

BAB III

HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA ASING MENURUT PERPRES NOMOR 20 TAHUN 2018 DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH

A. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Peraturan

Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan presiden Nomor 20 Tahun 2018 merupakan Peraturan Pengganti dari Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014. Sebenarnya tidak banyak yang berubah hanya beberapa proses administratif tentang Tenaga Kerja Asing dipercepat dan dipermudah sehingga timbul anggapan “ seolah-olah” terkesan adanya keberpihakan dari pemerintah terhadap Tenaga Kerja Asing. Apabila dicermati pasal demi pasal dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, tidak ada kelonggaran persyaratan bagi Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia. Semua persyaratan dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tetap ada dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018.

Bahwa kita ketahui Peraturan Presiden atau Perpres ialah peraturan perundang-undangan yang dibuat atau disusun oleh

presiden. Ada pun materi yang dimuat dalam peraturan ini ialah materi yang diperintahkan oleh UU atau juga materi untuk menjelaskan pelaksanaan peraturan pemerintah. Artinya, kedudukan peraturan presiden itu lebih rendah dari UU, sedangkan di dalam Peraturan presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing tidak dijelaskan hak dan kewajiban tenaga kerja asing melainkan hanya menjelaskan cara dan persyaratan pengusaha jika ingin menggunakan tenaga kerja asing. Jadi hak dan kewajiban tenaga kerja asing mengacu kepada UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang kita ketahui kedudukannya lebih tinggi dari pada peraturan presiden tersebut, yang berbeda cuma ada sedikit penambahan materi dalam hak mendapatkan pelatihan yaitu mereka mendapatkan pelatihan berbahasa indonesia, dan hak penempatan kerja mereka tidak bisa menentukan penempatan kerja sesuai yang mereka inginkan melainkan penempatannya sesuai ketentuan pengusaha, sedangkan kewajiban mereka yaitu tetap sama.

Peneliti tidak menemukan hak dan kewajiban tenaga kerja asing yang diatur dalam perpres akan tetapi aturan tersebut diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan dalam undang-undang

tersebut tidak ditemukan secara spesifik tentang hak dan kewajiban tenaga kerja asing maka yang digunakan adalah hak dan kewajiban yang diterapkan di Indonesia.

Adapun hak tenaga kerja asing berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

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”.¹

Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja tanpa memandang , ras, agama, jenis kelamin, suku, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

2. 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.²

3. Hak memperoleh pelatihan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 11 UU No 13 Tahun 2003 yang isinya “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja” . Ada juga pasal 12 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang isinya “ Pengusaha

¹Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

²Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja”³

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 mengantongi izin. Namun semua pelatihan yang dilakukan baik melalui lembaga apapun itu semua biayanya di tanggung dari pihak pengusaha

4. 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.”

ada juga 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.”⁴

³Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

⁴Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

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.

5. 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”⁵

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

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

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.

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.

⁵Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

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.

Pasal 76 Ayat 4. Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.⁶

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.⁷

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.

Pasal 82 ayat 2. Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83. Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.

7. Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77 UU No 13 Tahun 2003:

7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau

8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.⁸

8. Hak bekerja lembur dalam pasal 78 UU No 13 Tahun 2003:

Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari.

⁶Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

⁷Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

⁸Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 14 jam seminggu.

Berhak Mendapatkan Upah lembur.⁹

9. Hak istirahat dan cuti bekerja dalam pasal 79 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003:

istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu ;

Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

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.¹⁰

10. 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

⁹Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

¹⁰Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.¹¹

11. Hak perlindungan kerja.

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

- Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Moral dan Kesusilaan.
- Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai – nilai agama.¹²

12. Hak meendapatkan upah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi Kenaikan UMP 2016 kehidupan layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota, atau upah minimum sektoral.

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak istirahat sesuai pasal 79 ayat 2, pasal 80, dan pasal 82, berhak mendapatkan upah penuh.

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 :

4 bulan pertama mendapatkan upah 100%

4 bulan kedua mendapatkan upah 75%

4 bulan ketiga mendapatkan upah 50%

Untuk bulan selanjutnya mendapatkan upah 25%, selama tidak dilakukan PHK.¹³

¹¹Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

¹²Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

13. Hak hubungan industrial.

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

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

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 2013¹⁶

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/tenaga kerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1630b dan 1603c, KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

Perhitungan uang pesangon

masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

¹³Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

¹⁴Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

¹⁵Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.

masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan penghargaan masa kerja

masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Perhitungan uang penggantian hak

cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di manapekerja/buruh diterima bekerja;

penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Adapun Kewajiban Tenaga kerja sebagai berikut:

1. Kewajiban Pemberitahuan mogok kerja

Kewajiban ini telah di atur dalam Pasal 140 ayat 1 UU No 13 tahun 2003 yang berbunyi "Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja /buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang setempat".¹⁷

Artinya, Pekerja wajib memberitahukan kepada pengusaha dengan cara tulisan bahwa pekerja ingin melakukan mogok kerja dan diberikan kepada pengusaha sebelum tujuh hari mogok kerja dilakukan.

2. Kewajiban pelaksanaan musyawarah

Kewajiban ini telah diatur dalam Pasal 136 ayat 1 UU No 13 tahun 2003 yang berbunyi "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan

¹⁷Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

pekerja/serikat atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah mufakat".¹⁸

Artinya, Pekerja dan pengusaha wajib melakukan musyawarah ketika terjadi perselisihan antara keduanya maupun dari pihak pekerja atau pihak pengusaha yang melakukan perselisihan, musyawarah dilakukan demi kemaslahatan bersama.

3. Kewajiban menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya sebagai pekerja

Kewajiban ini juga diatur dalam Pasal 102 ayat 2 UU No 13 tahun 2003 yang berbunyi "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya."¹⁹

4. Kewajiban mengetahui isi perjanjian

serta kewajiban ini juga di atur dalam Pasal 126 ayat 2 UU No 13 tahun 2003 yang berbunyi "Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama".²⁰

¹⁸Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

¹⁹Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

²⁰Undang- Undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

Artinya Pekerja maupun pengusaha wajib saling mengetahui isi perjanjian yang mereka sepakati tanpa adanya kerahasiaan dari pihak pekerja maupun pengusaha.

B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing

Di dalam ekonomi syariah tidak ada penjelasan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja asing, akan tetapi jika tenaga kerja asing itu menganut kepercayaan agama islam maka hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan syari'at islam.

Secara konsepional, Syari'at Islam mempunyai dasar-dasar yang kuat untuk dikembangkan dalam upaya untuk membentuk sebuah rumusan tentang ketenagakerjaan. Kesimpulan pertama di atas dapat dipahami langsung, bahwa dalam Syari'at Islam terdapat konsepsi ketenagakerjaan yang dapat dikembangkan dan dibangun dalam rangka untuk menambah dan memberikan nilai tambah ke dalam konsepsi ketenagakerjaan yang berlaku secara konvensional selama ini. Konsepsi ketenagakerjaan tersebut akan semakin mempunyai ciri khas, bila sistemnya didasari serta dilandasi oleh

prinsip-prinsip dasar utama, yaitu prinsip tauhid, prinsip kemanusiaan dan prinsip akhlak.²¹

Asas-asas perjanjian merupakan konkretisasi dari norma-norma filosofis, yaitu nilai-nilai dasar yang menjadi fondasi ajaran Islam. Asas-asas perjanjian dalam hukum Islam terdiri dari asas kebolehan (mabda' al-ibahah), asas kebebasan berkontrak (mabda' hurriyyah atta'aqud), asas konsensualisme/kesepakatan (mabda' ar-radha'iyyah) asas janji itu mengikat, asas keseimbangan (mabda' at-tawazun fi al mu'awadhah), asas kemaslahatan (tidak memberatkan), asas amanah dan asas keadilan. Asas ibahah atau kebolehan merupakan asas umum hukum Islam dalam bidang muamalat yang dirumuskan pada kalimat "pada dasarnya segala sesuatu itu boleh dilakukan sampai ada dalil yang melarangnya". Hal ini bertolak belakang dengan asas yang berlaku dalam ibadah bahwa tidak ada ibadah kecuali apa yang telah dicontohkan oleh Rasulullah Saw. Jika dihubungkan dengan tindakan hukum dan perjanjian maka perjanjian apa pun dapat dibuat sejauh tidak ada larangan khusus mengenai perjanjian tersebut. Asas kebebasan berakad dalam hukum Is-

MIMBAR, Vol. XXVII, No. 2 (Desember

²¹Sumitro Djoyohadikusumo, *Ekonomi Umum* (jilid I; Jakarta: PT Pembangunan, 1959)

2011): 151-156 'Terakreditasi' SK Dikti No. 64a/DIKTI/Kep/2010

153 lam dibatasi dengan larangan makan harta sesama dengan jalan bathil (Q.S. 4:29). Yang dimaksud dengan makan harta sesama dengan jalan bathil adalah makan harta orang lain dengan cara yang tidak dibenarkan dan tidak sah menurut hukum Syariah. Asas kosensual berlandaskan pada kaidah hukum Islam pada dasarnya perjanjian (akad) itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan melalui janji. Asas janji itu mengikat berlandaskan pada perintah dalam Al Qur'an agar memenuhi janji. Dalam kaidah ushul fikih, perintah itu pada dasarnya menunjukkan wajib. Di antara ayat dan hadits dimaksud adalah dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu akan dimintakan pertanggungjawabannya (Q.S.17:34). Hukum perjanjian Islam menekankan perlunya keseimbangan dalam perjanjian. Keseimbangan ini dapat berupa keseimbangan antara yang diberikan dengan yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul risiko. Asas kemaslahatan dimaksudkan agar akad yang dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian (mudharat) atau keadaan yang memberatkan (masyaqqah). Asas amanah

mengandung arti bahwa para pihak yang melakukan akad harus memiliki itikad baik dalam bertransaksi dengan pihak lainnya. Dalam perjanjian Islam dituntut adanya amanah misalnya memegang rahasia, atau memberikan informasi yang sesungguhnya, tidak bohong. Dalam hukum Islam keadilan merupakan perintah Allah yang tertera dalam Al Qur'an, berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat dengan takwa (Q.S. 5:8). Keadilan merupakan tujuan yang hendak diwujudkan oleh semua hukum.

Pemanfaatan tenaga kerja manusia dalam rangka menegajawantahkan dan engaktualisasikan fungsi kekhalifaan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun, sangat dihargai oleh ajaran (Syariat Islam). Sehubungan dengan hal tersebut, manusia sebagai pekerja, mutlak memperhatikan kemungkinan-kemungkinan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan melaksanakan aktivitasnya. Dalam hal ini, Dr. Ahmad Muhammad Al-Assad memberikan beberapa catatan alternative, agar manusia sebagai makhluk pekerja dapat menjalankan fungsinya.

Sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam, yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari'at Islam. Maka dari sini dapat dipahami bahwa sistem ketenagakerjaan pun harus bersumber dari sistem tersebut, dengan terlebih dahulu dirumuskan dalam bentuk syari'at Islam. Hal ini tidak berarti, bahwa setiap individu Islam mutlak bersikap pasif dan tidak berusaha memahami sistem tersebut, maka setiap individu dan kelompok-kelompok tertentu dalam Islam, dapat mengembangkan konsep-konsep yang cocok dengan bidang kehidupannya, dengan tetap berada pada Aqidah Tauhid.²²

Surat An- nisa' Ayat 58

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

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah

²²Sayyid Qutub, diterjemahkan oleh H.A. Mu'thi Nurdin, masyarakat Islam, Bandung: Yayasan at-Taufik dan PT. al-Ma'arif, 1978.

memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu.

Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.

Dengan adanya akad tertentu akan menimbulkan hak dan kewajiban terhadap kedua belah pihak yang berakad. Hak dan kewajiban itu timbul setelah adanya kesepakatan (ijab qabul) terhadap sesuatu yang diperjanjikan.

Adapun yang menjadi kewajiban pihak pekerja (*ajir*) dengan adanya hubungan hukum itu adalah: ²³

1. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan kalau pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang khas. Namun pekerjaan itu bisa diwakilkan apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang umum. Tetapi dengan syarat pewakil sanggup mengerjakan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan antara *musta'jir* dengan pihak *ajir* (pertama) sendiri. Maka pekerjaan tersebut tidak bisa diwakilkan.
2. Benar – benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
3. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
4. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya. Sedangkan apabila bentuk pekerjaan itu berupa urusan maka wajib mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
5. Mengganti kerugian apabila ada barang yang rusak. Dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya.

Sedangkan hak *ajir* yang wajib dipenuhi oleh *musta'jir* adalah :

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan

²³Chairuman Pasaribu. Suhrawardi K. Lubis. Hukum Perjanjian dalam islam (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm 156

2. Hak atas upah atau pembayaran sesuai dengan yang telah diperjanjikan
3. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
4. Hak atas jaminan sosial. Terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh si pekerja dalam melakukan pekerjaan.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.