

# ANALISA PERLINDUNGAN KESEJAHTERAAN BURUH MENURUT HUKUM EKONOMI SYARI'AH

**Kevin al Sidiq**

[Kevinalsidq@gmail.com](mailto:Kevinalsidq@gmail.com)

Institut Agama Islam Tazkia

**Misno**

Institut Agama Islam Sahid

## **ABSTRACT**

*Welfare is the right of every citizen according to the fifth precept of "social justice for all the people of Indonesia" should the nation of Indonesia get the welfare equally for all circles without exception. Workforce work in order to meet the needs and prosperity of his family is appropriate the state participate in protecting their rights as citizens of Indonesia are listed in Law No. 13 of 2003 on employment. Shari'ah economics also regulates relating to the welfare of the workforce This study uses a comparative descriptive method of legal studies (comparative legal study) with a qualitative approach, namely comparing the protection of laborers 'welfare in the law number 13 of 2003 on employment with workers' welfare in the concept of shari'ah economy.*

## **ABSTRAK**

Kesejahteraan adalah hak setiap warga negara sesuai dengan sila kelima "keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia" selayaknya bangsa indonesia mendapatkan kesejahteraan secara merata untuk semua kalangan tanpa terkecuali. Tenaga kerja bekerja demi bisa memenuhi kebutuhan dan mensejahterakan keluarganya sudah sepantasnya negara ikut andil melindungi hak-hak mereka sebagai warga negara indonesia yang dicantumkan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. ekonomi syari'ah juga mengatur terkait dengan kesejahteraan tenaga kerja

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif komparatif legal studies (studi hukum komparatif ) dengan pendekatan kualitatif, yaitu membandingkan antara perlindungan kesejahteraan buruh dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan kesejahteraan buruh dalam konsep ekonomi syari'ah

**Kata Kunci:** Kesejahteraan, Buruh, Ekonomi Syariah, Perlindungan dan tenaga Kerja

## **Pendahuluan**

Menela'ah konteks kesejahteraan, kehidupan buruh cenderung keras dan tidak sesuai dengan hak-hak manusiawi. terkait hak-hak pekerja atau buruh, berarti kita membicarakan hak-hak asasi maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak

yang melekat pada diri pekerja atau buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas atau terpisah dari diri pekerja atau buruh itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia, sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja atau buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.

Saat ini, permasalahan ketenagakerjaan atau perburuhan selalu tumbuh dan berkembang, baik di negara maju maupun berkembang, baik yang menerapkan ideologi kapitalisme maupun sosialisme. Hal demikian terlihat dari adanya departemen yang mengurus ketenagakerjaan pada setiap kabinet yang dibentuk. Hanya saja realitas tiap negara memberikan beragam permasalahan riil, sehingga terkadang memunculkan berbagai permasalahan yang berbeda.

Seperti Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, permasalahan ketenagakerjaan sampai saat ini masih terkait dengan sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya kemampuan SDM tenaga kerja, tingkat gaji yang rendah hingga jaminan sosial yang nyaris tidak ada. Belum lagi, perlakuan yang merugikan pekerja, seperti penganiayaan, tindak asusila, penghinaan, sampai pelecehan seksual. Sehingga banyak warga Indonesia menjadi tenaga kerja luar negeri. Namun mereka, warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri, banyak yang mengalami nasib yang kurang beruntung karena lemahnya Indonesia di Mata Dunia yang dipandang sebagai negara para koruptor dan kurang menghargai masyarakat terutama buruh.

Imbas dari kelalaian pengawasan, dan penetapan keputusan yang tidak adil memberikan masalah pada buruh berupa:

Permasalahan Upah. Salah satu permasalahan yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya. Faktor ini, yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara gaji yang diterima relatif tetap, menjadi salah satu pendorong gerak protes kaum buruh. Sistem pengupahan di Indonesia, diwujudkan dalam suatu sistem yang khas Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Dalam HIP, kepentingan pengusaha dan buruh diwujudkan dalam suatu musyawarah. Ini berarti HIP memberikan kedudukan (*bargaining power*) yang seimbang antara pengusaha dan buruh. Dalam HIP, kedudukan pengusaha dan buruh adalah *partnership* yang seharusnya saling memahami dan menghormati, mengingat kedua-duanya memiliki tanggung jawab yang sama dalam berproduksi. (Soepomo:1975)

Berdasarkan hasil seminar HIP tahun 1974 (Shamad, 1995) tujuan hubungan industrial adalah mengemban cita-cita proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk

1. mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta
2. ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui
3. penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha,
4. meningkatkan produksi dan
5. meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia.

HIP meletakkan hubungan ideal antara pengusaha dan buruh sebagai hubungan yang harmomis. Pemerintah berkepentingan terhadap masalah upah, karena upah merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sekaligus terkait dengan kemajuan perusahaan yang nantinya berpengaruh pada perkembangan perekonomian nasional atau daerah. Untuk membantu mengatasi permasalahan upah/gaji, pemerintah biasanya membuat "Batas minimal gaji" yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya, yang kemudian dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Daerah (UMD). Intervensi pemerintah dalam hal ini ditujukan menghilangkan kesan eksploitasi pemilik usaha kepada buruh, karena membayar di bawah standar hidupnya. Nilai UMR dan UMD ini biasanya dihitung bersama berbagai pihak yang merujuk kepada Kebutuhan Fisik Minimum Keluarga (KFM), Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), atau kondisi lain di daerah yang bersangkutan. Penetapan UMR sendiri sebenarnya sangat bermasalah dilihat dari realitas terbentuknya kesepakatan upah antara pengusaha dan buruh. Dalam kondisi normal dan dalam sudut pandang keadilan ekonomi, seharusnya nilai upah

sebanding dengan besarnya peran jasa buruh dalam mewujudkan hasil usaha dari perusahaan yang bersangkutan.

Ketika para buruh hanya memiliki sumber pendapatan berupa upah/gaji, maka pencapaian kesejahteraan bergantung pada kemampuan gaji dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Dalam kenyataannya, jumlah gaji relatif tetap, sementara itu kebutuhan hidup selalu bertambah (adanya bencana, sakit, sekolah, tambah anak, harga barang naik, listrik, telepon, biaya transportasi.) Hal ini menyebabkan kualitas kesejahteraan rakyat (termasuk buruh) semakin rendah. Sejatinya, negara tidak lepas tangan dari usaha pemenuhan kebutuhan dasar warga negara, apalagi yang menyangkut kebutuhan pokok. Kondisi yang menimpa kaum buruh, memang tidak jauh beda dengan mayoritas rakyat/kaum lainnya selain buruh. Artinya, permasalahan kesejahteraan ini lebih bersifat permasalahan sistemis dari pada hanya sebatas permasalahan ekonomi, apalagi permasalahan buruh cukup diselesaikan antara buruh dan pengusaha semata. Padahal di pihak, kaum buruh selalu tak bisa berbuat apa-apa bila berhadapan dengan pengusaha.

Salah satu persoalan besar yang dihadapi para buruh saat ini adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja menjadi momok menakutkan bagi buruh dan menambah kontribusi pengangguran di Indonesia. Dalam kondisi ketika tidak terjadi keseimbangan posisi tawar menawar dan pekerjaan merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk hidup, maka PHK menjadi bencana besar yang bisa-bisa membuat buruh traumatis. Secara umum PHK terjadi karena beberapa sebab, seperti permintaan sendiri, berakhirnya masa kontrak kerja, kesalahan buruh, masa pensiun, kesehatan/kondisi fisik yang tidak memungkinkan, atau karena meninggal dunia. Permasalahan PHK biasanya terjadi dan kemudian menimbulkan permasalahan lain yang lebih besar di kalangan buruh karena beberapa kondisi dalam hubungan buruh-pengusaha. Sebenarnya, PHK bukanlah permasalahan yang besar kalau kondisi sistem hubungan buruh pengusaha telah seimbang dan adanya jaminan kebutuhan pokok bagi buruh sebagaimana bagi seluruh rakyat oleh sistem pemerintahan yang menjadikan pemenuhan kebutuhan dasar rakyat sebagai asas politik perekonomiannya.

Tugas negara lebih pada fungsi regulasi, yakni pengatur kebebasan warga negaranya. Karena itu, sistem ini tidak mengenal tugas negara sebagai "pengurus dan penanggung jawab pemenuhan kebutuhan dasar rakyatnya". Rakyat yang ingin memenuhi kebutuhannya harus bekerja secara mutlak, baik untuk memenuhi kebutuhan dasarnya maupun kebutuhan pelengkapannya sehingga prinsip *struggle for life* benar-benar terjadi. Jika seseorang terkena bencana atau kebutuhan hidupnya meningkat, ia harus bekerja lebih keras secara mutlak. Begitu pula ketika ia sudah tidak mampu bekerja karena usia, kecelakaan, PHK atau sebab

lainnya, maka ia tidak punya pintu pemasukan dana lagi. Kondisi ini menyebabkan kesulitan hidup luar biasa, terutama bagi seorang warga negara yang sudah tidak dapat bekerja atau bekerja dengan gaji sangat minim hingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kelangkaan lapangan pekerjaan bisa terjadi ketika muncul ketidakseimbangan antara jumlah calon buruh yang banyak, sedangkan lapangan usaha relatif sedikit; atau banyaknya lapangan kerja, tapi kualitas tenaga kerja buruh yang ada tidak sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Kelangkaan lapangan pekerja ini memunculkan angka tingkat pengangguran yang tinggi yang dapat berakibat pada aspek sosial yang lebih luas.

Pengertian buruh pada saat ini di mata masyarakat awam sama saja dengan pekerja, atau tenaga kerja. Padahal dalam konteks sifat dasar pengertian dan terminologi di atas sangat jauh berbeda. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut Buruh.(Marx,1976) Dari segi kepemilikan kapital dan aset-aset produksi, dapat kita tarik benang merah, bahwa buruh tidak terlibat sedikitpun dalam kepemilikan asset, sedangkan majikan adalah yang mempunyai kepemilikan aset. Dengan demikian seorang manajer atau direktur disebuah perusahaan sebetulnya adalah buruh walaupun mereka mempunyai embel-embel gelar keprofesionalan.

Menghadapi permasalahan ini agama berkewajiban ikut "membersihkan" soal perburuhan ini. Banyak cara yang bisa dipilih oleh para agamawan dalam turut serta mewujudkan *welfare labour* (buruh sejahtera), tentu dalam pengertian luas. Bisa melalui pengembangan wacana, gerakan bersama, keberpihakan sikap maupun advokasi korban-korban perburuhan. Pemerintah memiliki kontribusi besar terhadap buruknya perburuhan di Indonesia. Ini terjadi lantaran posisi pemerintah di hadapan buruh versus pengusaha, dalam banyak kasus, merepresentasikan kepentingan pengusaha. Buruh selama ini harus berjuang sendiri serta membela diri sendiri tanpa keberpihakan pemerintah sedikit pun. Padahal dalam perspektif *fiqhussiyasah*, buruh itu termasuk kelompok mustadh'afin yang harus dilindungi oleh negara. Fenomena buruh terutama dalam hak-haknya yang kurang dipenuhi memunculkan permasalahan baru yaitu bagaimana hubungan industrial yang baik. Islam memandang bahwa hubungan industrial merupakan suatu bagian dari muamalah yaitu kontrak kerjasama.

## **Islam dan Hubungan Industrial**

Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam. (Mustafa Edwin Nasution 2007). Standar atau indikator kebutuhan dan batasan yang mendasari sistem distribusi pendapatan Islam adalah maqhashid alsharia<sup>ah</sup> yaitu kebutuhan dan batasan dalam mengakomodir kebutuhan paling dasar bagi setiap muslim yaitu aspek agama, jiwa atau personal, akal, keturunan dan harta. Adapun sistematika hirarkhis yang dirumuskan oleh para ulama dengan mempertimbangkan skala prioritas dengan urutan yaitu dharuriyat (primer), hajjiyat (sekunder) dan tahsiniyyat (tersier).

Pekerja atau buruh outsourcing dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu mereka selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Namun dilain pihak, pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya atau pengeluaran perusahaan, sehingga pengusaha sering mengenyampingkan kebijakan untuk meningkatkan upah bagi pekerja/buruh, "Majikan enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya produksi sudah terlalu tinggi".(Asri Wijayanti 2009)

Berkaca pada keadaan buruh saat ini maka tentunya islam di masa nabi mempraktekan bagaimana memperlakukan buruh selayaknya pekerja yang harus di tunaikan hak-haknya merujuk kepada aktifitas nabi selama hidup memperlakukan pembantunya :

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

إِخْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

"Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian." (HR. Bukhari no. 30). Nabi shallallahu alaihi wa sallam menyebut pembantu sebagaimana saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudara.

Kedua, beliau shallallahu alaihi wa sallam 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:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

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

Ketiga, Nabi shallallahu alaihi wa sallam 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 الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

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

### **Kesejahteraan dalam pandangan islam**

Menurut P3EI (Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (2008:4), kesejahteraan menurut Islam mencakup dua pengertian, yaitu :

1. Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Sosok manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kebahagiaan haruslah menyeluruh dan seimbang diantara keduanya. Demikian pula manusia memiliki dimensi individual sekaligus sosial. Manusia akan merasa bahagia jika terdapat keseimbangan diantara dirinya dengan lingkungan sosialnya.
2. Kesejahteraan di dunia dan akhirat (falah), sebab manusia tidak hanya hidup di alam dunia saja, tetapi juga di alam setelah kematian/kemusnahan dunia (akhirat). Kecukupan materi di dunia ditunjukkan dalam rangka untuk memperoleh kecukupan di akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak tercapai maka kesejahteraan di akhirat tentu lebih diutamakan, sebab ini merupakan sesuatu yang abadi dan lebih bernilai (valuable) dibanding kehidupan dunia.

### **Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja**

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan tenaga kerja mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu yakni :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.(pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.(pasal 5)

3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.(pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.(pasal 11).
5. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.(pasal 12 ayat3.
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau di luar negeri.(pasal 31)
7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.[pasal 86 ayat (1)]
8. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[pasal 88 ayat(1)]
9. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.[pasal 99 ayat(1)]
10. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.[pasal104 ayat(1)]

Ketentuan pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

### **Jenis Perlindungan Tenaga Kerja**

#### **1. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja**

Menurut Soepomo mengutip pernyataan Asikin (Asikin,1993) perlindungan tenaga kerja dibagi 3 macam, yaitu:

##### **a. Perlindungan ekonomis**

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

#### b. Perlindungan sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

#### c. Perlindungan teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenagannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku.

### **Objek Perlindungan Tenaga Kerja**

Objek perlindungan tenaga kerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 meliputi:

- a) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan tenaga kerja.
- b) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c) Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja
- d) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- e) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- f) Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

### **Kewajiban dan Hak Pekerja/Buruh**

#### **1) Kewajiban Pekerja/Buruh**

- memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan.
- Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku ditempat kerja yang bersangkutan.

#### **2) Hak Pekerja/Buruh**

- Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan diperusahaan yang bersangkutan.

- Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

### **Keterlambatan pembayaran upah**

Berdasarkan pasal 10 peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 menyebutkan bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara berwaktu sesuai kepakatan. Apabila pengusaha terlambat membayar maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu upah pekerja atau buruh (pasal 95 ayat 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003) atau tambahan upah pasal 19 peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 kepada pekerja atau buruh sebesar:

- a) 5% perhari keterlambatan , untuk hari ke 4 sampai hari ke 5
- b) 1% per hari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya dengan catatan tidak boleh melebihi 50% dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja
- c) Apabila melebihi sebulan masih belum di bayar di samping denda pengusaha juga wajib membayar bunga ( sesuai dengan bunga untuk kredit perusahaan yang bersangkutan)

Berdasarkan ketentuan tersebut maka pengusaha wajib membayar dan dendanya sebesar 150 % di tambah bunga apabila melebihi 30 hari.

Dasar hukum yang melindungi upah , antara lain:

1. Undang- undang no 80 tahun 1957 tentang persetujuan konsensi international labour organization nomor 100 mengenai pengupahan bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.
2. Undang- undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
3. Peraturan pemerintah no 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah.
4. Keputusan menteri nomor 107 tahun 2004 tentang dewan pengupahan.
5. Instruksi presiden nomor 9 tahun 2013 tentang kebijakan penetapan upah minimum dalam rangka keberlangsungan usaha dan kesejahteraan pekerja.
6. Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum.

### **Beberapa alasan bagi pekerja atau buruh untuk tetap berhak menerima upah**

Walaupun terdapat prinsip “*no work no pay*” dalam sistem pengupahan karena alasan tertentu pekerja atau buruh tetap berhak menerima upah dari pengusaha.

Pengecualian prinsip “*no work no pay*” diatur dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah sebagai berikut:

- a. Jika pekerja atau buruhsakit, termasuk pekerja atau buruhperempuan yang sakit di hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan.( pasal 93 ayat 2 huruf a undang-undang nomor 13 tahun 2003)
- b. Jika pekerja atau buruhsakit. (maksudnya sakit biasa, bukan akibat kecelakaan kerja ) terus menerus sampai 12 bulan, upah yang dibayarkan pengusaha ( pasal 93 ayat 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003) di atur:
  - 100% dari upah untuk 3 bulan pertama;
  - 75% dari upah untuk 3 bulan kedua;
  - 50% upah untuk 3 bulan ketiga dan;
  - 25% dari upah untuk 3 bulan keempat..
- c. Jika pekerja buruh tidak masuk kerja karena kepentingan khusus seperti diatur dalam pasal 93 ayat(40 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan:
  - Pernikahan pekerja atau buruh sendiri -3 hari
  - Pernikahan anak -2 hari
  - Khitanan atau baptis anak -2 hari
  - Istri melahirkan atau keguguran kandungan -2 hari
  - Meninggalnya anggota keluarga (suami/istri, Orang tua/ mertua, anak, atau mennantu) -2 hari
  - Anggota keluarga dalam satu rumah -1 hari

## **Metode Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum deskriptif komparatif legal studies (studi hukum komparatif) dengan pendekatan kualitatif. Pengertian deskriptif menurut (Nazir,2005) adalah suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam metode deskriptif peneliti bisa membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi komparatif

penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sample yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda.(Sugiyono,2006) penelitian yang memberikan gambaran secara cermat tentang perlindungan tenaga kerja atau buruh yang langsung dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan dan ekonomi syari'ah.

Pendekatan kualitatif artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berdasarkan naskah wawancara, catatan lapangan, memo, dokumen pribadi, dokumen resmi lainnya.(Moleong 2005).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penulis menggunakan data primer berupa buku himpunan lengkap undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,buku pengantar hukum ketenagakerjaan dan buku-buku yang mendukung penelitian ini.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan guna proses analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan studi pustaka(*library research*).

Penelitian ini menggunakan analisis data secara kualitatif, yaitu dengan cara menganalisa keseluruhan data sekunder yang diperoleh dari penelusuran pustaka serta memberikan interpretasi dari data yang diperoleh sehingga penelitian ini akan diuraikan secara deskriptif analitis (Moleong,2002)

### **Kedudukan Majikan Dan TenagaKerja Dalam Ekonomi Islam**

Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, majikan adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan kerja manusia, sementara pekerja adalah pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling membutuhkan, karenanya harus diatur agar masing-masing dari keduanya menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan bagiannya secara benar.(Ahmad,2002)

Di dalam Islam, permasalahan perburuhan diatur oleh hukum-hukum kontrak kerja (ijarah). Secara definisi, ijarah adalah transaksi atas jasa atau manfaat tertentu dengan suatu kompensasi atau upah (Al-Majlis al-A'la li asy-Syu'un al-Islamiyyah,2001). Syarat tercapainya transaksi ijarah tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakukan aqad, yaitu penyewa tenaga atau majikan dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa atau tenaga. Kelayakan tersebut meliputi: kerelaan (ridha) dua orang yang bertransaksi, berakal dan mumayyiz dan jelas upah dan manfaat yang akan di dapatnya.

Transaksi kontrak kerja dalam Islam, sangat memperhatikan sekali masalah waktu. Ini dikarenakan ada akad kerja yang menggunakan waktu dan ada pula yang tidak. Apabila

pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya tetapi tidak terpenuhi maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah. Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, maka tidak boleh salah seorang diantara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis. Begitu pula tidak boleh seseorang bekerja untuk selamanya (tanpa waktu yang jelas) dengan perkiraan gaji yang juga tidak jelas.

### **Perlindungan Kesejahteraan Buruh Dalam Islam**

Islam memiliki prinsip keadilan, yang merupakan prinsip yang ideal dalam dunia tenaga kerja atau buruh. Baik buruh maupun majikan atau perusahaan dituntut sama-sama menunaikan kewajiban mereka. Prinsip kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan kepada buruh dan perusahaan kepada tujuan yang di harapkan. tujuan buruh adalah upah yang memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan perusahaan/majikan berkembang usahanya

Islam memberikan aturan yang jelas dalam kontrak kerja dan menuntut agar para majikan memperhatikan kesejahteraan para buruh hal tersebut menyangkut:

1. perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak.
2. jaminan penghidupan bagi para pekerja.
3. menegerakan membayar gaji(upah).

Dalam hal perjanjian atau akad, ada perbedaan pendapat antara ulama mazhab. Di antaranya sebagai berikut:

1. Menurut ulama Hanafiyah dan ulama Malikiyah mensyaratkan aqid atau orang yang berakad harus berakal, yakni sudah mumayyiz. Anak yang agak besar yang pembicaraannya dan jawaban yang dilontarkannya dapat dipahami, serta berumur minimal 7 tahun.( Syafe'i,2001)
2. Menurut Mazhab Syafi'i dan Hanbali, syarat orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal. Jika seperti anak kecil atau orang gila menjadi buruh, maka perjanjian tersebut tidak sah.( Ali Hasan,2003)

Menurut ketentuan Pasal 330 KUHPdt belum dewasa (minderjarig) adalah belum berumur 21 tahun penuh dan belum menikah.(Abdul,2000) Jadi dapat disimpulkan orang yang sudah dewasa adalah orang yang sudah berumur 21 tahun penuh, dan sudah menikah. Orang dewasa cakap atau mampu melakukan semua perbuatan hukum, misalnya membuat perjanjian. Kecakapan hukum ini berlaku penuh selama tidak ada faktor-faktor yang mempengaruhi seperti sakit hilang ingatan atau gila, dan dalam keadaan dungu.

Konsep kesejahteraan buruh dalam pandangan Islam bertujuan guna memenuhi kebutuhan dasar (makanan, pakaian, dan perumahan) dari setiap individu tanpa adanya pembedaan untuk mendapatkan sumber daya yang tersedia secara bijaksana. Karena pemenuhan kebutuhan dasar membuat para buruh akan mampu untuk melakukan kegiatan produksi secara maksimal dan bekerja dengan optimal. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 disebutkan setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pada Pasal 100 disebutkan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

Jaminan sosial tenaga kerja dalam Islam memerintahkan kepada pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Sebab para pekerja itu merupakan bagian dari perusahaan dan kalau bukan susah payah pekerja tidak mungkin usaha majikan akan berhasil dengan baik. Dengan kata lain antara pekerja dan pengusaha memiliki andil yang besar untuk sebuah kesuksesan. Maka pengusaha berkewajiban untuk mensejahterakan pekerja dan memenuhi hak-haknya termasuk memberikan upah yang layak dan jaminan sosialnya.

Perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak untuk para pekerja yang bekerja 6 hari dalam 1 minggu dalam undang-undang diatur yakni 7 jam per harinya atau (40 jam kerja) sedangkan para pekerja yang bekerja 1 minggu 5 hari maka mereka bekerja 8 jam dalam 1 hari atau 40 jam kerja) apabila melebihi ketentuan tersebut maka para pekerja berhak menerima upah lembur kerja mereka. (undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 77).

Pertanyaan selanjutnya adalah siapa yang menanggung kesejahteraan para buruh? Hal ini sering menjadi sumber masalah para tenaga kerja. Saat ini terdapat kecenderungan pemahaman bahwa kesejahteraan pekerja adalah tanggung jawab pengusaha, yaitu dengan mencukupi KHM (kebutuhan hidup minimum) seorang pekerja yang biasanya mencakup kontrak rumah, kebutuhan akan makanan pokok sampai rekreasi. tentu saja jawabannya adalah perusahaan/majikan yang harus memenuhi persoalan itu agar para tenaga kerja sejahtera dan bersemangat memenuhi kewajiban mereka kepada perusahaan karena kebutuhan keluarga dan dirinya sudah terpenuhi.

### **Pengupahan Dalam Islam**

Pengupahan menurut fiqh muamalah, upah disebut dengan ujah. Dalam istilah fiqh ijarah berarti upah, jasa atau imbalan. Islam tidak memberikan upah berada di bawah tingkat upah minimum, tetapi Islam juga tidak mengizinkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu.

Seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad setelah 'ajir atau seorang pekerja melakukan pekerjaannya.(Nasrun,2007)

Upah menurut pandangan islam dibagi menjadi 3, yaitu: (Rahman,1995)

1. Tingkat upah minimum
2. Upah tertinggi
3. Tingkat upah yang sesungguhnya.

Selain itu islam sangat menekankan majikan atau perusahaan menunaikan segera upah para pekerja yang sudah memenuhi kewajiban mereka bekerja Nabi shallallahu alaihi wa sallam 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 الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

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

### **Perbedaan Perlindungan Tenaga kerja**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perbedaan upah antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan fiqh muamalah adalah pertama, Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara undang-undang melihat upah hanya sebagai imbalan untuk orang sudah bekerja. Kedua, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniawian) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara undang-undang upah hanya dianggap sebagai materi. Upah menurut pandangan islam dibagi menjadi 3, yaitu: (Rahman,1995)

1. Tingkat upah minimum
2. Upah tertinggi
3. Tingkat upah yang sesungguhnya

Sedangkan undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88 ayat 3, kebijakan pengupahan dibagi menjadi 10 jenis, yaitu:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon.

Tingkat upah berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut.

Dalam menghadapi kenyataan adanya perundang-undangan yang mengatur konsep upah terhadap buruh agar buruh mendapatkan keadilan dari jerih payah nya tersebut.

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja, dan bekerja harus diniatkan murni hanya untuk Allah SWT untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa dilimpahkan rezeki di dunia. Disamping tidak melupakan kehidupan akhirat, karena itu bekerja bisa dinilai sebagai ibadah dan mendapatkan keberkatan rezeki yang diperolehnya. Islam memerintahkan kita agar melakukan pekerjaan dengan cara sebaik-baiknya dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Jaminan sosial untuk tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. (Lalu Husni, 2008)

Jaminan sosial kerja menurut Islam tidak hanya terbatas pada keselamatan raga semata, melainkan juga mengantar keselamatan tenaga kerja dalam hal-hal yang bersifat abstrak yakni kesehatan akal, jiwa, dan agama. Selain itu hukum Islam juga mengatur keselamatan jiwa, di mana dalam undang-undang hanya mengatur jaminan yang berupa fisik. Dana atas jaminan sosial menurut Undang-Undang diambil dari upah pekerja setiap bulannya. Tergantung pekerja tersebut diberikan upah bulanan, mingguan, atau harian. Karena dalam Islam jaminan sosial pekerja masuk dalam kemaslahatan umum maka dana untuk jaminan sosial ditanggung oleh Baitul Mal.

Kesejahteraan buruh dalam pandangan Islam bertujuan guna memenuhi kebutuhan dasar yaitu makanan, pakaian, dan perumahan. Dari setiap individu tanpa adanya pembedaan untuk mendapatkan sumber daya yang tersedia secara bijaksana. Karena pemenuhan kebutuhan dasar membuat para buruh akan mampu untuk melakukan kegiatan produksi secara maksimal dan bekerja dengan optimal. Dalam Islam Negara harus mengatur dan mengurus kepentingan para

tenaga kerja. Agar para tenaga kerja mendapatkan kesejahteraan yang layak atau yang setara dengan lainnya. Pekerja dengan sistem kontrak outsourcing mendapatkan kesejahteraan yang sama dengan pekerja dengan sistem kontrak tetap.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil studi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam Islam pokok inti yang harus dipenuhi oleh majikan atau perusahaan terhadap tenaga kerja perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak, jaminan penghidupan bagi para pekerja, dan menyegerakan membayar upah para pekerja. Kesejahteraan bisa terwujud bila semua pihak dapat memenuhi kontribusi akan kemaslahatan bersama yakni memenuhi kewajiban mereka, sebagai majikan/ perusahaan tempat tenaga kerja bekerja menunaikan kewajibannya sedang pemerintah turun langsung mengawasi program.

## **Daftar Pustaka**

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 41
- Adisu, Editus dan Jehani, Libertus, 2006, Hak Hak Pekerja Perempuan, Visi Media, Jakarta
- Adiwarman, Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 382
- Ahmad Hasan, *Nazhariyat al-Ujr fi al-Fiqh al-Islmiy*, (Suria, Dr Iqr, 2002), cet. ke-1, hal. 34 – 35
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 118.
- Ali Hasan, Muhammad. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam Fiqh Muamalat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2003 hal 231
- Al-Majlis al-A`la li asy-Syu`un al-Islamiyah. 2001. *Al-Mausu`ah al-Islamiyah al-`Amah*, Wazarat al Awqaf. Kairo
- Asikin, Zainal. 1993. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada Indonesia : Jakarta.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h. 105

Daliyo J. B. dkk, Pengantar Ilmu Hukum : Buku Panduan Mahasiswa, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994 hal 76

Deliarnov, *Ilmu Pengetahuan Sosial Ekonomi*, (Jakarta : PT. Gelora aksara pertama, 2006), h. 4

Halim, Ridwan Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.

Imam Soepomo, *pengantar hukum ketenagakerjaan*, edisi revisi cetakan ke-13(jakarta; Djambatan,2003) hal 8-9

Imam Soepomo, SH.,Prof., “*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*”, (Penerbit Jambatan, Jakarta, 1975), hal. 6-7

Imamul Arifin, *Membuka Cakrawala Ekonomi*, (Bandung : PT Setia Purna Inves,2007), Cet-1, h. 2

Moleong, L. (2002). In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya: Remaja Rosda Karya hal.5

Mustafa Edwin Nasution, *Ekonomi Pengenalan Eksklusif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 15.

Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hal. 228

Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum Pasal 6.

Pusat Pengkajian dan pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) UII. 2008, *Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,1997),h. 5

Sendjun Manullang 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet II PT Rineka Cipta, Jakarta, Hlm 2

Siti Erlania, Jaminan Kesejahteraan yang diberikan terhadap Pekerja Kontrak dan Pekerja Tetap, ([www.serlania.blogspot.co.id](http://www.serlania.blogspot.co.id)), diakses 20 oktober pukul 22.48 WIB

Sugiyono. (2006) .In *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Syafe'i, Rachmat, 2001, *Fiqh Mua'malah*, Bandung: CV. Pustaka Setia hal 53

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia,Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hlm.891.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Widiyanto, M.A. (2013). *Statistika Terapan, Konsep dan Aplikasi SPSS/Lisrel dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*.Jakarta : PT Elex MediaKomputindo.

Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT, BSOM, 1995