

BAB II
TINJAUAN UMUM TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM
TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI
SYARIAH

A. Tinjauan Umum Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Hukum Tenaga Kerja

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 buruh atau pekerja.

Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya. Hukum mengenai hubungan kerja keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah atau pemimpin orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹

a. Hukum tenaga kerja

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, Ketenagakerjaan adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Sedangkan dalam Pasal 1 ayat 2 tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), Hlm 14.

menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dengan demikian pengaturan hukum tenaga kerja meliputi²;

- 1) Sebelum masa kerja
- 2) Selama masa kerja dan
- 3) Sesudah masa kerja

Menurut para ahli hukum pengertian hukum tenaga kerja, sebagai berikut³;

- 1) Menurut Moleenar, Hukum tenaga kerja adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, buruh dengan penguasa.
- 2) Imam Soepomo berpendapat bahwa Hukum tenaga kerja adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Dari beberapa rumusan Hukum Ketenagakerjaan dapat dirumuskan beberapa unsur Hukum Ketenagakerjaan antara lain⁴:

- 1) Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis
- 2) Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian
- 3) Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan)
- 4) Adanya upah.

² Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Sinanti, 2014), Hlm 23.

³ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), Hlm 13.

⁴ Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan*, (Surabaya:Laksbang PRESSindo, 2017), Hlm 43.

Hukum Ketenagakerjaan berfungsi untuk mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Aspek yang diatur hukum ketenagakerjaan, antara lain⁵:

- a) Penempatan
 - b) Hubungan industrial
 - c) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - d) Kesejahteraan dan jaminan sosial
 - e) Pelaksanaan sistem jaminan social
 - f) Outsourcing.
- b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan dari pengusaha. Adapun tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah⁶.

- c. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan

⁵Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindoPersada, 2005),Hlm 26.

⁶ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, (Jakarta: Penerbit Bina Aksara, 1987), Hlm 1.

lingkungan pekerjaan tersebut dilaksanakan⁷, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan Kerja, dengan pertimbangan⁸:

- a) Bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional
- b) Bahwa setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya
- c) Bahwa setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien
- d) Bahwa berhubung dengan itu perlu diadakan segala upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja
- e) Bahwa pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam Undang-Undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja

⁷ Buntarto, *Panduan Praktis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja* (Yogyakarta: pustaka Baru 2015), Hlm 1.

⁸ Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Depok: Paps Sinar Sinanti 2014), Hlm 53.

adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat tiga unsur yaitu⁹:

- a. Adanya suatu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial
- b. Adanya sumber bahaya
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Menurut pendapat Buntarto, unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut¹⁰:

- a. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja
- b. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
- c. Teliti dalam bekerja
- d. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperlihatkan keamanan dan kesehatan kerja.

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Kecelakaan kerja secara umum dapat diartikan “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak memadai yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Suatu kejadian atau peristiwa tertentu adalah sebab musababnya demikian pula kecelakaan kerja, ada empat faktor penyebab kecelakaan kerja yaitu¹¹:

- a) Faktor manusia: kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan karena salah dalam bidang penempatannya.

⁹ Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,(Yogyakarta: Rajawali Pers, 2015),Hlm 148.

¹⁰ Buntarto, *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja*,(Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015), Hlm 1

¹¹ Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,(Yogyakarta:Citra Aditya Bakti 2014), Hlm 112-113.

- b) Faktor materialnya/bahannya/peralatannya: bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih mudah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.
- c) Faktor bahaya/sumber daya ada dua sebab:
 - 1) Perbuatan berbahaya, karena metode kerja salah, keletihan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
 - 2) Kondisi atau keadaan berbahaya, yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses maupun sifat pekerjaan.
 - 3) Faktor yang dihadapi : yaitu kurangnya pemeliharaan atau perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.
- d. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu kekayaan yang sungguh tidak ternilai sehingga merupakan kewajiban setiap orang untuk memeliharanya dengan baik. Sabda Rasulullah *allallahu Alaihi Wassallam* bahwasanya “ sesungguhnya jasad mu mempunyai hak atas dirimu“, yang tentu konsekuensinya harus di pelihara dan di perhatikan sesuai dengan ukuran normatif kesehatan kerja pribadi muslim adalah sangat erat kaitannya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmani¹².

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga

¹² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), Hlm 123.

memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Islam menetapkan tujuan pokok kehadirannya adalah untuk memelihara agama, jiwa, akal, harta dan keturunan. Lima hal tersebut ushuliyah dikenal dengan *mobadiul khamsa*, atau dalam bahasa Indonesia disebut lima prinsip dasar.

Dalam syariat Islam tentang kesehatan kerja yaitu jaminan untuk menjaga upah pekerja, petani, atau pembantu rumah tangga, menjaga buruh dari hal-hal yang membahayakan dalam pekerja, mengganti kerugian terhadap musibah kerja, termasuk proses pengobatan, penyembuhan, tempat tinggal yang sehat, batas jam kerja, uang lembur pada setiap penambahan jam kerja dan memberikan upah¹³.

Tujuan pemerintah membuat aturan K3 dapat dilihat pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu¹⁴:

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b) Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran;
- c) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d) Memberi kesempatan atau menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e) Memberikan pertolongan pada kecelakaan;
- f) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja/buruh;
- g) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembapan, debu, kotoran,

¹³ Ahsin W. Alhafidz, *Fikih Kesehatan*, (Jakarta: Amzah, 2007), Hlm 7.

¹⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Pemburuan*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2011), Hlm 170-171.

- asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara, dan getaran;
- h) Mencegah dan mengedalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan;
 - i) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
 - j) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
 - k) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
 - l) Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
 - m) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, Lingkungan, cara dan proses kerjanya;
 - n) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang;
 - o) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
 - p) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan, dan penyimpanan barang;
 - q) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
 - r) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja adalah¹⁵:

a. Faktor fisik yang dapat berupa:

Suara yang terlalu bising, suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, penerangan yang kurang memadai, ventilasi yang kurang memadai, radiasi, getaran mekanis,

¹⁵ Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Ketenagakerjaan Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 dan penjelasannya disertai Peraturan yang Terkait), (Yogyakarta:Pustaka Mahardika, 2010), Hlm 83.

tekanan udara yang tinggi atau terlalu rendah, bau-bauan di tempat kerja, dan kelembaban udara.

b. Faktor kimia yang dapat berupa:

Gas/ uap, cairan, debu-debu, butiran kristal dan bentuk lain,

c. Faktor biologis yang dapat berupa:

Bakteri virus, jamur/cacing dan serangga, dan tumbuh-tumbuhan atau lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkaran tempat kerja.

d. Faktor faal yang dapat berupa:

Faktor faal (faktor fisiologi/fungsi tubuh) yang berkaitan dengan tindakan bawah sadar yang terjadi di tubuh. Sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja, peralatan yang sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja, gerak yang senantiasa berdiri atau duduk, proses/sikap/cara kerja yang menonton, beban kerja yang melampaui batas kemampuan.

e. Faktor psikologis yang dapat berupa:

kerja yang terpaksa/ dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan, suasana kerja yang tidak menyenangkan, pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai, dan pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan¹⁶.

2. Hak – Hak Tenaga Kerja

Perlindungan hukum menurut Philipus¹⁷, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan

¹⁶ Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Hlm 157-158.

¹⁷ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, (Bandung : Armico 2003), Hlm 42.

perlindungan hukum bagi rakyat yang diperintah, terhadap pemerintah yang memerintah. Adapun hak-hak yang dimiliki pekerja yang telah dilindungi oleh Undang-Undang.

1. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Hak ini diatur dalam pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*”. Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

2. Hak memperoleh pelatihan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 11 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja” Serta pasal 12 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja”

Artinya, selama bekerja pada suatu perusahaan maka setiap pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dimaksud merupakan pelatihan kerja yang memuat *hard skills* maupun *soft skills*. Pelatihan kerja boleh dilakukan oleh pengusaha secara internal maupun melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, ataupun lembaga-lembaga pelatihan kerja milik swasta yang telah memperoleh izin. Namun yang patut digaris bawahi adalah semua biaya terkait pelatihan tersebut harus ditanggung oleh perusahaan.

3. Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 18 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.”

Serta dalam pasal 23 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.”

Artinya, setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja maka perusahaan/pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.

4. Hak Memilih penempatan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 31 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”

Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

5. Hak-Hak pekerja Perempuan dalam UU No 13 Tahun 2003:

- a. Pasal 76 Ayat 1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
- b. Pasal 76 Ayat 2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
- c. Pasal 76 Ayat 3. Perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta jaminan terjaganya kesusilaan dan keamanan selama bekerja.
- d. Pasal 76 Ayat 4. Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.
- e. Pasal 81. Perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- f. Pasal 82 Ayat 1. Perempuan berhak memperoleh istirahat sekana 1,5 bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- g. Pasal 82 Ayat 2. Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.
- h. Pasal 83. Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.

6. Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77 UU No 13 Tahun 2003:
 - a. 7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau
 - b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.
7. Hak bekerja lembur dalam pasal 78 UU No 13 Tahun 2003:
 - a. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari.
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 14 jam seminggu.
 - c. Berhak Mendapatkan Upah lembur.
8. Hak istirahat dan cuti bekerja dalam pasal 79 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu ;
 - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
 - d. Istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun

berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

9. Hak beribadah.

Pekerja/buruh sesuai dengan pasal 80 UU No 13 Tahun 2003, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan Sholat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan Ibadah Haji. Sedangkan untuk pekerja beragama selain islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.

10. Hak perlindungan kerja.

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b. Moral dan Kesusilaan.
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai– nilai agama.

11. Hak mendapatkan upah

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota, atau upah minimum sektoral.
- b. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak istirahat sesuai pasal 79 ayat 2, pasal 80, dan pasal 82, berhak mendapatkan upah penuh.
- c. Setiap pekerja/buruh yang sedang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, maka berhak untuk

mendapatkan upah dengan ketentuan pada pasal 93 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 :

- d. 4 bulan pertama mendapatkan upah 100%
- e. 4 bulan kedua mendapatkan upah 75%
- f. 4 bulan ketiga mendapatkan upah 50%
- g. Untuk bulan selanjutnya mendapatkan upah 25%, selama tidak dilakukan PHK.

12. Hak Kesejahteraan

Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya sesuai dengan yang tertera pada pasal 99 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini dapat berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

13. Hak bergabung dengan serikat pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 104 UU No 13 Tahun 2003.

14. Hak Mogok Kerja.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk melakukan mogok yang menjadi hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 138 UU no 13 tahun 2003. Namun, mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

15. Hak uang pesangon.

Setiap pekerja /buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak mendapatkan pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak, dengan ketentuan pada pasal 156 UU no 13 tahun 2013:

Hak-hak yang telah dijabarkan diatas merupakan hak pekerja/buruh/karyawan yang telah dilindungi oleh undang-undang. Jika pekerja/buruh/karyawan merasa hak-haknya tersebut tidak diberikan oleh pengusaha, maka pekerja/buruh/karyawan dapat menuntut pengusaha melalui proses-proses yang telah ditetapkan oleh undang-undang.¹⁸

Menurut pasal 12 UU No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kewajiban dan hak tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
- d. Meminta pada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.¹⁹

Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah ekonomi terhadap sikuat ekonomi, misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

¹⁸ Kemnaker.go.id diakses tanggal 6 april 2019, pukul 13:45

¹⁹ Indonesia.Undang-Undang Nomor 12 UU No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kewajiban dan hak tenaga kerja

Menurut Soepomo²⁰, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.²¹ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam²²:

- 1) Perlindungan Ekonomi,yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu

²⁰ Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti, 2003), Hlm 61- 62.

²¹ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, (Malang: UIN Maliki Malang, 2012), Hlm 36.

²² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. 2010), Hlm 61.

bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya perlindungan ini disebut jaminan social

- 2) Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya atau yang biasa disebut kesehatan kerja
- 3) Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Dalam hal ini, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi suatu perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberi upah yang layak, keselamatan dan kesejahteraan, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

3. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali

dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara. Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (Income Security) dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya²³.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁴ Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain²⁵.

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain²⁶.

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

- a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - 2) Moral dan Kesusilaan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

²³ Zaenie Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*, (Solo: Rajawali Pers, 2012), Hlm 88.

²⁴ Pasal 1 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Pasal 1 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁶ Pasal 1 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja tersebut meliputi²⁷.

- 1) Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya antara lain meliputi²⁸:
 - a) Pemeriksaan dasar dan penunjang
 - b) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan
 - c) Rawat inap kelas I rumah sakit swasta yang tertera
 - d) Perawatan intensif
 - e) Penunjang diagnostic
 - f) Pengobatan
 - g) Pelayanan khusus
 - h) Alat kesehatan dan imbalan
 - i) Asa dokter/medis
 - j) Operasi
 - k) Transfusi darah, dan
 - l) Rehabilitasi medis.
- 2) Santunan berupa uang meliputi²⁹:

²⁷ Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Hlm 59.

²⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), Lampiran III.

²⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), Lampiran III.

- a) Biaya pengangkutan yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja:
1. Apabila menggunakan angkutan darat, sungai atau danau maksimum sebesar Rp 1.000.000
 2. Apabila menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp. 1.500.000
 3. Apabila menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp. 2.500.000
 4. Apabila menggunakan lebih dari satu jenis jasa angkutan maka berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan.
- b) Santunan sementara tidak mampu bekerja
1. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) enam bulan pertama 100% dari upah.
 2. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) enam bulan kedua 75% dari upah.
 3. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) enam ketiga dan seterusnya 50% dari upah.
- c) Santunan cacat meliputi:
1. Cacat sebagian anatomis = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan.
 2. Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan.
 3. Santunan total tetap = 70% x 80 x upah sebulan.
- d) Santunan kematian sebesar = 60% x 80 x upah sebulan, paling sedikit sebesar JKM.
1. Biaya pemakaman Rp. 3.000.000
 2. Santunan berkala dibayar sekaligus = 24 x Rp 200.000 = Rp. 4.800.000

3. Rehabilitasi berupa alat bantu (orthose) dan alat pengganti (prothuse) bagi anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja untuk setiap kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan pusat rehabilitasi rumah sakit umum pemerintah dan ditambah 40% dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.
4. Penggantian biaya gigi tiruan maksimum Rp 3.000.000
5. Bantuan beasiswa kepada anak peserta yang masih sekolah sebesar Rp 12.000.000 untuk setiap peserta, apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

Jika janda atau duda atau anak tidak ada maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus kebawah dan garis lurus keatas dihitung sampai dengan derajat kedua³⁰.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pasal 9 bahwa, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat.

³⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 76 Tahun 2007 tentang perubahan kelima atas peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 22 Ayat(2).

Jaminan sosial merupakan perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

Islam memproklamkan konsep jaminan dan perlindungan sosial bagi karyawan untuk merealisirnya dengan didirikanlah “Lembaga Zakat” yang merupakan lembaga independen. Bagi meninggalkan keluarga yang tidak mampu, maka datanglah kepada pemerintah sebab pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi warganya yang lemah³¹.

Dengan adanya jaminan sosial tenaga sosial, para karyawan dapat bekerja lebih tenang sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja serta telah sesuai dengan ajaran islam.

4. Jaminan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

³¹ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-quran dan Sains* (Jakarta:Gema Iainsani Press, 2001),Hlm 163.

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 ruang lingkup program Jamsostek meliputi³²:

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan ”dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003.

B. Hukum Ekonomi Syariah

1. Pengertian hukum Ekonomi Syariah

Secara epistemologi, ekonomi berasal dari bahasa Yunani “*oikonomia*” yang terdiri dari dua kata yaitu *oikos* yang berarti rumah tangga dan *nomos* yang berarti aturan. Jadi, ilmu ekonomi adalah ilmu yang mengatur rumah tangga, yang dalam bahasa Inggris disebut “*economies*”³³.

Dalam perkembangan lebih lanjut, kata rumah tangga diperluas lagi yang mencakup tiga subsistem yaitu memperbanyak kekayaan dan memelihara keberadaannya yang disebut dengan subsistem produksi, tata cara mengomsumsikan disebut subsistem konsumsi produksi, tata cara mengonsumsikannya disebut subsistem

³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), Hlm 126.

³³ Thohir Abdul Muhsin Sulaiman, *Menanggulangi Krisis Secara Islam*, (Bandung: Al Ma'arif, 1985), Hlm 29.

konsumsi produksi, dan yang berhubungan dengan tata cara pendistribusiannya yang tercakup dalam subsistem distribusi.³⁴

Secara terminologi pengertian ekonomi telah banyak diberikan atau dijelaskan oleh para pakar ekonomi. Di sini dikemukakan pengertian ekonomi islam yaitu yang ditulis Yusuf Halim al-Alim³⁵. Yang mengemukakan bahwa ilmu ekonomi Islam adalah ilmu tentang hukum-hukum syarat aplikasi yang diambil dari dalil-dalil yang terperinci terkait dengan mencari, membelanjakan, dan tata cara membelanjakan harta. Fokus kajian ekonomi islam adalah mempelajari perilaku muamalah masyarakat Islam yang sesuai dengan *nash* Al- Qur'an, Al-Hadis, Qiyas, dan Ijma' dalam kebutuhan hidup manusia dalam mencari ridha Allah SWT.

Selama ini, pengertian ekonomi disamakan artinya dengan kata "*iqtishad*" dalam bahasa Arab yang artinya hemat dan penuh perhitungan. Menurut Bagir al-Hasani sebagaimana yang dikutip oleh Agustianto³⁶. Bahwa istilah ekonomi dan *iqtishad* merupakan dua konsep yang berbeda, meskipun banyak ulama yang mengartikan sama antara keduanya.

Muhammad Abdul Mannan³⁷ mengemukakan bahwa yang di maksud dengan ekonomi syariah adalah "*Islamic economics is social science which studies the economics problems of a people imbued with the values of islam*" (Ilmu ekonomi Islam adalah ilmu

³⁴ Ahmad Mujahidin, *Ekonomi Islam*,(Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2007), Hlm 10-11.

³⁵ Yusuf Halim al-Alim, *Al-Nizam al-Sujasi wa al-iqtishadi fi al Islam, Dar al Qalm*, Beirut Lebanon, 1975, Hlm 19.

³⁶ Agustianto, *Percikan Pemikiran Ekonomi Islam*,(Bandung, Forum Kajian Ekonomi dan Kajian Perbankan Islam (FKEBI) bekerja sama dengan penerbit Citapustaka Media, 2002), Hlm 4.

³⁷ Muhammad Abdul Mannan, *Islamic Economic, Theory and Practice*, Terjemahan Drs, M. Nastangin dengan judul *Teori dan Praktik Ekonomi Islam*,(Yogyakarta:PT Dana Bhakti Wakaf,1997), Hlm 20-22.

pengetahuan social yang mempelajari masalah – masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam).

Dalam menjelaskan definisi ini, Muhammad Abdul Mannan menjelaskan bahwa ilmu ekonomi Islam tidak hanya mempelajari individu sosial melainkan juga manusia dengan bakat religius manusia itu sendiri, hal ini disebabkan karena banyaknya kebutuhan dan kurangnya sarana, maka timbullah masalah ekonomi, baik ekonomi modern maupun ekonomi Islam, perbedaannya hanya pada menjatuhkan pilihan, pada ekonomi Islam, pilihan dikendalikan oleh nilai-nilai dasar Islam, sedangkan dalam ekonomi modern sangat dikuasai oleh kepentingan diri sendiri atau individu, yang membuat ilmu ekonomi Islam berbeda dengan yang lain ialah sistem penukaran dan transfer satu arah yang terpadu mempengaruhi alokasi kekurangan sumber daya yang menjadikan proses pertukaran langsung relevan dengan kesejahteraan seluruh umat manusia.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa ilmu ekonomi syariah adalah ilmu yang mempelajari aktivitas atau perilaku manusia secara actual dan empirical, baik dalam produksi, distribusi, maupun konsumsi berdasarkan syariat Islam yang bersumber Al-Qur'an dan As-Sunnah serta *ijma'* para ulama dengan tujuan untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, Ekonomi syariah bukan sekedar etika dan nilai yang bersifat normatif, tetapi juga bersifat positif sebab ia mengkaji aktivitas actual manusia, problem-problem ekonomi masyarakat dalam perspektif Islam. Dalam Ekonomi Islam, baik konsumen maupun produsen bukanlah raja. Perilaku keduanya harus dituntun oleh kesejahteraan umum, individual, dan sosial sebagaimana yang telah ditetapkan oleh syariat Islam.

Ekonomi syariah mencakup bidang ekonomi yang cukup luas sebagaimana juga yang dibicarakan dalam ekonomi modern. Ekonomi

syariah tidak hanya membahas tentang aspek perilaku manusia yang berhubungan dengan cara mendapatkan uang dan membelanjakannya, tetapi juga membahas segala aspek ekonomi yang membawa kepada kesejahteraan umat. Perlu diingat bahwa konsep kesejahteraan manusia itu tidak mungkin statis, selalu relatif pada keadaan yang berubah. Oleh karena itu, konsep kesejahteraan yang dikembangkan melalui ekonomi syariah harus sejalan dengan prinsip-prinsip universal Islam tetap dipandang sah sepanjang masa, Islam mengatur kegiatan-kegiatan memperoleh uang dan mengeluarkannya sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Ketika para pakar Ekonomi Islam membicarakan tentang ekonomi syariah (ekonomi Islam), selalu berhadapan kepada dua persoalan pokok, apakah ekonomi syariah ini merupakan suatu sistem atau suatu ilmu yang terdiri sendiri. Sebagian dari mereka mengatakan bahwa ekonomi syariah (ekonomi Islam) merupakan suatu sistem karena ia merupakan suatu keseluruhan yang kompleks dan saling berhubungan satu dengan yang lain. Sebagian yang lain mengatakan bahwa ekonomi syariah itu merupakan suatu disiplin ilmu tersendiri karena ia dirumuskan secara sistematis, logis dan filosofis sebagai ilmu pengetahuan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Muhammad Abdul Mannan³⁸ dan Agustianto³⁹ mengatakan bahwa, semestinya kedua hal tersebut tidaklah dipertentangkan, sebab keduanya adalah benar, jika ekonomi Islam disebutkan sebagai sistem, karena ia merupakan bagian dari suatu kehidupan yang lengkap. Dalam konsep ekonomi Islam dikenal adanya konsep monster, kebijakan fiscal, produksi,

³⁸ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta:PrenadaMedia, 2017), Hlm 15-16.

³⁹ Agustianto, *Percikan Pemikiran Ekonomi Islam*, Forum Kajian Ekonomi dan Kajian Perbankan Islam (FKEBI), Hlm 13-14.

distribusi, dan sebagainya disamping itu, ia mempunyai empat bagian yang nyata dari pengetahuan yakni pengetahuan yang diwahyukan, As-Sunah, ijtihad dan *ijma'* para ulama yang dapat digunakan untuk menyelesaikan segala persoalan kehidupan.

Ekonomi Islam disebut sebagai ilmu, karena ia dirumuskan secara sistematis, logis dan filosofis, rasional empiris dan sesuai kaidah-kaidah penelitian ilmiah. Dengan kata lain ekonomi Islam sebagai sebuah ilmu. Ia memiliki paradigma yang tanggung karena konstruksi keilmuannya berdasarkan pada wahyu Allah SWT. Di samping itu, ekonomi Islam sebagai ilmu karena ia merupakan suatu wadah pengetahuan yang terorganisasi mengenai dunia fisik, baik yang bernyawa maupun tidak bernyawa. Konstruksinya sangat lengkap yang mencakup sikap dan metode yang melaluinyalah wadah pengetahuan itu terbentuk.

Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat diketahui bahwa Islam memiliki sistem ekonomi Islam memiliki akar syariat yang membentuk pandangan dunia, strategi, dan sasaran yang berbeda dengan sistem sekuler yang menguasai dunia saat ini. Konsep ekonomi Islam sasarannya tidak hanya didasarkan kepada materiil saja. Tetapi mencakup juga hal-hal yang *immaterial*, seperti kebahagiaan manusia (*al-falah*), kehidupan yang baik (*hayatan thayyibah*), aspek persaudaraan (*ukhuwwah*), keadilan ekonomi dan kebutuhan-kebutuhan spiritual umat manusia lainnya.

2. Asas – Asas Hukum Ekonomi Syariah

Asas Hukum Ekonomi Syariah adalah sebagai berikut:⁴⁰

⁴⁰ Agus Arwani, “*Epistemologi Hukum Ekonomi Islam (Muamalah)*” (Jawa Tengah: IAIN Pekalongan RELEGIA Vol. 15 No. 1, April 2012), Hlm 136-138, Diakses dari https://www.researchgate.net/profile/Agus_Arwani/publication pada tanggal 8 April 2019 pukul 22:30

- 1) *Tabadul al-manafi* (pertukaran manfaat), kerjasama (*musyarakah*), dan kepemilikan.

Asas pertukaran manfaat (*tabadul al-manafi*) mengandung pengertian keterlibatan orang banyak, baik secara individual maupun kelembagaan. Oleh karenanya dalam pertukaran manfaat terkandung norma kerjasama (*al-musyarakat*). Di samping itu, pertukaran manfaat terkait dengan hak milik (*haq al-milk*) seseorang, karena perputaran manfaat hanya dapat terjadi dalam benda yang dimiliki, walaupun sebetulnya hak milik mutlak hanya ada pada Allah SWT, sementara hanya memiliki hak pemanfaatan. Proses pertukaran manfaat melalui norma *al-musyarakat* dan norma *haq al-milk* berakhir di norma *al-ta'awun* hanya terjadi dalam kebaikan dan ketaqwaan (*al-khairat atau al-birr wa al-taqwa*) serta dalam hal yang membawa manfaat bagi semua.

- 2) Pemerataan kesempatan, '*an taradhin* (suka sama suka atau kerelaan) dan '*adam al-gharar* (tidak ada penipu atau spekulasi).

Asas pemerataan adalah kelanjutan, sekaligus salah satu bentuk penerapan prinsip keadilan dalam teori hukum Islam. Pada tartan ekonomi, prinsip ini menempatkan manusia sebagai makhluk yang memiliki kesempatan yang sama untuk memiliki, mengola dan menikmati sumber daya ekonomi sesuai dengan kemampuannya. Di samping itu, asas ini adalah wujud operasional ajaran islam tentang perputaran harta yang tidak boleh hanya berkisar dikalangan orang kaya (*al-aghnia*). Sehingga atas dasar ini hak-hak sosial dirumuskan. Rumusan hak-hak sosial di antaranya ialah teori perpindahan hak milik, sewa-menyewa, gadai, pinjam-meminjam dan utang piutang. Teori perpindahan hak milik diimplementasikan oleh hukum Islam dengan, contoh: jual-beli yang bisa berupa *akad murabahah*, *salam* atau *ishtina*, *zakat infaq*, *shadagah*, *hibbah*, dan

waris, sewa-menyewa dengan *al-isti'arat* gadai dengan *al-rahn*, dan pinjam meminjam dengan *al-qardh*.

3) *Al-birr wa al-taqwa* (Kebaikan dan taqwa)

Asas *al-birr wa al-taqwa* merupakan asas yang mawadahi seluruh asas muamalah lainnya. Yaitu segala asas dalam lingkup fiqh muamalah dilandasi dan diarahkan untuk *al-birr wa al-taqwa*. *Al-birr* artinya kebijakan dan berimbang atau proporsional atau berkeadilan.

Hukum Islam melalui asas kebaikan dan ketaqwaan menekankan bentuk-bentuk muamalat dalam kategori '*an taradhin, adam al-gharar, tadabul al-manafi* dan pemerataan adalah dalam rangka pemenuhan dan pelaksanaan saling membantu antara sesama manusia untuk meraih *al-birr wa al-taqwa*. Islam memberlakukan asas ini dalam semua aturan bermuamalah, agar dipedomi oleh seluruh umat manusia tanpa melihat latar belakang kelompok dan agama yang dianut. Ia baru diboleh tidak dipedomi hanya untuk memperlakukan orang kafir yang memerangi, membunuh dan mengusir umat Islam dari tempat tinggal mereka.

Prinsip hukum Islam sebagai asas atau pilar kegiatan usaha dan pedoman perbankan syariah dalam mencapai tujuannya itu berkorensi dengan *al-birr wa al-taqwa*. Artinya asas-asas hukum Islam seperti '*an taradhin, tabadul manafi*', '*adam al-gharar, ta'awun, al-adl* berorientasi kepada pemenuhan *al-birr wa al-taqwa*

3. Konsep Perlindungan Dalam Hukum Islam

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep upah mengupah. Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjaannya sebagaimana memperlakukan dirinya

sendiri. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja di luar kemampuannya. Hak dan kewajiban juga harus diberikan secara berimbang sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 279.

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

*Kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.*⁴¹

Berdasarkan ayat ini maka seharusnya relasi yang dibangun antar pekerja dan pengusaha tidak bersifat eksploitatif akan tetapi relasi yang humanis. Islam sangat memperlihatkan kondisi kesehatan. Banyak ayat di dalam Al-Quran maupun hadis ditemukan referensi tentang kesehatan. Dalam Hadist Ibnu Majah, Dari 'Ubaidillah bin Mihshan Al-Anshary radhiyallahu 'anhu dari Rasulullah bersabda:

من أصبح منكم معافى في جسده آمنة سر به عند ه قوت يومه فكأ نما حيزت له الدني
(رواه ابن ماجه)

*Barang siapa di antara kamu masuk pada waktu pagi dalam keadaan sehat badannya, aman pada keluarganya, dia memiliki makanan pokoknya pada hari itu, maka seolah-olah seluruh dunia dikumpulkan untuknya. (HR. Ibnu Majah, no:4141; dan lain-lain; dihasankan oleh Syaikh Al-Albani didalam Shahih Al-Jami'ush Shaghir No:5918).*⁴²

Berdasarkan hadist tersebut, bahwa ketika manusia dalam keadaan sehat badannya, dan aman keluarganya, maka ia dapat melakukan apapun seolah seluruh kenikmatan dunia ini dapat diambil dan dapat dirasakan olehnya. Berbeda ketika nikmat sehat ini dicabut, maka ia tidak akan dapat melakukan banyak hal, bahkan makan pun ia tidak

⁴¹ (QS, Al-Baqarah(2):279)

⁴² Abu 'Abd Allah Muhammad bin Yazid Al- Qazwini Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah Jilid IV*, (Riyadh:Maktabah al-ma arif. Tampa Tahun) Hlm, 689.

merasakan kenikmatan. Inilah nikmat yang menjadi besar dan sering dilupakan manusia. Manusia pun rela akan melakukan apapun asal nikmat sehatnya dapat kembali, mereka berani membayar biaya mahal untuk pengobatan diri dan keluarganya yang penting nikmat sehat ini dapat mereka rasakan. Ketika sehat, ia tidak pandai mensyukurinya, ketika sakit, ia merasakan betul besar nikmat sehat yang sering ia lalaikan dan ia lupakan tersebut.

Juga dalam Hadis Bukhari yang diriwayatkan oleh Ibnu Abbas, Rasulullah bersabda:

عن ابن عباس رضي الله عنهما قال قال النبي صلى الله عليه وسلم نعمتا ف مغبون فيهما كثير من الناس الصحة و الفراغ (رواه البغاري)

*“Dua nikmat yang sering tidak diperlihatkan oleh kebanyakan manusia yaitu kesehatan dan waktu luang. (HR. Bukhari, no:6412)”*⁴³

K3 terdiri dari dua subjek, yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Kesehatan kerja merupakan usaha agar memperoleh kondisi keselamatan yang sempurna sehingga dapat melakukan kerja secara optimal. Kesehatan sebagai kebutuhan dasar yang harus terpenuhi bagi semua warga Negara, bukan hanya sekedar kebutuhan individu. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab Negara untuk memenuhi setiap kebutuhan kesehatan dari rakyatnya. Sebagaimana dicontohkan Rasulullah yang mengutus seorang dokter untuk Ubay bin Ka’ab.

Akan tetapi berbeda halnya dengan keselamatan kerja yang belum dapat dipastikan sebelumnya, karena itu dalam menjaga keselamatan kerja pekerja dibutuhkan pencegahan. Pencegahan inilah yang kemudian menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja

⁴³ Abi ‘Abd illah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari Juz IV*, (Beirut: Daar al-Kutub al-alamiyah, 1992), Hlm, 218.

sesuai dengan standart operasional kerja yang diatur oleh perusahaan.
Sebagaimana kaidah ushul fiqh.

در المفاسد مقدم على جلب المصالح

*Menolak kerusakan, didahulukan atas menarik keselamatan.*⁴⁴

⁴⁴ Nazar Bakry, *Fiqh Dan Ushul Fiqh*, Cet ke-1 (Jakarta, PT. Rajawali Pers, 1993), Hlm 124.