

Analisis Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja

Muhammad Mahmud, Rahmad

STIS Al-Hilal Sigli, Aceh

<p>Received Date. 10 Januari 2021 Revised Date. 15 Januari 2021 Accepted Date. 25 Januari 2021</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>The Keywords: <i>Law Protection Labor</i></p>	<p><i>This study aims to determine labor protection according to Islamic law and positive legal labor protection and the comparison of labor protection according to Islamic law and positive law. This research uses the library research method (library research), meaning that the collection of data or materials needed in writing this thesis comes from books, and review the documentation. Analysis of data using descriptive analysis, namely interpreting data that has been verified and declared in accordance with the research. The results showed that, Islam acknowledges the fact that property is jointly produced by labor and capital. Islam has established several rules to protect their rights. Comparison of labor protection according to Islamic law and positive law. Islam recognizes the fact that property is jointly produced by labor and capital. Therefore, the labor force has a position that is comparatively weaker than the employer, Islam has stipulated several rules to protect their rights whereas in positive law, protection of workers is intended to guarantee workers' rights and guarantee equal opportunity and treatment in the absence of any. discrimination against anything to realize the welfare of workers and their families while still paying attention to developments in the progress of the business world and the interests of entrepreneurs.</i></p>
<p>Kata Kunci: Hukum Perlindungan Tenaga Kerja</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan tenaga kerja menurut hukum Islam dan perlindungan tenaga kerja hukum positif serta perbandingan perlindungan tenaga kerja menurut hukum Islam dan hukum positif. Penelitian ini menggunakan metode library research (penelitian pustaka), artinya pengumpulan data atau bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini bersumber dari buku-buku, dan telaah dokumentasi. Analisa data menggunakan deskriptif analisis yaitu menginterpretasikan data-data yang sudah verifikasi dan dinyatakan sesuai dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Islam sudah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Perbandingan perlindungan tenaga kerja menurut hukum Islam dan hukum positif. Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena itu tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah dari pada majikannya, Islam sudah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya sedangkan dalam hukum positif, perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.</p>

PENDAHULUAN

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berha dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai hak pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdata yang pada intinya adalah:

- 1) Hak menerima upah. Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada Negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapatkan upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai. (Wijayanti, 2010). Pada dasarnya bekerja adalah untuk memperoleh upah, hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum. Adapun pengaturan upah terdapat dalam peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang upah setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan penguupahan bagi pekerja.
- 2) Hak untuk istirahat atau cuti. Hak atas istirahat dan cuti ini penting, artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah pekerja secara terus menerus bekerja selama 6 tahun pada suatu perusahaan.
- 3) Hak mendapat perawatan dan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana yang sudah diatur dalam undang-undang No. 2 tahun 1992 tentang Jamsostek.
- 4) Hak untuk mendapatkan surat keterangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan inisiatif pemutusan hubungan

kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya. (Toha dan Pramono, 1987).

Salah satu persoalan penting dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia yaitu tentang hak-hak dasar pekerja, dan perlindungan atas keberlangsungan kerja (jaminan kerja). Akan tetapi perkembangan dan fenomena ini muncul semenjak diberlakukannya Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang paket kebijakan iklim investasi. Disebutkan bahwa perlindungan sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan secara serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. (Halili Toha dan Hari Pramono, 1987).

Selanjutnya dalam ajaran Islam berpandangan bahwa modal tidak dapat menghasilkan laba tanpa adanya seorang pekerja. Motivasi seseorang dalam bekerja atau berusaha acapkali berasal dari keyakinan yang dia miliki. Dorongan dari agama bisa membuat seseorang rajin bekerja karena menganggap pekerjaan itu sebagai ibadah. Sejatinya buruh diperlakukan secara manusiawi dengan diberi hak untuk hidup secara layak. Islam adalah rahmatan lil 'alamin. Tidak ada sedikitpun di muka bumi ini yang tak diatur atau diperhatikan dalam Islam. Demikian juga konteks hukum ketenagakerjaan, beberapa teks ayat suci Alquran, hadis maupun perjalanan sejarah kehidupan masyarakat Islam, banyak menyinggung masalah ketenagakerjaan/perburuhan, baik secara langsung atau tidak langsung.

Mencermati uraian di atas, Islam tidak menutup kajian permasalahan berkaitan dengan pengaturan ketenagakerjaan. Islam berpandangan bahwa modal tidak dapat menghasilkan laba tanpa adanya seorang pekerja (buruh). Motivasi seseorang bekerja atau berusaha acapkali berasal dari keyakinan yang dia miliki. Dorongan dari agama bisa membuat seseorang rajin bekerja karena menganggap pekerjaan itu sebagai ibadah.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Berangkat dari hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang "Perlindungan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu penelitian kualitatif, metode penelitian kualitatif yaitu penelitian kualitatif memiliki dasar deskriptif guna memahami suatu fenomena dengan lebih mendalam. Penelitian kualitatif menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk memfokuskan penelitian, serta menonjolkan proses dan makna yang terdapat dalam fenomena tersebut (Nawawi, 2017).

Perbedaan yang paling mendasar antara penelitian kuantitatif dan kualitatif adalah alur teori dan data, dimana penelitian kuantitatif bermula dari teori yang dibuktikan dengan data lapangan; sedangkan penelitian kualitatif berangkat dari data lapangan dan menggunakan teori yang sudah ada sebagai pendukung, lalu hasilnya akan memunculkan teori dari data tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja

Sebelum mengetahui pengertian dari perlindungan tenaga kerja, perlu diketahui terlebih dahulu pengertian tentang tenaga kerja. Imam Soepomo menuliskan dalam bukunya bahwa dalam hukum perburuhan, banyak kata-kata yang menyangkut subjek hukum perburuhan tentang tenaga kerja, tetapi tetap satu maksudnya di antara subjek hukum itu antara lain, buruh, karyawan, pekerja, dan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, Bab I pasal 1 disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (I Supomo, 2001).

Menurut Abdul Hakim, bahwasanya pengertian perlindungan tenaga kerja secara yuridis pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik (Khakim 2003). Menurut pendapat Suhrawardi, adapun yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

- a) Hak untuk memperoleh pekerjaan
- b) Hak atas upah yang sesuai dengan yang ada dalam perjanjian
- c) Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
- d) Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan (Lubis, 2000).

Dalam KUHPerduta ketentuan mengenai hak pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta yang pada intinya adalah:

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada Negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapatkan upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai (Wijayanti, 2007).

Jika dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual barang bebas untuk memperjualbelikan barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya. Demikian juga pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli suatu barang jika harga barang yang diinginkan tidak sesuai dengan keinginannya. Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba (Wijayanti, 2007).

Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluruan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia (Djumadi, 1995).

Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Islam

Islam berpandangan bahwa modal tidak dapat menghasilkan laba tanpa adanya seorang pekerja (buruh). Motivasi seseorang bekerja atau berusaha acapkali berasal dari keyakinan yang dia miliki. Dorongan dari agama bisa membuat seseorang rajin bekerja karena menganggap pekerjaan itu sebagai ibadah. Sejatinya buruh diperlakukan secara manusiawi dengan diberi hak untuk hidup secara layak.

Gambaran outsourcing dipahami dalam hubungan kerja yang melibatkan sebuah perusahaan yang telah menyewa/ mengontrak seorang pekerja lalu menyewakan/ mengontrakkan kembali pekerja itu kepada perusahaan lain. Dengan kata lain, manfaat tenaga kerja yang telah dimiliki tidak dimanfaatkan sendiri, tetapi dimanfaatkan oleh orang lain dengan akad ijarah. Hal ini sama dengan konsep ijarah dalam fiqh dan hukumnya boleh atau sah (Mudzhar dan Maksum, 2015).

Ijarah pada hakikatnya termasuk akad jual-beli. Perbedaannya dengan jual-beli ialah bahwa obyek akad (yang dibeli) dalam akad ijarah tidak berupa barang melainkan berupa manfaat, baik manfaat barang maupun manfaat orang (manfaat yang lahir dari pekerjaan orang/jasa). (imbalan) atas manfaat itu disebut ujah, yang menjual disebut mu'jir/ajor, dan yang membeli disebut musta'jir. (Chapra, 2000). Ada empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam.

1. Kemerdekaan manusia. Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan

masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

2. Prinsip kemuliaan derajat manusia. Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10, yang artinya, "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung." Ayat ini diperkuat hadis yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi: "Tidaklah seorang di antara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri."
3. Prinsip keadilan. Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya.
4. Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya (Euis Amalia, 2005).

Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. Mengingat hal itu maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi dan lain-lain dalam berbagai kegiatan ekonomi dapat dihindari dan hal itu diharamkan oleh Islam karena praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu.

Landasan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja dalam Islam Al-Qur'an

Allah SWT, berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Kafi yang artinya Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik (Al-Kahfi 30).

Ayat di atas menjelaskan bahwa mereka orang-orang yang melakukan perbuatan saleh termasuk dalam hal ini bekerja maka Allah akan memberikan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya baik itu di dunia maupun di akhirat. Kedudukan buruh dalam Islam menempati posisi terhormat. Salah satu bagian penting yang merupakan hak buruh adalah upah. Upah merupakan hak asasi bagi setiap buruh. Dalam surat At-Taubah Allah SWT yang artinya:

Dan katakanlah: "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 ayat 105).

Selanjutnya dalam surat An-Nuur ayat 33 Allah SWT berfirman yang artinya: Dan orang-orang yang tidak mampu kawin hendaklah menjaga kesucian (diri)nya, sehingga Allah memampukan mereka dengan karunia-Nya. dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat Perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu. dan janganlah kamu paksa budak-budak wanitamu untuk melakukan pelacuran, sedang mereka sendiri mengingini kesucian, karena kamu hendak mencari Keuntungan duniawi. dan Barangsiapa yang memaksa mereka, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (kepada mereka) sesudah mereka dipaksa itu (An-Nuur ayat 33).

Hadist

Yang artinya: Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah r.a, dari Nabi SAW bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang akan berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya". (Diriwayatkan oleh Bukhari).

Sedangkan pada hadits penguat pertama, "Rasulullah SAW, bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Tiga golongan yang Aku bersengketa dengan mereka pada hari kiamat, dan siapa yang Aku bersengketa dengannya maka Aku akan memusuhinya; seorang laki-laki yang memberi pemberian dengan nama-Ku kemudian ia menyelisihinya, seorang laki-laki yang menjual orang merdeka kemudian ia memakan hasil penjualannya dan seorang laki-laki yang menyewa seorang pekerja lalu pekerja itu menepatinya tetapi laki-laki itu tidak menepati bayarannya."

Pada hadits penguat kedua yaitu hadits Ibnu Majah "Rasulullah SAW, bersabda: "Tiga orang yang akan menjadi musuhku pada hari kiamat, dan barangsiapa aku sebagai lawannya, maka aku akan memusuhinya pada hari kiamat; seorang laki-laki yang memberi dengan namaku tetapi dia berkhianat, seorang laki-laki yang menjual orang merdeka kemudian dia memakan hasil penjualan, dan seorang laki-laki yang menyewa pekerja, kemudian saat diminta pembayaran dia tidak mau membayar upahnya".

Dari ketiga arti hadits di atas, hadits utama dan penguat pertama "Rasulullah SAW bersabda, kemudian Allah SWT berfirman" sedangkan pada hadits penguat kedua langsung "Rasulullah SAW bersabda". Akan tetapi isi seruannya dari ketiga hadits tersebut sama. Namun, pada hadits utamamenyatakan "seseorang" menandakan bahwa untuk laki-laki maupun perempuan sedangkan pada hadits

penkuat menyatakan “seorang laki-laki” berarti objeknya jelas untuk seorang laki-laki.

Perlindungan Tenaga Kerja Menurut Hukum Positif

Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja; kemudian Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan; serta terakhir Undang-undang Nomor 28 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang, terakhir adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Abdul Khakim, 2003).

Selain itu terjadi perubahan substansi dalam hukum ketenagakerjaan, perubahan substansial tersebut dapat dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu pertama pengaturan yang berkaitan dengan masa sebelum bekerja (pre employment), dalam pengaturan ini berkaitan dengan masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja baik lokal maupun luar (tenaga kerja asing), kedua pengaturan yang berkaitan dengan masa selama bekerja (during employment), dalam pengaturan ini terkait dengan hubungan kerja, masalah ini menjadi bagian penting karena merupakan inti substansi hukum ketenagakerjaan.

Pasal 9 (1) Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi: a. Pekerja/Buruh dalam jabatan/pekerjaan tertentu; atau b. seluruh Pekerja/Buruh. (2) Dalam hal fasilitas kerja bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tersedia atau tidak mencukupi, Perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b. (3) Penyediaan fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pemberian uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

- a) Upah adalah 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.
- b) Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Bagian Kesebelas Hak Pekerja/Buruh Atas Keterangan Upah Pasal 40 (1) Pekerja/Buruh atau kuasa yang ditunjuk secara sah berhak meminta keterangan mengenai Upah untuk dirinya dalam hal keterangan terkait Upah tersebut hanya dapat diperoleh melalui buku Upah di Perusahaan. (2) Apabila permintaan keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berhasil maka Pekerja/Buruh atau kuasa yang ditunjuk berhak meminta bantuan kepada pengawas

ketenagakerjaan. (3) Keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib dirahasiakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Mulyasantoso, 1981). Dalam ketentuan umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pengusaha adalah : a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
5. Perusahaan adalah : a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
7. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.

Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban atas kesehatan dan keselamatan kerja ini, yakni pada Pasal 86 menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja atas:
 - a) Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b) Moral dan kesusilaan.
 - c) Merlakukan 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. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) dan 2 (dua) diselenggarakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Pasal 87 ayat (1) dan (2) yaitu: 1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. 2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) diatur dalam Peraturan Pemerintah. Dengan demikian perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang sehat dan selamat yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan yaitu dengan mengetahui faktor-faktor dan penyebab terjadinya sebuah kecelakaan kerja, agar terciptanya kondisi kerja yang diinginkan seperti keselamatan dan sehat melakukan pekerjaan.

Hikmah Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Islam

Hukum Islam diperuntukkan bagi setiap individu agar menyadari kewajiban mereka dan melaksanakannya dengan penuh keikhlasan. Di samping kewajiban yang harus ditunaikan tersebut, ajaran Islam juga menyatakan bahwa setiap individu juga memiliki hak-hak yang dijamin dan dilindungi. Pada tingkatan selanjutnya, Islam menjelaskan bahwa setelah individu, keluarga juga memiliki kedudukan suci yang harus dijaga dan dipelihara, dengan cara memperkuat rasa tanggung jawab setiap anggotanya, dan mengisinya dengan saling mencintai dan saling menghormati (Abdul Khakim, 2003).

Pada tingkatan yang lebih luas, yang menjadi sasaran hukum Islam adalah masyarakat. Islam menegaskan bahwa sebuah masyarakat hanya akan terbentuk dari gugusan keluarga. Demi menjaga eksistensi sebuah masyarakat, Islam memberikan beberapa pilar hukumnya, seperti peraturan, hukum, undang-undang, politik, majelis syura, dan hubungan antara pemimpin dan rakyat.

Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Tujuan perlindungan kerja menurut Abdul Khakim adalah 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 antara lain adalah :

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,
- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah,
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan,

- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. (Abdul Khakim, 2003).

Melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja penting diperhatikan agar dapat memerangi mismanajemen, sehingga seorang pengusaha wajib mengetahui tujuan dan cara pengawasan terhadap pekerja dari hal-hal yang berhubungan dengan aturan kerja dan pengawasannya Islam. Ketenagakerjaan dalam Islam tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang mempengaruhi kelancaran suatu produksi. Bahan baku produksi tidak akan dapat diolah menjadi sebuah produk yang bermanfaat, apabila tidak ada campur tangan dari tenaga kerja (Abdul Khakim, 2003).

Sebagaimana dijelaskan dalam Ayat Al-Qur'an surat al-Ahqaf yang 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." Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda didasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

Selanjutnya pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan dilakukan juga memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja (M.M Metwally, 1995).

KESIMPULAN

1. Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah dari pada majikannya, Islam sudah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Sebenarnya, hak-hak tenaga kerja tersebut adalah tanggung jawab majikan dan begitu pula sebaliknya.
2. Dalam hukum positif, ketenagakerjaan mengatur dan memberikan perlindungan. Ada beberapa macam pekerjaan yang diatur dalam hukum positif yaitu: cleaning service, keamanan, transportasi, catering, perborongan, dan pertambangan. sebagaimana ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan kepada setiap tenaga kerja dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.
3. Adapun perbandingan perlindungan tenaga kerja menurut hukum Islam dan hukum positif, hukum Islam menetapkan adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Islam sudah memformulasikan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya.

Sebenarnya, hak-hak tenaga kerja tersebut adalah tanggung jawab majikan dan begitu pula sebaliknya. Hak-hak tenaga kerja itu mencakup: mereka harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang. Kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka. Mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Sedangkan dalam hukum positif, perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

REFERENSI

- Al-Qur'an dan Terjemahan. Jakarta: Magfirah Pustaka 2006.
- Wijayanti, Asri. 2007. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- A. Khakim. 2009. Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Khakim, Abdul. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djumadi. 1995. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Amalia, Euis. 2005. Sejarah Pemikiran Ekonomis Islam: dari Masa Klasik Hingga Kontemporer. Jakarta: Pustaka Agustus.
- Nawawi, Hadari. 2007. Metode Penelitian Bidang Sosial. Cet 12. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Supomo, Imam. 2001. Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan. Jakarta: Djambatan.
- Metwally, M.M. 1995. Teori dan Model Ekonomi Islam. Terjemah oleh Husein Sawit. Jakarta : Bangkit Daya Insana.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Mudzhar, Mohammad Atho dan Muhammad Maksum. 2015. "Synergy or Conflict of Law. Comparison Between the Compilation of Rules on Shari'ah

Economy. KHES and the National Shari'ah Board's. DSN Fatwas". al-
'Adalah. Vol. 12.

Lubis, Suhrawardi K. 2000. Hukum Ekonomi Islam. Jakarta: Sinar Grafika.

Chapra, Umar. 2000 Islam dan Tantangan Ekonomi. Terjemah oleh Ikhwan Abidin
Basri. Jakarta: Gema Insani Press.

Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.