



## Kontekstualisasi Hadis Hak Buruh Perspektif Hermeneutika Hassan Hanafi

**Tri Mulyani**

IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
trimulyani078@gmail.com

**Hartati**

IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
hartati@syekhnurjati.ac.id

**Lukman Zain MS**

IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
lukmanzain@syekhnurjati.ac.id

### Abstract

*This paper is based on a hadith phenomenon that occurs in the world of work. There is a lot of exploitation of labor rights or workers in it. Whereas in Islam (hadith) it is ordered to treat workers well as giving them their rights. The text of the hadith is understood textually and needs to be understood contextually so that the hadith can apply at all times, anytime and anywhere. To answer this, hadith must be studied with scientific integration, one of which is Hassan Hanafi's hermeneutics which includes 3 steps, namely: 1) historical criticism, 2) eidetic criticism, 3) practical criticism. written is to find out the contextualization of labor rights hadith in the perspective of Hassan Hanafi's hermeneutics. So that the need to seek law and contextualization of the hadith can be answered. The results of the study obtained an answer that the contextualization of the Prophet's hadith regarding labor rights does not only talk about wage rights. As experienced by the Prophet Muhammad when he became an employee of Sayyidah Khodijah. The text of the hadith which reads a'tū al-ajīro ajrohu (pay workers' wages) is understood contextually to be Hassan Hanafi's practical hermeneutics. Some rights with the aim of protecting and prospering workers include: The right to training opportunities, the right to a decent wage, the right to get wages on time, the right to rest, the right to social security, severance pay, the right to work, the right to association, the right to menstrual leave, pregnancy, giving birth, breastfeeding, the right to vacation, the right to worship, and the right to benefits.*

**Keywords:** Hadith, Wage Rights, Labor, Hassan Hanafi Hermeneutics

### Abstrak

Tulisan ini didasari atas fenomena hadis yang terjadi dalam dunia kerja. Terdapat banyak eksploitasi hak-hak buruh atau pekerja di dalamnya. Padahal dalam Islam (hadis) memerintahkan untuk memperlakukan buruh dengan baik seperti memberikan hak-hak mereka. Teks hadis tersebut dipahami secara tekstual dan perlu juga dipahami secara kontekstual supaya hadis dapat berlaku di sepanjang masa kapan pun dan dimana pun. Untuk menjawab hal itu, hadis tentunya harus dikaji dengan integrasi keilmuan salah satunya adalah hermeneutika Hassan Hanafi yang mencakup 3 langkah yaitu: 1) kritik historis, 2) kritik eidetis, 3) kritik praksis. Permasalahan di atas kemudian memunculkan masalah dan tujuan dari artikel ini ditulis adalah untuk mengetahui kontekstualisasi hadis hak buruh dalam perspektif hermeneutika Hassan Hanafi. Sehingga, kebutuhan mencari hukum dan kontekstualisasi hadis tersebut dapat terjawab. Hasil kajian diperoleh jawaban bahwa kontekstualisasi hadis Nabi mengenai hak upah buruh tidak hanya membicarakan hak upah saja. Seperti yang dialami Rasulullah SAW ketika menjadi karyawan Sayyidah Khodijah. Teks hadis yang berbunyi *a'tū al-ajīro ajrohu* (bayarlah upah pekerja) dipahami secara kontekstual menjadi hermeneutika praksis Hassan Hanafi. Beberapa hak dengan tujuan melindungi dan mensejahterakan kaum buruh di antaranya: Hak mendapatkan kesempatan pelatihan, hak upah yang layak, hak mendapatkan upah tepat waktu, hak istirahat, hak jaminan sosial, hak pesangon, hak mendapatkan pekerjaan, hak berserikat, hak cuti menstruasi, hamil, melahirkan, menyusui, hak libur, hak melaksanakan ibadah, dan hak tunjangan.

**Kata Kunci :** Hadis, Hak Upah, Buruh, Hermeneutika Hassan Hanafi

### PENDAHULUAN

Berdasarkan penelusuran terhadap kitab hadis, ditemukan hadis-hadis yang setema dengan hak buruh pada wilayah pembayaran upah dan *money laundering* (tindakan pencucian atau penggelapan uang). Allah SWT akan menjadikan musuh bagi pemodal yang tidak membayar upah buruh dan mendapatkan murka Allah SWT serta murka manusia. Perburuhan bukan persoalan yang biasa, karena antara buruh dan pemodal diciptakan Tuhan sebagai konsep simbiosis mutualisme. Di Indonesia, posisi buruh berada dibawah pemodal. Kapitalisme menganggap fungsi buruh hanya sebagai pelaku kode-kode produksi yang tidak memiliki kekuatan.<sup>1</sup> Munculnya

undang-undang Omnibuslaw dianggap sebagai ancaman bagi buruh di Indonesia. Isi undang-undang tersebut dianggap merugikan buruh seperti 1) menetapkan UMP sebagai satu-satunya acuan besaran gaji, 2) memangkas uang pesangon, 3) penghapusan izin atau cuti khusus, 4) Outsourcing semakin tidak jelas, 5) memberikan ruang kepada pemodal mengontrak buruh tanpa batasan waktu.<sup>2</sup>

Kaum buruh kecewa dan marah terhadap peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Beberapa gerakan sosial dilakukan atas aksi protes kepada

<sup>1</sup> Harris Susanto, *Matinya Sang Buruh*, (Depok: Kockosan, 2012) hal, 18.

<sup>2</sup> Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, *Booklet Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*, (Jakarta: Kemenko Perekonomian, 2020) hal, 11.

pemerintah. Beberapa aksi seperti demo besar di sejumlah kota, aksi mogok kerja, pemboikotan jalan, dan penggerebekan kantor DPR. Gerakan sosial tersebut bertujuan untuk menuntut hak-hak mereka. Melihat realitas tersebut, penulis tertarik meneliti masalah tersebut melalui kacamata hadis.

Menurut Yūsūf Al-Qarḍawī, hadis bersifat kompherensif membahas keseluruhan kehidupan. Didalam kitabnya, berjudul *Kaifa Nata'āmal Ma'a As-Sunnah Nabawiyyah*, menjelaskan kedudukan hadis merupakan penafsiran praktis terhadap Al-Qur'an, implementasi realistis dan implementasi ideal, serta hukum bagi setiap umat muslimin dalam hal mempelajari hadis dengan sebaik-baiknya. Berhubungan dengannya melalui pengamalan dan pemahaman adalah wajib, sebagaimana para sahabat dan tabi'in. Beberapa cara agar dapat berubung dengan hadis diantaranya meneliti derajat kualitas hadis, memahami teks dengan baik, dan melihat apakah hadis tersebut bertentangan dengan Al-Qur'an atau tidak.<sup>3</sup>

Sahabat nabi 'Abdullah ibn 'Umar meriwayatkan sabda Rasūlullah SAW tentang membela hak buruh.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ"

(رواه ابن ماجه)

"Abdullah bin 'Umar ia berkata, Rasūlullah SAW bersabda, Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya".<sup>4</sup>

Hadis tersebut tidak menyebutkan adanya syariat yang menyatakan standar memberi upah. Rasul hanya

memerintah agar pemberi upah memberikan upah dengan adil, tepat waktu, dan sesuai akad. Al Munāwī dalam kitabnya *Faid al-Qadīr* menyebutkan, yang dimaksud "sebelum pekerja kering keringatnya" adalah ungkapan untuk memberikan upah setelah pekerjaan selesai, baik keringatnya tidak kering atau telah kering. Diharamkan menunda pemberian upah padahal ia mampu memberikannya pada tepat waktu.<sup>5</sup>

Hak-hak yang sudah disepakati seharusnya dilaksanakan dengan baik. Namun, realitasnya banyak terjadi kecurangan. Sering kali pekerja/buruh lah yang menjadi korban. Berdasarkan permasalahan tersebut, pendekatan hermeneutika dapat digunakan untuk memahami hadis. Pendekatan hermeneutik yang dipilih yaitu hermeneutika Hassan Hanafi yang melihat aspek historis, aspek bahasa, dan aspek praksis.<sup>6</sup> Oleh karena itu, berikut uraian kualitas dan kuantitas serta kontekstualisasi relevansinya di Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat kepustakaan (*library research*). Sumber data primer penelitian ini diperoleh dari kitab 9 hadis diantaranya *Ṣahih Bukhārī*, *Ṣahih Muslim*, *Sunan at-Tirmizy*, *Sunan Abū Daud*, *Sunan an-Nasa'ī*, *Sunan ibn Mājah*, *Sunan ad-Darimiy*, *Muwāṭa Imām Mālik*, *Musnad Aḥmad ibn Hanbal*. Kitab hadis penunjang, Kitab syarah dan buku-buku penunjang penelitian. Sedangkan Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari artikel, jurnal, hasil penelitian

<sup>5</sup> Heri Muhammad, *Hadis Mengenai Membayar Upah Pegawai*, diakses dari <https://kompasiana.com/muhammadoiri/5a93dcf9cf01b42c956890a2/sumber-daya-manusia-tenaga-kerja>, pada tanggal 17 Agustus 2020, pukul 15.00 WIB.

<sup>6</sup> Ilham Saenong, *Hermeneutika Pembebasan*, (Jakarta: Teraju, 2002) hal, 115.

<sup>3</sup> Yūsuf al-Qarḍawī, *Bagaimana Memahami Hadis Nabi SAW*, Terj. Muhammad al-Baqir, (Bandung: Karisma, 1997) hal, 17-20.

<sup>4</sup> Abū 'Abdullah Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Mājah Juz II*, (Beirut: Darul Ma'rifat, 1996) hal, 171.

terdahulu.

Peneliti mencari hadis Nabi yang berkaitan dengan upah. Penelitian juga melihat kamus hadis *Mausū'ah Aṭraf Al-Hadīs Al-Nabawī As-Syarīf* untuk mengetahui di kitab apa saja hadis itu berada. Setelah data terkumpul, peneliti mengklasifikasikan hadis-hadis yang serupa dalam setiap kitab atau buku-buku yang berhubungan dengan tema penelitian. Data dianalisis melalui hermeneutika Hassan Hanafi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Buruh

Undang-undang nomr 13 tentang ketenagakerjaan menyebutkan buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>7</sup> Buruh merupakan orang-orang yang bekerja pada suatu tempat dan harus tunduk pada peraturan dan perintah yang ditetapkan oleh perusahaan atau majikan yang bertanggung jawab atas perusahaannya dan pekerjaannya.<sup>8</sup>

Pada zaman feodal atau zaman penjajahan belanda yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor, dan lain-lain. opada zaman belanda orang-orang tersebut disebut dengan istilah *blue colour* (berkerah biru). Sedangkan pegawai administrasi atau orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti para bangsawan, orang timur asing, dan lainnya. biasanya memiliki sebutan *white colour* (berkerah putih). Pemerintah belanda membedakan keduanya bertujuan untuk

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie, Kusuma Rahmawati, *Buruh*, (Jakarta: Prenadamedia, 2019) hal, 14.

<sup>8</sup> Nazmi Ismail, Moch Zainudin, *Hukum Dan Fenomena Pekerjaan*, Jurnal Pekerjaan Sosial Vol. 01 No. 03, 2018, hal 168.

memecah bumiputera.<sup>9</sup>

Istilah buruh diupayakan berganti menjadi istilah pekerja. Istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia. Istilah buruh mengarah pada golongan yang tertindas dan tertekan oleh majikan. Kalangan buruh terdiri dari 2 jenis, yaitu 1) Buruh merdeka. Buruh merdeka adalah buruh yang tidak terikat dengan tekanan majikan. Buruh merdeka seperti mereka yang bekerja sebagai pengelola industri kerajinan yang memiliki tempat yang khusus, pemilik bisnis, atau profesi yang memiliki kantor sendiri. 2) Buruh sekunder. Buruh sekunder yaitu orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau gaji tertentu, seperti upah buruh di sektor perdagangan, perindustrian, kesehatan, dan berbagai layanan lainnya.<sup>10</sup>

Eksplorasi buruh banyak terjadi dalam dunia kerja sehingga terbentuklah serikat buruh. Serikat buruh adalah organisasi demokratis, berkesinambungan, dan permanen yang dibentuk secara sukarela dari dan oleh buruh. Tujuan didirikannya serikat buruh diantaranya: 1) melindungi dan membela kepentingan buruh; 2) melindungi dan membela keluarga buruh dari berbagai kondisi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) dan Sakit; 3) mengusahakan agar pengusaha mendengarkan aspirasi buruh; 4) memperbaiki syarat dan kondisi kerja melalui perjanjian bersama dengan

<sup>9</sup> Judiantoro, Hartono Widodo, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013) hal, 19.

<sup>10</sup> Baqir Syarif Al-Qarasyi, *Keringat Buruh, Peran Pekerja Dalam Islam Terj Ali Yahya*, (Jakarta: Al-Huda, 2007) hal, 179.

pengusaha.<sup>11</sup> Beberapa organisasi serikat buruh di Indonesia seperti International Labour Organization (ILO), Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa (FSPJ), Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI).

## 2. Hermeneutika Hassan Hanafi

Hassan Hanafi merupakan intelektual muslim kontemporer yang memiliki pemikiran yang berpengaruh dalam teologi Islam. Salah satu pemikirannya adalah hermeneutika. Hermeneutika Hanafi dan pemikirannya secara umum adalah kecondongan ideologisnya yang dikemas dengan maksud praksis. Langkah-langkah metode hermeneutika Hassan Hanafi, yaitu 1) kritik historis, untuk melihat secara cermat tentang perjalanan teks atau hadis dari sejak keasliannya sampai pada kodifikasinya.<sup>12</sup> 2) kritik eidetis, merupakan analisis fenomena teks seutuhnya sebagaimana yang ditangkap oleh kesadaran penafsir untuk memperoleh pemahaman yang benar mengenai fenomena tersebut.<sup>13</sup> 3) kritik praksis, membumikan hasil-hasil penafsiran menjadi suatu realitas agar dalam kehidupannya bisa memberi manusia pada kemajuan dan kesempatan yang lebih baik, menghubungkan pesan-pesan hadis dengan konteks sosial, mengaplikasikan perintah dan larangan, dan hadis diaplikasikan ke dalam kehidupan amal dan perbuatan yang nyata.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> Indah Budiarti, *Serikat Pekerja*, (Singapore: PSI, 2008) hal, 2.

<sup>12</sup> Saenong, *Op.Cit.*, hal ,115

<sup>13</sup> Saenong, *Op.Cit.*, hal 117

<sup>14</sup> Kurdi Fadal, *Tafsir Al-Qur'an Transformatif Perspektif Hermeneutika Kritis Hassan Hanafi*, Jurnal Penelitian Vol. 11 No. 02, 2014, hal 256.

## 3. Analisis Makna Kontekstualisasi Hadis Hak Upah Perspektif Hermeneutika Hassan Hanafi

### a. Investigasi dari berbagai literatur kitab

Sesuai dengan metode yang ditawarkan Hanafi, pembuktian ontentitas hadis sangat penting. Ini merupakan tahap awal sebelum menelaah makna *hak upah* dalam hadis. Hadis yang dijadikan acuan adalah hadis yang diriwayatkan Ibn Majah dalam kitabnya Sunan Ibn Majah. Adapun lafalnya sebagai berikut:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ، قَالَ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ، حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ " (رواه ابن ماجه)

"Telah menceritakan kepada kami Al-Abbas Al-Walid Ad-Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'ad bin Athilah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah SAW bersabda, "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya".<sup>15</sup>

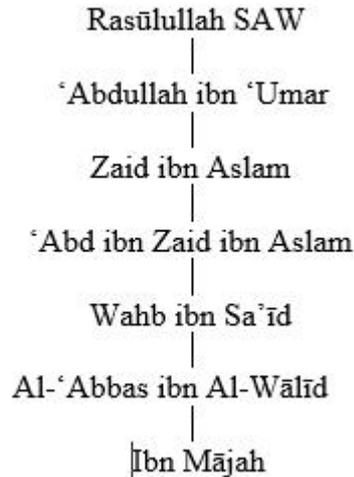
Hasil penelusuran pada kitab primer dan sekunder ditemukan beberapa jalur. *Sunan Ibn Mājah* 1 jalur, *Sunan Baihaqī* 1 jalur, *Musnad Abī Ya'lā* 1 jalur, dan *Tabrānī* 1 jalur. Peneliti membatasi penelitian ini hanya pada kitab primer saja yakni di kitab Sunan Ibn Mājah, yaitu *Kitab Ar-Rohūn, bab Ajr al-Ajro 'a*.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Muḥammad ibn Yazīd, *Loc.Cit*

<sup>16</sup> Wensinck, A.J, *Al-Mu'jam al-Mufahras Li Alfāz al-Ḥadiṡ an-Nabawī Jilid 1*, (Leiden: E.J Bill, 1936) hal, 273.

## b. Analisis Sanad

Untuk mengetahui derajat kesahihan hadis perlu diketahui ketersambungan sanadnya. Adapun skema sanadnya sebagai berikut:

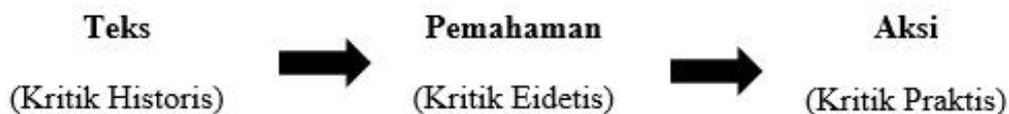


Setelah dilakukan penelitian, hadis tersebut *mursal* karena bersandar kepada Rasulullah SAW serta terdapat *syahid* dan *muttabi*. *Syahid* adalah periwayat yang berstatus pendukung sahabat. Sedangkan *Muttabi* yaitu periwayat yang bersatus pendukung bukan dari golongan sahabat.<sup>17</sup> Terdapat 3 *syāhid* yaitu ‘Abdullah ibn ‘Umar, Abū Hurairah, dan Jābir. Sedangkan *muttabi* ada 6 Perawi di antaranya Zaid Ibn Aslam, Abī Salamah, Abū Ṣalih, Suhail, Ḥafṣ, Ishāq. Oleh karena itu, menurut segi kualitasnya, awalnya hadis ini sanad dihukumi hadis

*da’if*. Dihukumi hadis *da’if* apabila ia kehilangan salah satu dari beberapa syarat hadis *maqbul*.<sup>18</sup> ‘Abdurrahman dalam periwayatannya terkena *jarh*. Hal ini tidak memenuhi syarat perawi adil dan *dhabit*. Namun, karena ada periwayatan lain yang mendukung hadis ini menjadi hadis *hasan ligairih*.

## c. Analisis Makna Kontekstualisasi Hadis Hak Upah Buruh Perspektif Hermeneutika Hassan Hanafi

Langkah yang ditempuh Hassan Hanafi untuk mencapai transformatif yaitu:



<sup>17</sup> Umayyah, *Takhrij Hadis Antara Teori Dan Aplikasi*, (Cirebon: Nurjati Press, 2011) hal, 27.

<sup>18</sup> Nurudin Itr, *Ulumul Hadis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014) hal, 84.

## 1. Kritik Historis

Dahulu, buruh terkadang diartikan sama dengan budak. Akan tetapi sebenarnya keduanya berbeda. Budak bekerja tanpa diberikan imbalan, hanya diberikan makan, atau tidak sama sekali. Buruh bekerja dan mendapatkan imbalan. Namun, imbalan yang diberikan biasanya kecil dan hanya bisa untuk kebutuhan makan.

Perbudakan telah ada sejak sebelum Rasūlullah SAW lahir. Terdapat beberapa perbudakan dalam sejarah pra-Islam. Pada zaman Nabi Musa terdapat perbudakan yang dilakukan oleh Fir'aun. Prinsip perbudakan pada zaman itu, yaitu memakai budak sebagai pelaku kerja paksa dan diberi upah sedikit, bahkan ada yang tidak diberi upah sama sekali. Bangunan yang dihasilkan budak Fir'aun di antaranya piramid, kuil, dan istana.<sup>19</sup>

Perburuhan sudah dilakukan pada zaman Rasulullah SAW. Rasul sendiri merupakan seorang buruh. Rasūlullah SAW dalam memenuhi kehidupannya, pernah menjadi pekerja di berbagai jenis pekerjaan. Rasulullah SAW pernah mengembala kambing, pedagang bersama pamannya, dan

bekerja pada Sayyidah Khodijah.<sup>23</sup> Kondisi demikian, menjadi bukti sejarah bahwa aktivitas perburuhan sudah familiar sejak dulu.

## 2. Kritik Eidetis

Matan hadis mengenai hak upah buruh, kata yang merujuk buruh yaitu الأجيرُ yang artinya pekerja atau buruh. Riwayat lain, الأجيرُ memiliki makna *Ijarah* atau penyewa.<sup>24</sup> Kata أجرٌ dapat bermakna upah, gaji, imbalan, ganjaran, dan pahala. Bentuknya merupakan *isim maful* yang ditunjukkan kepada *dhomir* ه (الأجير). Menjadi kalimat *fiil* جر - يجر yang artinya menyeret, menarik, menjulurkan, menggandeng, menyentak. Upah dalam Islam diartikan sebagai *ijarah*, sewa menyewa. *Ijarah* didalamnya terdapat *ajir* artinya yang menyewakan (buruh/pekerja). Oleh karena itu, secara umum konsep *ijarah* sama dengan upah. Beberapa hadis menyebutnya dengan berbagai makna *ajir*. Seperti hadis yang diriwayatkan oleh beberapa periwayat:

Riwayat	Makna	Teks Hadis
<i>Sunan ibn Mājah</i> . <sup>20</sup>	Upah	أَجْرُهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ أَعْطُوا الْأَجِيرَ
<i>Ṣaḥīḥ Muṣṭafī</i> . <sup>21</sup>	Pahala	بِالْأَجْرِ ذَهَبَ الْمُفْطِرُونَ الْيَوْمَ
<i>Ṣaḥīḥ Bukhārī</i> . <sup>22</sup>	Menjulurkan	لَا يَنْظُرُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِلَى مَنْ جَرَّ إِزَارَهُ بَطْرًا

<sup>19</sup> Wahid Abdul Hakim, *Perbudakan Dalam Pandangan Islam Hadis dan Sirah Nabawiyah*, Jurnal Nuansa Vol. 08 No. 02, 2015, hal 143.

<sup>20</sup> Muhammad ibn Yazid, *Loc. Cit*

<sup>21</sup> Imām Abul Ḥusain Ibn Al-Ḥajjaj, *Ṣaḥīḥ Muṣṭafī Juz V*, (Riyadh: Bait al-Afkar, 1998) hal, 434.

<sup>22</sup> Muḥammad ibn Ismā'īl al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ Bukhārī Juz V*, (Beirut: Dar Ibnu Katsir, 1987) hal, 2182.

<sup>23</sup> A Muchlisson Rochmat, *Pekerjaan-Pekerjaan Yang Pernah Digeluti Nabi Muhammad SAW*, diakses dari <https://islam.nu.or.id/post/read/122244/pekerjaan-pekerjaan-yang-pernah-digeluti-nabi-muhammad>, pada tanggal 17 Agustus 2021, pukul 14.35 WIB.

<sup>24</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah Jilid 13*, (Bandung: Al-Maarif, 1987) hal, 7.

Baik pekerja, buruh, atau penyewa ketiganya memiliki makna tersirat yang sama yakni dapat diartikan sebagai pekerja/buruh yang menyewakan tenaganya untuk mendapatkan imbalan atau upah. Seperti yang dilakukan oleh Rasūlullah SAW dan Sayyidah Khadijah. Rasul berperan sebagai pekerja/buruh Sabda Rasūl "berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya".<sup>25</sup> Rasūlullah SAW menjaga buruh dari kekhawatiran atau keraguan mereka akan keterlambatan majikan membayar upah. Masyarakat modern menghadapi berbagai krisis dan ancaman, seperti kerusakan lingkungan, diskriminasi sosial, kelaparan, disparitas kemakmuran, ledakan penduduk, dan krisis ekonomi. Tugas kita adalah mendiskusikan dan mengatasi berbagai krisis tersebut.<sup>26</sup> Keterlambatan upah atau tidak dibayar merupakan suatu ancaman bagi buruh. Oleh karena itu, seseorang yang memperkerjakan pekerja hendaknya dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkannya sebelum kering keringatnya. Sehingga, kedua pihak tidak ada yang merasa dirugikan.

### 3. Kritik Praksis

Hanafi mengungkapkan beberapa kutipan. *Pertama*, teks bukanlah realitas. Ia merupakan sebuah teks belaka; *Kedua*, teks memerlukan keyakinan apriori yang kontras dengan rasio dan pengalaman manusia; *Ketiga*, teks bertumpu pada otoritas kitab, bukan ratio; *Keempat*, teks adalah bukti yang datang dari luar, bukan dari dalam; *Kelima*, teks memerlukan interpretasi terhadap realitas; *Keenam*, teks merupakan unilateral; *Ketujuh*, teks bertumpu pada berbagai pilihan. *Kedelapan*, kondisi sosial penafsir merupakan dasar bagi pilihan teks. *Kesembilan*, teks dihadapkan pada pilihan

<sup>25</sup> Muḥammad ibn Yazīd, *Loc. Cit*

<sup>26</sup> Kazuo Shimogaki, *Kiri Islam*, (Yogyakarta: Lkis, 2007) hal, 33-34.

(pemilik tenaga) dan Siti Khadijah sebagai atasan (pemilik modal). Sebagai atasan atau pemilik modal, Siti Khadijah diwajibkan membayar upah Rasul sebagai ganti tenaga yang sudah dikeluarkan. Upah merupakan hak Rasul sebagai pekerja/buruh.

umat; *Kesepuluh*, metode teks lebih kepada petunjuk dan nasihat daripada penjelasan dan pembuktian; dan *Kesebelas*, teks hanya memberikan pernyataan bukan kuantitas. Hanafi tidak tahu sampai mana metodologis teks secara tradisonal ini terus dilakukan. Biarlah realitas menelusuri dirinya sendiri.<sup>27</sup>

Kapitalisme dalam sistem perekonomian Indonesia sudah mengakar. Konsep yang dibawa kapitalisme adalah menguntungkan pemilik modal dengan meraih keuntungan sebanyak-banyaknya dan merugikan buruh yang diperas tenaganya.<sup>28</sup> Hanafi mencoba melanjutkan perjuangan al-Afghani yakni melawan kolonialisme. Orang-orang yang terjajah, selalu merasa serba salah dan tidak memiliki semangat.<sup>29</sup> Dampaknya adalah meluasnya kemiskinan serta tersumbatnya demokrasi dan kebebasan.

Hanafi membagi dunia Islam menjadi dua kelompok. Kelompok penguasa dan yang dikuasai, si kaya dan si miskin.<sup>30</sup> Hanafi dalam membela kaum tertindas berusaha menjabarkan hak-hak buruh melalui hadis Nabi SAW sebagai berikut.

#### 1) Hak Mendapatkan Pekerjaan

Pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang halal. Islam sangat menganjurkan berdagang sesuai dengan apa yang Rasulullah lakukan. Namun tidak mewajibkannya. Muhammad Al-Mubarak membagi tenaga kerja menjadi 2 kategori yaitu tenaga kerja

<sup>27</sup> *Ibid.*, hal 67-6.

<sup>28</sup> *Ibid.*, hal 47

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal 49

<sup>30</sup> *Ibid.*, hal 58-59

- keahlian tertentu (spesialis) dan tenaga kerja kasar (tidak memiliki keahlian khusus).<sup>31</sup> Semakin ahli di bidangnya maka semakin bagus kualitasnya.
- 2) Hak Mendapatkan Pendidikan dan Keterampilan  
Seseorang buruh berhak mendapatkan pendidikan dan keterampilan sesuai dengan kompetensinya.
  - 3) Hak Melaksanakan Ibadah  
Selain bekerja, pekerja juga diperintahkan oleh Tuhan-Nya untuk melaksanakan ibadah. Sebagai negara demokratis, tidak diperbolehkan melarang mausia lain melaksanakan ibadah sesuai dengan kepercayaannya. Walaupun bekerja sambil beribadah, tidak boleh ada pemotongan upah. Buruh tetap mendapatkan upah dengan penuh.<sup>32</sup>
  - 4) Hak Mendapatkan Upah Layak  
Yusuf Al Qardhawi mengemukakan ada dua hal yang harus diperhatikan dalam menetapkan upah, yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan menentukan upah terhadap keahlian buruh. Karena, tidak mungkin menyamaratakan upah antara buruh yang profesional dengan yang tidak memiliki keahlian. Di sisi lain, kebutuhan hidup merupakan hal pokok yang harus diperhatikan karena berkaitan dengan keberlangsungan hidup buruh.<sup>33</sup>
  - 5) Hak Mendapatkan Upah Tepat Waktu  
Islam mengajarkan tidak diperbolehkannya majikan telat membayar upah seorang buruh. Pembayaran upah tidak sesuai waktu yang telah disepakati merupakan perbuatan zalim.
  - 6) Hak Mendapatkan Waktu Istirahat, Izin, dan Cuti  
Buruh atau pekerja adalah manusia biasa yang dapat merasakan bosan dan lelah. Oleh karena itu, untuk menjaga kesehatan jasmani dan rohani nya, buruh membutuhkan waktu istirahat dari bekerja. Tujuan bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dunia saja, melainkan juga akhirat. Islam mengajarkan manusia untuk beribadah dan bekerja. Pekerja perempuan harus mendapatkan cuti menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui. Karena, kondisi tersebut merupakan kodrat wanita.
  - 7) Hak Mendapatkan Pesangon  
Uang pesangon adalah uang yang diberikan pekerja ketika berakhirnya masa kerja atau pemutusan kerja. Setelah bertahun-tahun bekerja, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon dan penghargaan dari perusahaan sebagai bentuk apresiasi dan dedikasi yang telah dilakukan untuk perusahaan.
  - 8) Hak Mendapatkan Jaminan  
Pada saat perjanjian kerja, pengusaha bertanggung jawab penuh atas hal-hal yang menyangkut kesejahteraan buruh. Oleh karena itu, buruh berhak mendapatkan jaminan kesehatan dan perlindungan kerja dan hak atas jaminan sosial. Beberapa jaminan yang harus didapatkan buruh di antaranya: Jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan kehilangan pekerjaan.
  - 9) Hak Mendapatkan Tunjangan  
Tunjangan adalah bagian dari kompensasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Tunjangan yang diberikan pekerja terbagi menjadi dua, yaitu tunjangan tetap dan tidak tetap. Tunjangan tetap diantaranya biaya

<sup>31</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2002) hal, 368-370.

<sup>32</sup> Presiden Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003*, (Jakarta: Presiden RI, 2003) hal, 6.

<sup>33</sup> Yūsuf Al-Qarḍāwī, *Norma dan Etika Ekonomi Islam Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husain*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997) hal, 402.

keperluan rumah, keluarga, dan daerah tempat tinggal. Tunjangan tidak tetap diberikan secara langsung dan sifatnya tidak mutlak. Bagi pekerja yang sudah bekerja 12 bulan, mereka mendapatkan THR satu kali gaji.<sup>34</sup>

Undang-undang yang berkaitan dengan hak-hak pekerja di Indonesia direvisi pada tahun 2020. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan digantikan oleh undang-undang cipta kerja tahun 2020. Terdapat problematika bagi kaum buruh yang memicu gejolak sosial. Dimana ada kekuasaan, disitu ada perlawanan.<sup>35</sup> Penolakan dilakukan oleh berbagai lapisan masyarakat, yakni akademisi, buruh/pekerja, mahasiswa, ulama, guru.

Tujuan dibentuknya undang-undang cipta kerja menurut Kementerian Keuangan Indonesia adalah menciptakan lapangan kerja dengan seluas-luasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia, memenuhi hak-hak pekerja atas kehidupan yang lebih layak, kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem dan investasi, kemudahan berusaha, serta perlindungan kesejahteraan. Namun, realitanya justru menimbulkan pro-kontra. Beberapa pasal yang menjadi problematika sebagai berikut.

1. Pasal 88, 89. Berisikan mengenai Upah Minimum Provinsi  
Pasal 89 undang-undang ketenagakerjaan menetapkan upah minimum berdasarkan UMP kabupaten/kotamadya, dan sektoral. Setiap daerah diberikan hak untuk menetapkan UMP masing-masing baik tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Pada undang-undang cipta kerja, UMP diatur oleh gubernur dengan beberapa persyaratan yang terdapat dalam pasal 88 C ayat 1 yang berbunyi ”Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi

(UMP)”, Pasal 2 berbunyi ”Gubernur dapat menentukan UMP dengan syarat tertentu”, Pasal 3 berbunyi ”Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan 2 ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan”. Pasal 4 berbunyi ”Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 2 meliputi pertumbuhan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan”.<sup>36</sup> Jika pasal tersebut di aplikasikan maka yang akan terjadi adalah pemberian upah yang tidak adil. Bagaimana mungkin pabrik-pabrik sekelas toyota, sektor pertambangan, dan lainnya nilai upahnya sama dengan perusahaan kerupuk atau baju. Hal ini dikarenakan ada penghapusan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

2. Penghapusan pasal 91 di UU Ketenagakerjaan  
Pasal 91 memuat tentang kewajiban pengusaha untuk membayar upah para pekerjanya dengan upah yang sesuai melalui standar upah minimum dalam peraturan perundang-undangan.
3. Pencantuman pasal 59 UU Ketenagakerjaan Mengenai Perubahan Status PKWT menjadi PKWTT  
Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam PKWT, Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu biasanya 3 tahun. Sedangkan PKWTT, perusahaan memperkerjakan pekerja dengan sistem kontrak. Jadi, pekerja yang bersangkutan disebut dengan pekerja kontrak yang bersifat sementara. Banyak perusahaan yang memberlakukan selama 3 bulan.
4. Pasal 77  
Berbagai problematika dalam UU cipta kerja justru mengarah pada

<sup>34</sup> Presiden Republik Indonesia, *Op.Cit.*, hal, 26.

<sup>35</sup> Shimogaki, *Op.Cit.*, hal, 97.

<sup>36</sup> Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, *Op.Cit.*, hal, 437.

eksploitasi kaum buruh yang dieksploitasi oleh pengusaha atau majikan. Filosofi yang mendasari UU Cipta Kerja ini dibuat atas dasar standar berfikir terhadap investasi. Kementerian Koordinator Perekonomian Indonesia menyebutkan, keberadaan UU Cipta Kerja adalah untuk menarik kepercayaan investor agar masuk ke Indonesia dalam rangka pemulihan ekonomi di tengah pandemi Covid-19. Jelas terlihat, investasi adalah landasannya. Oleh karena itu, hak buruh masih belum terpenuhi.

5. Pasal 93 ayat 2

UU Cipta kerja menghapus pasal 93 ayat 2, yang menyatakan diperbolehkannya cuti dengan beberapa kriteria. Dihapusnya pasal tersebut, maka UU Cipta Kerja menghapus izin atau cuti yang diperuntukan menikah, mengkhitan, menikahkan anaknya, membaptis anaknya, istri melahirkan, hamil, keguguran, menjalankan ibadah, melaksanakan tugas berserikat, hingga salah satu keluarga ada yang meninggal dunia.<sup>37</sup>

Perkumpulan serikat pekerja (KSPI) melakukan tuntutan buruh dalam petisi *may day* yang ditujukan kepada presiden RI, Joko Widodo. Petisi ini sebagai bentuk pembelaan terhadap kaum buruh, guna merealisasikan hak-hak yang seharusnya didapatkan. Isi tuntutan buruh sebagai berikut.<sup>38</sup>

- a. Penetapan UMP (Upah Minimum Buruh). Pemerintah agar menetapkan upah minimum dengan yang seharusnya ditetapkan seperti UMK tanpa

syarat, UMSK tetap diberlakukan, dasar penetapan UMK dan UMP bersifat kumulatif.

- b. Pemberian Pesangon. Buruh meminta agar tidak diberlakukannya pesangon yang dikurangi.
- c. Pengaturan *Outsourcing*. Meminta agar pemerintah menetapkan *outsourcing* hanya dibatasi untuk lima jenis pekerjaan saja yang terdiri dari *outsourcing* pekerja yang dikhususkan untuk kegiatan penunjang.
- d. Sistem kerja kontrak (PKWTT). Jika PWTT diterapkan, maka semua buruh berstatus pekerja kontrak. Sehingga, sistem kontrak pun merajalela karena jangka kontraknya hanya sebentar. Peluang menjadi pekerja tetap pun sedikit. Buruh meminta agar pemerintah membuat batasan periode kontrak 3-7 periode dengan batas maksimal 5-7 tahun dan berpeluang menjadi karyawan tetap.
- e. Pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA). Untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada buruh lokal dibutuhkannya izin secara tertulis dari menteri sebagai bentuk pengawasan terhadap TKA yang bekerja di negara Indonesia.
- f. Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK), PHK sepihak diperbolehkan dalam UU cipta kerja. Perusahaan tidak membayar upah buruh, jaminan sosial, jaminan kesehatan, dan hak lainnya diperbolehkan. Kebijakan tersebut dapat merugikan buruh. Oleh karena itu, buruh meminta agar pemerintah menerapkan ketentuan-ketentuan PHK dengan adil di antara dua pihak.

<sup>37</sup> UU Ketengakerjaan No 13 Tahun 2003, *Op.Cit.*, 24.

<sup>38</sup> Andina Librianty, *9 Poin Tuntutan Buruh ke Jokowi Dalam Petisi May Day 2021*, diakses pada <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4547162/9-poin-tuntutan-buruh-ke-jokowi-dalam-petisi-may-day-2021>, pada tanggal 18 Agustus 2021, pukul 10.15 WIB.

- g. Pengaturan Pidana. Demi melindungi buruh, menggunakan TKA yang tidak memiliki izin dan tidak membayar UPMK dan UPH kepada pekerja dikenai sanksi pidana.
- h. Pemberian Hak Cuti dan Istirahat. Peraturan penambahan jam kerja sangat merugikan buruh. Oleh karena itu, buruh menuntut hak cuti atau pemberian libur panjang kepada buruh.
- i. Pengaturan Waktu Kerja. Mengajukan pembatasan waktu lembur bagi buruh paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam/minggu.

Serikat buruh dan komisi nasional anti kekerasan terhadap perempuan (Komnas Perempuan) pada peringatan hari buruh internasional menyampaikan beberapa aspirasinya sebagai berikut.<sup>39</sup>

1. Pemerintah diminta memberi perhatian khusus kepada perempuan pekerja yang bekerja di masa pandemi Covid-19
2. Para aparat penegak hukum agar bisa mengedepankan sikap yang persuasif juga penghormatan dalam merespon aspirasi para buruh ketika menyampaikan pendapatnya. Serikat buruh dan komnas perempuan juga meminta agar menghentikan kriminalisasi terhadap aktivis dan pimpinan buruh.
3. DPR RI dan pemerintah agar meninjau ulang mengenai UU cipta kerja karena berpotensi terjadinya eksploitasi, kekerasan, serta diskriminasi terutama pada kelompok pekerja perempuan.
4. Pemerintah baik pusat maupun daerah agar memastikan adanya penyedia

layanan bagi para pekerja migran Indonesia baik yang masih bekerja diluar negeri, maupun yang sudah repatriasi demi keselamatan dan kesehatan mereka selama pandemi Covid-19.

5. DPR RI dan pemerintah agar lebih tanggap terhadap keetoskerjaan perempuan.

## SIMPULAN

Hasil kajian diperoleh jawaban bahwa kontekstualisasi hadis Nabi mengenai hak upah buruh tidak hanya membicarakan hak upah saja. Seperti yang dialami Rasulullah SAW ketika menjadi karyawan Sayyidah Khodijah. Teks hadis yang berbunyi a'tū al-ajīro ajrohu (bayarlah upah pekerja) difahami secara kontekstual menjadi hermeneutika praksis Hassan Hanafi. Beberapa hak dengan tujuan melindungi dan menyejahterakan kaum buruh seperti hak mendapatkan kesempatan pelatihan, hak upah yang layak, hak mendapatkan upah tepat waktu, hak istirahat, hak jaminan sosial, hak pesangon, hak mendapatkan pekerjaan, hak berserikat, hak cuti menstruasi, hamil, melahirkan, menyusui, hak libur, hak melaksanakan ibadah, dan hak tunjangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ibn Mājah. 2018. *Sunan Ibn Mājah*. Beirut: Dar Al-Kotob Al-Ilmiyah.
- Ibn Mājah. 1996. *Sunan Ibn Mājah*. Beirut: Darul Ma'rifat
- Indah, Budiarti. 2008. *Serikat Pekerja*. Jakarta: PSI.
- Ismail, Nazmi & Zainuddin, Moch. 2018. *Hukum Dan Fenomena Pekerjaan. Pekerjaan Sosial, Vol 01 (03)*.
- Itr, Nuruddin. 2014. *Uhumul Hadis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Judiantoro, & Widodo, Hartono. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kementrian Koordinator Bidang

<sup>39</sup> Chrismanto Purba, *Siaran Pers Komnas Perempuan Peringatan Hari Buruh Internasional 2021*, diakses dari <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-peringatan-hari-buruh-internasional-2021-1-mei-2021>, pada tanggal 18 Agustus 2021, pukul 11.05 WIB.

- Perekonomian Republik Indonesia. 2020. Jakarta: *Booklet Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*.
- Muhammad ibn Ismā'īl al-Bukhārī. 1987. *Sahih Bukhārī*. Beirut: Dar Ibnu Katsir.
- Muslim ibn al-Ḥajjaj. (1998). *Sahih Muslim*. Riyadh: Bait Al-Afkar.
- Rahman, Afzalur. 2002. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- Syarif, Baqir. 2007. *Keringat Buruh, Peran Pekerja Dalam Islam*. Jakarta: Al-Huda.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003*.
- Saenong, Ilham. 2002. *Hermeneutika Pembebasan (I)*. Jakarta: Teraju.
- Sabiq, Sayyid. 1987. *Fikih Sunnah* (jilid 13). Bandung: Al-Maarif.
- Shimogaki, Kazuo. 2007. *Kiri Islam*. Yogyakarta: LKis.
- Susanto, Haris. 2012. *Matinya Sang Buruh* (Cet. 1). Depok: Koekosan.
- Umayah. 2011. *Takhrij Hadis Antara Teori Dan Aplikasi*. Cirebon: Nurjati Press.
- Wahid, Ahmad Hakim, *Perbudakan Dalam Pandangan Islam Hadis dan Sirah Nabawiyah*. 2015, *Nuansa*, 08(02).
- Wensinck, AJ . 1936. *Al-Mu'jam al-Mufahras Li Alfāz al-Ḥadīṣ an-Nabawī*. Leiden: E.J Bill.
- Qarḍawī, Yūsuf. 1997. *Bagaimana Memahami Hadis Nabi SAW*. Jakarta: Karisma.
- Qarḍawī, Yūsuf. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Zaeni, Asyhadie & Kusuma Rahmawati. 2019. *Buruh*. Jakarta: Prenadamedia.
- Komnas Perempuan. *Siaran Pers Komnas Perempuan Peringatan Hari Buruh Internasional 2021*.