

BAB V

ANALISIS KOMPARATIF PERLINDUNGAN HUKUM

TERHADAP UPAH BURUH KONTRAK MENURUT

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG

KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM

A. Persamaan Perlindungan Upah Terhadap Buruh Kontrak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam

1. Dasar Hukum Pemberian Upah Buruh Kontrak

Pada prinsipnya, segala yang menjadi kewajiban pengusaha/majikan adalah segala yang menjadi hak buruh, dan hak pengusaha/majikan adalah apa yang menjadi kewajiban buruh.

Upah adalah hak buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30). Setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak (Pasal 88).¹

¹Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hal. 145

Terkait dengan penentuan upah, ada banyak peraturan yang mengatur mengenai upah, mulai dari undang-undang sampai Peraturan Daerah, ketentuan-ketentuan tersebut adalah:

1. Ketentuan pokok:

- (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (b) PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

2. Ketentuan umum tentang pengupahan:

- (a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- (b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
- (c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah.
- (d) Peraturan Daerah tentang penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMPS).

Sesuai dengan ketentuan di atas, dapat kita ketahui bahwasannya mengenai pengaturan upah sangatlah ketat, baik dari segi Pemerintah maupun dari pihak pengusaha dan buruh. Hal yang perlu diperhatikan lagi mengenai hak buruh mengenai upah adalah prinsip-prinsip mengenai pengupahan itu sendiri, diantaranya ialah:

- 1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
3. Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).
4. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
5. Tuntutan pembayaran upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.²

Menurut pendapat peneliti, hak upah atas buruh kontrak mulai diberlakukan sejak dimulainya atau sejak timbulnya hubungan kerja antara perusahaan dan buruh tersebut, selama masih ada hubungan kerja, perusahaan wajib membayarkan apa yang menjadi hak buruh yaitu upah. Dalam poin (b) pengusaha atau perusahaan tidak boleh diskriminatif antara buruh laki-laki dan perempuan terkait dengan pekerjaan yang sama yang mereka kerjakan.

Upah tidak dibayarkan apabila buruh tidak melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, dengan berpegang pada asas (*no work no pay*), akan tetapi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 93 ayat 2 (dua) ketentuan tersebut tidak berlaku

²Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003...*, hal. 74

dan pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan waktu pembayaran upah yang telah diatur dan disepakati.

Upah dalam Islam dipandang sebagai suatu yang fundamental, tidak hanya hubungan kerja sepihak, tapi unsur moral dan kesetaraan didalamnya. Ini penegasan bahwa Islam memandang pembayaran upah dibawah kelayakan buruh sebagai manusia dan mengeliminasi dari keuntungan kerja, sama artinya dengan pembunuhan buruh sebagai makhluk sosial.³ Upah dalam Islam dibahas pada bab *ijarah*, yaitu sewa menyewa. Kata *ijarah* diderivasi dari bentuk fi'il "ajara-ya'juru-ajran". *Ajran* semakna dengan kata *al-iwad* yang mempunyai makna berarti ganti dan upah, dan juga dapat berarti sewa atau upah.⁴ Dari dasar hukum *ijarah* surat al-Qashash ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيَنَّكَ اسْتِجْرَاهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (Q.S. Al-Qashash: 26).⁵

³Imam Nakha'i dan Marzuki Wahid, *Fiqh Keseharian Buruh Migran*, Cet. 1, (Cirebon: Institut Studi Islam Fahmina (ISIF), 2012), hal. 54

⁴Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah...*, hal. 77

⁵Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya...*, hal. 279

Nash tersebut menjelaskan bahwasannya perjanjian mengenai perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dibenarkan oleh Islam.

Surat lain yang menjelaskan tentang upah dalam bekerja yaitu surat At-Taubah ayat 105, yang menjelaskan tentang upah dalam bekerja.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ 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. (Q.S. At-Taubah: 105).⁶

Quraish Shihab menjelaskan bahwa bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Tafsir kata “melihat” dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran. Sebutan lain dari pada ganjaran tersebut adalah imbalan atau upah atau kompensasi.⁷

Aspek-aspek lain yang terpenting setelah suatu pekerjaan itu selesai dikerjakan adalah mengenai pembayaran upah, sesuai dengan sabda Rasulullah SAW, yang berbunyi sebagai berikut:

⁶Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya...*, hal. 198

⁷Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan dan Keserasihan Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hal. 670

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering. (H.R. Ibnu Majah).⁸

Yusuf al-Qardhawi dalam menjelaskan hadist di atas mengatakan, sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam "peraturan kerja" yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁹

Menentukan upah sepenuhnya pada mekanisme pasar tenaga kerja, tanpa ada kontrol sangat berbahaya. Mengingat, kecenderungan yang terjadi dewasa ini, bahwa para pengusaha/majikan sudah jarang sekali memperhatikan kebutuhan para pekerjanya, dan lazimnya mereka selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri di atas kesengsaraan orang lain (pekerja). Untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan

⁸Muhammad ibn Yazid Abu 'Abd Allah al-Qazwiniyy, *Sunan Ibn Majah...*, hal. 817

⁹Syaparuddin, Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam, *Jurnal Al-Iqtishad Vol.IV/No.1/Jan-Juni 2012*, diakses 2 Juli 2016

dan dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, pihak negara (dalam hal ini dilaksanakan oleh pemerintah) harus memberikan perhatian terhadap upah minimum yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya, sebab kesejahteraan masyarakat sangat menentukan stabilitas sosial suatu Negara.¹⁰

2. Penentuan Upah Yang Adil Bagi Buruh Kontrak

Adil dapat bermakna dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu buruh dan pengusaha, atau dapat diartikan pula dengan adanya klausul-klausul yang mengatur selama hubungan kerja terjalin, akan diperoleh buruh serta bagaimana untuk pembayarannya. Ada petunjuk khusus dari Nabi Muhammad SAW untuk masalah cara pembayaran upah sebagaimana sabdanya:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringnya kering. (H.R. Ibnu Majah).¹¹

Adil bermakna proporsional hal ini sebagaimana tersirat dalam ayat berikut yang menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas

¹⁰Chairuman Pasaribu dan Suhwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam...*, hal. 167

¹¹Muhammad ibn Yazid Abu 'Abd Allah al-Qazwiniyy, *Sunan Ibn Majah...*, hal. 817

menurut berat ringan pekerjaanya, karena Islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman.¹²

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Q.S. Ahqaaf: 19).¹³

Pendapat peneliti, ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seorang akan dibalas menurut kadar pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini menjadi mirip prinsip dalam Islam bahwa bayaran yang sama akan diberikan pada pekerja yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar.

Nilai kemanusiaan dalam penentuan upah harus dijunjung tinggi, ini meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial tingkat *market wage* pada dasarnya bersifat obyektif, sementara nilai manusia bersifat subjektif, jadi tingkat upah akan ditentukan berdasarkan faktor obyektif dan subyektif. Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk

¹²Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2000), hal. 405

¹³Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya...*, hal. 503

dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali adakalanya ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ujrah al-mistl*).

Islam menganjurkan penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'*. Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

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

adalah untuk memungkinkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.¹⁴

Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.¹⁵ Hal ini berarti dalam pembayaran upah pengusaha harus adil, dalam artian setiap kewajiban atau pekerjaan yang telah dikerjakan oleh buruh haruslah mendapat upah atau imbalan yang sesuai dengan kesepakatan atau peraturan undang-undang yang berlaku.

Syarat-syarat untuk upah dikatakan adil, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Sesuai dengan prestasi kerja, untuk mengukur prestasi kerja, dewasa ini telah dikembangkan berbagai evaluasi jabatan.
- b. Sesuai dengan kebutuhan karyawan, artinya cukup untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak tidak ada suatu ukuran umum, tetapi paling sedikit harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, terutama dalam inflasi kala harga-harga naik.
- c. Sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kalau suatu perusahaan memang tak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendah pun

¹⁴Jamaluddin Asyakhoni, *Ketentuan Upah Menurut Islam*, dalam <http://digilib.uinsby.ac.id/8671/5/Bab2.pdf>, diakses 18 Maret 2016

¹⁵*Undang-Undang Ketenagakerjaan...*, hal. 52

sudah adil. Tetapi kalau perusahaan memang mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang dibayar itu rendah berarti melanggar keadilan moral Pancasila.¹⁶

3. Kelayakan Dalam Pengupahan Bagi Buruh Kontrak

Masalah lain selain masalah keadilan dalam pengupahan, perlu memperhatikan syarat kelayakan. Dalam arti upah yang diterima buruh selain adil juga harus layak. Kelayakan ini bisa membandingkan upah jabatan yang sama pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum, atau juga dengan menggunakan perbandingan kebutuhan pokok minimum. Apabila upah pada perusahaan lain lebih tinggi, maka bisa mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan.¹⁷

Pengertian upah yang layak dapat ditelusuri dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 1 (satu) yang berbunyi, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁸ Kemudian dalam ayat lainnya “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan

¹⁶T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), hal. 59

¹⁷Arwan Suhendra, *Keadilan dan Kelayakan Dalam Sistem Pengupahan*, dalam <http://www.umpwr.ac.id/download/publikasiilmiah/Keadilan%20dan%20Kelayakan%20dalam%20Sistem%20Pengupahan.pdf>, diakses 27 Juni 2016

¹⁸*Undang-Undang Ketenagakerjaan...*, hal. 51

kebijakan pengupahan yang melindungi buruh. Kelayakan upah sering kali dilihat dalam jumlah uang atau barang yang diberikan oleh pengusaha/majikan, padahal kesejahteraan buruh tidak hanya dilihat dari hal-hal yang bersifat fisik, seperti upah, tunjangan, fasilitas transportasi atau makan tetapi juga menyangkut hal-hal yang bersifat non fisik, seperti suasana tempat kerja, atasan maupun rekan-rekan yang bersahabat serta sistem dalam perusahaan atau pemerintah.

Kelayakan dalam Islam ada dua macam, yaitu:

- a. Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar.¹⁹

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ۖ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا

تَضْحَىٰ

Artinya: Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya. (Q.S. Thaha: 118-119).²⁰

Sesungguhnya engkau tidak lapar sesaat pun di dalam surga karena pangan yang melimpah dan tidak akan telanjang karena pakaian tersedia beraneka ragam dan tidak akan merasa dahaga, dan kata “*Tadha*” dipahami dalam arti tidak disengat matahari, banyak

¹⁹Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, (Yogyakarta: PPMI, 2000), hal. 35

²⁰Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya...*, hal. 230

ulama yang memahaminya dalam arti naungan yakni rumah. Ayat diatas menyebut dengan teliti kebutuhan pokok manusia kapan dimanapun mereka berada yaitu pangan, sandang, dan papan. Hal itulah yang akan bersifat material minimal yang harus dipenuhi manusia.²¹

Berbagai macam kebutuhan pokok yang sifatnya materi (fisik) Allah juga menjelaskan bahwa ada kebutuhan pokok yang sifatnya non-fisik yaitu kebutuhan bathin (rasa aman, nyaman, dan tidak takut), sebagaimana tercantum dalam surat Al-Quraisy ayat 3:

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ

Artinya: Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan dan mengamankan mereka dari ketakutan (Q.S. Al-Quraisy: 3).²²

- b. Layak bermakna sesuai pasaran, hal ini dapat dilihat pada makan yang tersirat dalam surat As-Syu'ara ayat 183:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَمْثِيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: Janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi dengan membuat kerusakan. (Q.S. As-Syu'ara: 183)²³

²¹Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan dan Keserasihan Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hal. 384

²²Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya...*, hal. 916

²³*Ibid.*, hal. 526

Kaitannya dengan kelayakan pada upah, ayat di atas dapat diartikan bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa, janganlah membayar upah seseorang jauh di bawah upah biasanya diberikan. Hubungan antara pengusaha sebagai majikan dengan buruh bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal belaka melainkan buruh merupakan bagian dari keluarga pengusaha sehingga dalam memperlakukan buruh layaknya kepada keluarga yang mengusung nilai-nilai kemanusiaan dan persaudaraan.

Berdasarkan perjanjian tentang upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap buruh berarti mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tapi tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan itu yaitu mereka melebihi kemampuan dari kemampuan mereka. Oleh karena itu Al-Qur'an menjelaskan dalam surat Al-Baqarah ayat 279 yang berbunyi:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ^ط وَإِنْ تَبَتُّمُ فَالِكُمْ

رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

Artinya: Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya. (Q.S. Al-Baqarah: 279).²⁴

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam hal upah tidak selayaknya mengurangi atau mengambil hak-hak orang lain. Kepada majikan untuk membayar buruh dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya.

Islam memiliki beberapa syarat atau ketentuan dalam pengupahan yaitu dengan memenuhi syarat-syarat:

1. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
2. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah dikemudian hari.
3. Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan.
4. Upah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang halal atau tidak diharamkan.
5. Bernilai (*Mutaqawwim*) disini dapat diukur dari dua aspek *syar'i* dan *'urfi*.
6. Besaran upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak.

²⁴Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya...*, hal. 59

7. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak atau perjanjian) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan upah dibawah standar.²⁵

B. Perbedaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam

1. Waktu Pemberian Upah Buruh Kontrak

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur mengenai waktu pembayaran upah, hal ini bertujuan agar hak buruh bisa segera terpenuhi setelah kewajiban atas pekerjaan mereka terselesaikan.

Diantara peraturan mengenai waktu pembayaran upah tersebut adalah pada pasal 91 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang berbunyi sebagai berikut:

- a. Pasal 18 ayat 1 (satu), pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang diperjanjikan antara pengusaha dan buruh.
- b. Pasal 18 ayat 2 (dua), dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

²⁵Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam...*, hal. 407

- c. Pasal 19, pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.
- d. Pasal 20, upah buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.²⁶

Mengenai balasan atau imbalan kerja, Islam memandang upah sebagai hak mutlak yang wajib diberikan majikan atau perusahaan atau pemerintah kepada pekerja. Sehubungan dengan itu, kualitas kerja yang diterima harus adil. Islam menjelaskan hal itu dengan sangat baik dan bijak, sebagai realisasi konsep upah. Dalam hal ini, kesetaraan dan keadilan menjadi harga mati yang tidak bisa ditawar lagi.

Islam telah memberikan pedoman yaitu selesainya pekerjaan dan mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat yaitu mempercepat pembayaran upah pekerja. Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukhan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya orang yang menyewa suatu rumah untuk selama satu bulan, kemudian masa satu bulan telah berlalu, maka ia wajib membayar sewaan.

²⁶PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dalam <https://www.ekon.go.id/ekliping/download/2380/1822/i.1-pp-nomor-78-tahun-2015.pdf>, diakses 15 Maret 2016

Mengenai waktu pemberian upah antara undang-undang dan hukum Islam berbeda, dalam undang-undang pemberian upah diberikan menurut isi perjanjian kerja namun dalam hukum Islam pemberian upah haruslah disegerakan setelah pekerjaan yang dikerjakan buruh selesai dan bisa diberikan pada awal pekerjaan yang dilakukan buruh.

2. Kedudukan Buruh Kontrak Terhadap Pengusaha

Pengusaha/pemilik modal selalu melihat buruh sebagai budak yang mereka pekerjakan dengan upah seadanya sesuai kemampuan pengusaha, sehingga tidak jarang upah buruh yang sudah minim disunat sana sini bahkan ditunda pembayarannya gara-gara alasan ketidakmampuan pemilik modal. buruh dipandang sebagai faktor produksi yang sama dengan faktor produksi lain misalnya bahan baku, yang apabila tidak dibutuhkan diganti, dibuang seandainya tanpa ada kompensasi dan memiliki keuntungan di mata pemilik modal.

Sistem kontrak juga memunculkan praktek eksploitasi terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja. Buruh harus menyalurkan beberapa persen dari gaji mereka yang minim untuk disalurkan pada perusahaan yang membawa mereka. Hal ini terpaksa buruh lakukan demi untuk mempertahankan pekerjaan mereka.²⁷

²⁷Grendi Hendrastomo, Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Di antara Kepentingan Negara dan Korporasi. *Jurnal Informasi, Volume 16 Nomor 2, 2010, No ISSN:0126-1650*, dalam <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/132318574/Menakar%20kesejahteraan%20buruh.pdf>, diakses 12 Februari 2016

Banyak buruh kontrak yang menuntut dihapuskannya sistem kontrak hal ini seperti dilansir oleh Kompas.com, “Tuntutan itu dilontarkan para buruh saat berunjuk rasa di depan Gedung Graha, Surabaya, Kamis (24/4). "Sistem kerja kontrak menimbulkan pemiskinan sistematis kepada buruh. Mereka tidak memperoleh hak sebagaimana yang dimiliki buruh tetap”. kata Koordinator Aliansi Buruh Menggugat (ABM) Jatim Jamaludin.

Jamaludin menuturkan, sistem kerja kontrak merupakan perwujudan paham neoliberal yang mengutamakan penguatan modal dan efisiensi perusahaan. “Buruh kontrak mudah direkrut sekaligus didepak. Hal itu memudahkan pengusaha karena tidak perlu repot-repot mengeluarkan pesangon”, ujar Jamaludin.²⁸

Strategi pengusaha untuk tidak memenuhi hak-hak buruh kontrak diantaranya, Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menyebut banyak buruh habis kontrak sebelum Idul Fitri. Dengan begitu, perusahaan terbebas dari kewajiban membayar Tunjangan Hari Raya (THR). “Itu akal-akalan pengusaha dengan dalih melambatnya ekonomi, ada perusahaan yang karyawan kontraknya habis, sama seperti tahun sebelumnya (pengusaha) begitu, menghindari pembayaran THR”, ungkapnya di Jakarta Senin (8/6). Bahkan, perusahaan mulai mengurangi pengeluaran dengan memangkas jam kerja. Buruh yang awalnya bekerja 8 (delapan) jam per hari menjadi 6 (enam) jam atau pembagian jam kerja

²⁸Kompas, *Buruh Tuntut Hapus Sistem Kontrak*, dalam <http://nasional.kompas.com/read/2008/04/25/13530259/buruh.tuntut.hapus.sistem.kontrak>, diakses 11 Juli 2016

yang awalnya tiga shift menjadi dua shift. “Supaya perlambatan ekonomi ini dijadikan pengusaha menekan pekerja. Jadi pasca-lebaran diputus, abis lebaran rekrut lagi,” terang Said. Perusahaan, lanjutnya, menjadikan perlambatan ekonomi sebagai alasan menunda kenaikan gaji buruh. Bahkan ini bisa menjadi alasan perusahaan kembali menggunakan pekerja alih daya atau kontrak.²⁹

Menurut pendapat peneliti, jelaslah dari mulai sistem kerja kontrak sendiri tidak ada keberpihakan pengusaha ataupun perusahaan terhadap buruh, dengan sistem kerja kontrak yang tidak ada kepastian mengenai hubungan kerja antara buruh dan pengusaha ataupun perusahaan. Selain itu mengenai pelanggaran pengusaha atau perusahaan untuk terhindar dari kewajiban memenuhi hak-hak buruh dengan melakukan pemutusan kerja sebelum hari Raya untuk menghindari pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) hanyalah akal-akalan pengusaha dengan dalih melambatnya ekonomi, hal ini justru semakin melemahkan posisi buruh kontrak itu sendiri.

Islam menempatkan majikan dan buruh dalam kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, majikan adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan kerja manusia, sementara buruh adalah pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling membutuhkan, karenanya harus diatur agar masing-masing dari

²⁹Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, *Pelanggaran Terhadap Hak Buruh Terkait Pembayaran THR*, dalam <http://www.kspi.or.id/hindari-bayar-tunjangan-hari-raja-pengusaha-akali-kontrak-buruh.html>, diakses 17 Februari 2016

keduanya menjalankan tugas dengan baik dan mendapatkan bagian secara benar.

Firman Allah SWT:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ

الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا

وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain, dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (Q.S. Al-Zuhruf: 32)³⁰

Konsep Islam tentang hubungan kerja majikan-pekerja adalah konsep penyewaan (*ijarah*). Konsep penyewaan meniscayakan keseimbangan antara kedua belah pihak, sebagai penyewa (*musta'jir*) dan pemberi sewa (*mu'jir*). Penyewa adalah pihak yang menyerahkan upah dan mendapatkan manfaat, sedangkan *mu'jir* adalah pihak yang memberikan manfaat dan mendapatkan upah.

Antara *musta'jir* dan *mu'jir* terikat perjanjian selama waktu tertentu sesuai kesepakatan. Selama waktu itu pula, kedua belah pihak menjalankan kewajiban dan menerima hak masing-masing. Dalam akad

³⁰Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya...*, hal. 89

ijarah ini, *musta'jir* tidak dapat menguasai *mu'jir*, karena status *mu'jir* adalah mandiri, dan hanya diambil manfaatnya saja.³¹

3. Mekanisme Penuntutan Upah Buruh Kontrak Akibat Pelanggaran Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang telah disepakati antara pengusaha dan buruh haruslah ditepati sesuai dengan isi kontrak kerja atau perjanjian tersebut. Konsekuensi mengenai kerja kontrak dinilai telah secara langsung mengurangi hak-hak buruh, utamanya menyangkut berbagai tunjangan, jaminan sosial (*social security*) dan keamanan bekerja secara layak (*proper job security*). Status dan hak antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak adalah jelas berbeda, utamanya menyangkut dua hal tersebut. Banyak ditemukan fakta bahwa pementingan efisiensi secara berlebihan untuk semata-mata meningkatkan investasi akan mendorong kebijakan upah buruh murah dan berakibat pada berkurangnya jaminan sosial dan keamanan bekerja bagi buruh.

Apabila pengusaha atau perusahaan melanggar kontrak kerja dengan melakukan pemutusan hubungan kerja maka dengan adanya sistem kontrak, pengusaha atau perusahaan tidak berkewajiban memberikan pesangon. Kontrak terus menerus dengan upah minimum, berarti tidak ada jaminan atas pekerjaan, tidak ada kejelasan atas

³¹Majelis Syi'ar Islam, *Kedudukan dan Konsep Buruh dalam Islam*, dalam <https://msikepri.wordpress.com/2011/12/08/kedudukan-dan-konsep-buruh-dalam-islam/>, diakses 13 Juli 2016

penghasilan, tidak ada jaminan atas penghidupan yang layak bagi buruh.³²

Hukum Islam sendiri memberi penegasan supaya sebuah perjanjian kerja itu disepakati dengan baik. Hal ini selaras dengan ayat sebagai berikut:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۚ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا

يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ تَحَكَّمٌ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya. (Q.S. Al-Maidah: 1)³³

Penafsiran akad atau perjanjian adalah janji setia dengan Allah SWT dan juga meliputi perjanjian yang dibuat oleh sesama manusia dalam hal ini berkaitan dengan kontrak kerja, pengusaha haruslah menepati kontrak kerja begitu pula dengan buruh.

Penyelesaian mengenai pelanggaran kontrak kerja atau kewajiban pengusaha terhadap buruh dengan pengusaha, baik pengusaha maupun buruh bisa menempuh proses mediasi, bahkan mengajukan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan kemudian ke Mahkamah Agung (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian

³²Lia 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 12 Juli 2016

³³Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*..., hal. 76

Perselisihan Hubungan Industrial). Namun hal tersebut mensyaratkan perundingan bipartit terlebih dahulu sebagaimana pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang penyelesaian hubungan industrial antara kedua belah pihak yang sedang berkonflik. Selain itu kesadaran lain yang menuntut Negara untuk melindungi buruh. Hal ini terkait dengan Undang-Undang Dasar 1945 yang memerintahkan Negara menjamin hak-hak untuk mendapat pekerjaan yang layak bagi setiap warga negaranya.³⁴

Meskipun Islam telah mengantisipasi segala hal yang dapat menyebabkan persengketaan antara pengusaha dan pekerja, yakni dengan jalan menetapkan ketentuan-ketentuan yang sangat rinci seperti yang dikemukakan di atas, namun peluang terjadinya perselisihan pengusaha dan pekerja masih ada. Untuk mengatasi perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja baik dalam masalah gaji, masalah penetapan beban kerja dan persoalan lainnya, maka Islam memberikan solusi dengan jalan pembentukan wadah penyelesaian persengketaan perburuhan. Wadah ini dapat berbentuk perorangan maupun lembaga yang ditunjuk baik oleh kedua pihak yang bersengketa, maupun disediakan oleh negara untuk menyelesaikan berbagai persengketaan perburuhan. Wadah atau badan ini semacam “badan arbitrase” yang keputusannya diharapkan bersifat mengikat dan final. Orang yang duduk di dalam badan ini adalah orang-orang yang adil dan mereka yang ahli

³⁴Wachid Fuady. R, *Problematika Buruh Dalam Menghadapi Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing*, dalam <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/DE/article/view/167>, diakses 23 Maret 2016

dalam masalah perburuhan. Tenaga ahli yang disebut *khubara'* inilah yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan tersebut.³⁵

³⁵Reza Rosyadi, *Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan*, dalam <http://jurnalekonomi.org/solusi-islam-atas-masalah-ketenagakerjaan/>, diakses 12 Juli 2016