

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemberitaan mengenai buruh tidak pernah berhenti menghiasi media massa. Belum selesai masalah pertama, muncul lagi masalah kedua, ketiga dan seterusnya yang tidak kunjung menemukan titik temu. Permasalahan yang melingkupi buruh diantaranya adalah kesejahteraan dengan tolak ukur jumlah upah buruh.¹ Upah diterapkan sebagai sarana atau instrumen kebijakan yang cocok untuk memperbaiki hubungan kerja.² Selain itu upah memegang peranan yang penting dalam bekerjanya seseorang kepada orang lain.³ Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, selain itu juga masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda.⁴

Upah Minimum Regional (UMP/K) telah ditetapkan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan upah

¹Grendi Hendrastomo, Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Di antara Kepentingan Negara dan Korporasi. *Jurnal Informasi, Volume 16 Nomor 2, 2010, No ISSN:0126-1650*, diakses 12 Februari 2016

²Nur Hidayati, Dilema Penetapan Upah Lembur dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan. *Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 12 No. 3*, Desember 2012, dalam http://www.polines.ac.id/ragam/index_files/jurnalragam/ragam_des_7_2012.pdf, diakses 12 Februari 2016

³Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 8

⁴Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed. 1, Cet. 1. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 142

minimum harus sesuai biaya kebutuhan hidup layak (KHL) yang ditetapkan oleh berbagai unsur termasuk di dalamnya adalah pemerintah, pengusaha dan buruh. Sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan tersebut, maka jaminan dan penegakan hak-hak buruh dilakukan oleh Negara. Negara mempunyai kewenangan menjalankan peran pengawasan dan menjadi ujung tombak untuk melakukan upaya pencegahan terjadinya pelanggaran hak-hak buruh dan harus mengambil tindakan tegas menghadapi para pelanggar hak-hak buruh.⁵ Dalam hal ini yang dibicarakan adalah mengenai perlindungan hukum terhadap upah buruh.

Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk sebagai salah satu komponen penting dalam perlindungan buruh. Pada pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa setiap buruh kontrak berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁶ Maksud dari penghidupan yang layak dimana jumlah pendapatan buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup buruh kontrak dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁷ Dari sinilah perlindungan buruh terutama

⁵Sutinah, *Konflik Industrial (Suatu Kajian Kritis Terhadap Konflik Industrial)*, dalam [http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-Teori%20\(1\)%20Sutinah%20\(Konflik\).rtf](http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-Teori%20(1)%20Sutinah%20(Konflik).rtf), diakses 17 Februari 2016.

⁶Lalu Hussni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet. 6, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 148

⁷Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 1, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 74

perlindungan terhadap upah buruh kontrak sangatlah diutamakan atau penting, sebab terkait dengan kesejahteraan buruh kontrak tersebut.

Perlindungan hukum terhadap buruh merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.⁸ Akan tetapi dalam kenyataannya, ada sebagian buruh yang merasa belum dapat sejahtera karena upahnya tidak mencukupi kebutuhannya. Minimnya upah buruh dalam kelompok ini antara lain disebabkan oleh lemahnya kedudukan buruh tersebut di hadapan pengusaha karena merupakan buruh kontrak.

Menurut undang-undang ketenagakerjaan, buruh kontrak sendiri dalam kedudukannya mempunyai perbedaan dengan buruh tetap, dimana dalam hal ini buruh kontrak tidak mendapat kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK, serta tunjangan-tunjangan

⁸Eka Wijaya, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan PT. Garuda Indonesia (Persero)*, Tbk, dalam <http://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2014/05/PERLINDUNGAN-HUKUM-BAGI-PEKERJA-OUTSOURCING.pdf>, diakses 14 Februari 2016

lainnya.⁹ Lain halnya dengan buruh tetap yang mendapat tunjangan secara rutin dan periodik, seperti tunjangan makan, tunjangan transportasi, dan tunjangan kehadiran, tunjangan hari raya, serta tunjangan kesehatan. Selain mendapatkan berbagai macam tunjangan, keistimewaan buruh tetap juga mendapat fasilitas seperti program asuransi, kendaraan, fasilitas kesehatan dan fasilitas lainnya.¹⁰

Melihat timpangnya upah yang diterima buruh tetap dan buruh kontrak tersebut, peneliti merasa tertarik dan penting untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap upah buruh kontrak dari perspektif hukum positif maupun hukum Islam. Perlunya mengkaji perlindungan hukum terhadap upah buruh kontrak dari perspektif hukum positif dikarenakan buruh kontrak merupakan warga negara Indonesia yang berhak atas perlindungan dari hukum Negara. Di samping itu, bagian yang cukup besar dari kelompok buruh kontrak juga merupakan penganut agama Islam sehingga mengkaji perlindungan upah mereka dari perspektif hukum Islam menjadi penting.

Upah Buruh dalam hukum Islam juga mendapat tempat yang sangat penting, dalam Islam hak-hak orang lain sangat dihargai, tidak peduli siapapun orang itu, seorang buruh. Sebegitu pentingnya upah buruh ini, Islam memberikan pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain,

⁹Lia Eka Sari, *Sistem Kerja Kontrak dan Dampaknya Terhadap Kesejahteraan Buruh (Studi Kasus Pada PT. TirtaMas Lestari Temanggung*, dalam http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/5024/2/T1_212009104_Full%20text.pdf, diakses 23 Februari 2016

¹⁰Agus Badjah, Strategi Dan Kebijakan Efektif Tentang Tunjangan Dan Fasilitas (Fringe Benefits). *Coopetition, Volume IV, Nomor 2, November 2013, 157-166*, dalam <http://e-journal.ikopin.ac.id/download.php?file=dosen&id=530&name=Jurnal%20Nov%202013%20-%20Agus%20Badjah.pdf>, diakses 26 Februari 2016

bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yakni harus adil dan mencukupi.¹¹ Dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 dijelaskan:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah : 105).¹²

Berdasarkan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah memberikan ganjaran terhadap amal yang dikerjakan oleh seseorang. Sebutan lain dari ganjaran yang diberikan Allah adalah upah atau imbalan. Karena seseorang telah selesai mengerjakan apa yang menjadi kewajiban mereka yaitu dalam hal ini bekerja, sudah sepatutnya mendapatkan hak atau upah yang sesuai.

Selain itu Rasulullah SAW bersabda:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka mereka dibawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan member pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas yang seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”. (H.R. Muslim).¹³

¹¹A. Annisa'atun, *Ketentuan Upah Menurut Islam*, dalam <http://digilib.uinsby.ac.id/8671/5/Bab2.pdf>, diakses 12 Februari 2016

¹²Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya*, (Jakarta: Widya Cahaya, 2011), hal. 198

¹³Abu Husin Muslim Bin Hajjaj, *Shahih Muslim*, (Beirut: Dar al-Fikr, t.th), juz. 2, hal. 1126

Berdasarkan hadist ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan: “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan member pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)”, bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian buruh yang menerima upah.¹⁴

Islam memandang sistem pengupahannya berbeda dengan sistem pengupahan secara konvensional. Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan Kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seorang buruh dengan menyesuaikan dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang buruh ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat.¹⁵

¹⁴Riana Isti Muslikah, *Makalah Upah Dalam Islam*, dalam <http://rianamuslikhah.blogspot.co.id/2015/02/makalah-upah-dalam-islam.html?m=1>, diakses 22 Januari 2016

¹⁵Setiawan bin Lahuri, *Perlindungan Islam Terhadap Buruh*, dalam <http://muqtasid.iain Salatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/download/59/30>, diakses 13 Februari 2016

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas bahwasannya dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah upah buruh kontrak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah upah buruh kontrak menurut pandangan hukum Islam?
3. Bagaimanakah analisis komparatif perlindungan hukum terhadap upah buruh kontrak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin peneliti capai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui upah buruh kontrak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk upah buruh kontrak menurut pandangan hukum Islam.
3. Untuk mengetahui analisis komparatif perlindungan hukum terhadap upah buruh kontrak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis, secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk memberikan tambahan keilmuan untuk peneliti sendiri pada khususnya, dan untuk tambahan ilmu pengetahuan.
2. Kegunaan praktis, secara praktis penelitian ini dapat menjadi rekomendasi bagi pengusaha-pengusaha dalam menentukan kebijakan upah buruh kontrak demi terwujudnya kesejahteraan bagi buruh kontrak.

E. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan pemahaman dan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu dijelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual
 - (a) Perlindungan ialah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.¹⁶

¹⁶Sutinah, *Konflik Industrial (Suatu Kajian Kritis Terhadap Konflik Industrial)*, dalam [http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-Teori%20\(1\)%20Sutinah%20\(Konflik\).rtf](http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-Teori%20(1)%20Sutinah%20(Konflik).rtf), diakses 17 Februari 2016.

- (b) Hukum ialah himpunan peraturan (baik berupa perintah maupun larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan.¹⁷
- (c) Upah ialah hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.¹⁸
- (d) Buruh kontrak ialah buruh yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹⁹
- (e) Hukum Islam ialah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama Islam.²⁰

2. Penegasan Operasional

Dengan adanya penegasan konseptual tersebut, digunakan untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan sebuah penelitian. Dalam penegasan operasional ini, penelitian ini mengkaji dan mendeskripsikan tentang perlindungan hukum terhadap upah buruh kontrak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.

¹⁷Zaeni Asyhadie, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 20

¹⁸Lalu Hussni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ed. Revisi, Cet. 6, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 150

¹⁹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja...*, hal. 43

²⁰Mardani, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*, Cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 7

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis suatu penelitian akan tergantung kepada pedoman dari segi mana penggolongan itu ditinjau. Hal ini dikarenakan belum adanya kesepakatan atas keseragaman dasar tinjauan untuk penggolongan suatu penelitian.²¹ Namun demikian, penelitian dapat digolongkan ke dalam beberapa jenis berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, salah satunya adalah berdasarkan tempat penelitian. Berdasarkan kriteria ini maka penelitian digolongkan menjadi tiga jenis, yaitu penelitian lapangan (*field research*), penelitian kepustakaan (*library research*), dan penelitian laboratorium (*laboratory research*).²²

Berdasarkan penggolongan di atas, maka dapat diketahui bahwa jenis penelitian dalam penelitian ini merupakan penelitian literal/kepustakaan,²³ yang dilakukan dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai dokumen baik berupa buku atau tulisan yang berkaitan dengan bahasan tentang perlindungan terhadap upah buruh kontrak yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dari segi hukum Islam.

²¹Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 14

²²M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 11

²³Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 112

2. Sumber Data

Sumber data adalah sumber dari mana data diperoleh.²⁴ Sumber data dalam sebuah kajian meliputi “catatan atau laporan resmi, barang cetakan, buku teks, buku-buku referensi, majalah, koran, bulletin, dokumen, catatan, kisah-kisah sejarah, dan lain-lain”.²⁵ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga sumber data, yaitu:

- (a) Sumber data primer, sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Al-Qur’an dan Hadist.
- (b) Sumber data sekunder, selain sumber data primer juga ada sumber data sekunder yang digunakan untuk menunjang penelitian, sumber data sekunder bisa berupa buku-buku dan jurnal.
- (c) Sumber data tersier, sumber data tersier adalah sumber data tambahan yakni sumber data seperti media massa, ensiklopedia, dan kamus.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam hal ini penelitian menggunakan teknik studi dokumen atau bahan pustaka yaitu suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis yang bisa ditemukan dalam bahan pustaka yang terdiri dari buku-buku atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pembahasan ini.

²⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. 13, (Jakarta: Rineka Citra, 2006), hal. 129

²⁵Mandalis, *Metode Penelitian Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hal. 128

4. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya peneliti mengadakan penyaringan terhadap data tersebut, mana data yang lebih valid dan relevan dengan pembahasan. Dalam hal ini peneliti memakai metode sebagai berikut:

- (a) Analisis konten, yaitu menganalisis terhadap isi hasil penelitian menggunakan sumber buku-buku atau informasi yang relevan untuk melengkapi data yang peneliti inginkan.
- (b) Analisis komparatif, yaitu menganalisis pasal-pasal yang berkaitan dengan perlindungan upah untuk dianalisis dan dikomparasikan dengan hukum Islam, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang bersifat umum.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dalam pembahasannya dibagi menjadi tiga bagian: bagian awal, bagian inti, dan bagian akhir. Bagian awal terdiri dari halaman sampul, lembar logo, halaman judul, persetujuan pembimbing, lembar pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, surat pernyataan keaslian, abstrak, dan daftar isi.

Bagian inti terdiri dari empat bab. Bab I merupakan bagian pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi tentang perlindungan, hukum, upah, buruh kontrak, dan hukum Islam. Dimana menjelaskan tentang pengertian perlindungan, pengertian hukum, pengertian upah dan yang berkaitan dengan pengupahan, pengertian buruh kontrak, dan pengertian hukum Islam.

Bab III menguraikan dan membahas upah buruh kontrak dari segi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mencakup pengertian upah, dasar hukum pengupahan, prinsip-prinsip pengupahan, jeni-jenis pengupahan, dan waktu pembayaran upah.

Bab IV menguraikan dan membahas perlindungan hukum terhadap upah buruh kontrak dari segi hukum Islam, yang berisikan pengertian upah (*ijarah*), dasar hukum *ijarah*, rukun *ijarah*, syarat *ijarah*, prinsip-prinsip pengupahan, jenis-jenis pengupahan, dan waktu pembayaran upah menurut hukum Islam.

Bab V berisikan analisis komparatif tentang perlindungan hukum terhadap upah buruh kontrak antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam, dalam bab ini dijelaskan apa saja yang menjadi persamaan dan perbedaan terhadap perlindungan hukum terhadap upah buruh kontrak.

Bab VI berisikan kesimpulan-kesimpulan dari seluruh serangkaian pembahasan atau permasalahan yang dipaparkan sebelumnya. Di samping itu dikemukakan saran-saran yang diperlukan peneliti.