspektif Hukum Islam*” (Skripsi Makassar, Jurusan Hukum Pidana dan Ketatanegaraan Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Alauddin Makassar 2017).

Purbalingga belum sepenuhnya mengimplementasikan ketentuan-ketentuan yang ada dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang sistem ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

3. Yulianti, penelitian dengan judul “ Sistem Pembayaran Upah Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi Di Seruyan Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam”. Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya 2017. Menerangkan bahwa ketentuan pembayaran upah tenaga kerja (harian) sendiri terdapat ketidakadilan karena ketidaksesuaian upah yang telah ditetapkan berdasarkan surat keputusan direksi. Akan tetapi ada keterlambatan dalam pembayaran upah. Adapun tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah tenaga kerja diketahui bahwa pihak perusahaan tidak melakukan perjanjian kerja hitam di atas putih dengan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja tidak mempunyai kekuatan hukum untuk menuntut hak-hak mereka seperti upah yang tidak sesuai dengan surat keputusan dan percepatan pembayaran upah dalam ekonomi Islam ini termasuk menzholimi pihak pekerja.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Putri Anisatul Mabruroh, “Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Sistem Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di PT. PLN Rayon Purbalingga” (Skripsi Yogyakarta, Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah ,UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015)

<sup>3</sup> Yulianti, “Sistem Pembayaran Upah Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi Di Seruyan Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Ekonomi Islam” (Skripsi Palangka Raya, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Palangka Raya 2017)

Melihat dari ketiga hasil penelitian di atas, peneliti beranggapan bahwa penelitian yang berjudul Sistem Ketenagakerjaan Pada Perusahaan PT. Jagad Raya Tamah Di Desa Koeono Dalam Perspektif Ekonomi Islam ini memiliki relevansi dengan ketiga hasil penelitian di atas. Letak relevansi penelitian ini dengan ketiga penelitian tersebut adalah mengarah pada sistem ketenagakerjaan pada suatu perusahaan.

Sedangkan letak perbedaannya yakni pada penelitian pertama lebih fokus pada perlindungan HAM pada sistem ketenagakerjaan di lihat dari perspektif hukum islam dan juga lokasi penelitian yang berbeda, sedangkan penelitian kedua lebih fokus pada bagaimana implementasi undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang sistem ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja outsourcing dan juga lokasi penelitian yang berbeda, sedangkan penelitian ketiga lebih fokus pada sistem pembayaran upah tenaga kerja pada perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Pandanwangi dan juga lokasi penelitian yang berbeda.

## **B. Kajian Teoritis**

### **1. Sistem Ketenagakerjaan**

#### **a. Pengertian ketenagakerjaan**

Asal dari kata ketenagakerjaan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut pengertian ini, setiap orang yang

mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ketenagakerjaan juga merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>4</sup>

Sistem ketenagakerjaan juga tentunya tidak bisa dipisahkan dari calon tenaga kerja itu sendiri, diantaranya adanya kriteria dan sistem rekrutmen tenaga kerja itu sendiri.

#### b. Kriteria calon tenaga kerja

Bagi suatu perusahaan atau lembaga, mendapatkan pegawai atau tenaga kerja sama halnya dengan investasi jangka panjang. Pihak perusahaan tentunya akan menanamkan nilai-nilai perusahaan kepada seluruh karyawannya agar dapat bekerja sebaik mungkin sehingga dapat mengharumkan nama dan citra perusahaan di mata publik, terutama bagi klien dan pelanggan. Seperti layaknya orang awam yang ingin berinvestasi dalam bentuk barang, perusahaan pastinya memiliki kriteria tersendiri yang menurut mereka layak diinvestasikan. Kriteria itu sendiri diantaranya:

##### 1) Usia ( 20-30 tahun)

Dalam melamar pekerjaan usia salah satu faktor yang ada dalam pesyaratan jika akan bekerja. Perusahaan atau lembaga tentu tidak ingin mendapatkan pekerja yang telah berumur karena itu akan berdampak pada perusahaan. Di Indonesia usia normal dalam melamar pekerjaan yaitu 20-30 tahun.

---

<sup>4</sup> Lihat Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, h.316

## 2) Skill atau kemampuan

Menurut pakar manajemen SDM, Faustino Cardoso Gomes, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh knowledge, skill, ability, attitude, dan behaviour.<sup>5</sup> Hal ini terlihat dari skill yang dimiliki karyawan maupun calon karyawan. Perusahaan harus menilik dan menilai lebih dalam seberapa besar pengaruh kemampuan mereka terhadap kemajuan perusahaan. Kandidat dengan kemampuan kerja paling baik dan produktif akan dipilih oleh perusahaan untuk bergabung dan mengembangkan kemampuan mereka.

## 3) Status

Perusahaan atau lembaga biasanya akan memilih calon tenaga kerja dengan status single (belum menikah), walaupun menikah adalah hak setiap orang, ada beberapa pertimbangan untuk menerima orang yang bekerja dengan status sudah memiliki keluarga. Hal tersebut akan menjadi pertimbangan tersendiri bagi perusahaan, dimana jika karyawan sering tidak masuk, terutama karena kepentingan yang berhubungan dengan keluarga, maka akan berpengaruh pada rutinitas dan produktivitas di dalam perusahaan. Kecuali jika tenaga kerja dapat meyakinkan perusahaan bahwa akan selalu loyal dalam bekerja dan dapat membagi waktu dengan baik untuk urusan rumah tangga, hal tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan.

---

<sup>5</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2005.

### c. Sistem Rekrutmen

Setiap perusahaan tentunya ingin proses rekrutmen berjalan dengan baik. Besar harapan pelamar kerja atau kandidat terpilih nantinya bisa berkontribusi memajukan perusahaan mencapai tujuannya dan juga meningkatkan pendapatan secara finansial. Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada<sup>6</sup>.

Adapun cara-cara yang dilakukan dalam proses rekrutmen karyawan pada perusahaan yaitu:

- 1) Identifikasi kebutuhan akan suatu posisi
- 2) Rencanakan perekrutan untuk posisi yang diinginkan
- 3) Publikasikan lowongan
- 4) Tinjau lamaran yang masuk
- 5) Wawancara kandidat berkualitas
- 6) Periksa referensi dan latar belakang calon karyawan
- 7) Pilih orang yang paling berkualitas

### 2. Unsur-Unsur Sistem Ketenagakerjaan

Setelah berbicara mengenai calon tenaga kerja, tentunya dalam sistem ketenagakerjaan juga terdapat unsur-unsur dari sistem ketenagakerjaan itu sendiri, yaitu:

---

<sup>6</sup> Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

#### a. Perjanjian kerja

Kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan perusahaan secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>7</sup>

#### b. Training

Training adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya training atau pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar perusahaan.

#### c. Penempatan kerja

Menurut Melayu SP Hasibuan penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada

---

<sup>7</sup> Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004, Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.<sup>8</sup>

d. Tugas pokok

Tugas pokok adalah sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang untuk dicapai dan dilakukan dengan baik sesuai dengan peraturan perusahaan.

e. SOP kerja

Standar Operasional Prosedur(SOP) adalah suatu set instruksi (perintah kerja) terperinci dan tertulis yang harus diikuti demi mencapai keseragaman dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu dengan berpedoman pada tujuan yang ingin dicapai. Singkatnya SOP adalah sebuah aturan, tatacara, panduan tertulis dan terdokumentasi secara baik guna melakukan sebuah atau beberapa proses kerja untuk mencapi atau mewujudkan tjuan utama dari proses kerja tersebut.<sup>9</sup> Adapun manfaat dari SOP itu sendiri adalah:

- 1) Sebagai standar acuan yang digunakan oleh seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga lebih terarah dan tepat.
- 2) Sebagai alat untuk mengurangi faktor kesalahan dan ketidak disiplinan karyawan dalam melakukan proses kerja.
- 3) Menghindari error dalam proses kerja

---

<sup>8</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

<sup>9</sup> Budiharjo, *Panduan Praktis Menyusun SOP*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014.

- 4) Memudahkan proses pemberian tugas serta tanggung jawab kepada pegawai yang menjalankannya.
- 5) Memudahkan proses pemahaman (penguasaan tugas) secara sistematis dan general
- 6) Meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan, baik secara individu maupun secara keseluruhan.
- 7) Meningkatkan kemandirian karyawan sehingga tidak selalu tergantung pada pimpinan atau rekan kerja lainnya dalam menjalankan tugasnya.
- 8) Mempermudah dalam hal monitoring dan menjalankan fungsi kontrol dari setiap proses kerja.
- 9) Menciptakan ukuran standar kerja yang dapat dipakai oleh karyawan dalam mengevaluasi dan memperbaiki kemampuan kerja
- 10) Menciptakan keseragaman proses kerja dan kualitas produk.

f. Jam kerja

Undang-Undang ketenagakerjaan mengartikan jam kerja sebagai waktu pelaksanaan kerja yang dalam melakukannya bisa siang maupun malam. Undang-Undang No.13 tentang ketenagakerjaan tahun 2005, pasal 77-85 secara khusus mengatur jam kerja bagi pekerja di perusahaan swasta. Pasal 77 menyebutkan jika pengaturannya ada dua sistem, yaitu:

- 1) 6 hari kerja setiap minggunya dengan jam kerja 7 jam perhari atau 40 jam perminggu.

- 2) 5 hari kerja setiap minggunya dengan jam kerja 8 jam perhari atau 40 jam perminggu.

Dapat disimpulkan, jika alam kedua sistem tersebut diatur bahwa batas jam kerja setiap minggunya hanya 40 jam. Oleh karena itu, ketika jam kerja melebihi batas waktu tersebut, jam kerjanya masuk ke dalam jam lembur. Dimana, sebagai pihak perusahaan wajib memberikan dan sebagai bawahan atau karyawan berhak menerima upah lembur tersebut.

g. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-praturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Ketika karyawan melakukan disiplin kerja dengan baik maka tentu akan mendapatkan kepuasan kerja tersendiri, pada dasarnya kepuasan kerja berarti tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek didalam atau pada keseluruhan pakerjaan atau jabatannya.<sup>10</sup>

h. Penggajian

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai

---

<sup>10</sup> Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2006.

biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personil atau biaya gaji. Dalam sebuah perusahaan baik yang berskala kecil, menengah dan besar sistem pembayaran upah atau gaji menjadi elemen yang sangat penting yang perlu dikelola dengan baik, dengan sistem sistem penggajian yang baik dan efektif maka tujuan yang ditetapkan perusahaan akan dapat berjalan sesuai dengan harapan.<sup>11</sup>

Di Indonesia, dikenal beberapa sistem pemberian upah atau gaji, yaitu:

- 1) Upah menurut waktu
- 2) Upah menurut satuan hasil
- 3) Upah borongan
- 4) Sistem bonus
- 5) Sistem mitra usaha

i. Jenjang karir

Mendefinisikan jenjang karir tidak harus seperti sebuah tangga yang lurus atau mengarah langsung pada tujuan. Secara tradisional jenjang karir menyiratkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang diperoleh pada tingkatan atau posisi lebih tinggi. Jenjang karir bisa pula berupa pergerakan didalam maupun diluar industri sejenis.

---

<sup>11</sup> Saifuddin Bachrun, *Menyusun Struktur dan Skala Gaji dalam Praktik*, PPM 2012.

Jenjang karir dapat berupa jabatan, pangkat, dan golongan yang dapat diperoleh oleh tenaga kerja. Jenjang karir dalam suatu lembaga atau perusahaan kadang-kadang menjadi bagian dalam program pengembangan karyawan oleh perusahaan.

j. Cuti kerja

Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 mengatur tentang ketentuan cuti, yaitu meliputi cuti tahunan, cuti sakit, cuti besar, cuti bersama, cuti hamil, dan cuti penting.

1) Cuti tahunan

Pasal 79 ayat 2 menyatakan bahwa cuti tahunan diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Lama cuti tahunan ini minimal 12 (dua belas) hari kerja. Namun, perusahaan dapat menetapkan cuti diatas angka tersebut jika memang ada penyesuaian atas jabatan atau beban kerja. Beberapa perusahaan di Indonesia juga diketahui memberikan cuti meskipun tenaga kerja belum bekerja selama satu tahun. Dalam masa cuti tahunan tersebut, karyawan berhak mendapatkan upah penuh, sebagaimana disebutkan pada pasal 84.

2) Cuti sakit

Dalam hal cuti sakit, pekerja atau buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan diperbolehkan mengambil waktu istirahat sesuai jumlah hari yang disarankan oleh dokter. Untuk lebih

jelasnya ketentuan cuti sakit ini, diatur oleh perusahaan melalui perjanjian kerja.

### 3) Cuti besar

Jika ada tenaga kerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun, maka perusahaan dianjurkan memberikan cuti besar. Pada pasal 79 ayat 2 (d), disebutkan bahwa hak pekerja atau buruh yaitu:

*“Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun”*

### 4) Cuti bersama

Surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJHK/XII/2010 Tahun 2010 tentang pelaksanaan cuti bersama di sektor swasta, mengatur tentang cuti bersama yang umumnya ditetapkan menjelang hari raya besar keagamaan atau hari besar nasional. Menurut aturan, jika karyawan mengambil libur pada hari cuti bersama, maka cuti tahunannya akan berkurang.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Syiti Rommala, *Cuti dan Istirahat Kerja*, 2014

#### 5) Cuti hamil

Pada pasal 82, diatur bahwa karyawan memperoleh hak istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Akan tetapi, perusahaan dan karyawan dapat bernegosiasi tentang pemberian cuti melahirkan dan cuti menyusui, selama 3 (tiga) bulan.

#### 6) Cuti penting

Pasal 93 ayat 2 dan 4 menyebutkan tentang hak cuti karena alasan penting bagi pekerja atau buruh, dengan ketentuan berikut:

- a) Pekerja atau buruh menikah, maka dapat diberikan cuti selama 3 hari kerja.
- b) Pekerja menikahkan anaknya atau menjadi wali nikah, maka dapat diberikan cuti selama 2 hari kerja.
- c) Pekerja menghitankan anaknya, maka dapat diberikan cuti selama 2 hari kerja.
- d) Isteri melahirkan, maka dapat diberikan cuti selama 2 hari.
- e) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal, maka dapat diberikan cuti selama 2 hari.

#### k. Sanksi terhadap pelanggaran

Sama seperti pelanggaran hukum lainnya, pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan pun tidak lepas dari ancaman sanksi atau hukuman. Dalam hukum ketenagakerjaan ada banyak pasal yang mencantumkan sanksi atau hukuman yang dapat dikenakan kepada

siapapun yang melakukan pelanggaran. Dan hal tersebut tergantung dari jenis-jenis pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

Ada tiga jenis sanksi yang dapat dijatuhkan bila terjadi pelanggaran terhadap hak dalam hubungan industrial, yaitu:

- 1) Sanksi administratif
- 2) Sanksi perdata
- 3) Sanksi pidana.

#### 1. Reward terhadap prestasi

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan.

Dalam konsep manajemen, reward salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para tenaga kerja. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat karyawan melakukan suatu pekerjaan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai. Menurut definisi tersebut, bisa dikatakan bahwa reward atau penghargaan turut mempengaruhi disiplin kerja. Karena reward akan memberikan kepuasan dan kepedulian karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan reward atau penghargaan yang relatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Hal ini berarti

semakin besar reward atau penghargaan yang diterima, maka semakin baik pula kedisiplinan karyawan.<sup>13</sup>

m. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta menmbagi tugas-tugas atau pekerjaan di antara para anggota, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien. Pada dasarnya pengorganisasian terbentuk atas dasar adanya keterbatasan-keterbatasan pada manusia sebagai individu dalam kemampuan dan faktor fisik dari lingkungan yang dihadapi olehnya dapat diatasi.<sup>14</sup>

Proses pengorganisasian dapat ditunjukkan dengan tiga langkah prosedur berikut ini:

- 1) Pemerincian seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Pembagian beban pekerjaan total menjadi kegiatan-kegiatan yang secara logik dapat dilaksanakan oleh satu orang.
- 3) Pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota organisasi menjadi kesatuan yang terpadu. Mekanisme pengorganisasian ini akan membuat para anggota organisasi menjaga perhatiannya pada tujuan organisasi dan mengurangi ketidakefisienan dan konflik-konflik yang merusak.

<sup>13</sup> T. Nuraini. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru:Yayasan Ainisyam, , 2009

<sup>14</sup> Winardi, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Rajawali Press, 2006.

n. Serikat pekerja

Berdasarkan ketentuan umum pasal 1 Undang-Undang tenaga kerja tahun 2003 No 17, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pada pasal 102 UU tenaga kerja tahun 2003, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

o. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Ketika PHK terjadi pada suatu perusahaan maka seringkali juga melahirkan sejumlah masalah, misalnya saja masalah pesangon. Itulah sebabnya, pemerintah menerbitkan kebijakan mengenai standar perhitungan

uang pesangon dan sejumlah kompensasi lainnya, seperti uang penghargaan masa kerja, dan lainnya.<sup>15</sup>

p. Pensiun

Pensiun merupakan bagian dari keputusan kerja antara pegawai dengan perusahaan atau organisasi karena telah mencapai usia yang telah ditentukan dalam suatu peraturan atau perjanjian kerja. Oleh karena itu, pensiunan pegawai atau karyawan merupakan bagian dari aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang wajib dikelola oleh setiap organisasi dengan baik.

Pensiun dilakukan dengan alasan bahwa prestasi kerja seseorang pada usia tertentu akan mencapai batas produktivitasnya sehingga hubungan kerja akan mengurangi efisiensi, karena berkurangnya daya kerja. Oleh karena itu pensiun di hubungkan dengan usia lanjut seseorang.

3. Peraturan Perusahaan Tentang Ketenagakerjaan

Perusahaan sebagai suatu badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba, dimana setiap perusahaan dibuat berdasar dan mempunyai kekuatan hukum. Dalam suatu perusahaan tidak hanya teori pekerja memberi tenaga kemampuannya sedangkan perusahaan memberikan kompensasi atau gaji, lebih dari itu, dalam perusahaan dikenal banyak aspek

---

<sup>15</sup> Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Gramedia Digital, 2012.

sosial, aspek kesehatan, aspek kemanusiaan, aspek ekonomi. Di dalam peraturan perusahaan di atur beberapa hal seperti masalah gaji, cuti, jaminan sosial/asuransi, hubungan karyawan, berakhirnya hubungan kerja. Hal-hal tersebut dicantumkan dalam peraturan perusahaan tentang ketenagakerjaan dengan sangat terperinci agar setiap pekerja dapat lebih mudah dimengerti isi dari peraturan tersebut. Hal-hal tersebut dicantumkan tentu dengan maksud dan tujuan agar para pekerja dapat mengetahui batasan-batasan dalam bekerja. Peraturan perusahaan dapat diartikan ialah suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja.<sup>16</sup>

Peraturan perusahaan juga dapat diartikan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. peraturan perusahaan wajib dibuat oleh perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang. Dalam peraturan perusahaan diatur mengenai syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan, berisi hak dan kewajiban bagi tenaga kerja dan perusahaan dalam rangka memperoleh kepastian hukum. Semua peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan sudah di atur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

---

<sup>16</sup> Caray, *Hukum Ketenagakerjaan: Efektifitas Peraturan Perusahaan*, 2011.

#### 4. Jenis Perlindungan Ketenagakerjaan

Pekerjaan pada hakikatnya haruslah memanusiakan manusia. Melalui pekerjaan, seorang manusia seharusnya dapat menikmati peningkatan kualitas hidup yang tidak harus diukur lewat pencapaian materi. Dan juga tidak terbatas pada mensejahterakan diri sendiri namun juga keluarga yang menjadi bagian dari kehidupan sosial seorang individu.

Sedemikian penting fungsi sebuah pekerjaan dalam kehidupan manusia maka sebuah perusahaan atau wadah memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menjamin pemenuhan dan perlindungan terhadap seorang untuk memperolehnya.

Tidak boleh terjadi akibat pekerjaan seorang manusia kehilangan atau terganggu kemanusiaannya apalagi dijadikan sebagai komoditas (dijadikan objek). Mengingat hal tersebut maka ketersediaan lapangan pekerjaan yang layak menjadi sebuah kewajiban yang harus disediakan oleh pemerintah.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan dan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat manusia.

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan ketentuan pasal 4 UU No. 3 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

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

Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

2) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan atau yang biasa disebut dengan keselamatan kerja.<sup>17</sup>

Selain itu dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:

- a) Hak atas upah yang layak
- b) Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
- c) Hak atas PHK
- d) Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.

## 5. Jaminan Tenaga Kerja

### a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang

---

<sup>17</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan* ( Jakarta: Rajawali, 2010), h. 95.

diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik ataupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Tunjangan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berupa biaya pemeriksaan, perawatan, transportasi, dan biaya lainnya.<sup>18</sup>

b. Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan hari tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagakerjaan sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

---

<sup>18</sup> Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Fokus media, 2010.

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif).<sup>19</sup>

6. Sistem Ketenagakerjaan Menurut Ekonomi Islam

Menurut Imam Syaibani, kerja merupakan usaha mendapatkan uang dengan cara yang halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari oleh konsep istihlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Manusia diciptakan Allah Swt, sebagai khalifah di muka bumi ini untuk mengatur dan memanfaatkan serta mengeksploitasi segala macam sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.<sup>20</sup> Kebutuhan hidup akan terpenuhi jika manusia bekerja.

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran, tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar.

<sup>19</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h.123

<sup>20</sup> Yunus Assagaf, *Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syariat Islam*, *Journal.iain-manado.ac.id*.

Islam mendorong ummatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu, Allah akan memberi balasan yang setimpal sesuai dengan apa yang dikerjakan, sesuai dengan firman Allah dalam QS an-Nahl:97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Terjemahnya:

*Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*<sup>21</sup>

Dalam hadis Nabi yang berkaitan dengan bekerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari Ibnu Umar r.a ketika Nabi ditanya: wahai Nabi usaha apakah yang paling baik? Nabi menjawab yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh dirinya sendiri.
- b. HR. Imam Bukhari” sebaik-baiknya makanan yang dikonsumsi seseorang adalah makanan yang di hasilkan oleh kerja kerasnya dan sesungguhnya Nabi Daud as mengonsumsi makanan dari hasil keringatnya (kerja keras).

<sup>21</sup> Departemen Agama RI QS An-Nahl:97

Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan sendiri dan juga bermanfaat.

### 1) Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan Dalam Islam

#### a) Memerdekakan Manusia

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW, yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apapun.<sup>22</sup> Penghapusan perbudakan menyiratkan pesan bahwa pada hakikatnya manusia adalah makhluk merdek dan berhak menentukan kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Penghormatan atas independensi manusia, baik sebagai pekerja maupun berpredikat apapun.

#### b) Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan karena Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya.

<sup>22</sup> <http://pengusahamuslim.com/tenaga-kerja-dan-upah>.

Allah menegaskan dalam QS Al-Jumuah:10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن

فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahnya:

*Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kalian beruntung.*<sup>23</sup>

#### c) Keadilan dan Anti-diskriminasi

Islam tidak mengenal sistem kelas kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak di pandang sebagai kelas kedua di bawah pemberi kerja. Hal tersebut di lawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinan. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja. Misalnya dalam hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang manusia memanggil pekerjaanya dengan panggilan yang tidak baik atau merendahkan.

<sup>23</sup> Departemen Agama RI, QS Al-Jumuah:10

#### d) Kelayakan Upah Pekerja

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh pihak pemberi kerja. Karena sangat pentingnya masalah upah pekerja, Islam mempunyai pedoman untuk para pihak pengusaha ataupun para pekerja untuk diketahui. Bahwa, prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Adil dan mencukupi dalam penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Karena dalam Islam, profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar di dasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja. Dengan demikian, semestinya pembagian keuntungan dari produk yang dihasilkan dibagi secara adil antara pengusaha dan pekerjanya.

Konsepsi Islam tentang upah ini juga memiliki pengertian bahwa upah tenaga kerja didasarkan pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dengan cara ini upah dapat ditentukan secara transparan, seksama, adil, dan tidak menindas pihak manapun, karena jelas ada permintaan penawaran tenaga kerja. Pada akhirnya setiap pihak akan mendapatkan bagian yang sah dari hasil usahanya, tanpa adanya perbuatan tipu menipu dari pihak lain.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> <http://www.solidaritad.net>, diakses pada 29 September 2018.

## 2) Etos Kerja Dalam Islam

### a) Niat ikhlas karena Allah SWT semata

Bahwa perbuatan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya. Sesungguhnya segala sesuatu tergantung pada niatnya, dan orang akan memperoleh pahala sesuai dengan yang diniatkannya. Niat ikhlas akan menyadarkan bahwa:

- a. Allah SWT sedang memantau kerja kita.
- b. Allah SWT menjadi tujuan kita.
- c. Segala yang diperoleh wajib di syukuri.
- d. Rezeki harus digunakan pada jalan yang benar.
- e. Menyadari apa saja yang kita peroleh pasti ada pertanggung jawabannya kepada Allah SWT.

### b) Kerja keras

Bekerja dengan sungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur, dan mencari kerja yang halal dengan cara yang halal pula.<sup>25</sup> Memiliki cita-cita yang tinggi Memiliki cita-cita yang tinggi harus dibangun dalam diri setiap orang. Landasan moral kerja telah didefinisikan sebagai nilai-nilai dasar agama yang menjadi tempat berpijak dalam membangun dan memulai kerja.

<sup>25</sup> Muhammad Said, *Pengantar Ekonomi Islam Dasar-Dasar dan Pengembangan*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008). h. 8

Adapun landasan-landasan moral bekerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Merasa terpantau, sesungguhnya menyadari bahwa segala sesuatu yang dikerjakan tidak akan terlepas dari rekaman dan penglihatan Allah SWT.
- b. Jujur, kesucian nurani yang memberikan jaminan kebahagiaan spiritual karena kebenaran berbuat, ketepatan bekerja, bisa di percaya, dan tidak mau berbuat dusta.
- c. Amanah, seseorang memberi kepercayaan kepada orang lain karena orang tersebut di pandang jujur, kepercayaan tersebut merupakan reward secara tulus dan tidak ternilai harganya pada orang yang jujur. Bukan sesuatu yang mustahil jika seseorang menjadikan sifat jujur di dalam dirinya menghiasi aktifitasnya dalam bekerja maupun kehidupannya sehari-hari sifat dan sikap ini akan menjadikan opini publik yang secara positif ikut menghargai kebaikannya.
- d. Takwa, melakukan apa yang diperintahkan dan meninggalkan sesuatu yang dilarang agama. Dengan membiasakan diri terhadap hal-hal yang baik dan menolak segala sesuatu yang tercela. Takwa melahirkan manusia yang memiliki kepribadian yang terpuji. Diantaranya, adalah kepribadian yang taat beragama, pribadi yang gemar berbuat kebajikan dan pribadi yang tidak mau dikotori oleh perbuatan tercela.