

Malayan Law Journal Articles/2012/Volume 3/Prinsip Islam Berhubung Pekerjaan dan Penyelesaian Pertikaian antara Majikan dan Pekerja

[2012] 3 MLJ lxvi

Malayan Law Journal Articles

2012

PRINSIP ISLAM BERHUBUNG PEKERJAAN DAN PENYELESAIAN PERTIKAIAN ANTARA MAJIKAN DAN PEKERJA

Maizatul Farisah Mohd Mokhtar¹

*Prinsip berhubung pekerjaan yang diamalkan di Malaysia pada hari ini adalah berasaskan kepada undang-undang Inggeris atau common law melalui penggubalan akta-akta seperti Akta Pekerjaan 1955, Akta Perhubungan Perusahaah 1967 dan Akta Kesatuan Sekerja 1959. Walau bagaimanapun dalam Islam juga sebenarnya mempunyai prinsip-prinsip dalam mentadbir dan melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan perhubungan antara majikan dan pekerja. Melalui tulisan ini prinsip-prinsip yang ada dalam Islam akan cuba dikupas dan dibincangkan bagi memahami dan melihat sejauh mana Islam mengiktiraf dan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan ini dan adakah konsep dalam Islam ini masih diamalkan atau terpakai dan relevan dengan kehendak dalam konteks pekerjaan pada hari ini yang berasaskan kepada common law? Isi garapan tulisan ini akan cuba mengupas dan menumpukan kepada dua topik utama iaitu pertama **prinsip Islam berhubung pekerjaan dan penyelesaian pertikaian antara majikan dan pekerja**. Manakala sedikit perbandingan turut akan dilakukan oleh penulis antara undang-undang common law dan prinsip Islam.*

PENDAHULUAN

Sebelum penulis membincangkan mengenai kedua-dua topik tersebut, disusuri dahulu sisipan perjalanan atau sejarah pekerjaan yang melibatkan pekerja dan majikan. Sejak berkurun dahulu amalan pekerjaan telah lama diamalkan dalam sejarah lipatan manusia. Di Eropah amalan pekerjaan yang melibatkan pekerja atau buruh ini telah melalui satu revolusi yang besar yang akhirnya telah mempengaruhi keadaan dunia sehingga ke hari ini. Revolusi pekerjaan yang melibatkan buruh memuncak dan mengalami perubahan pada abad XV² yang telah mencetuskan apa yang dikenali sebagai zaman Renaissance. Revolusi yang tercetus disebabkan penindasan dan kezaliman pemerintah (mengamalkan sistem pemerintahan hierarki iaitu beraja) dan yang berkuasa pada masa iaitu iaitu pihak gereja yang berat sebelah memihak kepada tuan tanah (golongan bangsawan) telah menyebabkan kebangkitan rakyat (golongan pekerja).

Rentetan daripada peristiwa ini akhirnya menyebabkan rakyat yang hidup dalam zaman kegelapan telah memberontak dan semangat ingin tahu telah menunjangi tindakan rakyat yang akhirnya bangun menentang pemerintahan yang zalim ini. Manakala ideologi sosialis yang wujud berperanan dalam mencari pembelaan pada golongan pekerja kini telah mempengaruhi dunia sehingga hari ini misalnya kewujudan kesatuan sekerja.

Walaupun bagaimanapun masyarakat pada hari ini terlalu dipengaruhi dengan ideologi sosialis dalam sistem kapitalis berhubung soal pekerjaan telah dikaburi dalam perjuangan menuntut hak dalam pekerjaan termasuklah golongan Islam.³ Ideologi kapitalisme ini merupakan ideologi tunggal selepas Islam dihancurkan oleh barat pada tahun 1924 dan ideologi komunisme lenyap pada 1990.⁴

Jika dikaji dan diperhalusi sejarah, Islam sebenarnya telah lama mengamalkan konsep pekerjaan. Semasa

zaman kemunculan awal Islam perkembangan perdagangan begitu pesat berkembang dan perkhidmatan buruh diamalkan bagi menjalankan aktiviti perdagangan dan perniagaan. Misalnya puak yang terkenal dengan sesuatu kebolehan akan diberi pengkhususan dalam bidang tersebut.⁵ Contohnya Bani Madlaj adalah kabilah yang terkenal dengan kebolehan *qiyafah* (kaedah mensabitkan nasab berdasarkan persamaan antara seorang dengan seorang yang lain) dan Khuzaimah RA yang terkenal dengan kejujurannya sehingga diperakui oleh Rasulullah SAW dalam bab penyaksian dan tindakan Hendun bt Utbah sebelum memeluk Islam telah mengupah seorang hamba kulit hitam yang pakar dalam lontaran lembing dari puak Habsyi untuk membunuh Hamzah bin Abdul Mutalib semasa perang Uhud.⁶ Manakala Rasulullah SAW dan Abu Bakar pernah menggunakan khidmat seorang lelaki dari Bani Dail sebagai penunjuk jalan dan sebagai pembawa kenderaan baginda menuju ke Gua Tsur.⁷

PRINSIP ISLAM BERHUBUNG PEKERJAAN

Berdasarkan sisipan sejarah tersebut di atas jelas menunjukkan bahawa Islam turut mengiktiraf dan mengamalkan konsep pekerjaan. Namun sejauh manakah konsep dalam Islam berhubung dengan pekerjaan ini selari dengan konsep pekerjaan pada hari ini dan adakah konsep pekerjaan dalam Islam ini masih diamalkan dan sekiranya tidak lagi diamalkan pada hari ini bolehkah ia diamalkan lagi? Sebelum menjawab persoalan-persoalan ini perlu difahami terlebih dahulu konsep pekerjaan dalam Islam yang merupakan topik pertama yang akan dibincangkan.

Dalam Islam pekerja atau *ajir* adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan balasan upah/gaji atau *ujr* tertentu sama ada sama ada bekerja untuk individu, orang ramai atau negara sebagai majikan dan terdapat dua jenis pekerja iaitu pekerja khas atau *ajir al-khas* dan pekerja am tau *ajir al-am*.⁸ Secara amnya pekerja khas ialah yang bekerja untuk majikan tertentu sahaja dalam tempoh tertentu dan upah/gaji tertentu seperti pekerja kilang, pekerja ladang⁹ dan pengawal keselamatan. Manakala pekerja am pula adalah yang bekerja untuk orang ramai dengan mendapat gaji atau upah daripada pekerjaannya seperti pemandu teksi, doktor swasta dan tukang jahit.¹⁰ Islam sebagai satu agama *ad-din* yang menyeluruh dalam aspek kehidupan tidak membezakan golongan ini umpamanya pekerja merupakan golongan bawahan manakala majikan golongan atasan atau memberi keistimewaan hanya kepada pekerja atau majikan sahaja.

Konsep dan kontrak pekerjaan

Terdapat dua konsep pekerjaan dalam Islam¹¹ iaitu yang pertama pekerjaan merupakan satu ibadah berdasarkan kepada firman Allah SWT iaitu '*Dan tidak Aku jadikan jin dan manusia kecuali untuk mengabdikan diri kepada Ku*'.¹² Manakala yang kedua ialah mencari rezeki yang halal untuk diri sendiridan keluarga serta tanggungan kita adalah suatu kewajipan berdasarkan kepada hadith iaitu '*Sesungguhnya Allah SWT sangat cinta kepada orang mukmin yang bekerja*' manakala diriwayatkan oleh Nabi Isa (as) apabila baginda melihat seorang lelaki dan baginda bertanya '*Apakah yang sedang anda lakukan? Maka lelaki itu menjawab bahawa dia sedang menyembah tuhan dan baginda pun berkata lagi 'Saudara anda menyembah tuhan lebih daripada anda'*'. Terdapat lima kesan daripada konsep ini¹³ iaitu:

- (a) terdapat sekurang-kurangnya tiga jenis balasan bagi mereka yang kerjanya menjadi ibadah iaitu pertama, mendapat balasan dalam bentuk material, kedua iaitu mendapat balasan dalam bentuk kepuasan dalam menyudahkan kerjanya dan ketiga pula ialah mendapat pahala;
- (b) merangsang untuk bekerja dengan kuat bagi mendapatkan hasil yang baik;
- (c) seseorang itu berkemampuan menjadi seorang yang proaktif, disiplin, boleh dipercayai, teratur dan lain-lain;
- (d) seseorang itu akan menjadi lebih berwaspada dari melakukan sebarang kemungkaran termasuk perkara-perkara yang tidak bermoral;
- (e) seseorang itu boleh menjadi pekerja yang berprestasi tinggi.

Berdasarkan kepada konsep pekerjaan ini maka satu konsep kontrak pekerjaan wujud. Kontrak perkhidmatan termasuk dalam kategori *aqd al-ijarah* atau sewaan yang bermaksud kontrak sewaan perkhidmatan atau pekerjaan.¹⁴ *Ijarah* bermaksud bahawa suatu kontrak yang membawa pemindahan hak milik dengan bayaran.¹⁵ Mengikut takrif yang diberikan oleh *fuqaha* Hanafi *ijarah* bermaksud akad yang dilakukan ke atas manfaat sesuatu bayaran, manakala Syafie pula mentakrifkannya sebagai suatu akad

yang dilakukan ke atas manfaat sesuatu yang dimaklumi, yang harus dan menerima pertukaran dengan pembayaran yang diketahui, bagi *fuqaha* Maliki dan Hambali pula bermaksud milik manfaat sesuatu yang diharuskan dalam jangka masa tertentu dengan pembayaran.¹⁶ Kontrak *ijarah* menjadi sah apabila cukup syarat dan rukunnya¹⁷ dan dilaksanakan pembentukannya. Secara umumnya syarat-syarat sah bagi sesuatu kontrak ialah mestilah ada *sighah* akad *ijarah*, dua pihak yang berkontrak dan perkara yang dikontrakkan.¹⁸ *Sighah* ialah akad itu mestilah jelas menunjukkan maksud kontrak yang diadakan¹⁹ yang mana ia merangkumi ketentuan kerja, bentuk kerja, waktu kerja dan upah kerja.²⁰ Manakala dua pihak yang berkontrak itu pula mestilah cukup kelayakan iaitu berakal sempurna, cukup umur dan waras tindakannya. Di samping itu terdapat prosedur-prosedur seperti akad (pembentukan kontrak), *nafath* (pelaksanaan), syarat *luzum* (obligasi) dan syarat *sighah* atau syarat sah perjanjian.²¹ Kontrak atau akad boleh dilakukan dalam bentuk bertulis atau pun lisan, isyarat dan sebagainya²² tetapi bagi kontrak dalam bentuk obligasi masa depan mestilah dibuat secara bertulis dan ditandatangani dan dengan disaksikan oleh dua orang saksi atau tiga orang saksi iaitu jika ada saksi wanita iaitu dua daripada saksi adalah saksi wanita²³ seperti yang disebut dalam al-Quran yang bermaksud:

Wahai orang-orang yang beriman! Apabila kamu menjalankan sesuatu urusan dengan hutang piutang yang diberi tempoh hingga ke suatu masa tertentu, maka hendaklah kamu menulis (hutang dan masa bayarannya) itu. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan adil (benar). Dan janganlah seseorang itu enggan menuliskannya seperti mana Allah telah mengajarkannya. Oleh itu hendaklah ia menulis dan orang yang berhutang itu merencanakannya ... jika orang yang berhutang itu bodoh dan tidak dapat merencanakannya sendiri maka hendaklah direncanakan oleh walinya dan hendaklah mengadakan dua orang saksi lelaki dan jika tiada dua orang saksi lelaki maka bolehlah seorang lelaki dan dua orang perempuan ...²⁴

Jika diperhatikan dalam kontrak perkhidmatan pada hari ini sangat dipengaruhi oleh *common law* yang mengandungi syarat-syarat tersirat dan tersurat dan syarat-syarat tersirat sering mengambil peranan penting dalam menentukan perjanjian itu terlaksana atau tidak walaupun syarat dan terma bertulis dalam kontrak mengatasi syarat tersirat.²⁵ Syarat tersirat ini adalah disiratkan daripada tiga sumber iaitu syarat tersirat daripada kebiasaan atau kelaziman, peraturan kerja dan perjanjian kolektif melalui dua ujian iaitu ujian kecekapan perniagaan dan ujian pemerhati berwibawa.²⁶ Di Malaysia setiap kontrak yang dibuat mestilah berdasarkan kepada Akta Kontrak 1950 yang memperuntukkan elemen kontrak antaranya tawaran, penerimaan, balasan dan pihak-pihak yang berkontrak serta turut memperuntukkan mengenai kontrak batal seperti kontrak perkahwinan yang batal dari awal lagi atau kontrak yang tidak sah di sisi undang-undang seperti judi dan kontrak boleh batal iaitu kontrak yang pada mulanya sah menjadi tidak sah disebabkan oleh unsur-unsur yang kemudiannya dalam kontrak adalah tidak sah. Manakala bagi kontrak perkhidmatan juga tertakluk kepada Akta Pekerjaan 1955.

Dalam *common law* menetapkan bahawa kontrak perkhidmatan adalah satu ikatan yang mengikat antara dua pihak iaitu majikan dan pekerja yang mempunyai hak yang sama rata tetapi hakikatnya menurut *Otto Kahn-Freund* seorang pakar dalam undang-undang buruh berpendapat bahawa kontrak pekerjaan sebagai suatu perintah yang menggunakan topeng persetujuan²⁷ tetapi hal ini sangat berbeza dalam kontrak atau akad dalam Islam. Dalam akad yang dibuat berdasarkan prinsip *ijarah* kontrak itu adalah ikatan antara kedua-dua pihak yang sama-sama memutuskan dan bersetuju ke atas kontrak serta mempunyai hak yang sama rata dalam pembentukan kontrak itu²⁸ dan kontrak yang dibuat itu mestilah saling redha-meredhai agar kedua-dua pihak berpuas hati dan tidak akan timbul masalah.²⁹ Dalam kontrak perkhidmatan yang berlandaskan pada *common law* pada hari ini terdapat kontrak pekerjaan peribadi yang dibuat antara majikan dan pekerja dan juga perlu merujuk kepada perjanjian bersama (kolektif) iaitu antara majikan atau kesatuan majikan dan kesatuan sekerja.³⁰

Kontrak kerja dengan bukan Islam

Selain itu dalam Islam juga memperuntukkan kontrak perkhidmatan antara Islam dan bukan Islam malah dalam suatu hadith iaitu apabila Rasulullah SAW bersama-sama dengan Abu Bakar pernah menggunakan khidmat seorang lelaki dari Bani Dail yang merupakan seorang kafir Quraisy sebagai penunjuk jalan dan sebagai pembawa kenderaan baginda menuju ke Gua Tsur.³¹ Selain itu dalam hadith lain pula ialah apabila Rasulullah SAW membuat kontrak mengupah seorang yahudi untuk menjadi penulis dan seorang Yahudi lain untuk menjadi penterjemah, manakala Abu Bakar dan Umar pun pernah membuat kontrak dengan orang

dari kaum Nasrani untuk menghitung harta kekayaan.³² Bagi kontrak yang melibatkan seorang Muslim bekerja dengan seorang bukan Islam juga dibenarkan. Dalam satu hadith yang diriwayatkan oleh Ali RA yang pernah membuat kontrak untuk bekerja dengan seorang bukan Islam dengan mengambil upah menyiram kebun setiap satu timba bagi satu biji kurma dan perkara ini diketahui oleh Rasulullah SAW dan baginda tidak menghalangnya.³³ Oleh itu sebarang kontrak yang melibatkan bukan Islam sama ada sebagai majikan ataupun pekerja kontrak tersebut adalah sah selagi ia tidak melanggar hukum syarak.

Upah, konsep tabungan, perlindungan pekerja dalam Islam

Upah

Upah merupakan ganjaran yang diperolehi oleh seseorang pekerja sebagai imbalan di atas usaha yang telah disumbangkan berdasarkan persetujuan dalam kontrak pekerjaan antara pekerja dan majikan. Upah merupakan isu utama yang biasanya timbul dalam pertikaian antara majikan dan pekerja.³⁴ Hal ini adalah kerana majikan dalam menjalankan perniagaan misalnya yang menggunakan tenaga buruh akan cuba untuk memaksimumkan keuntungan dengan meminimalkan kos termasuk kos buruh manakala berbeza dengan majikan pula buruh atau pekerja pula cuba untuk memaksimumkan upah atau gaji yang diperolehi.³⁵ Dalam Islam ada menggariskan prinsip untuk upah. Dalam menentukan upah ini prinsip keadilan diambil kira iaitu atas dasar 'gaji yang adil'³⁶ yang mana Rasulullah SAW pernah dalam satu hadith:

Tiga golongan manusia yang bakal dimurkai Allah di akhirat kelak ialah ...dan mereka yang mengambil seseorang pekerja dan mendapat hasil dari titik peluhnya tanpa membayar gajinya.³⁷

Manakala Rasulullah SAW juga pernah bersabda dalam satu hadith lain iaitu gaji hendaklah dibayar tepat pada masanya dan tanpa penangguhan yang tidak munasabah.

Bayarlah upah pekerja kamu sebelum peluh mereka kering.³⁸

Konsep tabungan

Dalam Islam juga ada satu konsep yang dikenali sebagai tabungan yang melibatkan pekerja. Konsep ini bermula semasa persediaan menghadapi peperangan iaitu sistem *aqilah* yang diamalkan semasa zaman jahiliyah yang diteruskan kerana selaras dengan hukum syarak untuk berhadapan dengan risiko.³⁹ Sistem *aqilah* ini mewujudkan satu sistem yang dikenali sebagai *al-khanz* yang mana setiap ahli akan membayar caruman untuk membayar pampasan bagi risiko yang dihadapi⁴⁰ yang pada masa kini dikenali sebagai prinsip insurans. Bagi pekerja atau buruh mereka akan membayar caruman untuk menghadapi dengan kemungkinan risiko.

Perlindungan pekerja

Dalam prinsip perlindungan pekerja ini dibahagikan kepada tiga⁴¹ iaitu pertama perlindungan pekerja dan waktu untuk berehat yang layak seperti dalam sabda Rasulullah SAW dalam hadith yang diriwayatkan '*sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak ke atas dirimu*' dan '*Istirehatkanlah hati barang sejenak, kerana jika sehingga hati jenuh dia akan buta*'.⁴² Oleh itu jelas dalam hadith ini pekerja mendapat perlindungan untuk mendapat cuti bekerja dan majikan tidak boleh untuk menahan pekerja dan meminta pekerja bekerja tanpa rehat atau cuti.

Manakala jaminan yang kedua ialah penghidupan bagi pekerja yang mana Rasulullah SAW bersabda '*barangsiapa yang bekerja pada kami dan dia tidak memiliki rumah, maka hendaklah dia memiliki rumah, jika tidak mempunyai isteri hendaklah dia dipermudahkan untuk menikah atau jika dia tidak mempunyai kenderaan hendaklah dia memiliki kenderaan*'. Jelas dalam hadith ini bahawa sekiranya seseorang pekerja tidak mempunyai kemudahan yang dianggap sebagai keperluan maka pekerja akan dilindungi haknya untuk mendapatkan kesemua keperluannya.

Gaji atau upah disegerakan merupakan perlindungan ketiga iaitu gaji tersebut hendaklah dibayar secepat mungkin dan selari dengan kesepakatan yang telah dipersetujui seperti dalam sabda Rasulullah SAW dalam hadith yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah '*berilah gaji pekerja sebelum kering keringatnya.*'

Larangan-larangan dalam kontrak perkhidmatan

Dalam undang-undang kontrak di bawah *common law* terdapat larangan pembentukan kontrak tertentu yang bertentangan dengan undang-undang, dalam Islam juga terdapat larangan-larangan dalam kontrak pekerjaan iaitu yang akan dibahagikan kepada dua. Larangan-larangan ini diadaptasi daripada prinsip dalam kes-kes *common law* yang selari dengan prinsip Islam secara umum sebagai agama yang *syumul* dan fleksibel selagi tidak bertentangan dengan hukum syarak. Walau bagaimanapun penulis akan cuba memasukkan autoriti dalam Islam bagi melihat bagaimana prinsip *common law* ini boleh diaplikasikan dan selari dengan Islam.

Larangan terhadap kerja yang salah disisi undang-undang⁴³

Dalam konteks ini Islam juga turut menekan perkara ini seperti juga dalam *common law* dalam kes seperti *Tomlinson v Dick Evans*⁴⁴ dan *Davidson v Pilla*⁴⁵ yang mana mahkamah memutuskan adalah menjadi satu kesalahan bagi pekerja sekiranya mempunyai pengetahuan bahawa kerja yang dilakukan adalah salah disisi undang-undang dan ia adalah dilarang untuk dilakukan. Berbalik kepada persoalan dalam prinsip Islam seperti dalam satu peristiwa ketika Rasulullah SAW mendatangi seorang lelaki yang menjual makanan biji-bijian⁴⁶ lalu baginda bersabda 'Apa ini wahai tuan punya makanan?' dan penjual itu menjawab 'Oh ya ada basah kerana terkena hujan tadi' dan baginda menambah 'Mengapa kamu tidak meletakkan yang basah di atas supaya dapat dilihat dan dibeli? Dan menambah '*Barangsiapa menipu kami, maka dia bukan di kalangan kami*'. Maka jelas dalam peristiwa ini bahawa Islam menekankan larangan dalam perkara-perkara yang terjumlah kepada penipuan termasuklah penipuan yang melibatkan pekerjaan.

Larangan terhadap kerja yang berbahaya⁴⁷

Perjanjian pekerjaan tidak hanya tertumpu kepada mendapat manfaat tapi turut menitikberatkan jaminan keselamatan. Dalam undang-undang di Malaysia terdapat akta yang memperuntukkan berkenaan keselamatan pekerja dalam Akta Keselamatan Pekerjaan 1994. Lihat kes *Ottomon Bank v Chakarlan*⁴⁸ dan kes *Bouzourou v Ottomon Bank*⁴⁹ yang mana dalam kes pertama mahkamah membenarkan pekerja tersebut untuk tidak bekerja dalam keadaan yang bahaya oleh itu pemecatan adalah tidak sah manakala dalam kes kedua iaitu pekerja bukan dalam keadaan bahaya dan hanya bergantung kepada khabar angin tidak menunjukkan keseriusan bahaya sedang melanda. Dalam Islam pula adalah menjadi satu kewajipan umum untuk mengelak daripada kemudaratan (*dharar*) dalam apa jua keadaan⁵⁰ berdasarkan kepada Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibn Majah dan Daruqni '*Tidak ada kemudaratan dan tidak boleh berbuat kemudaratan*' terdapat tiga tafsiran dalam maksud hadith⁵¹ ini yang boleh dijadikan panduan atau garis panduan dalam konsep larangan bagi kerja yang berbahaya:

- (a) Jangan melakukan kemudaratan kepada diri sendiri dan kepada orang lain;
- (b) Jangan pula melakukannya kepada orang lain, dan jangan pula membalasnya serahkan kepada pihak yang berkenaan; dan
- (c) Jangan mengerjakan sesuatu yang berguna kepada diri sendiri tetapi mendatangkan kemudaratan atau kesusahan kepada orang lain. Dan jangan mengerjakan sesuatu yang hanya mendatangkan kesusahan kepada orang sedangkan orang yang mengerjakannya tidak mendatangkan faedah.

Penamatan Kontrak Islam

Islam tidak menetapkan seseorang yang bekerja tidak boleh dipecat atau ditamatkan kontraknya sebagai mana dalam Akta Pekerjaan 1955 yang mana Islam juga mempunyai peruntukan yang sama iaitu Islam mensyaratkan penamatan kontrak boleh dibuat berdasarkan empat perkara utama:⁵²

- (a) Kontrak tersebut menetapkan komitmen bersama kedua-dua belah pihak;
- (b) Salah satu pihak telah gagal dalam komitmennya;
- (c) Pihak satu lagi berupaya melaksanakan komitmennya dan megembalikan kepada keadaan asal kontrak itu setelah penematannya; dan
- (d) Pihak yang mahu menamatkan kontrak hendaklah memberikan amaran awal mengenainya.

Jika seorang pekerja tidak melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik maka telah gagal dalam komitmennya maka majikan berhak menamatkan kontrak perkhidmatan begitu juga sebaliknya pekerja berhak menamatkan kontrak perkhidmatan.⁵³ Dalam undang-undang buruh kini penamatan kontrak dilihat dari perspektif peraturan ekuiti seorang tidak boleh dipaksa bekerja dengan seorang yang lain begitu juga sebaliknya dan kerana penamatan kontrak sebelah pihak dianggap sah.⁵⁴

PENYELESAIAN PERTIKAIAN ANTARA MAJIKAN DAN PEKERJA

Dalam sesuatu hubungan yang wujud dalam sesuatu kontrak perkhidmatan adalah merupakan perkara biasa sekiranya berlakunya pertikaian. Hal ini mungkin berpunca daripada sikap pihak-pihak berkontrak dari segi komitmen yang diberikan mahupun dalam pelaksanaan kontrak. Pihak-pihak yang bertikai mungkin disebabkan oleh rasa tidak puas hati dan tidak mempunyai persefahaman serta matlamat yang sama dalam berkontrak. Pada hari ini hal ini merupakan perkara yang biasa berlaku kerana itu kita sering melihat pekerja melakukan piket (demonstrasi secara aman dalam masa luar bekerja seperti waktu rehat dan menyambung kembali kerja) dan mogok iaitu demonstrasi yang disusuli dengan tindakan yang agak ekstrim dan langsung tidak melakukan pekerjaan walaupun dalam tempoh masa bekerja. Hal ini terjadi disebabkan masalah pertikaian yang timbul antara majikan yang kebiasaanya tidak berpuas hati berkenaan dengan gaji. Pada masa sekarang walaupun kontrak berasaskan kepada persetujuan bersama tetapi seperti yang telah disebut sebelum ini kontrak tersebut sebenarnya telah ditetapkan oleh majikan dan bagi mereka yang buntukan pekerjaan akhirnya terpaksa bersetuju dan apabila keadaan kewangan pekerja tersebut semakin memuncak maka berlakulah hal-hal pertikaian ini. Pada zaman Rasulullah SAW perkara begini sangat jarang berlaku begitu juga pada zaman sahabat-sahabat walaupun semakin lama semakin menular perkara yang berkaitan dengan pertikaian ini. Topik kedua ini akan cuba menyelusuri dan menyorot apakah alternatif atau solusi yang disediakan dalam Islam mengenai isu ini.

Hubungan majikan dan pekerja

Bagi memahami permasalahan pertikaian antara kedua pihak dan cuba untuk mencari mekanisme atau solusi terbaik maka perlulah kiranya untuk memahami dan mengetahui hubungan yang wujud antara majikan dan pekerja. Jika diikutkan konsep pekerjaan dalam Islam hubungan majikan dan pekerja memakai konsep *al-adl wal ehsan* diberi keutamaan seperti dalam firman Allah SWT:⁵⁵

Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, dan berbuat kebaikan, serta memberi bantuan kepada kaum kerabat; dan melarang daripada melakukan perbuatan keji, mungkar serta kezaliman.

Oleh itu prinsip keadilan merupakan prinsip paling asas dalam hubungan pekerja dan majikan. Selain itu, dalam Islam tidak ada golongan bawahan sebaliknya kedua-dua pihak adalah sama rata. Ingatan mengenai ketidakadilan dalam dan eksploitasi bertujuan untuk memastikan tidak berlakunya pelanggaran hak individu⁵⁶ dan dalam konteks ini ialah pekerja dan majikan. Hubungan antara majikan dan pekerja juga adalah berbentuk saling redha-meredhai⁵⁷ dan bertolak-ansur. Seperti prinsip asas dalam Islam hubungan antara keduanya mestilah berasaskan kepada amanah, bertanggungjawab, menghormati antara satu sama lain dan saling bekerjasama.⁵⁸ Saling hormat menghormati, bekerjasama dan tolak-ansur merupakan elemen yang sangat penting dalam sesuatu yang membentuk kepada hubungan antara majikan dan pekerja agar keharmonian sentiasa terjalin dan mengelakkan perkara yang tidak diingini.⁵⁹ Bagaimana jika hubungan yang melibatkan kesemua elemen ini tidak dipelihara? Jawapannya mudah maka terjadilah pertikaian antara majikan dan pekerja, maka adalah perlu untuk menetapkan suatu standard kewajipan dalam sesuatu pekerjaan yang melibatkan hubungan antara keduanya.⁶⁰

Manakala jika disoroti secara ringkas dalam *common law* juga terdapat undang-undang yang mentadbir hubungan antara majikan dan pekerja. Ia ditentukan melalui lima ujian yang diperkenalkan dan telah diputuskan dalam kes-kes dalam menentukan hubungan antara majikan dan pekerja bagi menentukan siapakah yang dimaksudkan dengan pekerja iaitu yang terdiri daripada pertama ujian kawalan, kedua ujian integrasi, ketiga ujian keusahawanan dan realiti ekonomi, keempat ujian pelbagai dan kelima ujian saling bertanggungjawab (tidak diaplikasikan di Malaysia).⁶¹

Kewajipan majikan dan pekerja

Dalam konteks kewajipan ini penulis akan membincangkan secara ringkas kewajipan majikan dan pekerja iaitu kewajipan majikan dalam dua perkara pertama; kewajipan menyediakan kerja⁶² dan kedua; kewajipan menyediakan tempat kerja yang selamat⁶³ yang diadaptasikan daripada *common law* berdasarkan kes-kes yang telah diputuskan. Manakala kewajipan pekerja pula adalah lebih umum mengikut konsep yang dianjurkan dalam Islam. Atas dasar inilah penulis cuba mengadaptasikan prinsip dalam *common law* yang selari dengan Islam agar ia lebih menfokus dan spesifik.

Kewajipan kerja ini sebenarnya adalah bertitik tolak daripada etika dalam kerja dan apakah matlamat serta tujuan sesuatu kontrak pekerjaan itu hendak dijalankan. Terlebih dahulu penulis akan menyentuh secara ringkas konsep etika kerja. Dalam konteks etika kerja seseorang itu melakukan dua jenis fungsi iaitu bertindak atas dunia di sekelilingnya dan menggunakan apa yang terdapat di dalam dunia untuk menghasilkan sesuatu.⁶⁴ Secara umumnya kerja yang dilaksanakan menurut Syariah ialah suatu bentuk jihad dan tidak boleh diasingkan daripada keagamaan atau spritual.⁶⁵ Ini berdasarkan firman Allah SAW dalam surah *al-Maidah* (5):1 '*Wahai orang yang beriman, hendaklah kamu tunaikan segala janji kamu*'. Setiap yang dilakukan harus ada hubungan atau dipengaruhi oleh Syariah maka kerja itu pasti dianggap sebagai ibadah, bersifat sederhana atau *qanaah*, wujud keadilan antara majikan dan pekerja supaya segala upah itu benar-benar halal dan tidak boleh menceburkan diri dalam sebarang kerja yang menghasilkan perkara haram.⁶⁶

Kewajipan menyediakan kerja oleh majikan⁶⁷ secara umumnya pada zaman Rasulullah SAW dan sahabat adalah pekerja berhak mendapat kerjanya sekiranya kerja tersebut ada untuknya dalam keadaan apabila pekerja mahir tersebut sanggup melakukan kerja bukan semata-mata bermotifkan wang dan memberi sumbangan kepada masyarakat yang diputuskan dalam kes *Langston v Amalgamated Union of Engineering Workers*⁶⁸ oleh Lord Denning yang mana adalah lebih menepati dengan konsep pekerjaan dalam Islam⁶⁹ yang mana pada zaman Rasulullah SAW dan sahabat konsep pekerjaan yang diamalkan ialah majikan yang menyediakan pekerjaan dengan mencari dan mengupah pekerja yang mahir dalam sesuatu bidang misalnya dalam lontaran lembing,⁷⁰ menilik nasab⁷¹ dan sebagainya.

Manakala bagi kewajipan semakin meluas pemakaiannya dan meliputi pelbagai jenis kerja seperti punggah-memunggah barang, pemasangan kereta sehingga keselamatan ditapak pembinaan menunjukkan betapa perlunya pihak berkuasa, majikan dan pekerja untuk berhati-hati. Malah dalam Islam tindakan cermat dan berhati-hati amat ditekankan dan Rasulullah SAW pernah bersabda bahawa '*kamu lebih mengetahui urusan dirimu*'.

Bagi pekerja kewajipannya secara umumnya perlu ada kecekapan dalam melakukan tugas dan sekiranya majikan menggaji pekerja yang tidak tahu apa-apa maka pekerja adalah tidak bertanggung di atas sebarang risiko⁷² tetapi soal ini tidak selalunya timbul kerana pekerja telah dilatih sebelum dan semasa bekerja.⁷³ Jika dilihat pada zaman awal Islam juga terdapat keadaan yang mana Hendun bt Utbah sebelum memeluk Islam telah meminta bantuan seorang hamba kulit hitam daripada puak Habsyi yang pakar dalam lontaran lembing untuk membunuh Hamzah bin Abdul Mutalib bapa saudara Rasulullah SAW semasa perang Uhud. Maka jelas dalam hal ini adalah perlu dan menjadi kewajipan bagi seorang pekerja untuk mempunyai kecekapan dalam melaksanakan tugasnya.

Kewajipan lain secara umumnya ialah berkhidmat kepada majikan dengan amanah dan suci hati.⁷⁴ Ia merangkumi jujur dan ikhlas kepada majikannya seperti yang disebut dalam kes *common law* iaitu *Regal (Hasting) Ltd. v Gulliver* [1942] 1 All ER 378. Manakala dalam Islam sendiri terdapatnya autoriti berhubung hal yang berkaitan dengan jujur dan keikhlasan yang melibatkan Rasulullah SAW sendiri apabila diberi

kepercayaan sepenuhnya untuk berdagangan barang dagangan Siti Khatijah seorang pedagang yang sangat terkenal dan berjaya serta bijak dan begitu dihormati kerana kejujuran Rasulullah SAW memang diketahui semua orang pada zaman itu. Selain itu pekerja dilarang membuat keuntungan sulit yang mana telah dilakukan oleh defendan dalam kes *Boston Deep-Sea Fishing & Ice Co v Ansell*. Dalam Islam ini dikenali sebagai sikap tidak amanah dan jujur yang mana Islam melarang sekeras-kerasnya perbuatan ini dan jika dibuat maka orang tersebut adalah berdosa dari segi undang-undang Islam berlandaskan hukum syarak. Begitu juga dengan pekerja yang berkerja dengan majikan lain dan mendedahkan maklumat sulit. Lihat kes yang memakai prinsip ini dalam kes *Hivac Ltd v Park Royal* [1946] 1 All ER 350.

Mekanisme penyelesaian pertikaian -- *sulh*

Pertikaian pada zaman awal kemunculan Islam sangat jarang berlaku seperti yang telah dibincangkan tetapi dalam Islam masih menyediakan mekanisme dalam menyelesaikan sekiranya berlaku pertikaian. Mekanisme yang digunakan adalah melalui pendamaian iaitu menggunakan kaedah yang disebut sebagai *sulh*.⁷⁵ *Al-sulh* dalam bahasa Arab bererti 'putus pertengkaran' yang membawa maksud kompromi manakala pengertian syarak membawa maksud suatu perjanjian yang dimeterai bagi menyelesaikan perselisihan/pertikaian antara pihak-pihak yang beragama Islam tetapi dalam istilah perundangan amalan perundangan sivil ianya disebut *mediation*.⁷⁶ Dengan kata lain, para *ulama' fiqh* mentakrifkan *al-sulh* sebagai satu ikatan perjanjian atau kontrak bersama untuk mencapai kompromi perdamaian antara dua atau lebih pihak yang berselisih faham atau bertikai. Amalan *sulh* juga telah diamalkan di dalam bidang muamalat Islam.⁷⁷

Dari sudut perundangan Islam, *al-sulh* antara sesama manusia adalah sunat. Dengan demikian, tidaklah ditegah bagi seorang hakim menganjurkan *sulh* kepada pihak-pihak yang terlibat. Hakim boleh menggalakkan mereka supaya melakukan *sulh* sekiranya ada dari pihak-pihak terlibat belum mengetahui perkara atau hak sebenar. *Sulh* merupakan suatu anjuran yang telah diperundangan melalui al-Quran, Sunnah dan *ijma'*.⁷⁸

Dalam surah *an-Nisa'* (4):128 yang bermaksud '*... sulh adalah suatu perkara yang baik*'. Manakala dalam hadith yang pernah diriwayatkan bermaksud '*Perdamaian (sulh) atau kompromi adalah perkara harus antara orang-orang Islam, kecuali sulh untuk menghalalkan perkara haram atau mengharamkan perkara halal.*'

Berdasarkan kepada definisi di atas jelas bahawa *sulh* atau dalam istilah perundangan hari ini merupakan mediasi adalah satu cara pendamaian yang cuba menyelesaikan pertikaian secara pendamaian yang mana konsepnya menengahkan elemen pendamaian memenuhi tuntutan Islam dan satu cara mencegah persengketaan berpanjangan di kalangan umat Islam. Hal ini kerana, walaupun umat Islam berselisih pendapat atau hak mengenai sesuatu perkara, biarlah diselesaikan melalui jalan permuafakatan serta mengikut perasaan kasih-sayang sesama insan.⁷⁹ Oleh itu dalam konteks ini pertikaian antara majikan dan pekerja yang sepatutnya mempunyai hubungan yang baik seperti yang telah dibincangkan mengalami ketegangan disebabkan masalah yang dihadapi. Namun melalui kaedah ini, hubungan dapat diperbaiki kerana penyelesaian yang melibatkan kedua-dua pihak lebih terbuka dan telus serta berpeluang meluahkan segala-gala yang terbelenggu tanpa ada campur tangan daripada pihak lain. Selain itu, memberi ruang dan peluang bagi kedua-dua pihak untuk bersemuka dalam keadaan yang baik. Menurut Ketua Pengarah Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia ('JKSM'), Datuk Sheikh Ghazali Abdul Rahman⁸⁰ mengakui *sulh* adalah antara kaedah terbaik yang seharusnya dimanfaatkan pihak bertikai, demi menghilangkan perasaan dendam, di samping itu, keadaan itu dapat mengukuhkan persaudaraan ahli keluarga akibat pertikaian kedua-dua pihak.

Menurutnya lagi, kedua-dua pihak yang bertikai tidak sepatutnya berpuas hati selepas berjaya mengalahkan pihak lawan dalam menuntut sesuatu haknya dalam perbicaraan. Beliau yang juga Ketua Hakim Sharie berkata, berkemungkinan kemenangan diperoleh itu disebabkan pihak lawan kurang teliti ketika mengemukakan hujah sehingga menyebabkan tuntutan atau rayuannya ditolak oleh Mahkamah Syariah.

Bagi kes tuntutan harta sepencarian umpamanya, ada pihak tidak berpuas hati kerana haknya yang sebenar gagal diputuskan Mahkamah Syariah, disebabkan kelemahan diri mengemukakan fakta kes atau kebijaksanaan peguam pihak lawan, bagaimanapun, masalah sebegini tidak berlaku jika dilakukan melalui

kaedah *sulh*.⁸¹ Ini kerana, *sulh* beramal di atas prinsip redha-meredhai dan bertolak ansur antara satu dengan lain. Mengikut kaedah *sulh*, penuntut dan yang dituntut atau peguam dilantik akan menghadiri majlis perbincangan membabitkan timbang tara serta tolak ansur kedua-dua pihak yang dipengerusikan pegawai *sulh*.⁸²

Apabila kedua-dua pihak mencapai persetujuan, pegawai *sulh* akan membuat perakuan persetujuan berserta syarat untuk dikemukakan kepada hakim yang akan membuat perintah persetujuan dan kes berkenaan akan berakhir selepas tamat majlis *sulh*.⁸³ Jelas di sini, penyelesaian melalui *sulh* tidak sesekali menimbulkan kebencian dan dendam mana-mana pihak kerana diselesaikan secara muafakat. Malah paling membanggakan, penyelesaian melalui kaedah ini turut menampakkan keadilan kepada kedua-dua pihak.⁸⁴ Perkara ini turut diakui oleh *ijma' ulama'* (kesepakatan *ulama'*) mengenai *sulh*, iaitu penyelesaian secara *sulh* dalam pertikaian. Lebih tepat lagi untuk mencapai keadilan disebabkan kedua-dua pihak mengetahui hak yang sepatutnya mereka peroleh ke atas apa yang didakwa.⁸⁵

Melalui kaedah *sulh* ini maka masalah pertikaian dapat diselesaikan. Ramai orang beranggapan bahawa *sulh* hanya mengkhususkan kepada pertikaian yang melibatkan suami isteri sahaja kerana amalannya di Malaysia yang kebanyakan melibatkan hal-hal berkaitan pertikaian keluarga terutamanya pertikaian suami isteri dan harta pencarian sedangkan ia juga melibatkan hal-hal lain yang secara umumnya berkenaan dengan sebarang pertikaian termasuklah pertikaian antara majikan dan pekerja.⁸⁶ Maka dalam hal ini adalah perlu kiranya masyarakat didedahkan dengan sistem *sulh* ini dalam menghadapi sebarang pertikaian yang tidak terhad kepada hal-hal berkaitan dengan keluarga sahaja. Selain keberkesanan dalam pertikaian yang ditawarkan melalui kaedah ini ia juga akan menjimatkan masa dan hanya pihak-pihak yang terlibat sahaja terlibat dan mengelakkan publisiti secara umum yang akan menambahkan ketegangan sekiranya kes pertikaian di bawa ke mahkamah.

Mekanisme penyelesaian pertikaian -- syura

Selain daripada kaedah *sulh* yang ada sebagai jalan penyelesaian satu lagi kaedah yang boleh digunakan dalam menyelesaikan pertikaian ini dalam Islam ialah melalui kaedah *syura*⁸⁷ iaitu yang merupakan salah satu daripada kaedah penyelesaian pertikaian yang boleh digunakan dalam mengatasi masalah pertikaian yang melibatkan pekerja dan majikan. Malah kepentingan untuk pelaksanaan *syura* ini juga ditegaskan dalam sebuah hadith apabila Rasulullah SAW bersabda bahawa '*Seseorang tidak akan sengsara apabila dia bermusyawarah dan sebaliknya dia tidak akan berbahagia apabila mengetepikan suatu pendapat*'.⁸⁸

Manakala *syura* adalah perundangan samawi yang datang dari Allah serta thabit dalilnya di dalam al-Quran. Surah *as-Syura* (42):36-39 memperjelasnya:

Maka sesuatu yang diberikan kepadamu, itu adalah kenikmatan hidup di dunia dan yang ada di sisi Allah lebih baik dan lebih kekal bagi orang-orang yang beriman dan hanya kepada Tuhan mereka, mereka bertawakal dan bagi yang menjauhi dosa-dosa besar dan perbuatan-perbuatan yang keji, dan apabila mereka marah mereka memberikan kemaafan. Dan bagi orang-orang menerima seruan Tuhannya dan mendirikan solat, sedang urusan keputusan mereka diputuskan dengan mesyuarat antara mereka dan mereka menafkahkan sebahagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka. Dan bagi orang-orang yang apabila mereka diperlakukan dengan zalim mereka membela diri.

Adalah dianjurkan bagi gerakan Islam untuk terus melaksanakan sistem *syura* sesempurnanya sejurus selepas memenangi pilihan raya kerana ia adalah tuntutan Islam. Sejak seawal kebangkitan Islam hingga kepada pemerintahan Khulafa' ar-Rasyidin, *syura* menjadi asas dan *uslub* terbaik dalam menentukan keputusan serta menyelesaikan segala permasalahan.⁸⁹

'Maka sesuatu apa pun yang diberikan kepadamu itu adalah kenikmatan hidup di dunia; dan yang ada di sisi Allah lebih baik dan lebih kekal bagi orang-orang yang beriman, dan hanya kepada Rabb-nya mereka, mereka bertawakal. Dan (bagi) orang yang menjauhi dosa-dosa besar dan perbuatan-perbuatan keji, dan apabila mereka marah mereka memberikan kemaafan. Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Rabb-nya dan mendirikan solat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebahagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka. Dan (bagi) orang-orang yang apabila mereka diperlakukan dengan zalim, mereka membela diri. Dan balasan suatu

kejahatan adalah kejahatan yang sama, maka barangsiapa memaafkan dan berbuat baik maka pahalanya atas (tanggungan) Allah. Sesungguhnya Dia tidak menyukai orang-orang yang zalim.' (Surah *as-Syura* (42):36-40).

Ada dua perkara dalam ayat ini yang sangat penting untuk diperhatikan oleh masyarakat Islam dan salah satu daripadanya ialah menetapkan prinsip *syura* sebagai unsur terpenting bagi pembentukan sahsiah peribadi masyarakat Islam.⁹⁰ Oleh itu dalam hal jelas bahwa kepentingan *syura* yang membawa manfaat kepada umat Islam sewajarnya dipraktikkan khususnya dalam konteks ini yang berkenaan dengan pertikaian majikan dan pekerja.

Syura bukan hanya boleh dilaksanakan dalam sesuatu pentadbiran untuk memilih pentadbir malah turut dalam mencari satu resolusi atau mekanisme dalam sebarang perkara yang memerlukan penyelesaian termasuklah pertikaian melalui perjumpaan yang berupa mesyuarat diadakan dan dibincangkan serta diperhalusi setiap punca dan hal dalam konteks ini berkenaan pertikaian sehinggalah akhirnya kepada pencetus pertikaian dapat dikenalpasti. Selepas sama-sama membincangkan hal ini maka setiap ahli yang hadir dalam majlis *syura* ini akan cuba mencari alternatif atau penawar kepada 'penyakit' ini agar tidak merebak kepada anggota lain dalam sesuatu organisasi atau syarikat misalnya yang akhirnya terjadi perkara-perkara yang tidak diinginkan seperti demontrasi atau mogok masing-masing bebas mengemukakan pandangan dan perlulah bertindak berdasarkan kepada objektif dan kepentingan iaitu menyelesaikan pertikaian dan bukan atas kepentingan peribadi atau terselit agenda lain sebaliknya.

Sebagai contoh prinsip *syura* yang dilaksanakan dalam zaman sahabat Rasulullah SAW ialah ketika Khalifah Umar ibn al-Khattab menyedari bahawa beliau akan wafat tidak lama selepas ditikam Ibn al-Muljam, orang Parsi yang berendam kepadanya, beliau memilih sendiri enam orang ahli Parlimen (*syura* ketika itu) untuk memilih pengganti beliau di kalangan mereka. Mereka adalah Othman, Ali, az-Zubair, Talhah, Sa'ad dan Abdul Rahman ibn 'Auf. Selepas menerusi mekanisme unik atas pelobian Abdul Rahman yang mana beliau mencari masukan (*feedback*) dari semua kalangan selama tiga hari tiga malam berterusan maka terpilihlah Uthman ibn Affan pengganti Umar pada tahun 23 Hijrah.⁹¹

Maka keputusan yang diperolehi akhirnya dalam majlis *syura* mestilah berasaskan kepada prinsip kemufakatan seperti yang dianjurkan dalam Islam. Jika prinsip dan amalan ini mampu dilaksanakan maka satu penyelesaian atau resolusi akan diperolehi dan semua pihak akan berpuas hati. Menurut istilah perbahasan fikah, hasil daripada pelaksanaan *syura* ialah *mulzimah* (wajib dilaksanakan atau *binding*) atau hanya *mu'limah* (sekadar maklumat) dan terdapat perbezaan pendapat dalam menentukan maksud sebenar hasil pelaksanaan *syura* ini⁹² oleh itu berbalik kepada konteks pertikaian ini, penulis berpendapat ia mungkin akan membawa maksud kepada *muzlimah* maka ia akan mengikat pihak-pihak kerana dalam sesuatu penyelesaian pertikaian perlu ada satu keputusan atau penyelesaian kerana itulah tujuan majlis ini dilakukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan perbincangan yang telah dibuat jelas bahawa Islam bukan sahaja mengiktiraf malah juga mempunyai satu set garis panduan dan hukum dalam mentadbir urusan berkaitan dengan pekerjaan. Islam sebagai agama yang *syumul* juga tidak mengenenpikan undang-undang yang ada dalam *common law* khususnya dalam konteks ini selagi ia tidak bertentangan dengan hukum syarak dan ketentuan Allah SWT. Dalam Islam turut menganjurkan satu konsep yang melibatkan kontrak pekerjaan iaitu *al-ijarah* yang mana terdapat syarat dan rukun yang perlu dipenuhi dalam memastikan kontrak itu sah dan adil. Selain itu tidak ketinggalan juga, sebagai mana dalam *common law* terdapat prinsip-prinsip lain dalam hal berkaitan pekerjaan melibatkan majikan dan pekerja seperti tanggungjawab dan kewajipan serta hubungan antara majikan dan pekerja. Islam mengetengahkan prinsip keadilan dan hak yang adil serta kedudukan yang sama rata, kerana itu jika dalam pembentukan kontrak pekerjaan benar-benar menurut Islam maka tidak wujud pertikaian kerana telah ada satu prinsip redha-meredahai. Kerana itu kaedah penyelesaian yang terpakai adalah secara umum yang ada dalam konsep Islam iaitu melalui *sulh* dan *syura* namun ia masih terpakai dalam konteks pertikaian ini dan begitu berkesan. Terdapat juga kaedah penyelesaian lain iaitu melalui campur tangan pentadbir atau pemerintah jika pihak-pihak bertikai tidak dapat menyelesaikan pertikaian yang dikenali sebagai konsep *hisbah*. Konsep ini sebenarnya begitu *similar* atau hampir dengan sistem

tripartite yang antaranya termasuklah pertikaian perusahaan melalui proses yang didokong oleh tiga kumpulan iaitu pekerja, majikan dan kerajaan. Namun perkembangan yang berlaku pada hari ini dan pengaruh 'rasukan' ideologi sosialis dalam perkembangan konsep pekerjaan hari ini seolah-olah membelakangkan dan melupakan penyelesaian yang ada dalam Islam. Bila berlaku pertikaian lazimnya mogok dan demonstrasi yang dipilih selain memboikot majikan yang berasal daripada barat iaitu seorang tuan tanah yang bernama *Boycott* yang telah diboikot oleh golongan petani kerana gila kuasa dan tidak adil. Islam tidak menganjurkan semua ini kerana ia mampu menggugat ketenteraman dan 'menternak virus' yang lebih teruk kepada orang lain. Namun semua ini bertitik tolak daripada sistem kapitalis yang sememangnya bersifat menindas iaitu yang kuat bertambah kuat manakala yang lemah semakin lemah yang mereka sendiri amalkan selama ini. Masyarakat Islam sepatutnya sedar bahawa kita tidak perlu dibelenggu dengan sistem ini kerana sistem Islam itu sendiri merupakan mekanisme terbaik yang boleh diaplikasikan.

RUJUKAN

Temubual

- (1) Temubual dengan Prof Madya Dr Hairani, Penarah Fakulti Pengajian Islam, Jabatan Syariah, UKM.
- (2) Temubual dengan Mohd Yazid bin Ahmad, Penarah Fakulti Pengajian Islam, Jabatan Syariah, UKM.

Jurnal

- (3) Naziree bin Md Yusof, *Kewajipan Tersirat Majikan: Menurut Perspektif Islam dan Undang-undang Sivil* KANUN -- Jurnal Undang-Undang Malaysia, terbitan Dewan Bahasa dan Pustaka, Edisi Mac 2007, di ms 22-37.
- (4) Dr Nik Ahmad Kamal Nik Mahmood, *Kontrak Pekerjaan: Satu Analisis Perbandingan, al-Ahkam*, Jilid 7, di ms 87-110.

Artikel

- (5) Atas talian: <http://cljlaw.com> *Isu Harta Intelek dalam Hubungan Majikan-Pekerja*, Prof. Dr Kamal Halili Hassan, Dekan Fakulti Undang-undang UKM.
- (6) *Sulh* Produk Baru Mahkamah Syariah, *Berita Harian*, 17 September 2002.
- (7) Atas talian: <http://www.geocities.com> *Pembentukan Dauliah Islamiyah abad 21 Demokrasi Sebagai Batu Loncatan*.
- (8) Atas talian: <http://members.tripod.com> *Sistem Syura Sama dengan Demokrasi*.
- (9) Atas talian: <http://islamsyumul.blogspot.com> *Antara Dua Darjat*.
- (10) Atas talian: <http://www.angelfire.com> *Perlakuan Terhadap Buruh, Bagaimana Seharusnya*.
- (11) Atas talian: <http://www.esyariah.gov.my> *Proses Pengendalian Majlis Sulh Di Mahkamah Syariah*.
- (12) Atas talian: <http://vlib.untarklj1.edu.my> *Tanggungjawab Pekerja Kepada Organisasi/Jabatan Dari Perspektif Islam* oleh Datuk Dr Syed Othman Alhabshi -- Timbalan Ketua Pengarah IKIM.
- (13) Atas talian: <http://media.isnet.org/Islam/Qardawi/masyarakat/akhlak/html>. *Sistem Masyarakat Islam*.

Kes

- (14) *Tomlinson v Dick Evans* [1978] ICR 639
- (15) *Davidson v Pillai* [1979] IRLR 275
- (16) *Ottomon Bank v Chakarian* [1930] AC 27
- (17) *Bouzourou v Ottomon Bank* [1930] AC 27
- (18) *Horner v Cornellius* (1858) 5 CP NS 236
- (19) *Regal (Hasting) Ltd v Gulliver* [1942] 1 All ER 378
- (20) *Boston Deep-Sea Fishing & Ice Co v Ansell*(1888) 39 Ch D 339
- (21) *Hivac Ltd v Park Royal* [1946] 1 All ER 350

Buku

- (22) Kamal Halili Hassan, *Hubungan Undang-Undang Majikan dan Pekerja*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 1994.
- (23) Prof Madya Dr Abdul Halim El-Muhammady, *Undang-Undang Muamalat & Aplikasinya kepada Produk-Produk Perbankan Islam*, Selangor: Fakulti Undang-Undang UKM.

Surah dan Hadith

- (24) Hadith riwayat Ibnu Shihab.
- (25) Ibn Majah dan Daruqni.
- (26) Surah *al-Nahl* (16):90.
- (27) Surah *as-Syura* (42):36-39.
- (28) Hadith riwayat al Bukhari.
- (29) Hadith riwayat Ibn Umar.
- (30) Surah *al-Baqarah* (2):282.
- (31) Hadith riwayat Baihaqi.
- (32) Surah *an-Nisa'* (4):128.
- (33) Hadith riwayat Imam Muslim
- (34) Surah *al-Maidah* (5):1.

1 LLM UKM (Universiti Kebangsaan Malaysia) alamat emel maizatulfarisah@gmail.com

2 Atas talian: <http://www.angelfire.com> *Perlakuan Terhadap Buruh, Bagaiman Seharusnya.*

3 Atas talian: <http://islamsyumul.blogspot.com> *Antara Dua Darjat.*

4 Atas talian: <http://www.angelfire.com> *Perlakuan Terhadap Buruh, Bagaimana Seharusnya.*

5 Naziree Bin Md Yusof, *Kewajipan Tersirat Majikan: Menurut Perspektif Islam dan Undang-undang Sivil* KANUN -- Jurnal Undang-Undang Malaysia, terbitan Dewan Bahasa dan Pustaka, Edisi Mac 2007, di ms 22-37.

6 *Ibid.*

7 Hadith riwayat Ibnu Shihab.

8 Dr Nik Ahmad Kamal Nik Mahmood, *Kontrak Pekerjaan: Satu Analisis Perbandingan*, Al-Ahkam Jilid 7, di ms 87-110.

9 Atas talian: <http://islamsyumul.blogspot.com> *Antara Dua Darjat*.

10 *Ibid*.

11 Atas talian : <http://vlib.untarklj1.edu.my> *Tanggungjawab Pekerja Kepada Organisasi/Jabatan Dari Perspektif Islam* oleh Datuk Dr Syed Othman Alhabshi --Timbalan Ketua Pengarah IKIM.

12 Surah *al-Dzaariyat* (51):56.

13 Atas talian: <http://vlib.untarklj1.edu.my> *Tanggungjawab Pekerja Kepada Organisasi/Jabatan Dari Perspektif Islam* oleh Datuk Dr Syed Othman Alhabshi -- Timbalan Ketua Pengarah IKIM'.

14 Dr Nik Ahmad Kamal Nik Mahmood, *Kontrak Pekerjaan: Satu Analisis Perbandingan*, Al-Ahkam Jilid 7, di ms 87-110.

15 Prof Madya Dr Abdul Halim El-Muhammady, *Undang-Undang Muamalat & Aplikasinya Kepada Produk-Produk Perbankan Islam*, Selangor: Fakulti Undang-Undang UKM, di ms 170.

16 *Ibid*.

17 *Ibid* di ms 172.

18 *Ibid*.

19 *Ibid*.

20 Atas talian: <http://www.angelfire.com> *Perlakuan Terhadap Buruh, Bagaimana Seharusnya*.

21 Dr Nik Ahmad Kamal Nik Mahmood, *Kontrak Pekerjaan: Satu Analisis Perbandingan*, Al-Ahkam Jilid 7, di ms 87-110.

22 Prof Madya Dr Abdul Halim El-Muhammady, *Undang-Undang Muamalat & Aplikasinya Kepada Produk-Produk Perbankan Islam*, Selangor: Fakulti Undang-Undang UKM, di ms 172.

23 Dr Nik Ahmad Kamal Nik Mahmood, *Kontrak Pekerjaan: Satu Analisis Perbandingan*, Al-Ahkam Jilid 7, di ms 87-110.

24 Surah *al-Baqarah* (2): 282.

25 Dr Nik Ahmad Kamal Nik Mahmood, *Kontrak Pekerjaan: Satu Analisis Perbandingan*, Al-Ahkam Jilid 7, di ms 87-110.

26 Kamal Halili Hassan, *Hubungan Undang-Undang Majikan dan Pekerja*, Kuala Lumpur Dewan Bahasa dan Pustaka, 1994, di ms 25-27.

27 *Ibid*.

28 Temubual dengan Prof Madya Dr Hairani, Penarah Fakulti Pengajian Islam, Jabatan Syariah, UKM.

29 Temubual dengan Mohd Yazid bin Ahmad, Penarah Fakulti Pengajian Islam, Jabatan Syariah, UKM.

30 Dr Nik Ahmad Kamal Nik Mahmood, *Kontrak Pekerjaan: Satu Analisis Perbandingan*, Al-Ahkam, Jilid 7, di ms 87-110.

31 Hadith riwayat Ibnu Shihab.

32 Atas talian: <http://www.angelfire.com> *Perlakuan Terhadap Buruh, Bagaimana Seharusnya*.

33 *Ibid*.

34 *Ibid*.

35 Temubual dengan Prof Madya Dr Hairani, Penarah Fakulti Pengajian Islam, Jabatan Syariah, UKM.

36 Dr Nik Ahmad Kamal Nik Mahmood, *Kontrak Pekerjaan: Satu Analisis Perbandingan*, Al-Ahkam Jilid 7, di ms 87-110.

37 Hadith riwayat al-Bukhari.

38 Hadith riwayat Ibn Umar.

39 Naziree Bin Md Yusof, *Kewajipan Tersirat Majikan: Menurut Perspektif Islam dan Undang-undang Sivil KANUN* -- Jurnal

Undang-Undang Malaysia, terbitan Dewan Bahasa dan Pustaka, Edisi Mac 2007, di ms 22-37.

40 *Ibid.*

41 Atas talian: <http://www.angelfire.com> *Perlakuan Terhadap Buruh, Bagaimana Seharusnya.*

42 Hadith riwayat Baihaqi.

43 Naziree bin Md Yusof, *Kewajipan Tersirat Majikan: Menurut Perspektif Islam dan Undang-undang Sivil KANUN* -- Jurnal Undang-Undang Malaysia, terbitan Dewan Bahasa dan Pustaka, Edisi Mac 2007, di ms 22-37.

44 [1978] ICR 639.

45 [1979] IRLR 275.

46 Hadith riwayat Imam Muslim.

47 Naziree Bin Md Yusof, *Kewajipan Tersirat Majikan: Menurut Perspektif Islam dan Undang-undang Sivil KANUN* --Jurnal Undang-Undang Malaysia, terbitan Dewan Bahasa dan Pustaka, Edisi Mac 2007, di ms 22-37.

48 [1930] AC 27.

49 [1930] AC 27.

50 Naziree Bin Md Yusof, *Kewajipan Tersirat Majikan: Menurut Perspektif Islam dan Undang-undang Sivil KANUN* -- Jurnal Undang-Undang Malaysia, terbitan Dewan Bahasa dan Pustaka, Edisi Mac 2007, di ms 22-37.

51 *Ibid.*

52 Dr Nik Ahmad Kamal Nik Mahmood, *Kontrak Pekerjaan: Satu Analisis Perbandingan*, Al-Ahkam Jilid 7, di ms 87-110.

53 *Ibid.*

54 *Ibid.*

55 Surah *al-Nahl* (16): 90.

56 Dr Nik Ahmad Kamal Nik Mahmood, *Kontrak Pekerjaan: Satu Analisis Perbandingan*, Al-Ahkam Jilid 7, di ms 87-110.

57 Temubual dengan Mohd Yazid bin Ahmad, Penarah Fakulti Pengajian Islam, Jabatan Syariah, UKM.

58 *Ibid.*

59 Temubual dengan Prof Madya Dr Hairani, Penarah Fakulti Pengajian Islam, Jabatan Syariah, UKM.

60 *Ibid.*

61 Atas talian: <http://cljlaw.com> Isu Harta Intelek dalam Hubungan Majikan-Pekerja, Prof Dr Kamal Halili Hassan, Dekan Fakulti Undang-undang UKM.

62 Kamal Halili Hassan, *Hubungan Undang-Undang majikan dan pekerja*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 1994.

63 *Ibid.*

64 Atas talian : <http://vlib.untarklj1.edu.my> *Tanggungjawab Pekerja Kepada Organisasi/Jabatan Dari Perspektif Islam* oleh Datuk Dr Syed Othman Alhabshi -- Timbalan Ketua Pengarah IKIM.

65 *Ibid.*

66 *Ibid.*

67 *Ibid.*

68 [1974] ICR 510.

69 Naziree bin Md Yusof, *Kewajipan Tersirat Majikan: Menurut Perspektif Islam dan Undang-undang Sivil KANUN* -- Jurnal

Undang-Undang Malaysia, terbitan Dewan Bahasa dan Pustaka, Edisi Mac 2007, di ms 22-37.

70 *Ibid.*

71 *Ibid.*

72 *Horner v Cornelli* (1858) 5 CP NS 236.

73 Kamal Halili Hassan, *Hubungan Undang-Undang majikan dan pekerja*, Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka, 1994.

74 *Ibid.*

75 Temubual dengan Mohd Yazid bin Ahmad, Penarah Fakulti Pengajian Islam, Jabatan Syariah, UKM.

76 Atas talian: <http://www.esyariah.gov.my> *Proses Pengendalian Majlis Sulh di Mahkamah Syariah.*

77 *Ibid.*

78 *Ibid.*

79 *Sulh* Produk Baru Mahkamah Syariah, *Berita Harian*, 17 September 2002.

80 *Ibid.*

81 *Ibid.*

82 *Ibid.*

83 *Ibid.*

84 *Ibid.*

85 *Ibid.*

86 Temubual dengan Mohd Yazid bin Ahmad, Penarah Fakulti Pengajian Islam, Jabatan Syariah, UKM.

87 *Ibid.*

88 Atas talian: <http://members.tripod.com> *Sistem Syura Sama dengan Demokrasi.*

89 Atas talian: <http://www.geocities.com> *Pembentukan Dauliah Islamiyah abad 21 Demokrasi Sebagai Batu Loncatan.*

90 Atas talian: <http://media.isnet.org/Islam/Qardawi/masyarakat/akhlak/html>. *Sistem Masyarakat Islam.*

91 Atas talian: <http://members.tripod.com> *Sistem Syura Sama Dengan Demokrasi.*

92 *Ibid.*