



**BAB II**  
**TINJAUAN ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DAN KONSEP**  
**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DALAM UNDANG – UNDANG**  
**NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN**  
**HUKUM ISLAM**

**A. Tinjauan Umum Mengenai Alih Daya (*Outsourcing*).**

1. Definisi Alih Daya (*Outsourcing*)

Menurut Rajagukguk pengertian *Alih Daya (Outsourcing)* adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang diperkerjakan disuatu perusahaan dengan sistem kontrak, akan tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja.

Dasar dari Alih Daya (*Outsourcing*) terdapat pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu perusahaan dapat

menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Sistem Alih Daya (*Outsourcing*) termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengirim/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada perjanjian ini terdapat tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja (penyedia/*Vendor*), perusahaan pengguna tenaga kerja (penerima/*prinsipal*) dan tenaga kerja/pekerja.

## 2. Dasar Hukum dan Pengaturan Alih Daya (*Outsourcing*)

Dasar hukum Alih Daya (*Outsourcing*) adalah;

- a. Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yang

kini terkenal dengan sebutan Alih Daya (*Outsourcing*).

Alih Daya (*Outsourcing*) merupakan hak pengusaha, namun dalam pelaksanaannya hak tersebut ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya dalam pelaksanaan Alih Daya (*Outsourcing*) disamping harus memenuhi syarat materiil dan formil, secara substansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/buruh, antara lain:

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

Berdasarkan pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa Alih Daya (*Outsourcing*) dilakukan dengan perjanjian kerja tertulis melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan, atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

### 3. Jenis Pekerjaan Alih Daya (*Outsourcing*)

Pelaksanaan pekerjaan Alih Daya (*Outsourcing*) dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan pemborongan pekerjaan kepada perusahaan yang ditunjuk atau

dengan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan lain.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pemborongan pekerjaan dalam pelaksanaannya dapat dilakukan melalui perjanjian dengan ketentuan-ketentuan berikut;

- a. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain adalah:
  - 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
  - 2) Dilakukan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
  - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
  - 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung
- b. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum.
- c. Memberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian secara tertulis dan dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu jika memenuhi persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu.

Jika syarat pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain tidak dipenuhi dan perusahaan tidak berbadan hukum, maka demi hukum hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Secara yuridis pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan harus dibuat secara tertulis dan tidak boleh secara lisan dan apabila tidak memenuhi syarat perjanjian kerja waktu tertentu maka tidak boleh menggunakannya.

Pelaksanaan pemborongan pekerjaan diatur didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Perusahaan yang menyediakan tenaga kerja/buruh kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, sidebut perusahaan penyedia jasa pekerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur penyerahan pelaksanaan pekerjaan melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai berikut:

- a. Tidak boleh mempergunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

Kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan

langsung dengan proses produksi adalah jelas bukan kegiatan penunjang dalam suatu perusahaan. Yang termasuk kegiatan penunjang antara lain, usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

b. Penyedia jasa pekerja/buruh Harus memenuhi syarat:

- 1) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- 2) Perjanjian dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak, melalui perjanjian kerja waktu tertentu, jika memenuhi persyaratan PKWT dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 3) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dalam hal ini pekerja/buruh memperoleh hak yang sama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya sesuai dengan yang berlaku diperusahaan pengguna jasa pekerja/buruh. Perlindungan tersebut minimal harus sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

- 4) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.
- 5) Perusahaan penyedia harus Merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Jika syarat penyedia jasa pekerja/buruh tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan penyedia jasa pekerja yang memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja.
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia

menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis pekerjaan terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal ini terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Lebih lanjut, mengenai hal pelaksanaan telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

#### 4. Pro dan Kontra Terhadap Alih Daya (*Outsourcing*)

Legalisasi Alih Daya (*Outsourcing*) membawa dampak terhadap dunia ketenagakerjaan Indonesia, banyak pihak yang berpendapat bahwa praktek Alih Daya (*Outsourcing*) membawa kemajuan ekonomi nasional, lain pihak berpendapat bahwa praktek Alih Daya (*Outsourcing*) sebagai diskriminatif terhadap pekerja. Tidak heran jika saat ini pro dan kontra menjadi dinamika dalam mengiringi perjalanan legalisasi Alih Daya (*Outsourcing*). Hal tersebut dikarenakan adanya kepentingan masing-masing antara buruh atau serikat buruh dan pengusaha.

Pada hakekatnya Alih Daya (*Outsourcing*) adalah sebuah upaya mengalihkan pekerjaan atau jasa kepada pihak ketiga. Tujuan Alih Daya (*Outsourcing*) pada dasarnya untuk:

- a. Menekan biaya
- b. Berfokus pada kompetensi pokok

- c. Melengkapi fungsi yang tidak dimiliki
- d. Melakukan usaha secara lebih efisien dan efektif
- e. Meningkatkan fleksibilitas sesuai dengan perubahan situasi usaha
- f. Mengontrol anggaran secara lebih ketat dengan biaya yang sudah diperkirakan
- g. Menekan biaya investasi untuk infrastruktur internal.

Manfaat Alih Daya (*Outsourcing*) bagi masyarakat adalah untuk perluasan kesempatan kerja, sebagaimana dikatakan oleh Iftida Yasar, Wakil Sekretaris Jendral Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) sebagaimana dikutip Uti Ilmu Royen dalam Tesisnya mengatakan bisnis Alih Daya (*Outsourcing*) cukup menjanjikan karena di negara lain kontribusinya cukup besar, Alih Daya (*Outsourcing*) sebagai salah satu solusi dalam menanggulangi bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia, Alih Daya (*Outsourcing*) bisa menjadi solusi perluasan kesempatan kerja, jadi, apapun bentuk Alih Daya (*Outsourcing*) tersebut selama memberikan hak karyawan sesuai aturan maka akan membantu menyelamatkan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pernyataan yang dikemukakan Iftida Yasar memang benar adanya, terbukti sampai saat sekarang ini telah banyak berdiri perusahaan-perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) di Indonesia. Senada dengan hal tersebut, Sehat Danamik dalam tulisannya Alih Daya

*(Outsourcing)* dan *perjanjian kerja*, Bagi pemerintah dengan banyaknya perusahaan-perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi.

Perusahaan yang bergerak pada bidang Alih Daya (*Outsourcing*) besar secara tidak langsung telah membantu pemerintah dalam mengatasi pengangguran dengan menciptakan lapangan pekerjaan baik bagi diri mereka sendiri maupun orang lain, mendorong kegiatan ekonomi dan meningkatkan daya beli masyarakat.

tetapi dilain sisi pelaksanaan Alih Daya (*Outsourcing*) di indonesia berdasarkan survei, terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap hak pekerja, antara lain:

- a. Fragmentasi atau pengelompokan buruh berdasarkan status hubungan kerja dengan perusahaan (buruh tetap, buruh kontrak, buruh)
- b. Diskriminasi hak pekerja/buruh.

- 1) diskriminasi usia dan status perkawinan. Kebijakan yang diterapkan perusahaan untuk merekrut pekerja dengan menerapkan batasan usia dan status perkawinan. Perusahaan mensyaratkan buruh berusia dengan umur berkisar 18 sampai 24 tahun dan status belum kawin dengan alasan produktivitas. Efek dari kebijakan ini membuat sulit bagi calon buruh yang sudah

berkeluarga untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan.

2) Diskriminasi upah. Pekerja/buruh Alih Daya (*Outsourcing*) yang melakukan jenis pekerjaan yang sama di tempat yang sama dengan jam kerja yang sama dengan buruh tetap mendapatkan upah pokok dan upah total yang berbeda. Upah pokok buruh Alih Daya (*Outsourcing*) 17% dan upah total 26% lebih rendah dari pekerja/buruh tetap.

3) Diskriminasi hak berorganisasi. Pekerja/buruh Alih Daya (*Outsourcing*) dilarang secara langsung maupun tidak langsung untuk bergabung dengan serikat buruh tertentu dengan kemungkinan tidak diperpanjang kontraknya atau tidak dipekerjakan kembali

c. Degradasi, kondisi kerja dan kesejahteraan buruh. Tidak ada jaminan pekerjaan karena hubungan kerja ini bersifat kontrak dan masa kontrak 1 tahun, upah sebatas upah minimum dan tunjangan jumlah kecil, tidak ada peluang peningkatan status dan peningkatan karir.

d. Eksploitatif, kewajiban pekerjaan pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) sama dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak, jam kerja sama dan tempat kerja sama.

## **B. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.**

Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. tujuan perlindungan tenaga kerja menurut Abdul Khakim adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Perlindungan Tenaga Kerja merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional. Inilah sebabnya perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan serius atas pelaksanaannya karena dapat menunjang pembangunan nasional. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Soepomo sebagaimana yang dikutip oleh Abdul Khakim, perlindungan tenaga kerja dilihat dari jenisnya dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak dalam berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keselamatan dan keamanan kerja.

Ketiga jenis perlindungan tersebut mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja.

Selanjutnya, Objek perlindungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja /buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
4. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat

5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Berikut akan diuraikan berkenaan dengan perlindungan tenaga kerja;

#### 1. Prinsip Perlindungan Kerja

Perlindungan tenaga kerja mendapat perhatian khusus dari Undang-undang karena masalah perlindungan tenaga kerja sangat rentan dengan adanya pelanggaran-pelanggaran. Berikut perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, diantaranya yaitu:

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.(pasal 4 huruf c )
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.(pasal 5)
- c. Setiap pekerja/buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (pasal 6)
- d. Setiap pekerja 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))

- e. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (pasal 88 ayat (1))
- f. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (pasal 99 ayat (1))
- g. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh. (pasal 104 ayat (1)).

Pemberlakuan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tersebut dikuatkan dengan asas pemberlakuan ketentuan yang terdapat pada Undang-undang ketenagakerjaan terhadap semua pekerja, dimana disebutkan bahwa *semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya*. Walaupun peraturan (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985) tidak berlaku lagi setelah berlakunya peraturan baru, tetapi jiwa asas pemberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat pada ketentuan:

- a. Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 yang menyebutkan bahwa syarat yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh lebih rendah dari pada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

Kep-220/Men/X/2004 yang menyebutkan bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan (*Outsourcing*) wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur didalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sumakmur sebagaimana dikutip oleh Abdul Khakim, Pengertian keselamatan kerja yaitu keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, maupun diudara.

Darwan Prinst mengemukakan pendapat bahwa kesehatan kerja yaitu suatu aturan yang mengatur tata cara dilaksanakannya suatu pekerjaan, sehingga dapat menjamin kesehatan buruh.

Menurut Abdul Khakim, setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jenis perlindungan prevensif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya

kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja ditempat kerja merupakan hak yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh.

Dasar hukum prinsip keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (pasal 86 dan 87).

1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak memperoleh perlindungan atas; 1) keselamatan dan kesehatan kerja, 2) moral dan kesusilaan, 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

3) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.

b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

1) Pengurus diwajibkan memeriksa badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik dari tenaga kerja, baik yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan

sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya.(pasal 8 ayat 1)

2) Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh direktur. (pasal 8 ayat 2)

c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan Kerja

1) Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja. (pasal 23 ayat 2)

2) Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.(pasal 23 ayat 3)

d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/Men/1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

1) Setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak seratus (100) orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan sistem manajemen kesehatan dan

keselamatan kerja. (pasal 3 ayat 1)

- 2) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja wajib dilaksanakan oleh pengurus, pengusaha, dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan. (pasal 3 ayat 2)

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (disebut K3) dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi pengobatan dan rehabilitasi.

Tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan ditempat kerja merupakan tanggung jawab bersama antara pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. sedangkan penanggung jawab keselamatan dan kesehatan ditempat kerja adalah pengusaha/pimpinan atau pengurus tempat kerja, sehingga setiap pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk terciptanya sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja yang melibatkan semua pihak, sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Dengan demikian, adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk:

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin keselamatannya
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

### 3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial merupakan hal yang urgen, karenanya Undang-Undang Dasar 1945 secara langsung dan tegas dalam memberikan jaminan atas hak setiap orang untuk mendapatkan jaminan sosial, sebagaimana tertuang dalam pasal 28H ayat (3) yang menyatakan bahwa:

*“setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”*

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko tertentu.

Setiap buruh dan keluarganya mempunyai hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), jaminan sosial tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dengan peraturan pelaksanaannya adalah:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek yang telah mengalami perubahan sebanyak 7 kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2010.
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1993 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999 Tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-12/MEN/VI/2007.

Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari empat program perlindungan pekerja/buruh, yaitu:

- a. Jaminan berupa uang yang meliputi:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

2) Jaminan Kematian (JK)

3) Jaminan Hari Tua (JHT)

b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

Berbagai program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh negara sudah dibentuk, saat ini terdapat tiga kategori badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia, yaitu:

a. PT. Jamsostek untuk mengelola jaminan sosial tenaga kerja karyawan sektor swasta.

b. PT. Tabungan Asuransi Pegawai Negeri (PT. Taspen) dan PT. Asuransi Kesehatan (PT. Askes) untuk mengelola jaminan sosial tenaga kerja pegawai sipil.

c. PT. Asuransi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (PT. Asabri) untuk mengelola jaminan sosial tenaga kerja TNI dan Polri.

Berdasarkan Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya, maka terdapat beberapa Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, diantaranya:

1. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (pasal 3 ayat 2 UU No.3 Tahun 1992)
2. Setiap perusahaan wajib melaksanakan program jaminan sosial

tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan hubungan kerja. (pasal 4 ayat 1 UU No.3 Tahun 1992)

Yang dimaksud perusahaan adalah perusahaan yang mempekerjakan sepuluh orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- sebulan. (pasal 2 ayat 3 Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993)

3. Setiap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (pasal 8 ayat 1 UU No.3 Tahun 1992)
4. Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit akibat hubungan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja, baik selama maupun setelah hubungan kerja (pasal 2 Kepres Nomor 22 Tahun 1993)
5. Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (pasal 12 ayat 1 UU No.3 Tahun 1992)
6. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas jaminan hari tua karena faktor usia pensiun 55 tahun, cacat tetap, atau beberapa alasan lainnya (pasal 14 dan pasal 15 UU No.3 Tahun 1992)
7. Tenaga Kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan (pasal 16 Undang-Undang No.3 Tahun 1992)
8. Iuran jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) ditanggung sepenuhnya oleh

pemberi kerja (Pasal 20 ayat 1 UU No.3 Tahun 1992), sedangkan untuk jaminan hari tua (JHT) ditanggung bersama oleh pemberi kerja dengan pekerja (Pasal 20 ayat 2 UU No.3 Tahun 1992)

9. Badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari satu bulan (pasal 26 UU No.3 Tahun 1992)

Program jaminan sosial kerja merupakan hak pekerja/buruh, hal tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan mempunyai kewajiban mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja, sehingga apabila kewajiban tersebut tidak dilaksanakan maka perusahaan dapat dikenai sanksi administrasi dan sanksi pidana.

- a. Sanksi administrasi dijatuhkan apabila tidak dipenuhinya kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi perusahaan yang diwajibkan, bila telah diberikan peringatan, tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya maka dicabut izin usahanya, denda dan ganti rugi.
- b. Sanksi pidana berupa hukuman kurungan dapat dijatuhkan apabila terjadi pelanggaran dari kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,-.

Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mewajibkan pengusaha atau perusahaan yang telah memenuhi syarat untuk

mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja diharapkan akan memberikan ketenangan bekerja kepada pekerja dan sebagai timbal-baliknya diharapkan juga pekerja akan meningkatkan disiplin dan produktifitas kerja mereka.

#### 4. Perlindungan Upah

Unsur upah/ pay merupakan unsur yang menentukan dalam setiap perjanjian kerja. Apabila pekeja melaksanakan pekerjaannya (bekerja) betujuan bukan mencari upah maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

Hak untuk menerima upah bagi pekerja/buruh timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut telah putus.

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Motivasi seseorang dalam bekerja adalah untuk mendapatkan upah, dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya, tidak jarang menimbulkan perselisihan.

Pentingnya perlindungan terhadap upah pekerja/buruh tersebut terealisasi dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan upah pekerja, diantaranya:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-01/Men/1982 Tentang petunjuk pelaksanaan Kepres No. 8 Tahun 2003.
- 3) Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum jo. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah minimum.
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-223/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-17/Men/VIII/2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Realisasi peraturan perundang-undangan untuk melindungi upah pekerja dilakukan dalam bentuk upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk karena berhalangan, dan lain sebagainya.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas

upah pokok termasuk tunjangan tetap. Penetapan upah minimum yang dilakukan pemerintah dalam pelaksanaannya mempertimbangkan beberapa hal pokok, diantaranya:

- 1) Kebutuhan hidup minimum (KHM).
- 2) Indeks harga konsumen (IHK).
- 3) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan.
- 4) Upah pada umumnya berlaku didaerah tertentu dan antar daerah.
- 5) Kondisi pasar kerja.
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Dalam penetapan upah minimum selain mempertimbangkan hal pokok diatas juga melibatkan unsur pemerintah, pengusaha, serikat pekerjadan lembaga dewan pengupahan.

Kebijakan penetapan upah minimum nasional dilakukan dalam upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan minimalnya yang diterapkan pemerintah untuk melindungi upah pekerja. tetapi sampai saat ini masih mengalami kendala dalam penetapan upah minimum karena masih terjadi perbedaan-perbedaan

yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang mempunyai kondisi berbeda-beda serta masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. sehingga upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota dan sektor pada wilayah provinsi dan kabupaten kota.

Selain upah minimum, perlindungan upah juga dilakukan pada kerja lembur (pasal 77 dan 78 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) dan upah terhadap pekerja yang tidak bekerja karena berhalangan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan PP No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah). Tetapi berdasarkan dasar hukum yang melandasi perlindungan upah diatas Abdul Khakim Memberikan rincian perlindungan upah yang dijadikan sebagai asas pengupahan, yaitu:

- 1) Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama (pasal 3 PP No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah).
- 2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih dari ketentuan upah minimum (pasal 90 ayat 1 UU no.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- 3) Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap, maupun percobaan (pasal 14 ayat 1 Kemenakertrans No.Kep-226/Men/2000 Tentang Upah Minimum).

- 4) Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (pasal 17 KEMENAKERTRANS No. Kep-226/Men/2000 Tentang Upah minimum).
- 5) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur (pasal 78 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Adanya perlindungan upah dengan seperangkat peraturan perundang-undangan yang dibuat diharapkan mewujudkan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya sebagaimana salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan.

### **C. Pengawasan Ketenagakerjaan**

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan dapat dilaksanakan dengan dua hal yaitu preventif edukatif (pembinaan) dan preventif justitia (jalur hukum). Kedua cara yang ditempuh sangat erat kaitannya dengan kepatuhan masyarakat terhadap hukum ketenagakerjaan (pengusaha, pekerja, serikat pekerja). Tindakan preventif edukatif dilakukan apabila kemungkinan masih ada kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum dan preventif justitia dilakukan agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dalam keadaan terpaksa.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengawasan

ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Sedangkan ruang lingkupnya adalah:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Ketiga tugas tersebut dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik.

Menurut Sendjun Manulang fungsi pengawasan ketenagakerjaan mencakup tiga hal yaitu mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif, serta melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#### **D. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja dalam Hukum Islam.**

1. Kontrak Kerja dalam Islam

Kontrak Kerja atau disebut juga *ijarah*. adalah pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya/ pekerja/buruh) oleh *musta'jir*

(orang yang mengontrak tenaga/ majikan/pengusaha). Syarat sah dari transaksi *ijarah* adalah jasa yang dikontrak harus mubah, haram mengontrak seorang *ajir* untuk memberikan jasa yang diharamkan oleh Islam.

تُضَارُّوهُنَّ وَلَا تُجَدِّكُمْ مِّنْ سَكَنتُمْ حَيْثُ مِنْ أَسْكُنُوهُنَّ  
حَتَّىٰ عَلَيْنَّ فَأَنْفِقُوا حَمْلٍ أَوْلَتْ كُنَّ وَإِنْ عَلَيْنَّ لِتُضَيِّقُوا  
وَأَتَمُّرُوا أَجُورَهُنَّ فَتَاتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنْ حَمَلَهُنَّ يَضَعْنَ  
أُخْرَىٰ لَهُ فَسْتَرْضِعُ تَعَاسَرْتُمْ وَإِنْ بِمَعْرُوفٍ بَيْنَكُمْ

*tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.*

Dalil ini (upah terhadap wanita yang menyusui anak) merupakan dalil yang digunakan sebagai dasar membolehkannya *ijarah*.

Kesepakatan kontrak kerja (*ijarah*) dalam islam harus ditentukan hal-hal sebagai berikut:

a. Bentuk pekerjaan

Bentuk pekerjaan yang dilakukan haruslah pekerjaan yang halal, artinya seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang islam. Selain itu pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan dengan



*lemparan harus dibeli), lams (barang yang dipegang harus dibeli), dan najsy (menaikkan harga untuk menipu pembeli).*

Kompensasi transaksi *ijarah* (upah) boleh tunai boleh juga tidak dan kompensasi dapat dibayarkan harian, mingguan atau bulanan sesuai kesepakatan dalam akad.

Dalam islam, pembayaran upah pekerja terdapat dua kriteria:

- 1) Upah yang telah disebutkan (*Ajrul musamma*) yaitu untuk pembayaran upah telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ada kerelaan antara keduanya ketika upah disebutkan.
- 2) Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah sepadan dengan pekerjaannya serta sepadan pula dengan kondisi pekerjaannya. Artinya upah diberikan sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.

Dalam pengupahan, nabi Muhammad SAW mengisyaratkan agar pemenuhan kebutuhan disesuaikan berdasarkan pemenuhan pokok, seperti sabdanya:

*Telah menceritakan kepada kami Musa bin Dawud telah menceritakan kepada kami Ibnu Lahi'ah dari Ibnu Hubairah dan Harits bin Yazid dari Abdurrahman bin Jubair ia berkata, saya mendengar Al Mustaurid bin Syaddad berkata, "saya mendengar Nabi shalallahu 'alaihi wasallam bersabda: "barang siapa bekerja untuk kami dan ia belum mempunyai rumah, amaka hendaklah ia mengambil rumah, atau jika ia belum mempunyai isteri maka hendaklah ia mengambil isteri, atau jika tidak mempunyai seorang pembantu maka ia mengambil seorang pembantu, atau jika ia tidak mempunyai kendaraan maka hendaklah ia mengambil kendaraan. Maka barang siapa mendapatkan apa yang selain itu maka ia adalah pencuri".*

Hadits diatas menunjukkan bahwa kebutuhan yang harus dipenuhi terlebih dahulu oleh pekerja, apabila kebutuhan pokok terpenuhi barulah untuk hal yang sifatnya penunjang. Ini dilakukan untuk menghindari dari kegunaan upah yang tidak sepatasnya digunakan serta untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

## 2. Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja dalam Islam

Tenaga kerja merupakan salah faktor produksi selain tanah, modal dan organisasi. Kedudukan tenaga kerja dalam faktor produksi memiliki tingkat paling penting bila dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, pernyataan ini diungkapkan oleh Dr. Yusuf Qardawi bahwa kerja merupakan pengerahan segala kemampuan dan kesungguhan, baik jasmani maupun akal pikiran. Fungsi yang baik dari tenaga kerja menjadikan faktor produksi lainnya dapat

dimanfaatkan secara maksimal.

Islam memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada umatnya untuk melakukan transaksi apapun selama tidak ada larangan atas transaksi tersebut. Jika konsep Islam keadilan, persaudaraan, dan pemerataan diterapkan maka tidak perlu adanya perlindungan dari negara untuk melindungi hak-hak pekerja atau majikan yang dilanggar, akan tetapi mereka sendirilah yang akan melindungi hak majikan atau buruhnya. Walaupun demikian, sampai sekarang konsep ini disadari Islam tidak akan terealisasi secara sempurna disebabkan transaksi didasarkan kemajemukan karakter orang yang berbeda-beda dalam transaksi. Ini sebabnya Islam memberikan pedoman kepada kita terhadap perlindungan tenaga kerja/buruh.

Perlindungan pekerja/buruh dalam Islam dekat kaitannya dengan hak-hak pokok dari pekerja/buruh itu sendiri, adanya suatu perlindungan disebabkan terjadinya pelanggaran hak pokok tersebut dan perlunya bantuan dari pihak yang lebih besar kekuasaannya (pemerintah atau negara).

Berkaitan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja, Islam memberikan pokok-pokok perlindungan tenaga kerja, yaitu:

- a. Pekerja berhak menerima upah dari yang diusahakan secara adil.
- b. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan melebihi kemampuan fisiknya.

- c. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan ketika sakit.
- d. Pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai dengan kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- e. Negara bertanggung jawab dalam kesejahteraan pekerja.

Islam tidak memandang segi hubungan kerjanya, apakah tetap atau kontrak, disinilah berlaku asas setara yang mana semua pekerja diperlakukan yang sama. Jadi perlindungan tenaga kerja diberikan semata-mata untuk mencapai keadilan, persaudaraan dan pemerataan.

Sisi lain dari prinsip perlindungan tenaga kerja yang perlu diperhatikan oleh pengusaha adalah berlaku baik terhadap pekerja. Berbuat baik dalam islam merupakan keharusan karena berbuat baik merupakan *Akhlakul karimal*, Akhlak yang baik bukan hanya untuk hubungan manusia dengan tuhan, tetapi hubungan manusia dengan manusia (sesama makhluk) lainnya.

Perlakuan baik terhadap pekerja/buruh adalah dengan menghormati dan tidak melakukan perbuatan yang semena-mena terhadap pekerja. baik disebabkan ketidak sengajaan pekerja melakukan kesalahan maupun disengaja.

رَدَّحَ جَلَا نِي سِحُّ نَبُّ لِي ضُفِّ لِمَا كِ وَبَأُ يِن تَدَّح  
 يِبَأُ نَأَوَكْ ذَنْعَ سِرْفِ نَعَّ عَ نَأَوَعِ وَبَأُ أَنْ تَدَّح  
 رَمُعَ نَبَاتُ تِي تَأَلِاقِ رَمُعِ يِبَأُ نَأَذَارُ نَعَّ حِلِاصُ

ادْوَعِضْ رَأْلَا نِمِ ذَخَافَ لَاقِ الْكَوْلِمَمَ قَتَعَا دَقِ وَ  
 لَ إِاذَهَ يَ وَسَيَ اَمْرَجَ اَلَا نِمِ هَيَفَامَ لَاقِ فَايَّيْ شِ وَ  
 سَ وَ هَيَلَعِ هَلَلَايَ لَصَ هَلَلَا لَوْسَرَ تَعَمَسَ يَدَا  
 هُتَرَافَكَفَ هَبَرَضُوا هَكَوْلَمَمَ مَطَلَنِمَ لَوْقِي  
 هَقَتَعِي

*Telah menceritakan kepadaku Abu Kamil Fudlail bin Husain Al Jahdari telah menceritakan kepada kami Abu 'Awanah dari Firas dari Dzakwan Abu Shalih dari Zadzan Abu 'Umar dia berkata,"Aku pernah menemui Ibnu Umar yang saat itu dia habis memerdekakan seseorang budak." Zadzan melanjutkan ,"Kemudian dia mengambil dahan atau sesuatu dari atas tanah sambil berkata, "Tidaklah aku mendapatkan pahala melainkan seimbang dengan benda ini, karena aku pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: " Barang siapa menampar sahayanya atau memukul sahayanya. maka kafarahnya (tebusan) adalah memerdekakannya".*

Hadits diatas dapat diambil pelajaran bahwa perlakuan tidak sopan terhadap pekerja atau menganiayanya adalah perbuatan yang dilarang oleh nabi, karena pekerja dalam Islam bukanlah seorang bawahan atau derajatnya lebih rendah, akan tetapi perlakuan yang secara manusiawi.

### 3. Keselamatan dan kesehatan kerja dalam Islam

Keselamatan dan kesehatan merupakan unsur penting bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, jika keselamatan dan kesehatan mengganggu pekerja maka dapat dipastikan kewajiban pekerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya akan terganggu serta upah untuk memenuhi kehidupannya akan berkurang.

Didalam kitab-kitab atau buku-buku Islam jarang sekali disinggung

masalah keselamatan dan kesehatan ditempat kerja, dimungkinkan saat itu memang tidak terlalu ada bahaya ditempat kerja, berbeda halnya dengan sekarang industri perusahaan banyak menggunakan mesin-mesin berat dan bahan yang digunakan menggunakan bahan kimia atau semacamnya yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Walaupun tidak disinggung secara mendetail mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, didalam Islam masalah bantuan pengobatan dan ganti rugi atas kecelakaan kerja sebagaimana yang dituliskan Afzalur Rahman sebagai pokok perlindungan dapat menjelaskan bahwa Islam juga peduli terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

#### 4. Jaminan sosial tenaga kerja dalam Islam

Jaminan sosial dalam Islam berdasarkan prinsip perlindungan pekerja adalah jaminan terhadap pengobatan (sakit) akibat bekerja merupakan jaminan yang harus ditanggung pengusaha dan dibantu oleh pemerintah/negara. Sedangkan untuk kecelakaan kerja pengusaha harus memberikan ganti rugi yang layak yang sesuai.

Selanjutnya untuk jaminan hari tua, hal tersebut diperoleh dari upah. Oleh karena itu, upah yang layak sangat menolong pekerja untuk memenuhi kebutuhannya dan nanti untuk hari tuannya. Selain diperoleh dari upah yang layak, jaminan hari tua juga merupakan tanggung jawab pemerintah/ negara untuk pemenuhan kehidupan sehari-hari sesuai



□□□□□□□□ □□□□  
□□□□□ □□□□□□□□  
□□□□ □□□□□  
□□□□□□□□□□ □□□□□□  
□□□□□□□ □□□□□□  
□□□□ □□□□□□□□□□  
□□□□□□ □□□□□□  
□□□□□□□ □□  
□□□□□□ □□□□□ □□□□  
□□□□□□ □□□□□□□□  
□□□□□□□□ □□□□□  
□□□□□□□□□ □□□□□□  
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □  
□□□□□□ □□□□□□ □□□  
□□□□□ □□□□□□  
□□□□□□□ □□□□□  
□□□□□□□ □□□□□□□  
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □  
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □  
□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □  
□□□□□□ □□□□□□  
□□□□□□□□ □□□□□□□□

*Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad*

*berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Ismail bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu'anhu dari Nabi shallallahu'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikannya, namun tidak dibayar upahnya.*

Selain itu, dalam pembayaran upah supaya disegerakan karena menunda-nunda pembayaran upah juga merupakan sebuah kezaliman sehingga agama Islam menganjurkan pembayaran upah terhadap pekerja harus disegerakan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh tersebut.

*Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasullullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: " Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya".*

Hadits diatas memberikan isyarat bahwa upah harus segera dibayar, pembayaran upah dapat dilakukan sesuai kesepakatan apakah harian, mingguan atau bulanan, aspek terpenting dari ini adalah memberikan hak

kepada pekerja atas apa yang diusahakannya. Seperti tauladan umat Islam, Nabi Muhammad SAW tidak pernah mendzalimi dalam memberikan upah.

*Telah menceritakan kepada kami Abu Nu'aim telah menceritakan kepada kami Mis'ar dari 'Amru bin 'Amir berkata; Aku mendengar Anas R.A berkata; Nabi shallallahu'alaihi wasallam berbekam dan beliau tidak pernah mendzalimi upah seorangpun.*

Penentuan Upah dalam Islam.

Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa dari satu pihak kepada pihak lain akan menimbulkan kompensasi. terminologi *fiqh mu'amalah*, kompensasi dalam transaksi antara barang dengan uang disebut *tsaman* (harga/*price*), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut dengan *ujrah* (upah/*wage*).

Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik, dengan uang. Transaksi dengan pihak lain seringkali menimbulkan permasalahan, antara lain masalah menentukan tingkat upah pekerja, faktor yang menjadi pertimbangan, serta etika mengatur pekerja berkenaan dengan pengupahan.

Dalam pandangan kapitalisme tenaga kerja pada dasarnya adalah faktor produksi yang tidak berbeda dengan faktor produksi lainnya, seperti

barang-barang modal. Tingkat upah yang merupakan dari harga tenaga kerja ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja. Jika penawaran tenaga kerja berlimpah sementara permintaan tenaga kerja kecil, maka tingkat upah akan rendah. Sebaliknya apabila penawaran tenaga kerja sedikit sementara permintaan tenaga kerja besar maka tingkat upah akan tinggi. Tinggi rendahnya upah pekerja tergantung pada permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja.

Berbeda halnya dengan sistem sosialisme, tingkat upah ditentukan oleh pemerintah, bukan kekuatan pasar. Pemerintah menentukan berapa tingkat upah yang akan diterima oleh seorang pekerja, sehingga para pekerja tidak berhak meminta suatu tingkat upah tertentu. Meskipun tujuan sistem sosialisme adalah untuk memberikan tingkat kesejahteraan yang merata bagi masyarakat, namun dalam dunia nyata nasib para pekerja tidak lebih baik dari sistem kapitalisme. Dari kedua sistem ini memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Dalam islam, tenaga kerja manusia tidak dapat dipersamakan dengan barang-barang modal walaupun sama-sama memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi, akan tetapi tidak dapat diperlakukan sama dengan barang modal. Demikian halnya dengan penentuan upah, tenaga kerja tidak dapat semata ditentukan oleh *market wage* serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktifitas (*value of marginal product of labour*). Penentuan upah harus disertai dengan pertimbangan kemanusiaan (*humanity*). Aspek *market*

*wage* , kontribusi terhadap produktifitas dan nilai kemanusiaan inilah yang membentuk tingkat upah yang islami.

Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. Dalam situasi pasar yang bersaing sempurna tingkat upah yang adil (*ujrah al mitshl*) terjadi pada tingkat *market wage* (*tas'ir fi'l a'mal*). Untuk itu kebijakan tingkat upah yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar ini. Agama Islam menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan mendorong para pemberi kerja (*musta'jir*) untuk mempertimbangkan nilai kemanusiaan dalam menentukan upah untuk menciptakan harmoni sosial.

#### 6. Peran pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja

Peran pemerintah/ negara dalam memperhatikan dan bertanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat merupakan sebuah kewajiban yang segera ditunaikan.

Pemerintah dalam Islam dapat menggunakan kekuasaannya untuk mencegah atau menghentikan perbuatan pengusaha apabila berbuat zalim terhadap pekerja seperti tidak atau kurang membayar upah, atau memperkerjakan dengan waktu yang lebih, dan sebagainya.

Islam juga tidak membiarkan begitu saja masalah upah dan jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja. apabila penerapan upah yang adil tidak memenuhi kebutuhan pekerja maka dapat melakukan kebijakan dengan subsidi, seperti:

- a. Memberikan subsidi kepada *musta'jir* sehingga tetap dapat

memberikan upah yang layak kepada para *ajir*. Pemerintah memberikan bantuan subsidi kepada para pengusaha (produsen).

- b. Memberikan subsidi atau tunjangan sosial kepada para *ajir* tanpa mengganggu tingkat upah yang terjadi. Disini pemerintah memberikan subsidi atau tunjangan sosial tanpa mengganggu upah yang diterima pekerja/buruh.

Selain itu, negara bertanggung jawab memperhatikan kepentingan mereka pada saat terjadi pengangguran dan kesulitan keuangan yang menyebabkan tertutupnya industri-industri dalam negeri. Apabila keadaan darurat seperti ini terjadi dan kesejahteraan buruh tidak terpenuhi dari upah yang diterima, maka dalam hal ini pemerintah dapat menggunakan keuangan negara untuk meringankan beban hidup pekerja/buruh.