

BAB II

PANDANGAN UMUM TENTANG JAMINAN KECELAKAAN KERJA

A. Konsep Jaminan Kecelakaan Kerja menurut UU No. 3 Th 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Pengertian Kecelakaan Kerja

Dewasa ini peran buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tingginya resiko. Oleh karena itu kepada buruh perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang dapat memberikan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas buruh.¹

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong.²

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya. Sehingga kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan hanya dari buruh sendiri, tetapi juga bagi keluarganya. Seperti halnya pada saat buruh kehilangan

¹ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet Ke- 1, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000, hlm. 116

² Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cet Ke-1, Jakarta: Pradnya Paramita, 1996, hlm.140

sebagian atau seluruh penghasilannya akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan hari tua.³

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan, karena dalam peristiwa tersebut tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan.⁴

Ada empat faktor yang bisa mengakibatkan kecelakaan yaitu:

1. Faktor lingkungan
2. Faktor bahaya pekerjaan
3. Faktor peralatan
4. Faktor manusia.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan/ kecelakaan yang terjadi akibat langsung dari pekerjaan/ pada saat pekerjaan sedang dilakukan.⁵

Sekarang kecelakaan kerja diperluas ruang lingkupnya termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa/ wajar dilalui.

Terdapat tiga kelompok kecelakaan

1. Kecelakaan akibat kerja di perusahaan
2. Kecelakaan lalu lintas
3. Kecelakaan di rumah.⁶

³ Kansil, *Ibid*, hlm.141

⁴ Daryanto, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2003, hlm. 23

⁵ Anizar, *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*, Cet Ke-1, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, hlm.2

Setiap peristiwa kecelakaan kerja akan mengakibatkan kerugian material maupun kerugian fisik, dari penderitaan yang paling ringan sampai yang paling berat, baik bagi majikan ataupun bagi buruh. Kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja antara lain :

1. Kerugian ekonomi yang meliputi:
 - a) Kerusakan alat/ mesin, bahan dan bangunan
 - b) Biaya pengobatan dan perawatan
 - c) Tunjangan kecelakaan
 - d) Jumlah produksi dan mutu berkurang
 - f) Penggantian buruh yang mengalami kecelakaan.
2. Kerugian non ekonomi yang meliputi:
 - a) Penderitaan korban dan keluarga
 - b) Hilangnya waktu selama sakit, baik korban maupun pihak keluarga
 - c) Hilangnya waktu kerja.⁷
3. Kerugian bagi masyarakat dan negara

Akibat kecelakaan maka beban biaya akan dibebankan sebagai biaya produksi yang mengakibatkan dinaikkannya harga produksi perusahaan dan berpengaruh bagi harga pasaran.⁸

Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja, ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut, yaitu:

1. waktu cuti

⁶ Anizar, *Ibid*, hlm.3

⁷ *Ibid*, hlm. 7

⁸ Daryanto, *Op Cit*, hlm. 22

2. di tempat perkemahan/ mess
3. di luar waktu kerja
4. meninggalkan tempat kerja untuk keperluan pribadi
5. disengaja.⁹

Untuk menghadapi terhadap resiko-resiko yang tidak di inginkan seperti kecelakaan buruh diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidak-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko itu. Instrumen alat ini adalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹⁰

Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut UU No. 3 Th 1992 adalah Suatu perlindungan bagi buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Wujud perlindungan tersebut adalah

- (1) Santunan
- (2) Uang
- (3) Pelayanan.¹¹

Jaminan sosial menurut UU No. 40 Th 2004 adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketengakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007, hlm. 107

¹⁰ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet Ke-6, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006, hlm. 98

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Op cit*, hlm. 105

Sistem Jaminan Sosial Nasional menurut UU No. 40 Th 2004 adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS)

UU No. 3 Th 1992 tentang JAMSOSTEK, dinyatakan tetap berlaku sampai dengan beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan (paling lama 1 Juli 2015).¹²

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan buruh dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan Undang-undang No.3 Tahun 1992, pengertian “buruh” diperluas yakni termasuk:

- a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak
- b. mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan
- c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.¹³

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan program pemerintah yang bertujuan memberikan perlindungan dasar buruh guna menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi resiko-resiko yang timbul di dalam hubungan kerja.¹⁴

Program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa Aspek:

¹² Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), Bandung: Fokusmedia, 2010, hlm. 2

¹³ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Cet Ke-1, Jakarta: Visimedia, 2009, hlm. 43

¹⁴ Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-hak Buruh*, Cet Ke-1, Jakarta: YAKOMA-PGI, 1999, hlm. 31

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi buruh beserta keluarganya
2. Merupakan penghargaan kepada buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.¹⁵

Program Jaminan Sosial ini sangat penting mengingat masih rendahnya tingkat penghasilan dari sebagian besar buruh di Indonesia. Oleh karena itu kecil kemungkinannya bagi buruh untuk secara sukarela menyisihkan sebagian penghasilannya itu guna memperoleh perlindungan terhadap peristiwa-peristiwa yang merugikan tanpa suatu ketentuan wajib serta bantuan dari majikan dan pemerintah.¹⁶

Dengan Adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja mendidik kemandirian buruh sehingga buruh tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko, sehingga dapat mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran, serta kemiskinan.¹⁷

Perlindungan terhadap kecelakaan kerja merupakan program tertua, dan biasanya selalu terdapat dalam sistem jaminan sosial di hampir setiap negara di dunia. Hal ini di sebabkan karena:

1. Perlindungan merupakan hak buruh dan menjadi tanggung-jawab penuh bagi setiap majikan

¹⁵ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet Ke- 1, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000, hlm.117

¹⁶ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Jakarta: MUTIARA, 1982, hlm. 5

¹⁷ Sentanoe Kertonegoro, *Ibid*, hlm. 28

2. Program jaminan sosial dianggap relatif tidak mahal karena kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat atau kematian tidak akan sering terjadi.
3. manfaatnya bagi penderita kecelakaan sangatlah besar karena justru pada saat itulah buruh membutuhkan pertolongan yang pembiayaannya mungkin tidak terjangkau oleh yang bersangkutan.¹⁸

Selain kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja, majikan juga wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan buruh dan kemampuan perusahaan. Misalnya: Penyediaan fasilitas kesehatan, fasilitas kantin atau mini market. Selain itu dalam rangka meningkatkan kesejahteraan buruh di perusahaan dibentuk koperasi buruh dan usaha-usaha produktif lainnya.¹⁹

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian dari integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat martabat, harga diri buruh serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun sepiritual.²⁰

Pembangunan ketenagakerjaan secara umum berorientasi untuk meningkatkan kualitas buruh dan peran sertanya dalam pembangunan serta

¹⁸ *Ibid*, hlm. 84

¹⁹ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Cet Ke-1, Jakarta: Visimedia, 2009, hlm.45

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bandung: FOKUSMEDIA, 2010, hlm. 125

peningkatan perlindungan buruh dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²¹

Dengan semakin meningkatnya peranan buruh dalam perkembangan pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi mengakibatkan semakin tingginya risiko sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan buruh untuk memberikan ketenangan kerja bagi para buruh melalui program jaminan sosial tenaga kerja.²²

Dalam pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa:

1. Setiap buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²³

2. Dasar Hukum Kecelakaan Kerja

Mengenai kecelakaan kerja di atur dalam UU No. 3 Tahun 1992 tanggal 17 Februari 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikelola oleh PT JAMSOSTEK (Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 1995).

Adapun dasar hukum dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bandung: PT Citra Aditya bakti, 2009, hlm. 307

²² Undang-Undang RI No 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, *Op cit*, hlm. 125

²³ Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op cit*, hlm. 345

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul karena hubungan kerja
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/MEN/1993 tentang santunan, dan pelayanan jaminan sosial tenaga kerja.²⁴

UU No.3 Tahun 1992 menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak bagi setiap buruh dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan .²⁵

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib diikuti oleh semua perusahaan, yayasan, koperasi, dan perusahaan perorangan, di mana perusahaan mempunyai tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang atau yang membayar upah total paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) atau lebih per bulan.

Untuk menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja perusahaan mendaftarkan tenaga kerjanya dengan cara:

- a. Menghubungi kantor jaminan sosial tenaga kerja (PERSERO) setempat/ terdekat
- b. Mengisi dan mengembalikan formulir yang tersedia sesuai dengan petunjuk

²⁴ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Cet Ke-1, Jakarta: Sinar Grafika, 2005, hlm.37

²⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bandung: FOKUSMEDIA, 2010, hlm. 129

- c. Membayar iuran setiap bulan setelah besarnya iuran ditetapkan oleh PT jaminan sosial tenaga kerja (PERSERO).²⁶

3. Pembayaran Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja

Untuk Program Kecelakaan Kerja, besarnya iuran 0,24% s.d. 1,74% dari upah sebulan ditanggung perusahaan. Tingkat iuran sebagai prestasi upah didasarkan kelompok jenis usaha sebagai berikut:

- a. Kelompok I : 0,24% dari upah sebulan
- b. Kelompok II : 0,54% dari upah sebulan
- c. Kelompok III : 0,89% dari upah sebulan
- d. Kelompok IV : 1,27% dari upah sebulan
- e. Kelompok V : 1,74% dari upah sebulan.²⁷

Untuk perusahaan pipa beton dan pembuatan baja, Iuranya masuk kategori Kelompok III. Iuran bagi program jaminan sosial tenaga kerja, khususnya program jaminan kecelakaan kerja ini biasanya dibayar oleh majikan. Kewajiban majikan untuk membayar iuran kecelakaan kerja didasari oleh prinsip “siapa yang berani mempekerjakan seseorang harus berani pula menanggung risiko akibat dipekerjakannya itu”. Inilah yang disebut asas “*Employer’s Liability*” atau “Tanggung jawab majikan”.²⁸

Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan

²⁶ Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-hak Buruh*, Cet Ke-1, Jakarta: YAKOMA-PGI, 1999, hlm. 33

²⁷ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Cet Ke-1, Jakarta: Sinar Grafika, 2005, hlm. 38

²⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketengakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007, hlm. 108

sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.

Penyetoran iuran dilakukan oleh majikan kepada badan penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan.²⁹ Keterlambatan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan, yang dihitung dari iuran yang seharusnya di bayar dan ini menjadi tanggungan majikan.

Dalam hal terjadi kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran, badan penyelenggara memberitahukan secara tertulis kepada majikan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya iuran. Kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran dapat diperhitungkan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya.³⁰

Badan Penyelenggara adalah badan usaha milik negara, yaitu perusahaan persero PT Asuransi Sosial Tenaga Kerja (PT ASTEK) yang menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.

Badan Penyelenggara wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) bulan setelah dipenuhinya syarat-syarat teknis dan administratif oleh majikan dan buruh dan bilamana dilanggar akan dikenakan ganti rugi sebesar 1% (satu persen) dari jumlah

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet Ke- 1, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000, hlm.117

³⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Cet Ke-1, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 132

jaminan untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada buruh yang bersangkutan.³¹

Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai kecelakaan kerja atau bukan kecelakaan kerja, Menteri Tenaga Kerja dapat menetapkan dan mewajibkan majikan untuk memberikan jaminan kecelakaan kerja.³²

Selanjutnya Badan Penyelenggara mengganti Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) kepada majikan yang telah membayar upah buruh dalam hal:

- a. Santunan yang dibayarkan oleh badan penyelenggara lebih besar dari yang dibayarkan oleh majikan, maka selisihnya dibayarkan langsung kepada buruh
- b. Penggantian santunan yang dibayarkan oleh badan penyelenggara lebih kecil dari upah yang telah dibayarkan oleh majikan, maka selisihnya tidak dimintakan pengembaliannya kepada buruh.³³

Kewajiban majikan bila terjadi kecelakaan, memberikan pertolongan pertama, melaporkan setiap kecelakaan kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam.³⁴

³¹ Hardijan Rusli, *Ibid*, hlm. 130

³² Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Cet Ke-2, Jakarta: Permata Puri Media, 2011, hlm.234

³³ Abdul Rachmad Budiono, *Ibid*, hlm. 235

³⁴ Djumialdji, *Hukum Bangunan dasar-dasar hukum dalam proyek dan Sumber daya manusia*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 1996, hlm.44-46

Buruh yang ditimpa kecelakaan, keluarga, kawan sekerjanya atau serikat buruh boleh memberitahukan kecelakaan itu kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan badan Penyelenggara.³⁵

Pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas santunan kecelakaan kerja. Santunan kecelakaan kerja menurut PP No. 84 Th 2010 Perubahan ketujuh atas PP No. 14 Th 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja, berupa pengantian biaya sebagai berikut :

- a. Biaya pengangkutan buruh yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
 - a. Pengangkutan darat/ sungai Rp. 750.000,00
 - b. Pengangkutan laut Rp.1.000.000,00
 - c. Pengangkutan udara Rp.2.000.000,00
- b. Biaya pemeriksaan atau perawatan selama di rumah sakit termasuk rawat jalan. Biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk biaya dokter, obat, operasi, roentgen, laboratorium, perawatan puskesmas, rumah sakit umum, gigi, mata dan jasa tabib/shinshe/ tradisional yang telah mendapat izin resmi dari instansi yang berwenang. Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan tersebut dibayarkan maksimum Rp 20.000.000,00.

³⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet Ke-1, Jakarta: Djambatan, 1971, hlm. 142

- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthose) atau alat ganti (prothose) bagi buruh yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.³⁶

Selain penggantian biaya, buruh yang tertimpa kecelakaan kerja juga diberikan santunan berupa uang yang meliputi:

1. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)
 - 1). 4 (empat) bulan pertama sebesar 100% x upah sebulan
 - 2). 4 (empat) bulan kedua sebesar 75% x upah sebulan
 - 3). Bulan seterusnya 50% x upah sebulan.³⁷

Mengenai biaya pengangkutan buruh yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan, pemeriksaan, pengobatan dan perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan di bayar terlebih dahulu oleh majikan.

Majikan wajib memiliki daftar buruh beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan-perusahaan. Karena daftar keluarga merupakan keterangan penting sebagai bahan untuk menetapkan siapa yang berhak atas jaminan atau santunan. Hal ini untuk mencegah agar hak tersebut tidak jatuh kepada orang lain yang bukan keluarganya.³⁸

³⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 134

³⁷ Dedes Eka Rini dan Susi Kusumawati, *Dapatkan Untung Uang PHK*, Cet Ke-1, Jakarta: PPM Manajemen, 2008, hlm. 104

³⁸ Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cet Ke-1, Jakarta: Pradnya Paramita, 1996, hlm.150

B. Konsep Akad Ijarah Dalam Hukum Islam

1. Pengertian Ijarah

Kata *Ijarah* dalam struktur bahasa Arab adalah bentuk masdar dari kata *ajara-yu'jiru* 'ijaran mengandung arti imbalan, seperti dalam pernyataan "*ista'jara ar-rajulu al-rajula*" yang maksudnya seseorang mempekerjakan seseorang dengan memberi upah tertentu. Dalam kamus *Lisan al-Arab*, Ijarah berarti *al-jaza' 'ala al-'amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan.³⁹

Ijarah adalah suatu akad ataupun perjanjian berkaitan dengan pemakaian, pemanfaatan ataupun pengambilan atas manfaat suatu benda tertentu atau atas pengambilan jasa dari manusia dalam waktu tertentu disertai dengan imbalan atas pekerjaan atau perbuatan yang telah dilakukannya.⁴⁰

Akad Ijarah atas jasa disamakan hukumnya dengan akad ijarah atas barang. Apabila akad terhadap benda itu dibolehkan, maka akad atas jasa juga dibolehkan. Di samping itu, persoalan kebutuhan akan jasa/ bantuan antar individu merupakan tabiat manusia yang saling membutuhkan dan ada sifat saling bergantung.⁴¹

Keberadaan Akad Ijarah dalam kehidupan manusia adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari. Karena tidak ada manusia yang bisa memenuhi

³⁹ Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, Cet. Ke-1, Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007, hlm.

⁴⁰ Ridwan, *Ibid*, hlm. 45

⁴¹ *Ibid*, hlm. 46

kebutuhan hidupnya sendirian. Dalam hal seseorang membutuhkan pakaian atau makanan, maka ia membutuhkan jasa orang lain.⁴²

2. Dasar Hukum Ijarah

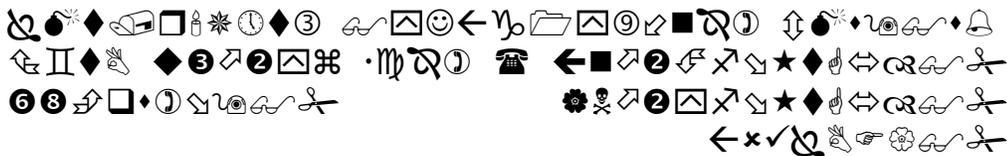
Jumhur ulama berpendapat bahwa Ijarah disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, As-Sunah, dan Ijma'.

a. Al-Qur'an



Artinya: “Jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah mereka upahnya.” (QS. Thalaq : 6).⁴³

Allah berfirman:



Artinya: Salah seorang dari wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (Al-Qashash: 26).⁴⁴

b. As-Sunah

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أُعْطُوا لَأَجْرِهِ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ . رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

Artinya: Dari Abi Hurairah r.a berkata, Rasulullah Saw bersabda: “Berikanlah upah seorang buruh itu sebelum kering keringatnya” (Diriwayatkan oleh Ibnu Majah).⁴⁵

⁴² Ibid, hlm. 49

⁴³ Departemen Agama RI, *Alqur'an Dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara, 1971, hlm. 946

⁴⁴ Departemen Agama RI, *Ibid*, hlm. 613

⁴⁵ Kitab Subulus Salam, HR. Ibnu Majah, hlm. 81

Hadits ini memberikan sebuah etika dalam melakukan akad Ijarah, yakni memberikan pembayaran upah secepat mungkin. Relevansinya dengan praktik Ijarah pada saat sekarang adalah adanya keharusan untuk melakukan pembayaran uang sewa sesuai dengan kesepakatan/ batas waktu yang telah ditentukan, tidak menunda-nunda pemberian upah dari jadwal waktu yang telah disepakati.⁴⁶

Sabda Rasulullah

مَنْ اسْتَجَارَ أَجْرًا فَلْيَعْمَلْ أَجْرَهُ (رواه عبدالرزاق عن ابي هريرة)

Artinya: “Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya.”

Hadits ini memberikan pemahaman tentang tata cara bagaimana melakukan akad Ijarah, khususnya terkait dengan jumlah upah sewa yang akan dibayarkan. Penegasan upah sewa dalam kontrak merupakan sesuatu yang harus diketahui, hal ini untuk mencegah terjadinya perselisihan di kemudian hari. Kedua pihak harus menjelaskan hak dan kewajiban di antara keduanya untuk menghindari adanya perselisihan, dan guna memperjelas akad.⁴⁷ Bahkan dengan memberikan informasi upah yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi buruh untuk memulai pekerjaan, dan memberikan ketenangan.⁴⁸

c. Ijma’

⁴⁶ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah*, Cet Ke-1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008, hlm. 156

⁴⁷ Dimyauddin Djuwaini, *Ibid*, hlm. 157

⁴⁸ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, hlm. 202

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa Ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.⁴⁹ Ini adalah suatu penjelasan yang cukup terang tentang keharusan adanya perlindungan dari negara mengenai upah pekerja, agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh orang lain dalam harta yang semestinya harus diterima. Upah yang menjadi miliknya itu adalah termasuk harta pekerja, maka wajib dijamin kelancaran dan wajib dilindungi jumlahnya.⁵⁰

3. Syarat dan Rukun Akad Ijarah

a. Rukun Ijarah

Menurut ulama Mazhab Hanafi, rukun Ijarah hanya ijab dan qabul. Sedangkan menurut Jumhur ulama, rukun Ijarah ada empat yaitu:

1. Adanya dua orang yang berakad

Pihak yang mempekerjakan jasanya (*mu'jir*) dan pihak yang mempekerjakan orang lain (*musta'jir*), Keduanya telah dewasa dan berakal, Akad Ijarah dilaksanakan atas dasar kerelaan/ adanya kebebasan

2. *Sighat* (ijab qabul)

Prinsip dasar dari ijab qabul adalah pernyataan kerelaan kedua belah pihak untuk melakukan akad, baik dinyatakan secara tertulis maupun lisan.

3. Upah (*ujrah*)

⁴⁹ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001, hlm. 124

⁵⁰ Musthafa Husni Assiba'i, *Kehidupan Sosial menurut Islam Tuntunan Hidup Bermasyarakat*, Cet Ke-4, Bandung: CV. DIPONEGORO, 1993, hlm. 181

Dengan cara membuat kesepakatan baik kadar maupun tata cara pembagiannya.

4. Nilai manfaat.

Kejelasan manfaat untuk menghindari terjadinya perselisihan.⁵¹

b. Syarat Ijarah

Berkaitan dengan syarat-syarat dari akad Ijarah dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Adanya keridaan dari kedua pihak yang akad
2. Mengetahui manfaat dengan jelas terhadap barang atau jasa yang akan diadakan. Dengan cara menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika Ijarah atas pekerjaan atau jasa seseorang.⁵²
3. Kalau sewa menyewa terhadap sesuatu dalam bentuk barang, maka barang tersebut haruslah jenis barang yang dapat dimanfaatkan menurut kriteria syari'at
4. Imbalan atau upah haruslah berupa harta yang mempunyai nilai yang jelas
5. Barang yang menjadi objek sewa menyewa adalah jenis barang yang dapat diserahterimakan.⁵³

4. Macam-Macam Ijarah

⁵¹ Rachmat Syafei, *Op Cit*, hlm. 125

⁵² Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001, hlm. 126

⁵³ Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, Cet. Ke-1, Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007, hlm.

Akad Ijarah dilihat dari segi objeknya, dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Ijarah yang bersifat manfaat. Seperti: Sewa-menyewa, rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan
2. Ijarah yang bersifat pekerjaan, ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu yang kemudian disebut dengan Ijarah yang bersifat kelompok (*musytarak*). Ijarah yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti tukang kebun dan satpam.⁵⁴ Dalam masalah yang berhubungan dengan perburuhan dan hubungan hukum antara buruh dan majikan lebih menitikberatkan pada Ijarah yang bersifat pekerjaan (*Ijarah al-'amal*)

5. Macam-Macam Buruh

1. Buruh Musytarak adalah orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang dan pembayaran upahnya setelah semua pekerjaan selesai dan pekerjaan yang dilakukan adalah pada sektor publik yang diproduksi untuk kepentingan orang banyak. Buruh musytarak dalam melakukan kesalahan atas pekerjaannya. Konsep pertanggungjawabannya ada 3 hal:
 - a. Apabila kerusakan terjadi karena tindakan pelanggaran yang dilakukannya sendiri, maka wajib mengganti risikonya.

⁵⁴ Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Cet Ke-1, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003, hlm. 236

- b. Apabila kerusakan akibat sesuatu di luar kehendaknya, seperti kebakaran atau banjir maka tidak ada kewajiban menanggung
 - c. Apabila kerusakan karena hal lain di luar kehendaknya, menurut Abu Yusuf dan Muhammad wajib menanggung risiko sedangkan menurut Abu Hanifah tidak.⁵⁵
2. Buruh Khas (*al-ajir al-khas/ al-ajir al-wakhid*) adalah buruh yang mendapat upah dengan cara menyerahkan dirinya untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu/ kontrak. Jadi buruh tidak bekerja pada (sektor informal). Masa kerja sesuai dengan waktu yang disepakati, buruh tidak boleh bekerja pada orang lain. Apabila pihak yang menyewa membatalkan kontrak sewanya sebelum berakhir masa kontrak, maka buruh berhak mendapat bayaran penuh.⁵⁶

6. Pembayaran Ijarah (upah)

Jika Ijarah itu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, Jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhanya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya.

Upah dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.

⁵⁵ Ridwan, *Op Cit*, hlm. 58

⁵⁶ Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khathab*, Cet Ke-1, Jakarta: Khalifa, 2006, hlm. 241

2. Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.⁵⁷

Islam dalam penetapan upah memperhatikan dua hal, yaitu:

- a. Nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dan orang yang bodoh, orang yang tekun dan orang yang lalai, karena menyamakan antara dua orang yang berbeda adalah suatu kezaliman.
- b. Kebutuhan pekerja.⁵⁸

Setiap perusahaan wajib membayar upah pokok yang memadai dan upah pokok inilah yang merupakan upah yang layak. Tingkat upah yang harus diberikan majikan kepada buruh, haruslah dapat memenuhi:

- a) Kebutuhan pangan buruh
- b) Kebutuhan sandang
- c) Kebutuhan tempat tinggalnya⁵⁹
- d) Upah kerja yang diberikan oleh pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok buruh dan keluarganya, sesuai dengan kondisi setempat.⁶⁰

⁵⁷ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoretis*, Cet Ke-1, Jakarta: Kencana, 2008, hlm. 230

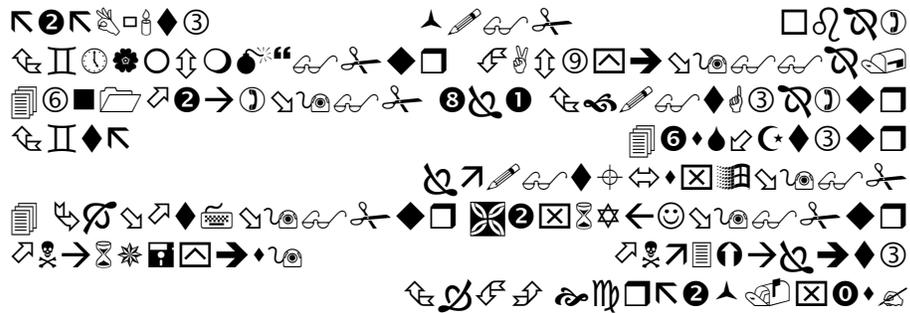
⁵⁸ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, hlm. 204

⁵⁹ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Cet. Ke-3, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 156

⁶⁰ Roedney Wilson, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, Cet. Ke-1, London: PT Intermedia, 1998, hlm. 106

Seorang majikan memiliki kewajiban membayar dan merencanakan upah yang adil kepada para buruh. Jika tingkat upah terlalu rendah, para buruh mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya jika tingkat upah terlalu tinggi majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya.⁶¹

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Alqur'an maupun hadits. Secara umum Alqur'an ada kaitanya dengan penentuan upah kerja adalah:



Artinya: *“Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkan kamu supaya mengambil pelajaran.”* (QS. An-Nahl: 90).⁶²

Ayat ini dapat disebut bahwa Allah memerintahkan kepada majikan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada buruh. kata kerabat dalam ayat di atas, dapat di artikan buruh, sebab buruh sudah

⁶¹ Muhammad & Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika Dan Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2002, hlm. 175

⁶² Departemen Agama RI, *Alqur'an Dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara, 1971, hlm. 415

merupakan bagian perusahaan. Dengan kata lain majikan dan buruh mempunyai andil yang sama.

Disebabkan buruh mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan, maka majikan berkewajiban untuk menyejahterakan buruhnya, termasuk memberikan upah yang layak.⁶³

Jika ada majikan yang membayar mereka dengan upah yang kurang atau membebani mereka dengan pekerjaan yang sangat berat atau mempekerjakan di luar batas waktu tanpa ganti rugi yang sesuai atau mempekerjakan mereka dalam kondisi yang tidak sehat dan lainnya, negara Islam berhak untuk ikut campur tangan demi menyelamatkan hak-hak buruh.⁶⁴

Islam sangat memperhatikan mengenai hak-hak pokok buruh, yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Buruh berhak menerima upah yang memungkinkan untuk menikmati kehidupan yang layak
2. Buruh tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya.
3. Buruh harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
4. Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi buruh.

⁶³ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Cet. Ke-3, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 155

⁶⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995, hlm. 390

5. Buruh harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.⁶⁵

Para buruh akan merasa tidak puas bila laba membumbung tinggi, sedangkan upah tidak berubah hal ini akan memperburuk hubungan kerja. Akan tetapi buruh akan gembira bila laba dibagikan-bagikan sehingga buruh akan bekerja sekuat tenaganya untuk meningkatkan keuntungan.

⁶⁵ Afzalur Rahman, *Ibid*, hlm. 392