BAB V

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di *Home Industry* Garuda Mas

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan dengan manusia.[1] Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di *home industry* Garuda Mas Kelurahan Jepun Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung dalam rangka untuk mensejahterakan pekerja harian lepas sudah baik namun belum maksimal. Perusahaan menyadari bahwa pekerja harian lepas merupakan bagian yang terpenting dalam berjalannya proses produksi di perusahan apabila kondisi perusahaan yang masih menggunakan alat produksi tradisional. Tujuan pekerja/buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya dan keluarganya.

[1] Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), hal. 42

Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai tantangan dan resiko yang dihadapi. Oleh karena itu, pekerja harian lepas perlu diberi perlindungan hukum seperti upah, Jamsostek, jaminan kecelakaan kerja, memberi waktu istirahat dan hari libur resmi, keselamatan dan kesehatan kerja.

1. Perjanjian Kerja

Menurut Abdul Kadir Muhammad, perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.[2] Sedangkan pengertian umum dari perjanjian kerja ini tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601 huruf a adalah persetujuan perburuhan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak lain, majikan, untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.[3] Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.[4]

---

[2] Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 225

[3] Zainal Asikin, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2004), hal. 269

[4] Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourching dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (Yogyakarta: Pustaka Yusisisa, 2012), hal. 76

Berdasarkan penelitian, perjanjian kerja di *home industry* Garuda Mas yang merupakan pernyataan kesanggupan antara pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha adalah perjanjian secara lisan dan tidak ada perjanjian secara tertulis. Hal tersebut tidak menyalahi aturan peraturan ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun berdasarkan hasil penelitian, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tersebut, tidak tepat diterapkan di *home industry* Garuda Mas. Perjanjian kerja tersebut akan lebih baik dibuat apabila dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha. Sebab bentuk perjanjian kerja secara lisan menempatkan pekerja/buruh dalam posisi yang lemah dan pihak pengusaha dalam posisi yang lebih dominan dalam menentukan kebijakan dan peraturan perusahaan. Jika sewaktu-waktu terjadi masalah pada saat jam kerja, maka pihak pekerja tidak bisa menuntut haknya sesuai dengan ketentuan hukum, maka dari itu hal ini akan berakibat merugikan pihak pekerja.

Dipandang dari segi hukum, kedudukan perjanjian kerja secara lisan juga sangat lemah terutama bagi kepentingan pekerja/buruh. Sebab pihak pengusaha mempunyai kesempatan untuk mengingkari isi perjanjian yang sudah dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sedangkan pihak pekerja/buruh tidak memiliki bukti

otentik yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Sedangkan jika secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

a. Perjanjian.
b. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.
c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan keajiban para pihak.

Dengan demikian, perjanjian kerja di *home industry* Garuda Mas ini akan lebih baik dibuat secara tertulis sehingga kedudukan pekerja/buruh akan lebih kuat karena sebelum melakukan hubungan kerja terlebih dahulu telah memahami isi perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Selain itu, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dapat dijadikan bukti otentik bagi pekerja/buruh dan dapat sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaan.

Dalam kinerjanya *home industry* Garuda Mas memperlakukan pekerja/buruh dengan disiplin tanpa terkecuali setiap pekerja/buruh masuk kerja harus tepat waktu yaitu jam 8 pagi, jadi setiap pekerja/buruh harus patuh pada aturan yang telah ditetapkan oleh pemilik *home industry*. Pekerjaan yang diberikan pada pekerja/buruh harus dikerjakan dengan semaksimal mungkin dan sesuai target yang telah ditetapkan. Pekerja di *home industry* Garuda

Mas bukan karena keahlian yang mereka miliki tetapi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

2. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja/buruh. Pekerja/buruh sebagaimana manusia pada umumnya, di samping sebagai pekerja/buruh pada perusahaan, tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah, mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya.

Mengenai hal ini diatur dalam Paragraf 4 Bagian Kesatu Bab X Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003. Di situ, diatur tentang waktu istirahat dan cuti serta hari libur resmi sebagai berikut:

a. Istirahat antara jam keja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
b. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja seminggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu.

c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus-menerus.[5]

d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama enam tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun.

e. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Maksudnya, menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

f. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

g. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter

[5] F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja…*, hal.34

kandungan atau bidan. Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun sesudah melahirkan.

h. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.[6]

i. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Maksudnya, lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesempatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal ini untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu, pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan.

---

[6] *Ibid.*, hal. 35

Berdasarkan ketentuan tersebut, penelitian yang dilakukan peneliti di *home industry* Garuda Mas yaitu jam kerja dilaksanakan pada hari Senin sampai Sabtu dari jam 08.00 WIB sampai 16.00 WIB, dengan waktu istirahat jam 11.30-13.00 WIB. Maka ketentuan tersebut sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003.

3. Sistem Pengupahan Buruh

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[7] Penetapan upah minimum di samping harus memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya (terutama yang menerima upah rendah) dapat memenuhi hidup yang layak. Sebab tingkat upah yang terlalu rendah dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja yang akhirnya menghambat produktivitas kerja dan prestasi kerja yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produksi dan kelangsungan usaha (perusahaan).[8]

[7] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[8] Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hal. 102

Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam Konvensi 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957). Dengan pengupahan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerja/buruh yang sama nilainya dimaksudkan nilai pengupahan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin.

Home industry Garuda Mas memiliki kewajiban memberikan upah sebagaimana mestinya. Upah pekerja harian lepas laki-laki dan perempuan di Garuda Mas dibedakan menurut volume pekerjaan. Hal ini menyalahi aturan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957. Pembagian upah yang berbeda antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan didasarkan atas kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Hal ini diatur dalam Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.[9] Namun, upah pekerja/buruh di Garuda Mas masih di bawah UMK Tulungagung, UMK Kabupaten Tulungagung tahun 2019 sebesar Rp 1.805.219.94. Berdasarkan UMK tersebut, gaji buruh per minggu di *home industry*

[9] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

ini jika dihitung selama satu bulan kurang dari UMK Daerah. Sebab jika upah disamakan dengan UMK maka perusahaan tidak akan kuat. Karena keuntungan *industry* tersebut tidak terlalu besar sehingga untuk upah karyawan sangat minim dan harus dipakai untuk modal produksi kembali.

4. Pemberian Tunjangan Hari Raya

Tunjangan adalah suplemen terhadap upah atau gaji pokok dalam tiga fungsi, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas, dalam rangka fungsi sosial, dan sebagai insentif. Tunjangan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas adalah tunjangan jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Sesuai dengan keahlian khusus yang dituntut untuk pelaksanaan tugas dalam jabatan tertentu, dapat diberikan tunjangan fungsional, misalnya pengawas mutu produk, ahli campuran kimia, dan lain-lain.

Para pekerja/buruh berhak mendapatkan tunjangan dari pengusaha. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan para pekerja Garuda Mas tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) walaupun dalam bentuk pakaian dan makanan mereka tidak mendapatkannya.

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menakertrans No. PER-04/Men/1994 tentang Tunjanan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan, pekerja yang memiliki masa kerja lebih

dari 12 bulan berhak atas THR satu bulan gaji. Pekerja/buruh yang belum genap atau lebih dari 12 bulan, dihitung masa kerja dibagi 12 dikali satu bulan gaji. Kemudian pada Pasal 2 disebutkan, gaji yang dimaksud adalah gaji pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap. Artinya, pekerja/buruh berhak atas THR sebesar satu bulan gaji plus tunjangan.

Berdasarkan peraturan tentang tunjangan tersebut, bahwa di *home industry* ini tidak pernah menerapkan dan memberikan tunjangan kepada pekerja dalam bentuk apapun. Walaupun pekerja tersebut sudah mengabdi beberapa tahun, namun tidak pernah diberi tunjangan. Alasan pemilik tidak pernah memberikan tunjangan karena menurutnya pabrik ini masih tergolong kecil dengan pendapatan dan keuntungan yang terbatas, sehingga biaya untuk memberikan tunjangan-tunjangan tersebut tidak ada dan jika pun ada akan dipakai untuk biaya produksi lagi.

Padahal berdasarkan Peraturan Menakertrans No. PER-04/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan, setiap buruh yang bekerja lebih dari satu tahun atau minimal satu tahun bekerja itu wajib mendapatkan tunjangan sebesar satu bulan gaji dan diberikan setiap satu tahun sekali.[10] Jika tidak bisa memberi tunjangan dengan uang, maka

[10] Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I No. PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan

tunjangan bisa diganti dengan kebutuhan pokok atau sembako yang nantinya akan lebih berguna untuk kebutuhan sehari-hari para pekerja.

5. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja. Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi untuk perawatan medis, rehabilitas cacat, pengganti upah sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat baik sebagian maupun total dan santunan kematian. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah. Oleh karena itu, jaminannya termasuk perawatan dan santunan akibat kecelakaan di jalan raya yang frekuensi dan intensitasnya semakin tinggi. Pekerja/buruh di *home industry* Garuda Mas jika terjadi kecelakaan kerja hanya diobatkan ke dokter sekali oleh pemilik pabrik, dan jika waktunya kontrol maka akan menjadi tanggung jawab pekerja sendiri.

6. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa

atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.[11] Semua bentuk manfaat yang diberikan melalui program Jamsostek kepada pekerja hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabatnya. Sistem Jamsostek belum diterapkan untuk pekerja *home industry* Garuda Mas. Alasan belum diterapkannya Jamsostek sebab banyak yang belum paham tentang Jamsostek. Padahal Jamsostek sangat penting bagi seluruh pekerja. Walaupun dari pabrik tidak diberikan jamsostek namun ada sebagian pekerja yang punya jamsostek dari pemerintah yaitu yang biasa disebut kartu KIS.

Program jaminan sosial tenaga kerja juga mempunyai beberapa aspek antara lain:

a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja Garuda Mas berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan

[11] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan…*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran.[12] PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia.[13] Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.[14]

Agar program K3 dapat terlaksana adalah dengan adanya suatu komite K3 yang bertindak sebagai penilai efektivitas dan efisiensi program bahkan melaksanakan investigasi bila terjadi kecelakaan kerja untuk dan atas nama pekerja/buruh yang terkena

[12] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

[13] Peraturan Pemerintah R.I No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

[14] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan…*, hal. 170

musibah kecelakaan kerja. Apabila terjadi hal demikian, maka yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut.

a. Lingkungan kerja terjadinya kecelakaan.
b. Pelatihan, instruksi, informasi, dan pengawasan kecelakaan kerja.
c. Kemungkinan risiko yang timbul dari kecelakaan kerja.
d. Perawatan bagi korban kecelakaan kerja dan perawatan peralatan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja yang telah dilakukan.
e. Perlindungan bagi pekerja lain sebagai tindakan preventif.
f. Aturan bila terjadi pelanggaran (sanksi).
g. Pemeriksaan atas kecelakaan yang timbul di area kerja.
h. Pengaturan pekerja/buruh setelah trjadi kecelakaan kerja.
i. Memeriksa proses investigasi dan membuat laporan kecelakaan kepada pihak yang berwenang.
j. Membuat satuan kerja yang terdiri atas orang yang berkompeten dalam penanganan kecelakaan di area terjadi kecelakaan kerja.[15]

Berdasarkan paparan data, bahwa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) belum diterapkan oleh pemilik *home industry* dengan alasan bahwa pabrik yang dikelola tersebut masih tergolong kecil. Jika ada yang kecelakaan kerja hanya diobatkan sekali oleh pemilik pabrik dan selebihnya ditanggung pekerja sendiri. Tidak adanya keselamatan kerja sebenarnya sangat membahayakan bagi para pekerja karena mereka setiap melakukan pekerjaan selalu dihadapkan

[15] *Ibid.*, hal. 172

dengan mesin-mesin. Namun, para pekerja tidak punya hak untuk menuntut hak lebih tersebut karena para pekerja juga menyadari bahwa tempat mereka bekerja tersebut tergolong perusahaan yang kecil.

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di *Home Industry* Garuda Mas Menurut Hukum Islam

1. Keadilan dalam Perspektif Islam

Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan. Seperti yang dijelaskan pada Qs. An-Nisa (4): 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

> *"Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat".*[16]

Hal ini mencakup juga dengan amanah yang wajib bagi manusia, berupa hak-hak Allah terhadap para hambanya, seperti shalat, zakat, puasa, kafarat dan lainnya yang kesemuanya itu amanah yang diberikan tanpa pengawasan hambanya yang lain. Serta amanah yang

[16] Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013) hal. 60

berupa hak-hak sebagian hamba dengan hamba yang lainnya, seperti titipan itulah yang diperintahkan Allah untuk ditunaikan. Barang siapa yang tidak melakukannya di dunia maka akan dimintakan pertanggungjawabannya di hari kiamat.

Yang dimaksud dengan adil dalam firman Allah "Hukum lah dengan adil" ialah dengan hukum yang berdasarkan kepada Al-Qur'an dan Hadits, karena hukum yang berdasarkan kepada pemikiran semata-mata bukanlah hukum yang sah. Kalau tidak terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits maka boleh menghukum dengan jalan ijtihad hakim yang mengetahui dengan baik tentang hukum Allah dan Rasulnya.[17]

Menurut Islam, keadilan sejati adalah keadilan mutlak yang didasarkan pada wahyu Tuhan dan implementasikan melalui syariah (hukum Islam). Keadilan demikian, bukan hanya sebagai acuan ideal bagi manusia, tetapi lebih dari itu, ia merupakan suatu keyakinan suci yang wajib dilakukan oleh manusia dan akan dipertanggungjawabkannya kelak di hadapan Tuhan. Sementara syariah menurut Muhammad Muslehuddin adalah menyatukan hukum sebagai "adanya" dengan hukum sebagai "seharusnya". Yang "ada" berarti stabilitas dalam hukum, sedangkan yang "seharusnya" menggambarkan tujuan tertinggi hukum, yang tidak lain adalah

[17] Syekh, H. Hasan Abdul Hakim, *Tafsir Al-Ahkam*, cet ke 2 (Jakarta: Kencana, 2011)., hal. 280

keadilan. Jadi, syariah meliputi hukum yang menjadi kenyataan dan yang seharusnya, yakni ideal dan positif.[18]

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di *home industry* bahwa prinsip keadilan yang dilakukan sudah sesuai dengan prinsip hukum Islam dalam penerimaan buruh tidak memandang dari segi usia, pendidikan, maupun keahlian. Jadi siapa saja yang tidak memiliki pengalaman pekerjaan di bidang pembuatan gipang dan dia (buruh/pekerja) yang memiliki kemampuan untuk bekerja maka akan diterima tanpa ada persyaratan khusus. Pemberian jam kerja dan waktu libur juga disamakan dengan semua pekerja/buruh tanpa dibedakan antara laki-laki dan perempuan.

2. Perjanjian Kerja (Akad *Ijarah*)

Bekerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam hidupnya yang berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan (upah) yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.[19] Namun sebelum bekerja, pekerja/buruh *home industry* Garuda Mas harus melakukan akad perjanjian yaitu mengenai tugas, aturan-aturan,

[18] Muhammad Muslehuddin, *Philoshopy of Islamic Law and Orientalist A Comparative Study of Islamic Legal System, penj. Yudian Wahyudi Asmin,* (Yogayakarta:PT.Tiara Wacana, 1991), hal. 79

[19] Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hal. 102

dan upah yang akan didapatkan. Dalam melakukan perjanjian maka harus terpenuhinya rukun *ijarah*. Rukun *ijarah* antara lain adanya *'aqid* (orang yang akad), akad atau ijab qabul, *ujrah* (upah), manfaat. Dalam akad atau ijab qabul *home industry* Garuda Mas sudah menggunakan kalimat yang jelas dan terbuka sehingga dimengerti dan dipahami oleh pihak pekerja seperti yang diterangkan dalam rukun *ijarah.* Dan di *home industry* Garuda Mas perjanjian kerjanya sudah sesuai dengan rukun *ijarah*. Namun, yang ditakutkan dalam perjanjian yang dilakukan hanya dengan lisan tanpa adanya bukti tertulis bisa dianggap *gharar*. Jika perjanjian hanya dilakukan dengan lisan maka sewaktu-waktu salah satu pihak bisa mengingkari atau lupa dengan perjanjian yang telah dibuat bersama. Sesuai dengan firman Allah dalam al-Quran Surat an-Nahl ayat 91

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ
تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا ۚ إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

"Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat."[20]

Berdasarkan ayat tersebut setiap orang yang melakukan perjanjian harus ditepati.

3. Hak-hak Buruh dalam Islam

[20] Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, hal. 277

a. Hak bekerja

Pekerja/buruh *home industry* Garuda Mas mendapatkan perlakuan yang sama. Sebab, setiap individu baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang setara dalam hal memperoleh peluang kerja dan dihargai secara setara. Tidak hanya itu saja, di *home industry* Garuda Mas, posisi majikan dengan pekerja/buruh memiliki kedudukan yang sama. Dari Abu Dzar radhiallahu ‘anhu, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

إِخْوَانُكُمْ خَوَلُكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

“Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian”.[21]

b. Hak Memperoleh Gaji

Bagaimana kadar gaji harus diterima oleh seorang pekerja? Menurut Islam, gaji pekerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Menurut Abdul Hamid, jika Islam menetapkan gaji, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah gaji sesuai dengan jenis dan pentingnya pekerjaan itu.[22] Hal tersebut sesuai dengn Firman Allah yang mengatakan dalam Al-Quran Surat At-Talaq ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ
لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتِ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ

[21] https://konsultasisyariah.com/14145-hak-buruh-dalam-islam.html pada tanggal 11 Maret 2019 pukul 12.58

[22] Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif, Pendekatan Al-Qur’an dan Sain*., hal. 113

حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ ۖ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ
فَسَتُرْضِعُ لَهُ أُخْرَىٰ

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.[23]

Pekerja/buruh *home industry* Garuda Mas mendapatkan upah yang sama. Pemilik/pengusaha *home industry* Garuda Mas sangatlah memikirkan upah untuk pekerja, walaupun upahnya tidak sesuai dengan UMK Tulungagung. Namun pemilik/pengusaha memberikan upah dengan tidak terlalu rendah agar bisa mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan diharapkan pekerja mendapatkan upah yang setara dengan pekerjaan yang dilakukan dan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip dalam Islam tentang upah yakni terdapat tiga hal yaitu:

1) Adil.
2) Mencukupi.
3) Cepat.

c. Hak Memperoleh Jaminan Sosial

[23] Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, hal. 559

Setiap individu, apalagi laki-laki harus mampu minimal menghidupi dirinya, terlebih lagi dia nanti sebagai tulang punggung keluarga inti dan keluarga besarnya. Dia harus memiliki etos kerja yang keras dan semangat bagaimana menjadi orang yang mampu berzakat dan agar mampu melaksanakan ibadah-ibadah yang lain yang membutuhkan dukungan materi. Setiap individu pada akhirnya membangun sebuah keluarga, yang kemudiannya keluarga tersebut selain ada suami istri, anak-anak, ibu bapak kandung dan mertua, dan sanak famili keluarga besar. Dimana dalam Islam satu dengan yang lain ada hak dan kewajiban baik material dan non material yang harus ditunaikan antara satu dengan yang lainnya sebagai hak kerabat. Kepala keluarga berkewajiban memberikan nafkah lahir dan batin. Begitu indah dan rinci Islam mengatur masalah ini. Sehingga kewajiban keluarga yang mampu harus membantu keluarga yang kurang, dengan demikian terjadi saling takaful satu dengan yang lain.

Berdasarkan penelitian, di *home industry* Garuda Mas tidak menerapkan jaminan sosial dalam bentuk apapun dan pekerja juga tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan untuk melindungi dirinya dari bahaya saat kerja. Jadi menurut Islam belum sesuai dengan ketentuan syariat Islam. Sebab perusahaan mempunyai kewajiban moral untuk menjaga dan menjamin hak ini, setidaknya dengan mencegah kemungkinan terancamnya hidup para pekerja dengan menjamin hak atas perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja. Islam menempatkan hak ini sebagai esensi

yang utama, sehingga orang yang mengabaikannya sama saja dengan mendustakan agama. Dalam hadis HR. Bukhari no.30 dijelaskan

وَلاَ تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

> "Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka."[24]

d. Hak Cuti Kerja

Dalam al-Qur'an ataupun hadis hanya memberikan kerangka etika dasar bagaimana seharusnya buruh atau orang lemah diperlakukan. Islam memberikan prinsip umum dalam hal memberikan beban kepada orang lain haruslah terhadap sesuatu yang menurut kadarnya dapat dilakukan. Dari sudut normatif Islam Allah berfirman dalam Al-Quran Surat Al-Furqon ayat 46:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِبَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ النَّهَارَ نُشُورًا

> *Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun untuk bekerja.*[25]

Ayat ini menunjukkan bahwa selain manusia memiliki hak bekerja, tetapi dia juga memiliki hak untuk diperlakukan baik di lingkungan kerja, sehingga harus memiliki waktu beristirahat untuk jiwa dan fisiknya. Sebagai manusia, tiap orang

---

[24] https://konsultasisyariah.com/25812-hukum-kerja-di-malam-hari.html pada tanggal 31 Maret 2019 jam 01.28

[25] Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, hal. 364

memiliki kemampuan terbatas dalam menggerakkan tenaga dan fikirannya, maka untuk itu harus diatur waktu kerja yang layak, dan waktu libur.

Berdasarkan penelitian, pemberian waktu istirahat dan hari libur yang diterapkan oleh *home industry* sudah sesuai dengan ketentuan ayat tersebut, yaitu istirahat selama 1,5 jam setiap harinya dan libur setiap hari minggu.