BAB III

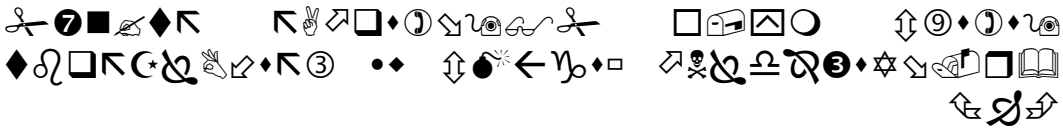
TINJAUAN UMUM TENTANG HAK-HAK TENAGA KERJA DALAM ISLAM

A. Pengertian Hak Tenaga Kerja

Hak merupakan pemberian Ilahi yang disandarkan pada sumber-sumber yang dijadikan sebagai sandaran dalam menentukan hukum-hukum syara'. Dengan demikian, sumber hak adalah kehendak atau ketentuan hukum syara'. Tidak akan ditemukan sebuah hak syar'i tanpa adanya dalil syar'i yang mendukungnya.[1]

Kata hak berasal dari bahasa Arab yaitu *al-haqq*[2] yang secara etimologi mempunyai beberapa pengertian yang berbeda, di antaranya berarti milik, ketetapan dan kepastian, menetapkan dan menjelaskan, bagian (kewajiban) dan kebenaran.[3]

Hak diartikan sebagai milik, ketetapan dan kepastian, sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an :



Artinya: *"Sesungguhnya telah pasti berlaku perkataan (ketentuan Allah) terhadap kebanyakan mereka, kerena mereka tidak beriman."* (QS. Yasiin : 7)[4]

---

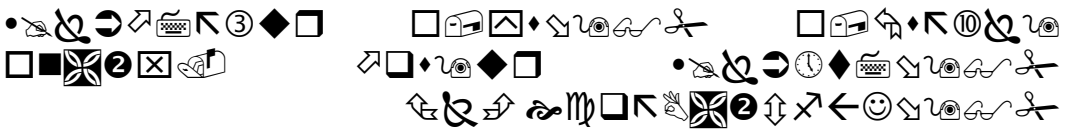
[1] Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), Cet. ke-2, h. 4.

[2] Ahmad Warson Munawwir, *Al Munawwir Kamus Arab-Indonesia,* (Yogyakarta: Pustaka Progresif, th), h. 305

[3] Abdul Rahman Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 45.

[4] Departemen Agama, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1996), h. 351.

Hak diartikan pula dengan menetapkan dan menjelaskan sebagaimana terdapat dalam surat al-Anfaal ayat 8 :

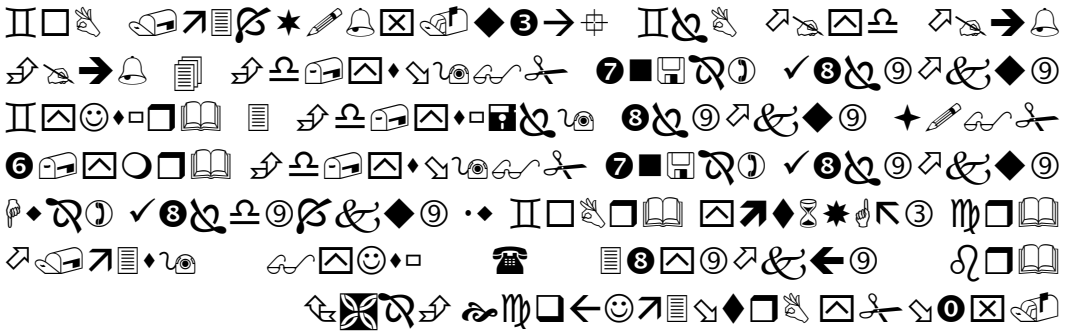


Artinya: *"Agar Allah menetapkan yang hak (Islam) dan membatalkan yang batil (syirik) walaupun orang-orang yang berdosa (musyrik) itu tidak menyukainya."* (QS. Al-Anfaal : 8)[5]

Hak berarti juga dengan bagian (kewajiban) sebagaimana disebutkan dalam firman Allah :

Artinya: *"Kepada wanita-wanita yang diceraikan (hendaklah diberikan oleh suaminya) mut'ah menurut yang ma'ruf, sebagai suatu kewajiban bagi orang-orang yang bertakwa."* (QS. Al-Baqarah: 241)[6]

Sementara itu hak diartikan dengan kebenaran sebagai lawan dari kebatilan tercantum dalam surat Yunus ayat 35.



Artinya: *Katakanlah: "Apakah di antara sekutu-sekuturmu ada yang menunjuki kepada kebenaran?" Katakanlah "Allah-lah yang menunjuki kepada kebenaran". Maka apakah orang-orang yang menunjuki kepada kebenaran*

---

[5] *Ibid.,* h. 141.

[6] *Ibid*., h. 31.

itu lebih berhak diikuti ataukah orang yang tidak dapat memberi petunjuk kecuali (bila) diberi petunjuk? mengapa kamu (berbuat demikian)? Bagaimanakah kamu mengambil keputusan?".(QS. Yunus: 35)[7]

Adapun secara terminologi fiqh, hak yaitu suatu hukum yang telah ditetapkan secara *syara'*.[8]

Pengertian hak sama dengan arti hukum dalam istilah ahli Ushul, yaitu sekumpulan kaidah dan nash yang mengatur atas dasar harus ditaati untuk mengatur hubungan manusia dengan manusia, baik mengenai orang maupun mengenai harta. Ada juga hak didefenisikan sebagai kekuasaan mengenai sesuatu atau sesuatu yang wajib dari seseorang kepada yang lainnya.[9]

Sementara itu, tenaga kerja menurut Abdullah Abdul Husain al-Tariqi, sebagaimana yang dikutip oleh Muh. Said dalam bukunya *Pengantar Ekonomi Islam Dasar-Dasar Pengembangannya* adalah siapapun yang mengendalikan persoalan-persoalan orang lain yang berhubungan dengan harta, kepemilikan dan aktivitas yang dilakukan. Bekerja dalam ekonomi Islam mengandung pengertian setiap usaha jasmani atau intelektual yang ditujukan manusia untuk membuat atau menambah nilai barang atau jasa. Hal ini hanya dapat dipenuhi dengan adanya profesionalitas. Untuk menumbuhkan sikap profesional, seorang muslim harus memperhatikan beberapa hal, antara lain :[10]

1. Seorang muslim harus memilih pekerjaan yang sesuai dengan dirinya atau pekerjaan yang dapat ditunaikan dengan kemampuan dan kapasitasnya.

---

[7] *Ibid.,* h. 169.

[8] Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah,* (Jakarta: Kencana, 2012), Ed 1, Cet. ke-1, h .66.

[9] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), Ed. 1, Cet. ke-7, h. 32-33.

[10] Muh.Said, *Pengantar Ekonomi Islam Dasar-dasar Pengembangannya*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h. 63-64.

2. Seorang pekerja hendaknya mengetahui kebutuhan kerja dan tren yang sedang berkembang agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.
3. Senang dan ikhlas dalam suatu pekerjaan. Ini merupakan karakter muslim yang berada dalam ikhlas dalam suatu pekerjaan yang ditujukan agar terjadi kemanfaatan dalam pekerjaan.

Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat 2 dinyatakan bahwa "*Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*".[11]

Sementara itu, di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain tertuang dalam pasal 1 ayat 6 mengatakan "*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*".[12]

Menurut Muhammad bin al-Hasan al-Syaibani, sebagaimana yang dikutip oleh Adiwarman Azwar Karim dalam bukunya *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, kerja yang merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada

[11] Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 2.

[12] Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Pasal 1 ayat 6.

Allah SWT, dan karenanya hukum bekerja adalah wajib.[13] Tampak jelas bahwa orientasi bekerja dalam pandangan al-Syaibani adalah hidup untuk meraih keridhaan Allah SWT. Di sisi lain kerja merupakan usaha untuk mengaktifkan roda perekonomian, termasuk proses produksi, konsumsi dan distribusi yang berimplikasi secara makro meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Dengan demikian, kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi hak Allah SWT, hak hidup, hak keluarga dan hak masyarakat.[14]

Definisi mengenai hak dan tenaga kerja di atas jika digabungkan, maka pengertian hak tenaga kerja dalam Islam adalah hak yang harus diterima oleh setiap tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dibenarkan oleh *syara'* yang didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang, yang ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan dari tenaga kerja tersebut.

B. Dasar Hukum Hak Tenaga Kerja

Permasalahan hak tenaga kerja dalam Islam termasuk dalam kelompok *ta'aqquli*.[15] Dalam hal ini Islam memberikan peluang bagi manusia untuk melakukan berbagai inovasi terhadap bentuk-bentuk muamalah yang mereka butuhkan dalam kehidupan mereka, dengan syarat bahwa bentuk muamalah hasil inovasi ini tidak keluar dari prinsip-prinsip yang telah ditentukan oleh Islam.[16]

---

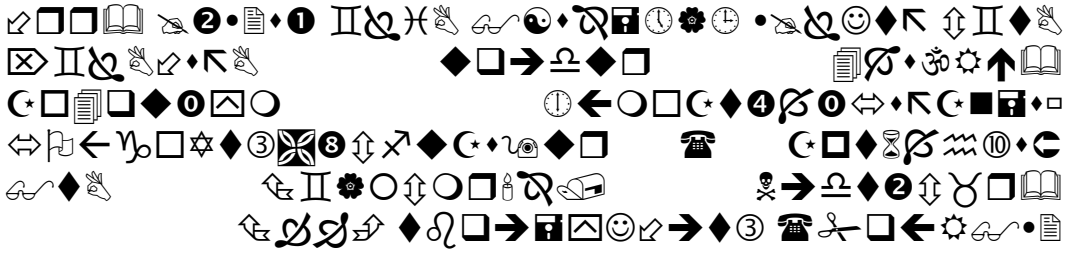
[13] Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), Ed. 1, h. 235.

[14] Muh. Said, *op.cit.*, h. 42.

[15] *Ta'aqquli* adalah perbuatan hukum yang dapat dinalar oleh manusia. Ia bisa berubah dan berkembang. Berbeda dengan *ta'abbudi* yang merupakan perbuatan hukum yang tidak bisa dinalar oleh manusia dan tidak bisa diubah sama sekali. Lihat Nasrun Haroen, *Perdagangan Saham di Bursa Efek Tinjauan Hukum Islam*, (Jakarta: Yayasan Kalimah, 2000), h. 28.

[16] *Ibid.*, h. 16.

Allah berfirman dalam surat An-Nahl ayat 97, yaitu :



Artinya: *"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan"*(QS. An-Nahl : 97)[17]

Ayat di atas menggambarkan tentang adanya balasan bagi setiap pekerjaan manusia, termasuk di dalamnya yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja. Sebagaimana yang terungkap di atas bahwa persoalan ini termasuk dalam bidang *ta'aqquli*. Islam memberikan peluang kepada manusia untuk merumuskan peraturan-peraturan yang dibutuhkannya selama tidak menyalahi *syara'*. Di Indonesia aturan tersebut diatur dalam beberapa peraturan.

Adapun dasar hukum yang mengatur tentang hak tenaga kerja di Indonesia terdapat dalam Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 *jo* Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kedua dasar hukum ini menjadi tolok ukur perusahaan/pengusaha dalam melaksanakan kegiatan produksinya.

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945

[17] Departemen Agama, *op.cit.*, h. 222; lihat juga surat At Taubah ayat 105 dan Al-Kahfi ayat 30.

Dasar hukum tentang hak tenaga kerja dalam UUD RI tahun 1945 tertuang dalam pasal 27 ayat 2 dan pasal 28.[18]

a. Pasal 27 ayat 2

"Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

b. Pasal 28

"Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang"

2. Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdiri dari beberapa bab, beberapa pasal dan beberapa ayat, antara lain sebagai berikut :[19]

1) Landasan, asas dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2) Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
3) Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
4) Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan;
5) Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk

[18] Undang-undang Republik Indonesia tahun 1945.
[19] Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003.

tanggungjawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;

6) Melakukan perluasan kesempatan kerja yang merupakan tanggung jawab bersama baik Pemerintah, lembaga keuangan, lembaga non keuangan dan usaha-usaha lain mengupayakan pengembangan perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
7) Penggunaan tenaga kerja asing yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
8) Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
9) Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
10) Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
11) Mengatur tentang hubungan industrial yaitu tentang perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan *(lock-out).*

12) Mengatur pemutusan hubungan kerja di semua sektor baik usaha berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik swasta, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dalam bentuk upah atau imbalan lain.
13) Memberikan pembinaan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
14) Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.
15) Melakukan penyidikan sehubungan dengan ketenagakerjaan yang melanggar peraturan yang berlaku.
16) Menetapkan ketentuan pidana dan sanksi administratif bagi tenaga kerja yang melanggar peraturan yang telah ditentukan.
17) Ketentuan peralihan yang menyatakan bahwa semua peraturan akan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan peraturan baru.
18) Ketentuan penutup sebagai kesempurnaan dari isi undang-undang.

C. Macam-Macam Hak Tenaga Kerja

Dalam hukum Islam ditemukan bermacam hak yang pada pokoknya dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu sebagai berikut:[20]

1. Hak Allah, yaitu hal-hal yang bertujuan untuk kemanfaatan umat manusia pada umumnya, tidak dikhususkan bagi orang-orang tertentu.

[20] Syafii Jafri, *Fiqh Muamalah,* (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h. 26-27.

2. Hak manusia, ialah segala hal yang berhubungan dengan kepentingan perorangan, yang tidak secara langsung menyangkut juga kepentingan masyarakat, seperti hak penjual untuk memiliki harga barang yang dijualnya, hak istri atas nafkah, hak pemeliharaan anak dan sebagainya. Hak manusia dapat digugurkan oleh manusia sendiri sebagai suatu pelepasan hak untuk orang lain, seperti hak berpiutang atas utang pada pihak berhutang dapat dibebaskan, yang akibatnya gugur kewajiban membayar utang oleh pihak yang berhutang.
3. Hak gabungan ialah gabungan antara hak Allah dan manusia dan ini mempunyai dua kemungkinan yaitu :
    a. Hak Allah lebih nampak daripada hak manusia, seperti hukuman menuduh zina tanpa bukti yang cukup. Hukuman penuduh zina diadakan untuk menghindarkan kecemaran nama baik orang yang dituduh, di segi ini nampak adanya hak manusia. Di sisi lain hukuman diadakan untuk membuat orang tidak membuat kejahatan yang serupa, antara dua hak ini maka hak Allah yang di tampakkan, oleh karenanya pihak tertuduh tidak dapat memaafkan pihak penuduh yang berakibat gugurnya hukuman. Sebab tuduhan itu mengenai perbuatan zina yang amat merusak kehidupan masyarakat.
    b. Hak manusia lebih tampak daripada hak Allah. Seperti pada hukuman *qishash* dalam pembunuhan atau penganiayaan dengan sengaja. Hukuman ini diadakan dengan maksud agar si pelaku tidak mengulang lagi perbuatan yang sama, di samping untuk memberikan pelajaran kepada orang lain

agar jangan melakukan perbuatan tersebut tapi dalam pada itu kepada pihak keluarga terbunuh atau teraniaya diberikan hak untuk menggugurkan *qishash,* diganti dengan diyat oleh pihak pelaku. Dalam hal ini karena akibat dari perbuatan itu dirasakan langsung oleh keluarga korban, maka hukum Islam lebih mementingkan hak manusia daripada hak Allah.

Selain itu, hak ada yang berupa hak-hak kebendaan dan bukan kebendaan. Hak kebendaan adalah hak yang langsung menyangkut dengan benda. Contoh hak nafkah istri atas suaminya, hak penjual menerima harga penjualan barang dan sebagainya. Hak-hak bukan kebendaan adalah hak-hak yang tidak menyangkut dengan benda, seperti hak mengasuh anak, hak perwalian dan sebagainya.[21]

Sementara itu menurut Hendi Suhendi, hak dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu *mal* dan *ghair mal*.[22]

a. Hak *mal* adalah sesuatu yang berpautan dengan harta, seperti kepemilikan benda-benda atau utang-utang.
b. Hak *ghair mal* terbagi kepada dua bagian, yaitu hak *syakhshi* adalah suatu tuntutan yang ditetapkan *syara'* dari seseorang terhadap orang lain. Dan hak *'aini* ialah hak orang dewasa dengan bendanya tanpa dibutuhkan orang kedua.

Adapun hak-hak dari tenaga kerja meliputi antara lain :[23]

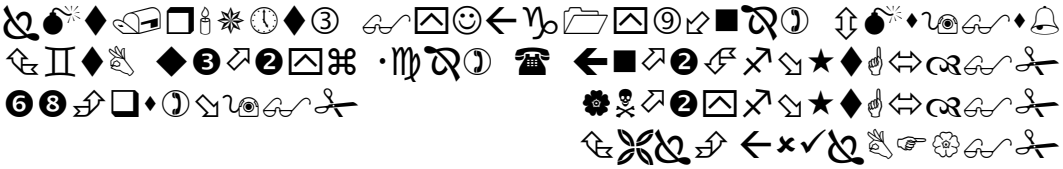
1. Hak memilih pekerjaan yang sesuai.

[21] *Ibid.,* h. 28.

[22] Hendi Suhendi, *op.cit.,* h. 34-35.

[23] Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains,* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), h. 155-164.

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan potensi yang dimiliki.[24] Hal ini dijelaskan Allah SWT melalui firman-Nya dalam Al-Qashash ayat 26.



Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"*. (QS. Al-Qashash : 26)

Ayat di atas menyatakan bahwa hal pokok yang harus disandang oleh seorang yang memikul suatu jabatan yang berkaitan dengan hak-hak masyarakat adalah adanya kemampuan atau keahlian dalam jabatan yang dipimpinnya. Hal ini juga terdapat di dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum dalam pasal 32 ayat 2, yaitu *"Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum"*.[25]

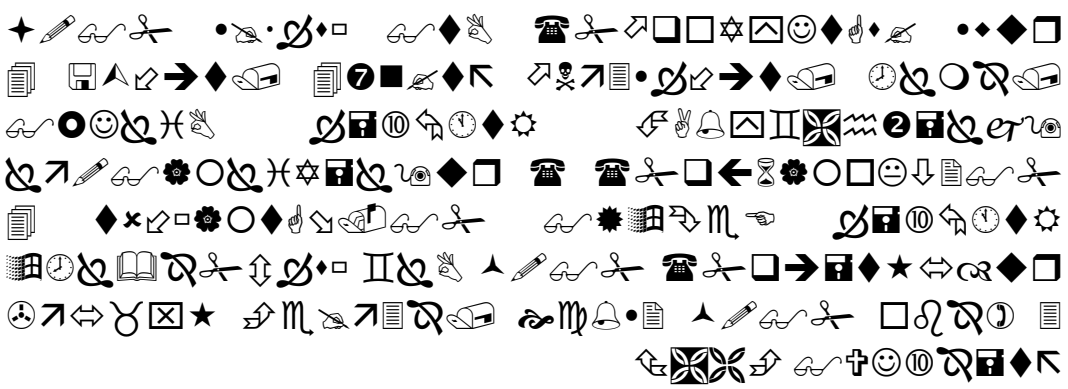
2. Persamaan pria dan wanita dalam bekerja.

Islam menyamakan kedudukan pria dan wanita dalam bekerja. Islam membolehkan wanita melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan syariat

[24] Muh.Said, *op.cit.*, h. 50.

[25] Undang-undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 32 ayat 2.

dan dijalankan secara baik, serta tidak bertentangan dengan tabi'atnya.[26] Al-Qur'an menjelaskan, hasil kerja dan kesungguhan wanita pun dihargai sebagaimana pria, hal ini tercantum dalam surat An-Nisaa ayat 32.



Artinya: *"Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu"*. (QS. An-Nisa: 32)[27]

Ayat di atas menjelaskan bahwa apa yang dilakukan manusia, baik pria maupun wanita, ada bagian khusus untuk mereka dari usaha yang telah mereka kerjakan. Hal ini menggambarkan bahwa apa yang diusahakan oleh wanita dihargai sama seperti pria.

3. Hak memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan

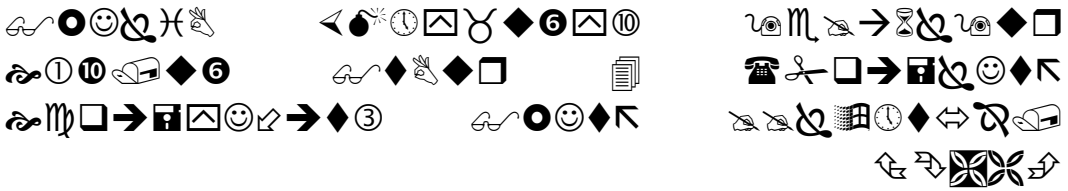
Dalam perusahaan tenaga kerja terdiri dari pekerja tetap, borongan dan harian. Mereka diberi kompensasi dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Gaji berbeda dengan upah. Gaji diberikan sebagai bayaran tetap yang diterima sesorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Sedangkan upah dibayar kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau

[26] Muh. Said, *op.cit.*, h. 50.

[27] Departemen Agama, *op.cit,* h. 66.

banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi upah tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.[28]

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja tenaga kerja.[29] Allah SWT berfirman dalam surat Al-An'am ayat 132.



Artinya: *"Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan"*. (Q.S. Al-An'am: 132)[30]

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap orang memperoleh sesuatu sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, begitu juga dengan pemberian upah/gaji yang dimana setiap pekerja mendapatkan upah/gaji sesuai dengan pekerjaannya. Dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Hal ini tertuang dalam pasal 90 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

---

[28] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 744.

[29] *Ibid.*, h. 763.

[30] Departemen Agama, *op.cit.*, h. 115.

yaitu "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum*".[31] Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum. Hal ini terdapat dalam pasal 91 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu "*Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku*".[32]

4. Hak cuti dan keringanan pekerjaan

Meninggalkan pekerjaan sementara atau disebut dengan cuti, karena tenaga kerja terkadang membutuhkan waktu sementara untuk tidak bekerja. Alasannya mungkin karena kesehatan, masalah keluarga, pendidikan, rekreasi dan lain-lain. Ketika seorang tenaga kerja melahirkan, merawat pasangan, anak atau orangtua yang sakit, ataupun menderita penyakit parah, yang menyebabkan tidak mampu bekerja, tenaga kerja mendapatkan hak untuk tidak bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.[33]

Mengenai keringanan pekerjaan dalam Al-Qur'an Allah berfirman dalam surat An-Nisa ayat 28.

[31] Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 90 ayat 1.

[32] Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 91 ayat 2.

[33] Veithzal Rivai, *op.cit*., h. 207.

Artinya : *"Allah hendak memberikan keringanan kepadamu, dan manusia dijadikan bersifat lemah"*.(QS. An-Nisa : 28)[34]

Dalam hadits juga menjelaskan ada keringanan pekerjaan bagi pekerjanya, yaitu sebagai berikut.

حَدَّثَنَا سُلَيْمَانُ بْنُ حَرْبٍ قَالَ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ وَاصِلٍ الْأَحْدَبِ عَنْ الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ قَالَ لَقِيتُ أَبَا ذَرٍّ بِالرَّبَذَةِ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ فَسَأَلْتُهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ إِنِّي سَابَبْتُ رَجُلًا فَعَيَّرْتُهُ بِأُمِّهِ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَا أَبَا ذَرٍّ أَعَيَّرْتَهُ بِأُمِّهِ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ إِخْوَانُكُمْ خَوَلُكُمْ جَعَلَهُمْ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ.

Artinya : Telah Memberitakan kepada kami Sulaiman bin Harbi berkata telah menceritakan kepada kami Sukbah dari Wasil al-Ahdabi dari Al-Ma'rur bin Suwai'id bahwa ia berkata *"Saya bertemu dengan Abu Dzar di Rabadzah. Beliau dan hamba sahayanya mengenakan pakaian (mantel) yang serupa. Kemudian saya bertanya apa sebabnya mereka mengenakan pakaian yang serupa. Abu Dzar menjawab, 'Aku pernah memaki seseorang dengan menghina ibunya. Lalu Nabi SAW berkata kepadaku, "Wahai Abu Dzar, apakah kau memaki dia dengan menghina ibunya? rupanya masih ada dalam dirimu karakteristik jahiliyah. Para hambamu adalah saudara-saudaramu yang Allah titipkan di bawah tanggungjawabmu. Oleh karena itu, barangsiapa memiliki hamba sahaya, hendaklah hamba sahaya itu diberikan makanan yang dimakan dan diberi pakaian yang dipakai serta janganlah mereka dibebani dengan pekerjaan yang berada di luar kemampuan mereka. Jika mereka terpaksa mengerjakannya maka bantulah mereka."* (HR. Bukhari No. 30)[35]

Maksud dari ayat dan hadis di atas adalah adanya larangan memberikan beban tugas kepada pembantu melebihi kemampuannya. Jikapun terpaksa itu

[34] Departemen Agama, *op.cit.*, h. 65.

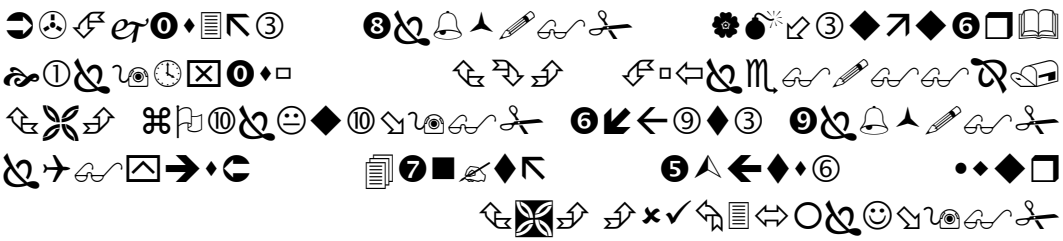
[35]Abu Abdullah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2004 M-1425 H), h. 14.

harus dilakukan, Rasulullah memerintahkan agar sang majikan turut membantunya.

5. Hak Memperoleh Jaminan dan Perlindungan

Selain hak-hak di atas, hak jaminan keamanan, keselamatan dan kesehatan bagi pekerja juga sangat penting mengingat semakin seringnya terjadi kecelakaan kerja. Dasar dari hak atas perlindungan adalah hak atas hidup, karena itu hak ini juga dianggap sebagai salah satu hak asasi manusia. Setiap manusia mempunyai hak asasi atas kehidupan dan tidak seorangpun yang berhak mencabutnya. Sebaliknya semua orang lain berkewajiban untuk menjaga dan menjamin hak tersebut. Suatu perusahaan atau lembaga mempunyai kewajiban moral untuk menjaga dan menjamin haknya, setidaknya dengan mencegah kemungkinan terancamnya hidup para pekerja dengan menjamin hak atas perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja. Islam menempatkan hak ini sebagai hal yang penting, sehingga orang yang mengabaikannya sama saja dengan mendustakan agama.[36]

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Maa'uun ayat 1-3.



[36] Abdul Hamid Mursi, *op.cit.*, h. 164.

Artinya : *"Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama?; Itulah orang yang menghardik anak yatim; dan tidak menganjurkan memberi makan orang miskin.* (QS. Al-Maa'uun: 1-3)[37]

Ayat di atas menjelaskan bahwa Islam sangat menjamin hak asasi manusia, seperti menyayangi anak yatim dan memberi makan orang miskin. Begitu juga tenaga kerja, perusahaan berkewajiban memberikan jaminan keamanan, kesehatan dan perlindungan kerja.

D. Pengaruh Hak Tenaga Kerja Dalam Proses Produksi

Tiga sumber ekonomi sebelumnya, yaitu pertanian, perindustrian dan perdagangan, itu menghasilkan produksi tidak lain karena bantuan tenaga manusia. Manusialah yang bercocok tanam di lahan pertanian. Manusialah yang membuat berbagai produk industri dan menjalankan berbagai peralatan pabrik. Dan manusialah yang melakukan transaksi jual beli. Oleh karena itu tenaga manusia merupakan sumber yang penting di antara sumber-sumber kekayaan. Meskipun tenaga manusia dalam pertanian merupakan suatu keharusan, namun ia bukan bagian dari pertanian. Begitu juga halnya dengan perindustrian dan perdagangan, meskipun pada keduanya tenaga manusia harus ada, tetapi tenaga manusia bukan bagian dari keduanya, namun tenaga manusia merupakan sumber ekonomi yang independen sebagaimana ketiga sumber ekonomi lainnya.[38]

Dalam sistem ekonomi Islam, kata produksi merupakan salah satu kata kunci terpenting, karena dari konsep dan gagasan produksi ditekankan bahwa tujuan utama yang ingin dicapai kegiatan ekonomi yang diteorisasikan sistem

---

[37] Departemen Agama, *op.cit.,* h. 483.

[38] Abdurrahman al-Maliki, *Politik Ekonomi Islam*, (Jatim: Al-Izzah, 2001), h. 139.

ekonomi Islam adalah untuk kemaslahatan individu dan kemaslahatan masyarakat secara berimbang.[39] Salah satu dari faktor produksi adalah adanya tenaga kerja.

Tenaga kerja yang dimaksud dengan sebagai salah satu faktor produksi ialah usaha yang dilakukan oleh manusia, baik berupa kerja fikir maupun kerja jasmani, atau kerja fikir sekaligus jasmani, dalam rangka menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa ekonomi yang menjadi kebutuhan masyarakat.[40]

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa pentingnya tenaga kerja dalam proses produksi. Tanpa tenaga kerja, maka kegiatan produksi tidak dapat berjalan seperti yang diinginkan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar tenaga kerja bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja tenaga kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja tenaga kerja dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Namun untuk mewujudkan itu semua, tentulah hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja harus terjalin dengan baik, termasuk di dalamnya menerapkan hak-hak dari tenaga kerja tersebut.

Tenaga kerja merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Sekalipun tidak mempunyai pengaruh besar dalam proses pengambilan keputusan, tenaga kerja adalah aset yang paling banyak kuantitasnya dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengetahui dan memahami benar apa yang menjadi hak-hak tenaga kerja. Selain komunikasi yang lancar antara perusahaan dengan tenaga kerja, perhatian yang diberikan perusahaan kepada hak-hak tenaga kerja,

---

[39] Muh. Said, *op.cit.,* h.62.
[40] *Ibid.,* h. 67.

dapat menjaga hubungan baik perusahaan dengan tenaga kerja. Kelompok tenaga kerja yang mendapat perhatian yang baik, besar kemungkinan dapat membantu perusahaan mengatasi hal-hal yang tidak terduga, seperti kebakaran, pencurian, kebanjiran, kerusakan mesin, dan lain-lain.[41]

Sebaliknya tenaga kerja yang merasa tidak diperhatikan atau merasa tidak mendapat simpati dari perusahaan akan dapat merugikan perusahaan. Kedudukan struktural yang lemah, biasanya membuat para tenaga kerja membentuk sebuah kelompok/paguyuban informal yang fungsinya adalah membela kepentingan para tenaga kerja. Kelompok inilah yang umumnya menjadi penggerak tenaga kerja dalam melakukan gerakan protes atau yang sejenis lainnya. Tenaga kerja yang bersatu dan merasa hak-hak mereka tidak mendapat perhatian dari *top management* biasanya akan menjadi sangat sensitif. Para tenaga kerja yang tidak puas terhadap keputusan/kebijakan perusahaan dapat melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan, misalnya pemogokan masal.[42]

Tenaga kerja yang tidak mendapat simpati dari perusahaan dan melakukan protes, biasanya mendapat simpati besar dari masyarakat. Hal ini dapat memperburuk citra perusahaan yang berakhir pada hilangnya kepercayaan masyarakat (atau lebih tepatnya konsumen) kepada perusahaan. Bila krisis kepercayaan sudah terjadi, maka sudah dapat dipastikan bahwa perusahaan sedang mengalami kemunduran.

---

[41]Aims Consultants, "Hubungan Kemitraan antara Perusahaan dan Karyawan", artikel di akses pada 13 Mei 2014 dari http://www.aimsconsultants.com/news/articles/11-hubungan-kemitraan-antara-perusahaan-dan-karyawan,html.

[42] *Ibid.*

Hanya dengan hubungan industri yang baik maka akan tercipta kondisi yang kondusif bagi pembangunan industri yang kuat dan sekaligus perekonomian nasional yang handal. Hubungan industri yang baik adalah hubungan yang menggambarkan partnership dan introspeksi, *partner in production*, *partner in profit*, dan *partner in responsibility*.

Sebagai perusahaan yang baik, dalam menentukan kebijakan/aturan hendaknya hak-hak tenaga kerja diikutsertakan sebagai bahan pertimbangan, misalnya UMR, masalah kesehatan dan keamanan kerja, jaminan kemerdekaan bagi tenaga kerja untuk berserikat, jaminan perusahaan bahwa mereka tidak akan melakukan diskriminasi dalam hal ras, agama, suku, jenis kelamin, jaminan bahwa perusahaan tidak akan melakukan tindak kekerasan baik fisik maupun mental dalam kegiatan bekerja, jam kerja yang sesuai, kompensasi, dan lainnya.[43]

Bila perusahaan telah dapat melindungi dan memenuhi hak-hak tenaga kerjanya, sudah tentu loyalitas tenaga kerja akan meningkat sehingga diharapkan kinerja tenaga kerja pun meningkat. Namun kepercayaan tenaga kerja saja belum cukup untuk meningkatkan citra positif perusahaan. Perusahaan tetap memerlukan kepercayaan dari pihak luar seperti masyarakat, pemerintah, pers, dan lain-lain. Untuk itu perusahaan memerlukan sebuah sistem manajemen yang dapat membantu perusahaan melaksanakan fungsinya sebagai perusahaan yang baik dan memperhatikan hak-hak tenaga kerja sebagaimana mestinya sekaligus membuktikannya kepada pihak luar. Sistem manajemen yang dibutuhkan adalah yang mampu membangun, mengelola, dan melaksanakan kebijakan-kebijakan

[43] *Ibid.*

pemerintah atau yang terkait mengenai berbagai masalah yang memiliki pengaruh besar dalam hubungan industrial.[44]

[44] *Ibid.*