

HAK BURUH DALAM UNDANG-UNDANG DAN PERSPEKTIF ISLAM

Oleh : Nurma Nugraha

Mahasiswa program doktor ilmu dakwah, universitas Islam As-Syafiiyah. Jakarta

ABSTRAK

Negara sangat menjamin Hak dan Kewajiban para Pekerja / buruh, hal ini sudah sangat jelas dituangkan kedalam undang-undang sbb :

Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan / Manpower Act No. 13 of 2003

Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 mengenai Serikat Buruh/Serikat Pekerja / Trade Union Act No.21, 2000

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa Islam sebagai agama rahmatan lil alamien, sangat memperhatikan buruh. Islam melihat buruh merupakan makhluk Allah SAW yang sama dengan manusia lainnya. Maka Islam tidak pernah menganjurkan memusuhi kekayaan dan orang-orang kaya sebagaimana dalam faham Sosialisme. Tidak juga membebaskan sebebaskan-bebasnya individu sebagaimana dalam faham Kapitalisme. Untuk itu, Islam memandang buruh adalah Saudara yang harus diperlakukan sebaik mungkin oleh majikan.

Kemudian memerintahkan setiap majikan untuk memperlakukan buruh dengan baik, dalam bentuk menghormati dan menjaga serta bersikap ramah dan menjaga dari memperlakukan buruh secara tidak terhormat. Islam juga mengharuskan majikan untuk memberikan beban kerja yang tidak melebihi batas kemampuan buruh. Hal ini dilukiskan dalam Al-Qur'an melalui kisah Nabi Musa a.s, yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib, a.s. (QS. al-Qashash [28]: 27), serta memberikan upah yang layak dan tepat waktu kepada buruh. Sedangkan kewajiban moral seorang buruh terhadap majikan Islam memberikan tuntunan agar setiap buruh menghormati majikan dengan cara melaksanakan segala kewajiban yang telah terikat dengan majikannya.

Key : Hak Buruh, Undang-Undang dan Perspektif Islam

PENDAHULUAN

Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang *halalan thayiban* termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam. Dengan

demikian bekerja adalah ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Bekerja yang baik dan bertanggung jawab adalah wajib sifatnya dalam Islam.

Sebagaimana Firman Allah SWT berfirman dalam Surat ¹At Taubah 9 : 105 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 9 : 105)

Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bahkan menyebut aktifitas bekerja sebagai jihad di jalan Allah.

Diriwayatkan, beberapa orang sahabat melihat seorang pemuda kuat yang rajin bekerja. Mereka pun berkata mengomentari pemuda tersebut, "Andai saja ini (rajin dan giat) dilakukan untuk jihad di jalan Allah." Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* segera menyela mereka dengan sabdanya, "*Janganlah kamu berkata seperti itu. Jika ia bekerja untuk menafkahi anak-anaknya yang masih kecil, maka ia berada di jalan Allah. Jika ia bekerja untuk menafkahi kedua orang-tuanya yang sudah tua, maka ia di jalan Allah. Dan jika ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, maka ia pun di jalan Allah. Namun jika ia bekerja dalam rangka riya atau berbangga diri, maka ia di jalan setan.*" ²(HR Thabrani, dinilai shahih oleh Al Albani)

Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda, "Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari makanan yang dihasilkan dari pekerjaan tangannya sendiri." ³(HR Bukhari)

Agar Bekerja Bernilai Ibadah

Pertama, pekerjaan yang dijalani harus halal dan baik.

Allah berfirman,

"*Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.*" (QS. Al Baqarah [2]: 172)

¹ (At Taubah 9 : 105)

² (HR Thabrani, dinilai shahih oleh Al Albani)

³ (HR Bukhari)

Setiap muslim diperintahkan untuk makan yang halal-halal saja serta hanya memberi dari hasil usahanya yang halal, agar pekerjaan itu mendatangkan kemaslahatan dan bukan justru menimbulkan kerusakan.

Kedua, bekerja dengan profesional dan penuh tanggungjawab.

Islam tidak memerintahkan umatnya untuk sekedar bekerja, akan tetapi mendorong umatnya agar senantiasa bekerja dengan baik dan bertanggungjawab.

Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

“Sesungguhnya Allah mencintai seorang diantara kalian yang jika bekerja, maka ia bekerja dengan baik.” ⁴(HR Baihaqi, dinilai shahih oleh Al Albani dalam “Silsilah As Shahihah”)

Yang dimaksud dengan profesional dalam bekerja adalah, merasa memiliki tanggungjawab atas pekerjaan tersebut, memperhatikan dengan baik urusannya dan berhati-hati untuk tidak melakukan kesalahan.

Dalam **hadis** qudsi dari Abu Hurairah r.a, Nabi Muhammad SAW meriwayatkan: —Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai). “⁵(HR. Bukhari dan Ibn Majah).

LATAR BELAKANG

Sepanjang sejarah, para buruh telah menuntut hak dengan memperjuangkan kepentingan mereka. Selama Abad Pertengahan, Pemberontakan Petani di Inggris secara terbuka menuntut upah dan kondisi kerja yang lebih baik. Salah satu pemimpin pemberontak yang bernama John Ball berpendapat bahwa setiap orang dilahirkan setara. Ia juga berkata berkata: "saat Adam bertani dan Hawa menenun, bukankah kita semua sama?" Pekerja sering menuntut hak-hak tradisional, seperti petani Inggris yang menentang pembatasan lahan karena tindakan tersebut biasanya mengambil tanah tradisional dan menjadikannya hak pribadi orang-orang tertentu.

⁴ (HR Baihaqi, dinilai shahih oleh Al Albani dalam “Silsilah As Shahihah”)

⁵ (HR. Bukhari dan Ibn Majah).

Di Inggris pada tahun 1833, telah ditetapkan sebuah undang-undang yang menyatakan bahwa anak-anak di bawah umur 9 tahun tidak boleh bekerja, anak-anak berusia 9-13 hanya boleh bekerja 8 jam sehari, dan anak-anak berusia 14-18 hanya boleh bekerja 12 jam sehari.

Hak buruh adalah tambahan yang agak baru dalam perbendaharaan kata modern hak asasi manusia. Konsep modern hak-hak buruh bermula sejak abad ke-19 selepas proses industrialisasi dan pendirian serikat buruh. Karl Marx adalah salah satu pendukung hak-hak buruh yang paling terkenal. Teori filsafat dan ekonominya berfokus pada masalah ketenagakerjaan dan mendukung sistem ekonomi sosialisme yang dijalankan oleh buruh. Banyak gerakan sosial untuk hak-hak buruh yang terkait dengan kelompok-kelompok yang dipengaruhi Marx seperti kaum sosialis dan komunis. Kelompok sosialis demokratik dan demokrat sosial yang lebih moderat juga mendukung kepentingan buruh.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) didirikan pada tahun 1919 sebagai organ Liga Bangsa-Bangsa yang melindungi hak-hak buruh. ILO kemudian menjadi organ Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Hak-hak buruh saat ini dilindungi oleh Pasal 6-8 Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang berbunyi, termasuk "hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan."^[1] Hak-hak buruh secara khusus dilindungi oleh Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Seluruh Hak Buruh Migran dan Para Anggota Keluarga Mereka, tetapi sejauh ini hanya 28 negara yang meratifikasi perjanjian tersebut.

PEMBAHASAN

HAK HAK BURUH DALAM UNDANG UNDANG DASAR RI

Hak-hak buruh adalah sejumlah peraturan perundangan dan hak asasi manusia yang terkait dengan hubungan antara buruh dengan majikan. Hak ini biasanya diperoleh melalui undang-undang ketenagakerjaan. Secara umum, wacana tentang hak-hak pekerja terkait dengan negosiasi gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang aman. Salah satu isu terpenting adalah hak untuk membentuk asosiasi. Asosiasi memungkinkan karyawan untuk bernegosiasi dalam

kelompok atau secara kolektif dengan majikan untuk meminta upah dan kondisi kerja yang lebih baik. Hak buruh juga memberikan buruh hak untuk turut serta dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.

KEBEBASAN UNTUK BERGABUNG DENGAN SERIKAT BURUH DAN BERPARTISIPASI DI DALAM AKTIFITAS SERIKAT BURUH DI LUAR JAM KERJA

Sesuai Undang-Undang Dasar, setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.

Serikat pekerja/serikat buruh didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berhak untuk memungut iuran dan mengelola serta bertanggung jawab atas keuangan organisasinya, termasuk pengelolaan anggaran aksi. Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk melaksanakan aktivitas serikatnya dalam jam kerja sesuai kesepakatan kedua pihak dan/atau sesuai aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Kelompok pekerja/buruh berjumlah minimal 10 orang dapat membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Keputusan Menaker No. Kep-16/MEN/2001 memerintahkan pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh. Menurut aturan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh dan federasi serikat pekerja/serikat buruh harus memberikan pemberitahuan tertulis kepada dinas tenaga kerja setempat sebagai syarat pencatatan. Serikat pekerja/serikat buruh harus mencatatkan diri dan sesuai aturan mencantumkan anggaran dasar/anggaran rumah tangga, daftar nama pengurus, susunan pengurus dan anggota serikat serta nama serikatnya.

Keputusan menteri tenaga kerja No. Kep. 187/MEN/X/2004 tentang Iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa iuran keanggotaan serikat dapat dipotong secara langsung dari upah, kecuali jika serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan memiliki metode pengumpulan iuran lain. Pengusaha hanya dapat melakukan pemotongan tersebut berdasarkan surat kuasa dari setiap pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Aturan menyatakan bahwa tujuan serikat pekerja/serikat buruh adalah meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan produktivitas serta perlindungan untuk anggotanya. Serikat pekerja/serikat buruh harus bersifat bebas (tidak di bawah kepentingan lain atau tekanan), terbuka (untuk semua dan tidak memandang suku, agama, ras, jenis kelamin atau golongan politik), dan independen (bertindak atas kepentingan sendiri dan tidak dipengaruhi oleh pihak lain di luar serikat).

Aturan juga mengizinkan sebuah serikat untuk membubarkan diri karena: persetujuan anggota; jika perusahaan tempatnya berada ditutup; atau karena perintah pengadilan untuk kepentingan negara.

Undang-undang No. 21/2000 memberikan hukuman pidana kepada siapapun yang melakukan tindakan anti serikat pekerja/serikat buruh. Tindakan yang dimaksud termasuk melarang orang membentuk, bergabung atau melakukan aktivitas serikat pekerja/serikat buruh, memecat atau mengurangi upah pekerja/buruh karena melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kampanye anti serikat dan intimidasi dalam bentuk apapun.

Sumber: Pasal 28E (3) Undang-undang Dasar 1945; Pasal 1, 104 UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Pasal 29 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU No. 21/2000); Kepmenakertrans tentang No. Kep. 187/MEN/X/2004 tentang Iuran Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh

KEBEBASAN UNTUK BERUNDING SECARA KOLEKTIF

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan

pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian ini biasanya mengatur hak-hak pekerja lebih tinggi dari peraturan. Jika terdapat persyaratan yang mengatur hak pekerja/buruh lebih rendah dari peraturan, maka hal tersebut tidak dapat diberlakukan.

PKB dibuat tertulis menggunakan huruf latin dan dalam bahasa Indonesia. Jika PKB tidak dibuat dalam bahasa Indonesia, PKB tersebut harus diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah, dan berdasarkan aturan, terjemahannya dianggap sebagai aturan yang resmi.

Sebuah PKB dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Jangka waktu berlakunya PKB untuk waktu yang ditentukan tidak boleh lebih dari 2 tahun, namun dapat diperpanjang 1 tahun berdasarkan kesepakatan bersama. Perundingan untuk PKB selanjutnya dapat dilakukan 3 bulan sebelum habisnya masa berlaku PKB sebelumnya. Jika perundingan gagal, PKB yang ada tetap berlaku untuk masa paling lama satu tahun. Sebuah perusahaan hanya boleh memiliki 1 PKB yang berlaku bagi semua pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Sebuah PKB harus memuat hak kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban pekerja/buruh serta serikat pekerja/serikat buruh; masa berlaku yang juga menyebutkan tanggal mulai berlakunya; serta tandatangan para pihak yang ikut dalam proses pembuatan PKB;

Perubahan atas PKB hanya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama, dimana perubahan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang berlaku. Pengusaha berkewajiban untuk memberitahukan PKB dan semua perubahannya serta mendistribusikan dalam bentuk cetakan kepada semua pekerja/buruh.

PKB mulai berlaku sejak ditandatangani, kecuali diatur lain. PKB yang sudah ditandatangani harus didaftarkan pada kantor dinas tenaga kerja atau kantor lain yang bertanggung jawab untuk ketenagakerjaan.

Aturan terperinci mengenai persyaratan dan prosedur untuk pembuatan, perpanjangan, perubahan dan pendaftaran PKB ditentukan oleh Keputusan Menteri. Pelaksanaan

hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.

Sumber: Pasal 1 & 116-132 UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003)

HAK MOGOK KERJA

Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai, setelah semua langkah penyelesaian perselisihan gagal.

Mogok kerja harus diberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Pemberitahuan tertulis sekurang-kurangnya memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja; tempat mogok kerja; alasan mogok kerja dan tuntutan; dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja. Mogok kerja dianggap tidak sah bila tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan aturan.

Selama mogok kerja, pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. Dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah tanpa memperhitungkan waktu kerja yang hilang karena mogok kerja.

Sumber Pasal: 1, 137-145 UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003)

CATATAN: Mahkamah Konstitusi melalui putusan perkara No. 100/PUU-X/2012 memutuskan setiap pekerja/buruh yang belum menerima haknya dapat tetap menuntut haknya tanpa batas waktu, bahkan setelah pekerja/buruh yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada perusahaan yang sama, dan hak yang dapat dituntut tersebut termasuk upah, lembur, cuti yang belum hangus, THR dan pesangon. Terhadap putusan tersebut, belum ada aturan pelaksanaannya.

PERATURAN TENTANG HAK SERIKAT BURUH / SERIKAT PEKERJA

- Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan / Manpower Act No. 13 of 2003
- Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 mengenai Serikat Buruh/Serikat Pekerja / Trade Union Act No.21, 2000

KONSEP BURUH DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Sistem ekonomi Islam berangkat dari kesadaran tentang etika, sebuah ethical economy. Sangat berbeda dengan sistem lain, baik kapitalisme maupun sosialisme.

Kapitalisme melihat buruh hanyalah pekerja dan si majikan adalah pemberi kerja, status di antara keduanya secara otomatis menimbulkan adanya tingkatan kelas secara ke atas dan ke bawah, atau yang biasa disebut dengan stratifikasi sosial. Hal ini menimbulkan perbedaan distribusi wewenang antara majikan dan buruh serta munculnya perbedaan berdasarkan posisi, status dan kelebihan yang dimiliki.

Sedangkan dalam konteks upah terhadap buruh Kapitalisme melihat bahwa pemberian upah oleh kapitalis hanya sekedar pengganti biaya atas apa yang telah dikerjakan, atau hanya sekedar untuk melanjutkan hidup serta besaran upah disesuaikan dengan standar hidup minimum di daerah tempat si buruh bekerja ⁶(Riyadi, 2015: 164). Sedangkan dalam pandangan Sosialisme buruh merupakan pihak yang sangat tereksplorasi oleh sistem

⁶ Riyadi, 2015: 164

kapitalisme. Untuk itu, perlu dihilangkannya kepemilikan individu atas alat-alat produksi dan meminta peran pemerintah sebagai pelaksana perekonomian. Adapun Islam melihat buruh merupakan makhluk Allah SAW yang sama dengan manusia lainnya. Maka Islam tidak pernah menganjurkan memusuhi kekayaan dan orang-orang kaya sebagaimana dalam faham Sosialisme. Tidak juga membebaskan sebebaskan-bebasnya individu sebagaimana dalam faham Kapitalisme. Bahkan Islam sendiri menganjurkan agar setiap orang menjadi kaya sebagai bagian dari kebahagiaan yang harus dicapainya di dunia. Ekonomi Islam memilih jalan keadilan dalam mencapai kesejahteraan sosial. Bahwa kesejahteraan sosial yang tercapai haruslah dibangun di atas landasan keadilan (Riyadi, 2015: 168). Berikut ini adalah beberapa konsep buruh dalam perspektif Islam, akan diuraikan sebagai dibawah ini:

1. Buruh adalah Saudara Buruh sebagai manusia memiliki kehormatan asasi yang langsung diberikan oleh Allah. Jika buruh dianggap sebagai alat produksi sebagaimana yang terjadi dalam sistem ekonomi kapitalis maka dalam hal ini kehormatan manusia sudah disamakan dengan mesin-mesin produksi lainnya yang akan berimbis pada pengerukan keuntungan sebesar-besarnya oleh sebuah perusahaan dengan tanpa memperhatikan manusia buruh

tersebut karena mereka dalam hal ini sudah dianggap sebagai alat produksi. Untuk itu, Islam menolak dengan tegas konsep tersebut, dan Islam membangun struktur sosial di mana setiap individu di satukan oleh hubungan persaudaran dan rasa sayang sebagaimana satu keluarga yang diciptakan oleh Allah dari sepasang manusia. Persaudaraan ini bersifat universal, tidak terikat ruang dan batas-batas geografis tertentu serta mencakup semua umat manusia bukan hanya keluarga, suku, atau ras tertentu ⁷(QS. al-A'raf [7]: 158) (Harahap, dkk, 2015: 72). Rasulullah SAW bersabda: "Para perkerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana

⁷(QS. al-A'raf [7]: 158)

yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu.

Jika terpaksa, ia harus dibantu” (HR. Ahmad). Islam meletakkan dasar-dasar hubungan antara majikan dan buruh. Buruh dan majikan berada dalam level „kemanusiaan“ yang sama dalam Islam. Tidak ada yang berada di tempat lebih tinggi, meskipun dalam struktur perusahaan jelas-jelas ada kelompok pemilik modal, pemilik saham, pekerja dan lain sebagainya. Maka hubungan majikan dan buruh adalah hubungan kekeluargaan, kemitraan dan simbiosis mutualisme. Maka dari itu, tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya. Keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta saling menguntungkan. Apalagi manusia dalam masyarakat disatukan bukan untuk saling memenuhi kebutuhan satu sama lain, yang berarti mementingkan dirinya sendiri, melainkan untuk saling memelihara satu sama lain dan bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruhnya.

2. Perintah Memperlakukan Buruh dengan Baik Tidak bisa dipungkiri bahwa Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan masing-masing individu. Sehingga dalam persoalan pekerjaan juga tidak bisa dibenarkan jika seorang majikan menjadikan buruh atau pegawainya sebagai manusia yang kurang terhormat. Islam sangat concern terhadap buruh. Buruh mendapat tempat yang sangat tinggi sebagai seorang pekerja sebagaimana seorang majikan juga bekerja dengan mempekerjakannya (Abha, 2013: 22). Maka, Islam mewajibkan untuk menciptakan suasana kekuargaan antara majikan dan buruh (QS. Al-Hujurat [49]: 10)

Islam mengajarkan setiap majikan untuk membuang sifat keras hati dan kejam kepada buruh. Dalam hadis qudsi dari Abu Hurairah r.a, Nabi Muhammad SAW meriwayatkan: “Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: ... orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).” (HR. Bukhari dan Ibn Majah). Tujuan akhir kehidupan manusia dalam Islam yaitu

mencapai falah (kemenangan) dan sa'adah (kebahagiaan) di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, baik majikan maupun buruh harus senantiasa bertakwa kepada Allah. Perasaan takwa merupakan tali pengikat antara kedua belah pihak yang akan melahirkan sifat belas kasihan, adil, jujur, dan amanah (Harahap, dkk, 2015: 77). Selain itu, Islam memotivasi agar para majikan dalam hubungan kerja bersikap tawadhu dan berwibawa dengan buruh, pembantunya. Dari Abu Hurairah, Nabi Muhammad SAW bersabda: "Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya." (HR. Bukhari).

3. Pemberian Beban Kerja Tidak Boleh Melebihi Kemampuan Islam mengharuskan manusia untuk bekerja (QS. At-Taubah [9]: 105, Al-An'am [6]: 135, Hud [11]: 36, 121, dan Az-Zumar [39]: 39), dengan tujuan untuk mendapatkan upah (Qs. At-Thalaq [65]: 6, Az-Zukhruf [43]: 32). Di samping itu, sebagai makhluk sosial, diuntut untuk selalu bekerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disamping untuk mengelola sumber daya alam serta mengelolanya dengan baik dalam rangka mengimplementasikan tugas khalifah di satu sisi dan abdullah di sisi lainnya (Assagaf, 2005: 13). Bekerja juga merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi, melalui kerja manusia menjadi manusia, melalui kerja manusia menemukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri (Sundary, 2010: 179).

Salah satu ajaran Islam mengenai buruh adalah pemberian beban kerja tidak melebihi kemampuan buruh. Al-Qur'an melalui kisah Nabi Musa, a.s. yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib, a.s. (QS. al-Qashash [28]: 27) menunjukkan dalam pemberian kerja majikan tidak

boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesamaan (Harahap, dkk, 2015: 78)

4. Upah yang Layak dan Tepat Waktu Dalam teori ekonomi, upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Dalam konteks kekinian pengupahan konvensional pada dasarnya dibedakan menjadi dua teori ekstrim, yaitu (1) berdasarkan ajaran Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, dan (2) berdasarkan pada pertambahan produksi marginal berdasarkan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan pertama pada umumnya dilaksanakan di negara penganut paham sosialis, sedangkan sistem pengupahan kedua banyak dipakai di negara berpaham kapitalis (Syakur, 2015: 2). Upah dalam Islam sering disebut dengan istilah *jaza'* (balasan atau pahala) sebagaimana sering dijumpai dalam firman Allah diantaranya surah An-Nahl [16]: 97. Kata “*walanajziyannahum*” pada ayat tersebut memberikan pengertian bahwa bagi mereka yang bekerja akan mendapatkan imbalan baik di dunia (materi) maupun di akhirat (pahala). Ini menegaskan bahwa Allah akan memberikan balasan atau imbalan bagi mereka baik laki-laki maupun perempuan yang beramal saleh dengan imbalan di dunia dan di akhirat (Waliam, 2017: 267).

5. Kewajiban Buruh Terhadap Majikan Sebagai wujud komitmen Islam terhadap keadilan, maka Islam juga melindungi majikan dengan memberikan kewajiban moral kepada para pekerja atau buruh. Nabi Muhammad SAW bersabda: “Tidak masuk Surga orang pelit, penipu, pengkhianat, dan orang yang jelek pelayanannya terhadap majikan. Sedangkan orang yang pertama kali mengetuk pintu Surga adalah para buruh yang baik terhadap sesamanya, taat kepada Allah, dan kepada majikannya.” (HR. Ahmad).

KESIMPULAN

1. Negara sangat menjamin Hak dan Kewajiban para Pekerja / buruh, hal ini sudah sangat jelas dituangkan kedalam undang-undang sbb :
 - Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan / Manpower Act No. 13 of 2003
 - Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 mengenai Serikat Buruh/Serikat Pekerja / Trade Union Act No.21, 2000
2. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa Islam sebagai agama rahmatan lil alamien, sangat memperhatikan buruh. Islam melihat buruh merupakan makhluk Allah SAW yang sama dengan manusia lainnya. Maka Islam tidak pernah menganjurkan memusuhi kekayaan dan orang-orang kaya sebagaimana dalam faham Sosialisme. Tidak juga membebaskan sebebaskan-bebasnya individu sebagaimana dalam faham Kapitalisme. Untuk itu, Islam memandang buruh adalah Saudara yang harus diperlakukan sebaik mungkin oleh majikan.
3. Kemudian memerintahkan setiap majikan untuk memperlakukan buruh dengan baik, dalam bentuk menghormati dan menjaga serta bersikap ramah dan menjaga dari memperlakukan buruh secara tidak terhormat. Islam juga mengharuskan majikan untuk memberikan beban kerja yang tidak melebihi batas kemampuan buruh. Hal ini dilukiskan dalam Al-Qur'an melalui kisah Nabi Musa a.s, yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib, a.s. (QS. al-Qashash [28]: 27), serta memberikan upah yang layak dan tepat waktu kepada buruh. Sedangkan kewajiban moral seorang buruh terhadap majikan Islam memberikan tuntunan agar setiap buruh menghormati majikan dengan cara melaksanakan segala kewajiban yang telah terikat dengan majikannya.