

# PERSPEKTIF HUKUM ISLAM TENTANG DINAMIKA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

**Ismed Batubara**

Fakultas Hukum Universitas Al Washliyah Medan  
Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5, Medan, 20147  
e-mail: ismed.batubara@yahoo.co.id

**Abstrak:** Dinamika Hubungan Industrial di Indonesia mengalami sejarah yang cukup panjang sejak dari masa Kolonialisme sampai pada era Reformasi. Tulisan ini berupaya menjelaskan pola hubungan ideologi kerja yang dipengaruhi oleh dua kutub paham Liberalisme dan Komunisme dan dilanjutkan oleh paham ekstrimitas sistem ekonomi Kapitalisme dan Sosialisme *vis-à-vis* sistem Islam. Penulis menyatakan bahwa walaupun peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan telah tersedia, namun perselisihan atau disharmoni hubungan antara buruh dan pengusaha masih saja terjadi. Secara substansial peraturan perundangan masih memiliki masalah yang terbukti dari fakta empiris ketidakmampuan pemerintah menangani permasalahan perburuhan dengan baik. Penulis menyimpulkan bahwa konsep Islam menjadi alternatif dalam hubungan industrial dengan menekankan prinsip kesetaraan dan keadilan sehingga terbebas dari kesewenang-wenangan dan eksploitasi model Kapitalisme dan kediktatoran model Komunisme.

**Abstract: Islamic Law Perspective of the Dynamic of Industrial Relation in Indonesia.** The dynamic of industrial relation in Indonesia has undergone very long history since Colonial period to the Reformation era. This essay tries to elucidate relation pattern of labor ideology which seem to be influenced by Liberalism and Communism followed by two extreme economic ideologies *vis-à-vis* Islamic system. The author asserts that although regulations pertaining to labor have been made available, disputes and disharmony between workers and company or employer still occur repeatedly. Substantially, the regulations encompass delicate problems which are evident form the fact that the government is incapable of handling labor problem efficiently. The author concludes that Islamic concept should become an alternative in dealing with industrial relation which emphasizing equality and just principles and thus it is free from authoritarianism and expoloistation of Capitalistic models as well as from dictatorship of Communism ideology.

**Kata Kunci:** hubungan industrial, Kapitalisme, Komunisme, hukum Islam, Indonesia

## Pendahuluan

Manusia harus bekerja untuk mempertahankan kehidupannya dan memenuhi kebutuhannya dengan banyak cara. Pola hubungan ini disadari atau tidak, sengaja atau kebetulan bersentuhan dengan ideologi kerja, yang dalam masyarakat Modern dipengaruhi dua paham, yaitu liberalisme dan komunisme. Pada dataran yang konkrit, paham-paham ini muncul dalam postur negara/pemerintah, masyarakat, pengusaha dan organisasi pekerja/buruh. Baik pihak pengusaha, masyarakat dan organisasi pekerja/buruh secara langsung maupun tidak memiliki kepentingan bersama untuk mencapai tujuan. Sampai di sini, ideologi sebagai landasan kerja dapat diperdebatkan, apakah dapat atau tidak memenuhi ketentuan para pemegang peran tersebut (*role of holder*). Sejarah pergerakan kaum buruh nasional, hal ini dapat dibuktikan di mana paham liberalisme dan komunisme menjadi ideologi.

Setelah komunisme padam, masih terdapat stereotip bahwa persoalan industri sangat ditentukan oleh dua ekstrimitas sistem ekonomi, yaitu kapitalisme<sup>1</sup> dan sosialisme. Sistem kapitalisme diasumsikan cenderung mengeksploitasi kaum buruh, karena di dalam sistem ini buruh diperas tenaganya untuk menghasilkan apa yang disebut sebagai<sup>2</sup> nilai lebih (*surplus value*). Sementara itu, sosialisme<sup>3</sup> cenderung bersikap sebaliknya, yaitu membela

---

<sup>1</sup>Kapitalisme adalah ideologi yang tegak di atas pemisahan agama dengan kehidupan (publik) atau yang dikenal dengan sekularisme. Sekularisme menjadi dasarnya, atau akidahnya, sekaligus menjadi *fikriyah* dan *qa'idah fikriyahnya*. Pemberian nama kapitalisme sebagai identitas ideologi ini didasarkan pada kenyataan bahwa ekonomi kapitalis adalah ciri yang paling menonjol. Memang ia juga mengingat sistem pemerintahan demokrasi, tapi demokrasi bukan ciri khas kapitalisme, karena sosialisme juga menganutnya. Kapitalisme memiliki doktrin asasi bahwa manusia berhak membuat peraturan untuk mengatur kehidupan manusia di dunia ini. Mereka menjunjung tinggi sekali kebebasan manusia, yang termanifestasikan dalam wujud kebebasan berakidah, kebebasan berpendapat, kebebasan hak milik dan kebebasan pribadi. Dari kebebasan hak milik ini lahir sistem ekonomi kapitalis. Sistem ekonomi kapitalis inilah yang menjadi jantung ideologi ini. Para kapitalis ini mampu memengaruhi aktivitas pemerintahan dan kehidupan secara luas. Kaum elit pengusaha juga tunduk para kehendak kapitalis ini. Oleh karena itu, ideologi ini sah disebut kapitalisme. M. Ramadhan Adi, *Globalisasi Skenario Mutakhir Kapitalisme* (Bogor: al-Azhar Press, 2005), h. vi-vii; Adnan Khan, *Kapitalisme di Ujung Tanduk* (Jakarta: Pustaka Thariqul Izza, 2008), h. 80.

<sup>2</sup>Pandangan Marx mengenai nilai barang adalah sama dengan Ricardo (klasik). Ricardo mengatakan bahwa jumlah buruh itu menentukan nilai barang. Marx menambahkan selain itu bahwa buruh adalah sumber dari segala nilai. Alasannya, kata Marx, apabila ada dua macam barang dipertukarkan maka tentu ada yang mempersamakan nilainya. Kalau nilainya sama maka tentu ada sesuatu ukuran persamaan. Nilai pakai tentu tidak mungkin, sebab karena justru perlainan nilai-pakai itu maka orang itu mau menukarkannya. Jadi satu-satunya yang dapat menyamakan kedua barang itu adalah hasil kerja (*product*) dari tenaga manusia. Jadi satu-satunya yang menentukan nilai barang itu adalah beberapa jumlah buruh dalam keadaan berlaku dibutuhkan untuk membuat barang itu. Kalau dua macam barang misalnya dibuat oleh jumlah buruh yang sama, maka samalah nilai kedua barang itu. Adapun perbedaan antara seorang buruh ahli dengan yang tidak, maka itu kata Marx dapat diatasi dengan memperkalikan buruh biasa menjadi sama dengan buruh ahli. Taher Ibrahim, *Islam, Marx dan Keynes* (Jakarta: Bulan Bintang, 1967), h. 20.

<sup>3</sup>Marx telah meramal kedatangan Sosialisme. Menurutnya, terdapat tanda-tanda yang konkrit yang menunjukkan bahwa masyarakat kapitalis ini menuju kepada masyarakat sosialis atau kolektivis.

buruh. Pembelaan itu dilakukan dengan menempatkan buruh sebagai pelopor utama perubahan dan kepemimpinan negara.

Kapitalisme yang sekarang banyak dianut negara-negara di dunia ini memberikan dampak yang kuat kepada pemerintahan dalam menjalankan fungsinya sebagai regulator dalam hubungan industrial. Dalam kapitalisme, pemilik modal dalam hal ini pengusaha/majikan lebih diuntungkan dibandingkan dengan para buruh. Di lain pihak, paham sosialisme yang *notabene* berpihak kepada kepada kaum buruh, mencoba memberikan solusi atas kesemena-menaan yang dilakukan oleh para pihak pemilik modal kepada kaum buruh dengan konsep harta merupakan milik negara, dan tidak diakuinya kepemilikan pribadi, dengan harapan terjaminnya pemerataan bagi semua golongan masyarakat.

Kedua paham di atas, sangatlah ekstrim dalam memandang setiap permasalahan yang ada, terlebih lagi dalam kaitannya dengan permasalahan dunia kerja. Islam sebagai agama yang lengkap dan menyeluruh menawarkan konsep keseimbangan dan keadilan. Islam memiliki pandangan sendiri tentang usaha dan dunia usaha. Usaha yang tidak adil dan salah adalah sangat tercela. Sebab, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam masyarakat dan akhirnya akan membawa kepada kehancuran. Karena itu, sistem Islam bebas dari kesewenang-wenangan, eksploitasi model kapitalisme dan ketidaktatoran model komunisme.<sup>4</sup>

Salah satu sasaran pokok Islam adalah mengangkat manusia dari kemiskinan dan kelaparan menuju suatu kehidupan yang menyenangkan dan membahagiakan. Nabi sendiri selain diutus untuk untuk membasmi belenggu perbudakan yang telah memaksa manusia hidup menderita dan miskin juga memberikan kebebasan kepada mereka untuk beribadah dan mencari penghidupan. Karena itu, al-Qur'an memberikan penekanan keras terhadap usaha-usaha produksi manusia dan mendorongnya untuk bekerja keras mengembangkan kekayaan alam agar mencapai angka pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi.<sup>5</sup>

Banyaknya disharmoni hubungan antara majikan dan buruh mengindikasikan bahwa sistem yang dianut pemerintah tidak memberikan solusi penyelesaian kasus-

---

Adapun tanda-tanda itu adalah sebagai berikut. Pertama, apa yang dinamakannya undang-undang konsentrasi. Di dalam masyarakat kapitalis terdapat satu dorongan menuju kepada konsentrasi ini. Perusahaan-perusahaan yang kecil-kecil terus menerus ditelan oleh perusahaan menengah dan perusahaan menengah lambat laun dibeli oleh perusahaan besar dan salah satu waktu hanya ada satu atau dua saja perusahaan raksasa yang menguasai seluruh aktivitas-aktivitas ekonomi. Bila ini telah tercapai maka soal waktu saja lagi untuk berpindah dari masyarakat kapitalis kepada masyarakat sosialis. Kedua, apa yang dinamakannya undang-undang akumulasi. Dengan adanya konsentrasi di atas maka harta kekayaan berada di tangan segelintir manusia dan di hadapan beberapa kapitalis ini berdiri rakyat yang tidak punya akibat dari pemerasan dan peng-hisapan yang disebut proletar. *Ibid*, h. 23-24; Fachry Ali, *Islam, Ideologi Dunia dan Dominasi Struktural* (Bandung: Mizan, 1985), h. 99.

<sup>4</sup>Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, t.t.), h. 221.

<sup>5</sup>*Ibid*, h. 224.

kasus per-buruhan, masalah UMP/UMR, pemogokan, kebebasan berserikat hingga pemutusan hubungan kerja.

## Hubungan Industrial di Indonesia

Hubungan industrial yaitu sistem hubungan yang terbentuk antar pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Usia hubungan industrial yang mengatur hubungan majikan dan buruh di Indonesia lebih tua dari usia kemerdekaan bangsa ini. Hubungan industrial sangat erat kaitannya dengan industrialisasi yang dipraktikkan Belanda di Indonesia.<sup>6</sup>

Kondisi kerja yang demikian buruk memicu munculnya bentuk perlawanan yang khas sebuah gerakan buruh: pemogokan. Salah satu pemogokan pertama dalam sejarah Indonesia tercatat di tahun 1882 di Yogyakarta, di mana pada puncak gelombang pemogokan ini 21 pabrik gula terpaksa menghentikan produksinya karena pemogokan. Isu yang diangkat adalah upah, kerja gugur-gunung yang terlalu berat, kerja jaga 1 hari tiap 7 hari, kerja *moorgan* yang tetap dijalankan padahal tidak lazim lagi, upah tanam sering tidak dibayar, banyak pekerjaan tidak dibayar padahal bukan kerja wajib, harga yang dibayar pengawas terlalu murah dibandingkan harga pasar, dan pengawas Belanda sering memukul petani.

Sejarah perburuhan di Indonesia dapat dibagi dalam beberapa masa, yaitu masa Kolonial, masa Orde Lama, masa Orde Baru, dan masa Reformasi. Sejarah setiap masa tersebut akan diuraikan di bawah ini.

### *Masa Kolonial*

Kapitalisme perkebunan awal di Indonesia muncul sejak abad 17-18 di Jawa dan Sumatra Timur. Kapitalisme perkebunan ini merupakan kolonisasi resmi Belanda, yang sebelumnya dirintis oleh kapitalisme dagang Belanda, yakni VOC. Berkembang biaknya kapitalisme perkebunan di Jawa dan Sumatra Timur akibat berkurangnya peran negara kolonial dalam memaksa penduduk-penduduk pribumi menyediakan produk komoditi tertentu, yang dikerjakan secara paksa. Setelah mengalami pergeseran politik di negeri Belanda, akibat banyaknya kritikan dari tanah jajahan dan dari Belanda sendiri, di samping

---

<sup>6</sup>Di Indonesia, sejarah hubungan industrial, dalam arti hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum, dimulai dengan perbudakan yang dilakukan oleh budak dan hamba. Mereka ini merupakan buruh pada zaman itu. 'Upah' yang mereka terima adalah makanan, pakaian dan perumahan. Upah berupa uang biasanya tidak diberikan kepada mereka. Orang lain atau badan itu merupakan "majikan" yang berkuasa penuh dan mutlak, bahkan menguasai hidup-mati para budak itu. Lihat Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1987), h. 10; Edi Cahyono, *Pekalongan 1830-1870: Transformasi Petani Menjadi Buruh Industri Perkebunan* (Bandung: LEC, 2001).

mulai bangkrutnya VOC, maka kaum kapitalis Belanda memaksa menghapuskan monopoli negara kolonial atas sistem kapitalis dagang. Kaum borjuis baru ini mengusulkan untuk mengembangkan sistem kapitalis perkebunan di tanah jajahan seperti Jawa dan Sumatera Timur yang cocok untuk sejumlah komoditi ekspor dan ditemukan sumber energi baru seperti minyak bumi.

Pada masa kolonial Belanda kehidupan buruh sangat terkekang. Sebagai contoh, kehidupan kaum buruh yang terdapat pada perkebunan di Sumatera Timur. Para buruh sering ditipu oleh para pemilik kebun saat memberikan gaji. Kuli ditempatkan dalam barak sebagai tempat tidur bersama. Barak itu tidak dilengkapi dengan perabotan yang memadai. Barak hanya berdinding papan, berlantai tanah dan beratap daun rumbia. Untuk toilet biasanya kuli menggali lubang di sekitar barak. Kondisi barak yang demikian menyebabkan kuli sangat rentan terkena penyakit. Ordonansi kuli pada waktu itu mewajibkan perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi kuli. Namun realitasnya perawatan kesehatan yang memadai kuli tidak pernah ada. Rumah sakit perkebunan tidak dilengkapi dengan fasilitas kesehatan, tidak ada kamar mandi, tidak ada penerangan di malam hari, tidak ada ruang khusus untuk pasien penyakit menular, tidak ada bantal atau kasur, dan dokter yang jarang memeriksa keadaan pasien. Kondisi demikian menyebabkan kuli sering tidak mau dirujuk ke rumah sakit. Rumah sakit dianggap sebagai pintu menuju kematian.

Pemaksaan terhadap kuli agar mau bekerja tidak hanya dilakukan lewat mekanisme hukuman. Cara lain yang dipakai adalah dengan memberi hadiah pada kuli yang rajin dan tunduk pada perusahaan. Bentuk hadiahnya seperti diangkat jadi pengawas atau diberi sepetak lahan kebun. Untuk menjamin kuli tidak melarikan diri, pemilik kebun membangun tembok sekeliling kebunnya. Pemilik kebun juga membentuk semacam tim untuk mengawasi tindak-tanduk para kuli. Ada juga tim pelacak yang dibentuk untuk melacak kuli yang melarikan diri. Para pemilik kebun memanfaatkan kekuasaannya dengan sesuka hati menghukum kuli. Bentuk-bentuk hukuman yang sering diterima kuli seperti disekap satu hari, dipenjara, dicambuk, diikat pada tiang selama beberapa hari, dipukul, ditendang, ditampar, dipasung, diborgol, dirantai, dijemur selama 2 minggu, dibenamkan ke air, digosok kemaluannya dengan merica halus, ditusuk bagian bawah kukunya, diseret dengan kuda, dipukuli dengan jekatang dan setelahnya disiram air. Kesemua bentuk hukuman ini dilakukan di tempat terbuka dan sengaja diperlihatkan pada semua kuli dengan maksud agar kuli tidak melakukan pelanggaran lagi.

Wilayah pelarian yang paling sering dituju adalah pedalaman Sumatera Timur. Untuk melacak kuli yang melarikan diri, maka pemilik kebun menggunakan orang Batak yang sudah lama dikenal sebagai pemburu premi atau hadiah. Menjalani kontrak dengan perusahaan lain juga merupakan salah satu tujuan kuli melarikan diri. Namun bentuk perlawanan yang paling ekstrim yang dilakukan kuli adalah bunuh diri. Kuli perempuan adalah golongan kuli yang paling sering mengalami kekerasan seksual dan fisik. Banyak kuli perempuan yang terjebak pada ikatan tanpa pernikahan dengan sesama kuli. Perempuan

juga dipaksa untuk menjadi gundik staf perusahaan, pemilik kebun atau mandor. Setelah Indonesia diserahkan kembali kepada Nederland, pemerintah Hindia-Belanda mulai membuat regulasi perbudakan, namun tidak sampai menghapuskannya. Yang terjadi justru pada tahun 1930-an terjadi peralihan status dari budak menjadi buruh. Hubungan industrial yang kapitalistik mulai terbentuk dengan adanya produksi komoditas internasional secara massal (*generalized commodity production*). Statistik Hindia-Belanda tahun 1930 menyebutkan bahwa penduduk Indonesia yang hidup di sektor buruh ada sekitar 6 juta orang. Dari jumlah ini, sekitar setengah jutanya merupakan buruh yang sudah bersentuhan teknologi seperti tambang, transportasi dan bengkel. Sedangkan sisanya terdiri dari buruh industri kecil (2.208.900), buruh lepas (2.003.200), dan buruh musiman yang umumnya terdiri dari buruh tani dan tani miskin.<sup>7</sup> Willem Daendels yang sangat mengagumi revolusi Perancis melakukan kapitalisasi yang lebih strategis dengan mendirikan lembaga keuangan pendukung konsep negara,<sup>8</sup> yaitu *Nederlandsche Handels Maatschappij* (NHM) dan *Javasche Bank*. Kehadiran kedua lembaga juga dimaksudkan untuk menghambat arus perdagangan Inggris di pulau Jawa, karena saat Inggris sudah memiliki 100 kapal yang berlabuh di Batavia, sementara Belanda hanya memiliki 43 buah.<sup>9</sup> Untuk melancarkan proyeknya, Williem Daendels juga memberlakukan kerja paksa (*rodi*)<sup>10</sup> dan *poenale sanctie*, yakni pidana terutama atas penolakan untuk melakukan pekerjaan dan melarikan diri serta mengangkut buruh kembali ke perusahaan dengan bantuan polisi.<sup>11</sup>

Lembaga *punale sanksi* ini semata-mata diadakan dengan maksud mengikat buruh, sebab dari ketentuan-ketentuan dalam kuli ordonansi tersebut jelas bahwa majikan sama sekali tidak terikat pada perjanjian kerja. Dengan aturan tersebut, buruh, selama masa kontrak, kehilangan kemerdekaannya karena tidak dapat mempersingkat, apalagi membatalkan kontrak.<sup>12</sup> Keharusan memenuhi kewajiban memang berlaku bagi semua orang. Tetapi, dalam *punale sanksi* ini, buruh diwajibkan dengan ancaman pidana, atau ancaman dibawa kembali oleh polisi ke pekerjaannya. Dengan demikian, pihak majikan memiliki hak atas pribadi buruh untuk kepentingannya. *Punale sanksi* telah memberikan kekuasaan kepada pengusaha untuk berbuat kepada buruh-buruh yang dapat menimbulkan perlakuan tidak adil.<sup>13</sup>

---

<sup>7</sup>Edi Cahyono, "Perburuhan dari Masa ke Masa: Zaman Kolonial Hindia Belanda Sampai Orde Baru," dalam *Gerakan Serikat Buruh* (Jakarta: Hasta Mitra, 2003), h. 132-133.

<sup>8</sup>Perlu diingat bahwa saat itu status Hindia-Belanda hanya mitra dagang VOC (*Vereenigde Oost-Indische Compagnie*). Dengan kemandirian keuangan, ia ingin mempertegas posisi Hindia Belanda sebagai sebuah Koloni.

<sup>9</sup>Polak, "Tentang Cultuurstelsel dan Peggantiannja," dalam *Penelitian Sedjarah*, No 4, Th. II, September 1961, h. 18.

<sup>10</sup>Salah satu bentuk rodi yang sangat tersohor adalah membuat jalan dari Anyer sampai Panarukan.

<sup>11</sup>Mohammad Said, *Koeli Kontrak di Tanah Deli* (Medan: Waspada, 1978), h. 5.

<sup>12</sup>Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djembatan, 1999), h. 31.

<sup>13</sup>Jen Breman menulis beberapa bentuk kekejaman yang terjadi saat itu. Jacobus Nienhuys,

Oleh para serikat buruh, ketidakadilan harus dilawan dengan menuntut pemerintah untuk pendirian sistem pengadilan arbitrase (*scheidgererechten*). Pada saat itu, salah satu organisasi serikat buruh yang terkenal adalah VSTP (*Vreniging van Spooren Tramweng Personeel Nederlandsh Indie*). Pemerintah Hindia Belanda lalu mendirikan Dewan Perdamaian (*Verzoenningsraad*) untuk bidang kereta api di Jawa dan Madura. Dewan itu terdiri dari wakil pemerintah, wakil pengusaha dan wakil buruh, dan tugasnya memberi perantaraan jika di perusahaan kereta api timbul sengketa perburuhan atau pemogokan. Komisi ini bisa didirikan dengan inisiatif dari ketua (wakil pemerintah) atau usulan dari anggota, termasuk wakil dari buruh. Pada tahun 1937, sistem ini kemudian diterapkan untuk industri kereta api di seluruh Indonesia.

### ***Masa Orde Lama***

Sebelum memasuki Orde Lama telah banyak terdapat organisasi-organisasi pergerakan buruh, seperti Serikat Kereta Api Negeri (1905), Serikat Buruh Gula (1906), Serikat Pengawas Perkebunan Deli (1907), dan Serikat Buruh Kereta Api dan Trem (1908). Sekalipun pada awalnya serikat-serikat buruh ini dibangun oleh buruh-buruh kulit putih, namun semangat internasionalis dari gerakan buruh, yang saat itu sedang kuat di Eropa, meluas juga ke Hindia Belanda. Banyak serikat buruh yang tadinya eksklusif untuk kulit putih ini perlahan-lahan membuka pintu untuk bergabungnya buruh-buruh pribumi. Selain itu, persinggungan antara buruh-buruh pribumi dengan buruh-buruh kulit putih telah menularkan pula keinginan untuk membangun serikat buruh sendiri di kalangan pribumi. Di antara serikat-serikat buruh yang dibangun oleh pribumi, layak disebut Perkoempoelan Boemipoetera Pabean (1911), Persatoean Goeroe Bantoe (1912) dan Personeel Fabriek Bond (1917). PFB adalah sebuah serikat buruh yang dibentuk oleh Soerjopranoto, yang kelak akan dikenal sebagai salah seorang “radja mogok” Hindia Belanda. Pemogokan yang dilakukan PFB tertuju pada 3 sasaran, yaitu “berusaha mendapat kuasa dalam pemerintahan negeri supaya negeri diperintah oleh rakyat sendiri mengurus jalannya rezeki, mengeratkan kaum buruh dalam pekerjaannya guna merubah nasibnya, dan mengadakan perdagangan oleh dan buat rakyat (koperasi).”

Pada masa awal kemerdekaan, hubungan industrial relatif berjalan baik. Serikat-serikat pekerja mempunyai peranan penting dalam bidang ekonomi, pemerintahan dan kegiatan-kegiatan politik praktis. Para anggotanya memandang bahwa organisasinya dapat dipakai sebagai alat (*vehicle*) untuk memperjuangkan kepentingan mereka.<sup>14</sup>

---

pemilik *Deli Maatschappij* menghukum cambuk 7 buruhnya hingga mati. Dalam kasus lain, seorang buruh perempuan diikat pada bungalow oleh tuan kebunnya dan kemaluannya digosok dengan lada. Data selengkapnya baca Jen Breman, *Menjinakkan Sang Kuli: Politik Kolonial Pada Awal Abad ke 20* (Jakarta: Grafitti Press, 1997), h. xxi-ii.

<sup>14</sup>Fenomena tersebut nampak, misalnya, dari berdirinya beberapa serikat buruh. Yang ber-

Pada tahun 1950, Soekarno memutuskan untuk mengundang unsur-unsur progresif dalam pembentukan kabinetnya. SOBSI telah kembali berdiri dan semakin menguat dalam dasawarsa tersebut. Pada dasawarsa tersebut, SOBSI adalah serikat buruh terbesar dan terkuat di Indonesia, dengan 2,5 juta anggota dan 34 serikat buruh anggota. Selain SOBSI, ada dua lagi serikat buruh beraliran progresif yang patut disebut. Pertama adalah GASBRI (Gabungan Serikat Buruh Revolusioner Indonesia) yang dekat dengan Partai Murba. Partai Murba sendiri adalah hasil pengembangan dari sekelompok orang yang pada tahun 1946 memisahkan diri dari SOBSI. Dalam kongresnya tahun 1951, GASBRI berubah nama menjadi SOBRI (Sentral Organisasi Buruh Revolusioner Indonesia). Kedua adalah SARBUPRI (Sarekat Buruh Perkebunan Republik Indonesia) yang didirikan tahun 1947. SARBUPRI memiliki kedekatan dengan SOBSI dan ormas lain yang juga dekat dengan PKI. Ketiga serikat buruh ini kerap mengadakan pemogokan besar yang berujung pada kemenangan bagi buruh. Statistik menunjukkan bahwa antara tahun 1921-1955, terjadi 11.763 pemogokan yang melibatkan 918.739 buruh. Aksi-aksi nasionalisasi yang dilancarkan oleh serikat-serikat ini menghasilkan kemenangan besar di mana-mana, sekalipun kemudian kemenangan ini tidak banyak mereka nikmati malah banyak perusahaan Belanda yang berhasil dinasionalisasi kemudian malah diambil alih oleh Angkatan Darat. Tuntutan untuk dilibatkan dalam proses produksi juga berhasil dimenangkan. Presiden Soekarno mendukung program ini dan memerintahkan membentuk Dewan Perusahaan pada tahun 1960 di mana buruh berkedudukan dalam Dewan Pertimbangan.

Kehadiran tiga serikat buruh besar yang beraliran progresif ini menyebabkan partai-partai politik lainnya juga berusaha untuk membangun serikat buruhnya sendiri. PNI membangun Kesatuan Buruh Marhaen (KBM, berdiri 1952), NU membentuk Sarekat Buruh Muslimin Indonesia (Sarbumusi, berdiri 1956), PSII membentuk GOBSI (berdiri 1959), orang-orang Katolik membangun Ikatan Buruh Pantjasila, dan Masjumi mendirikan Serikat Buruh Islam Indonesia (SBII). SBII inilah yang kelak memainkan peranan penting dalam mengubah wajah gerakan serikat buruh, terutama memasuki era Orde Baru. SBII menganut ideologi harmoni. Bagi mereka, jangan sampai ada permusuhan antara buruh dengan majikan. Jadi, apabila ada perselisihan perburuhan, SBII akan mengusahakan

---

haluan kiri berdiri Partai Buruh Indonesia (PBI) dan Partai Rakyat Sosialis (PRS) yang akhirnya melebur diri menjadi Barisan Buruh Indonesia (BBI). Di kalangan buruh perempuan, muncul Barisan Buruh Wanita (BBW) yang akhirnya berganti nama menjadi Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GABSU) setelah kongres di Madiun pada tahun 1946. Organisasi buruh juga muncul berdasarkan jenis pekerjaan mereka. Misalnya muncul Serikat Buruh Perkebunan Indonesia (SARBUPRI) dan Serikat Buruh Rokok Kudus. Pada tanggal 29 November 1946, seluruh serikat buruh membentuk serikat gabungan yang bernama Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI). Pada tahun 1950, organisasi ini beranggotakan 2.5 juta orang yang terdiri dari 34 serikat buruh. Data lebih dalam dapat ditelusuri dalam tulisan Lance Castle, *Tingkah Laku Agama, Politik dan Ekonomi di Jawa: Industri Rokok Kudus* (Yogyakarta: Sinar Harapan, 1982), h. 133; Suri Suroto, "Gerakan Buruh dan Permasalahannya," dalam *Prisma*, No. 11 Tahun 1981, h. 11.



bantuan materiil pada buruh yang menjadi korban, baik berupa uang ataupun bentuk lainnya. Ini supaya lambat-laun akan terjadi perdamaian dan harmoni di setiap pusat-pusat buruh.

Pada 1956, pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 98/1949 tentang Dasar-Dasar Hak dari pada untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama (*ILO Convention on the Right to Organise and Bargain Collectively*). Implikasinya, pada periode 1960-an, jumlah dan keanggotaan serikat buruh menjamur dan sangat sulit dihitung. Namun demikian, tingkat kesejahteraan para buruh ternyata tidak memiliki hubungan signifikan untuk menumbuhkan peningkatan standar kehidupan para buruh dan keluarganya.<sup>15</sup> Pada masa awal pemerintahan Orde Baru, pemerintahan berhasil membentuk MPBI (Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia) yang diarahkan untuk membicarakan berbagai hal untuk mengkonsolidasi kehidupan serikat buruh. Pada tahun 1972, dua puluh satu serikat buruh disatukan sehingga melahirkan Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). Dalam perjalanannya, federasi ini dinilai tidak demokratis. Tuduhan tidak demokratis pertamanya dilontarkan oleh gerakan serikat buruh Internasional, di antaranya WCL (*World Convenderation of Labour*) dan ICFTU (*International Convenderation of Free Trade Unites*). Tuntutan mereka adalah agar pemerintah Indonesia membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi kaum buruh untuk berorganisasi dan menentukan tempat kerja yang nyaman, terhindar dari unsur eksploitasi, tersusunnya syarat-syarat kerja yang sesuai dengan keinginan buruh dan manajemen serta lingkungan kerja yang bebas dari polusi industri.

Pada tahun 1974, pemerintah bersama komponen masyarakat lainnya merumuskan apa yang disebut dengan HIP (Hubungan Industrial Pancasila). Melalui konsep ini, diharapkan agar sistem hubungan industrial di Indonesia berjalan sesuai budaya bangsa yang tercermin dalam UUD 45 dan Pancasila. Dalam perkembangannya, konsep ini memang telah melahirkan praktik-praktik hubungan industrial yang mantap dan serasi. Akan tetapi, dari sisi pekerja, hubungan ini belum menghasilkan manfaat optimal yang bisa dirasakan oleh mereka. *Partnership* sebagaimana yang diharapkan antara pengusaha dengan pekerja ternyata belum berjalan dengan baik. Belum pernah ada UU yang mengatur tentang hubungan industrial secara khusus di Indonesia, tidak seperti Inggris dan bekas jajahannya yang relatif memiliki UU seperti itu. Peraturan yang ada juga lebih mengacu pada stabilitas, sehingga nasib buruh tetap berada pada posisi inferior. Peraturan-peraturan Menteri Tenaga Kerja yang dirasa tidak sesuai dengan Perundang-undangan Perburuhan adalah Permen (Peraturan Menteri) No. 342/1986 tentang intervensi militer sebagai perantara dalam perselisihan perburuhan; Permen No. 1108/1986 tentang keharusan kalau terjadi perselisihan perburuhan supaya diselesaikan terlebih dulu dengan atasan langsung, sebelum lewat perantara atau P4; Permen No. 1109/1986 tentang pembentukan UK (Unit Kerja) di

---

<sup>15</sup>Soegiri, "Gerakan Serikat Buruh," dalam *Gerakan Serikat Buruh Zaman Kolonial Belanda Hingga Orde Baru* (Jakarta: Hasta Mitra, 2003), h. 91-92.

perusahaan harus melibatkan pengusaha; Permen No. 04/1986 tentang pemberian izin kepada majikan untuk merumahkan buruh sewaktu-waktu tanpa menunggu P4.<sup>16</sup>

Beberapa Peraturan Menteri (Permen) itulah yang memicu gejolak masyarakat yang peduli terhadap masalah-masalah perburuhan, karena dirasakan sangat merugikan dan membatasi gerak buruh. Walaupun beberapa Permen tersebut dicabut tahun 1993, tetapi dampaknya masih nampak dari tindakan-tindakan pengusaha, sehingga posisi, nasib dan kesejahteraan pekerja masih sangat memperhatikan.<sup>17</sup> Memang, Upah Minimum Regional (UMR), yang kemudian berubah menjadi UMP (Upah Minimum Propinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten), terus mengalami kenaikan sesuai dengan perkembangan daya beli masyarakat. Namun, persentase kenaikan UMR tersebut tidak memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kebutuhan buruh dan masyarakat. Itu berarti tingkat kesejahteraan buruh masih di bawah standar sehingga eskalasi tuntutan dan demonstrasi semakin meningkat khususnya yang dilancarkan oleh pekerja.<sup>18</sup>

Berkaitan dengan ratifikasi itu, pada 18 Juni 1998, ILO mendeklarasikan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja. Deklarasi ini merupakan tonggak sejarah baru bagi ILO untuk mengubah persepsi yang berkembang, seolah-olah ILO hanya mendukung kepentingan negara maju, sekaligus merupakan jawaban terhadap tantangan globalisasi pasar kerja dan perdagangan yang telah menjadi fokus perdebatan internasional, merekonsiliasi keinginan semua pihak dalam hubungan industrial, menggairahkan usaha-usaha nasional seiring dengan kemajuan sosial-ekonomi, mengakomodir perbedaan kondisi lokal masing-masing negara, dan untuk menegakkan Hak Asasi Manusia (HAM). Namun di pihak perusahaan, para pengusaha tidak dapat segera memenuhi standar perburuhan yang baru, di samping karena pertumbuhan ekonomi yang rendah, juga karena mereka menghadapi sejumlah pilihan sulit, terutama berkaitan dengan pengeluaran sejumlah biaya 'siluman,' yang tidak berhubungan dengan proses produksi. Selain itu, persediaan tenaga kerja yang berlimpah juga menjadi salah satu pertimbangan pengusaha untuk tidak segera merespons tuntutan pekerja yang ada.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup>Agnes Widanti, "Buruh di Sektor Industri dalam Perdagangan Global," Makalah Sarasehan nasional dan Kongres Forum Mahasiswa Syari'ah seluruh Indonesia (FORMASI) (Semarang, 27 Maret 1997).

<sup>17</sup>Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Buruh Sebelum Keringatnya Kering* (Jakarta: PPMI, 2000), h. 23-25.

<sup>18</sup>Muhaimin Iskandar, *Membajak di Ladang Mesin* (Semarang: Yawas, 2004), h. 84.

<sup>19</sup>Struktur hubungan ini digambarkan Antonio Gramsci sebagai berikut. Lapisan yang tertinggi adalah negara/pemerintah dan aparat-aparatnya, kemudian di bawahnya para kapitalis, di bawahnya buruh, sedangkan yang paling bawah adalah petani. Petani adalah golongan masyarakat yang memproduksi pangan untuk menghidupi para buruh dan masyarakat lainnya. Sementara itu buruh bekerja untuk kepentingan golongan kapitalis dalam upaya terus meningkatkan produksi sekaligus mengembangkan kapital atau modalnya. Demi kepentingan peningkatan produksi para kapitalis melakukan eksploitasi terhadap buruh. Akan tetapi, para kapitalis tidak akan mampu melakukan eksploitasi tanpa adanya dukungan dan perlindungan dari pihak negara/pemerintah.

Untuk keluar dari situasi ini, banyak negara, termasuk Indonesia, kemudian mengadopsi konsep negara sejahtera (*welfare state*), yang sesungguhnya lahir sebagai respon atas depresi ekonomi 1935 dan Perang Dunia II. Landasan filosofisnya berbeda dengan Darwinisme Sosial tentang kapitalisme *laissez-faire*. Negara sejahtera berkeyakinan bahwa kesejahteraan individu merupakan sesuatu yang sangat penting dan tidak mungkin hanya tergantung dengan operasi pasar. Paradigma filsosofis ini mengindikasikan pengakuan formal terhadap ekonomi *mainstream* yang menyatakan bahwa kemiskinan dan ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya bukanlah dalil atas kegagalannya. Para pekerja yang terpaksa melakoni pekerjaan dengan gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK), para pengangguran dan mereka yang jatuh miskin tidak semata-mata disebabkan oleh kesalahannya sendiri.

### ***Masa Orde Baru***

Orde Baru bergerak dengan kekuatan dukungan<sup>20</sup> modal asing dan<sup>21</sup> militer, cepat merekonstruksi perekonomian Indonesia, sementara para aktivis buruh progresif tengah

---

Sebagai imbalannya, para kapitalis membayar pajak kepada negara yang digunakan untuk membiayai aparat-aparatnya. Dalam upaya itu negara melakukan hegemoni melalui aparat-aparatnya, yang secara umum terdiri dari empat macam, yaitu aparat hukum, militer, pendidikan dan agama. Aparat hukum bertugas memproduksi aturan perundang-undangan untuk menekan dan mengendalikan rakyat (terutama buruh) agar tidak melakukan protes dan kritik terhadap para kapitalis dan negara itu sendiri. Aparat hukum berfungsi sebagai alat hegemoni melalui eksekusi undang-undang, sedangkan aparat militer berfungsi sebagai kekuatan represif yang menindas rakyat dengan cara-cara kekerasan (*repressive state apparatus*). Militerlah yang secara fisik melakukan pengendalian dan tekanan kepada rakyat agar tetap tenang dan menerima kebijakan negara apa adanya. Hegemoni melalui aparat hukum dan militer masih belum cukup dan dianggap terlalu vulgar, sehingga juga harus dilakukan melalui pendidikan, informasi dan agama. Melalui 'aparat' pendidikan dan informasilah negara melakukan hegemoni kultural dan kesadaran masyarakat (*ideological state apparatus*). Sementara itu, para pengkhotbah dan tokoh-tokoh agama yang lain, melalui ceramah dan khutbahnya, bertugas menggiring kesadaran rakyat pada sikap sabar dan pasrah dengan berharap adanya imbalan dari Allah di surga nanti. Agama yang difungsikan seperti ini, sebenarnya untuk melindungi kepentingan kapitalis atau kepentingan negara yang telah menjadi alat bagi kaum kapitalis. Itulah sebabnya agama dengan fungsinya yang seperti ini oleh Karl Mark disebut sebagai candu. Antonio Gramsci, "Ekonomi dan Korporasi Negara," dalam *Catatan-Catatan Politik*, terj. Gafna Raiza (Surabaya: Pustaka Prometheus, 2001), h. 64-68.

<sup>20</sup>Disahkannya Undang-undang Penanaman Modal Asing Nomor 1 Tahun 1967 adalah gelombang pertama liberalisasi di Indonesia (1967-1974) di mana sektor swasta semakin terlibat dalam pembangunan. Saat itu, pemerintahan Orde Baru yang terbentuk dihadapkan pada kebangkrutan ekonomi dan ketiadaan modal dalam negeri. Masuknya kapital asing dinilai akan memberi dua keuntungan, yakni menciptakan investasi tanpa pemerintah mengeluarkan modal dan membuka lapangan kerja. Produk kebijakannya adalah Undang-undang PMDN No. 6 Tahun 1968. Syamsul Hadi, *et al.*, *Strategi Pembangunan Indonesia Pasca IMF* (Jakarta: Granit, 2004), h. 27-28

<sup>21</sup>Bagi Orde Baru bahwa *communist are barbarous and bad, the army is virtuous and good* (komunis adalah biadab dan buruk, dan militer berbudi luhur dan baik). Michael R.J. Vatikiotis, *Indonesian Politics under Soeharto: The Rise dan Fall of the New Order* (New York: Roudletge, 1998), h. 2.

meregang nyawa di tangan para pembunuh yang sampai sekarang tidak pernah diadili. Orde Baru membuka pintu lebar-lebar kepada perusahaan-perusahaan asing. Soeharto juga membuka pintu bagi mengalirnya pinjaman luar negeri untuk berbagai proyek yang kemudian dikelola oleh mitra-mitra dan kerabat dekatnya. Dengan bantuan Frederich Ebert Stiftung, sebuah yayasan milik Partai Sosial Demokrat Jerman yang pro pasar bebas, pemerintahan militer ini juga merekonstruksi gerakan buruh. Melalui sebuah seminar yang disponsori FES di tahun 1971, disusunlah konsep baru serikat buruh Indonesia yang akan didukung oleh Orde Baru, yaitu gerakan buruh harus sama sekali lepas dari kekuatan politik manapun; keuangan organisasi tidak boleh tergantung dari pihak luar; kegiatan serikat buruh dititikberatkan pada soal-soal sosial ekonomis; penataan ulang serikat-serikat buruh yang mengarah pada penyatuan; dan perombakan pada struktur keserikatburuhan mengarah pada serikat sekerja untuk masing lapangan pekerjaan.

Di beberapa negara, termasuk di Indonesia, banyak pengusaha yang tidak menerima serikat buruh (SB) sebagai representasi kolektif buruh. Manajemen perusahaan lebih memilih melakukan komunikasi dengan buruh secara personal daripada tawar-menawar kolektif dengan SB. Namun perusahaan masih memberikan ruang bagi SB-SB yang bisa dikontrol oleh pengusaha. Setidaknya, itulah prinsip yang dicanangkan secara teoritik. Kenyataannya, rekonstruksi serikat buruh dilaksanakan dalam bentuk FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia) yang diketuai Agus Sudono, mantan Ketua Umum Gasbindo, dan Sekretaris Jendralnya adalah Suwanto, seorang mantan perwira Opsus (Operasi Khusus, pendahulu Kopkamtib). Di bawah komando dua orang petinggi Golkar ini, serikat buruh memang dilepaskan dari kekuatan politik manapun dan jatuh ke dalam cengkeraman Golkar. Di tahun 1985, FBSI diganti menjadi SPSI, keadaan menjadi bertambah parah karena SPSI dijadikan sebuah “wadah tunggal”, sebuah penghalusan istilah bagi dijalkannya sistem korporatisme negara oleh Orde Baru. Pada masa Cosmos Batubara memperkenalkan konsep Upah Minimum dan Jamsostek sebagai sogokan bagi buruh yang sekarang tidak lagi memiliki kebebasan untuk berorganisasi.

### ***Masa Reformasi***

Semasa pemerintahan B.J. Habibie (1998-1999), keluar Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 yang mengesahkan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan diratifikasinya Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja yang memberi perlindungan hak asasi anak dengan membuat batasan usia untuk diperbolehkan bekerja melalui undang-undang No. 20 Tahun 1999. Sementara pada masa pemerintahan Abdurrahman Wahid (1999-2001) dikeluarkan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sementara pada pemerintahan Megawati Soekarno Putri (2001-2004), peraturan Ketenagakerjaan yang dihasilkan masa Megawati sangat fundamental

yaitu<sup>22</sup> undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menggantikan 15 peraturan Ketenagakerjaan, sehingga undang-undang ini merupakan payung hukum bagi peraturan lainnya. Undang-undang yang juga sangat mendasar lainnya adalah Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada 14 Januari 2004. Pada pemerintahan Soesilo Bambang Yoedhoyono (2004-2009), diundangkan<sup>23</sup> Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## Hubungan Industrial dalam Perspektif Hukum Islam

Salah satu sasaran pokok Islam adalah mengangkat manusia dari kemiskinan dan kelaparan menuju suatu kehidupan yang menyenangkan dan membahagiakan. Nabi sendiri selain diutus membasmi belenggu perbudakan yang telah memaksa manusia hidup menderita dan miskin, juga memberikan kebebasan kepada mereka untuk beribadah dan mencari penghidupan. Karena itu al-Qur'an memberikan penekanan keras terhadap usaha-usaha produksi manusia dan mendorongnya untuk bekerja keras untuk mengembangkan kekayaan alam agar mencapai angka pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi. Islam mendorong umatnya untuk bekerja. Hal tersebut disertai jaminan Allah SWT. yang menetapkan rizki kepada setiap makhluk yang diciptakan-Nya. Islam bahkan melarang umatnya untuk mengemis.<sup>24</sup>

Afzalur Rahman<sup>25</sup> mengatakan bahwa kerja adalah segala usaha atau ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas.<sup>26</sup> Dengan demikian, tidak dibenarkan bagi seseorang untuk merendahkan diri mengharap rezeki dari seseorang, sebab rezeki mereka itu berada di tangan Allah SWT. semata, dan

---

<sup>22</sup>Undang-undang No. 13 tahun 2003 banyak menuai kritik, Mochtar Pakpahan menilai kebebasan berserikat akan sulit diwujudkan dengan adanya undang-undang No.13 tahun 2003 itu, karena undang-undang memperlemah serikat buruh dan sepanjang serikat buruh lemah, maka tidak mungkin buruh akan makmur. "Buruh Nilai kebebasan Berserikat *Status Quo*, Acukan ILO" (29 Agustus 2008), h. 1; Komisi Hukum Nasional Republik Indonesia, *Research Summary Kajian Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: t.p., 2008), h. 3, 27.

<sup>23</sup>Konsekuensi dari lembaga baru ini, maka persoalan perburuhan kini bergeser dari hubungan publik menjadi hubungan privat. Surya Tjandra, *Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia* (Jakarta: Jurnal Hukum, 2008), h. 35. Pengadilan hubungan industrial juga menandai dialihkannya sistem perselisihan perburuhan dari pemerintah (eksekutif) ke dalam sistem peradilan umum. Lihat, Tjandra Surya dan Jafar Suryomenggolo, *Sekedar Bekerja: Analisis UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Perspektif Buruh* (Jakarta: Trade Union Centre, 2004), h. 4.

<sup>24</sup>Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, h. 224.

<sup>25</sup>Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid I (Jakarta: Dana Bhakti Waqah, 1995), h. 248.

<sup>26</sup>Sayyid Quthb, *Keadilan Sosial dalam Islam* (Bandung: Pustaka, 1984), h. 51.

tidak ada sedikit pun kekuasaan bagi salah seorang di antara hamba-Nya yang lemah itu untuk memutuskan rezeki manusia lainnya, serta tidak pula mempersempitnya.

Islam memandang aktivitas produksi merupakan bagian dari kewajiban umat, yakni menciptakan kemakmuran semesta untuk semua makhluk. Kerja yang merupakan unsur utama faktor produksi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan karena hal ini merupakan penunjang pelaksanaan ibadah manusia kepada Allah SWT. Karena itu, hukum bekerja adalah wajib.<sup>27</sup> Sulit membayangkan seseorang yang tidak bekerja dan berusaha, terlepas dari bentuk dan jenis pekerjaannya, dapat menjalankan fungsinya sebagai khalifah Allah dan memakmurkan bumi serta bermanfaat bagi kehidupan masyarakat.<sup>28</sup>

Relevan dengan hal ini, Umar Chapra<sup>29</sup> mengatakan bahwa penekanan Islam terhadap kesejahteraan ekonomi bersumber dari pesan yang dibawanya sendiri. Islam datang dengan fungsi sebagai “rahmat” bagi seluruh umat manusia, dengan tujuan membuat hidup lebih kaya dan berharga, bukannya lebih miskin dan penuh kesusahan.

Pemberian mandat dan amanah dari Allah kepada manusia mengenai bumi ini memiliki tujuan. Pertama, agar manusia memanfaatkan isi bumi. Kedua. Agar manusia memperoleh pendidikan agar ingat kepada nikmat dari-Nya. Pada akhirnya, amanah Allah kepada umat manusia ini akan dipertanggungjawabkan. Karena itu, Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu bekerja dan mencari karunia Allah. Islam melarang bermalasan, namun Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja.<sup>30</sup>

Islam sebagai suatu sistem kehidupan yang berasal dari nilai-nilai ketuhanan mengatur adanya hubungan antara sesama manusia. Islam menghubungkan majikan dan buruh dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan. Dalam Islam, sangat ditekankan agar orang-orang yang beriman terjalin dalam cinta dan kasih sayang serta memiliki kepentingan bersama. Terdorongnya menghormati hak-hak orang lain, persamaan dan kejujuran dan cinta kasih menciptakan adanya hubungan yang harmonis antara majikan dan buruh. Dari nilai-nilai luhur inilah, tidak akan ada perbedaan kepentingan majikan dengan kepentingan pekerja meskipun dalam kemampuan dan kedudukan yang berbeda. Karena keduanya bekerja untuk kepentingan masyarakat guna memperoleh rida Allah dengan senantiasa berbuat baik kepada manusia.

Islam telah membantu terjalinnya hubungan yang baik antara buruh dan majikan terutama melalui ajaran moral dan pengalaman keteladanan hidup Rasulullah SAW.

---

<sup>27</sup>Q.S. al-Jum‘ah/62: 10.

<sup>28</sup>Mustafa Edwin Nasution, *et al.*, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Pranada Group, 2006), h. 106.

<sup>29</sup>Umar Chapra, “Tujuan Tata Ekonomi Islam,” dalam Khurshid Ahmad (ed.), *Pesan Islam* (Bandung: Pustaka, 1983), h. 216.

<sup>30</sup>M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), h. 31.

Dalam cerita Nabi Musa dan Nabi Syu'aib, terdapat pelajaran untuk meningkatkan hubungan dalam industri dan menghilangkan konflik antara buruh dan majikan.<sup>31</sup>

Prinsip-prinsip hubungan industrial dalam Islam adalah kesetaraan dan keadilan. Kesetaraan menempatkan majikan dan buruh pada kedudukan yang setara. Pada saat menentukan hak dan kewajiban masih didasarkan pada asas kesetaraan.<sup>32</sup> Keadilan menempatkan para pihak untuk memenuhi perjanjian yang telah mereka buat dan memenuhi semua kewajibannya.<sup>33</sup> Dengan adanya kejelasan hak dan kewajiban ini merupakan syarat kerja, begitu penting untuk memelihara adanya kepastian, dan sekaligus merupakan perlindungan, khususnya bagi pekerja sehingga terbina kepercayaan di antara keduanya yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.

Hak-hak pokok buruh dalam Islam<sup>34</sup> adalah sebagai berikut. Pertama, pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak. Kedua, pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya. Jika dia dipercaya menangani pekerjaan yang berat, maka ia harus diberi imbalan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya. Ketiga, pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Keempat, penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiun bagi pekerja. Majikan dan pegawai bisa dimintai untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbang oleh negara dari zakat. Kelima, para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sedekah terhadap pekerja dan keluarganya. Keenam, pekerja harus dibayar dari keuntungan asuransi pengangguran pada musim pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu akan memperkuat kekuatan perjanjian dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkat yang wajar. Ketujuh, pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai dengan atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan. Kedelapan, barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah. Kesembilan, mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan dalam bekerja. Kesepuluh, mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.

Selain dari hak-hak yang diperoleh seorang buruh, Islam juga mengatur kewajiban-kewajiban-kewajiban yang harus ditunaikannya, baik kepada perusahaan maupun kepada negaranya. Dikatakan bahwa pendapatan terbaik adalah pendapatan seorang pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan berhati-hati dan ia hormat kepada majikannya. Bagi mereka yang bekerja menjalankan perintah atasannya dengan setia, hal itu sama halnya

---

<sup>31</sup>Q.S. al-Qashshah/28: 26-27.

<sup>32</sup>Q.S. al-Hujarat/49: h. 13.

<sup>33</sup>Q.S. Âli 'Imrân/3: 17; Q.S. al-Baqarah/2: 177; Q.S. al-Mukminûn/23: 18; Q.S. al-Mâ'idah/5: 1.

<sup>34</sup>Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, h. 391, 302.

dengan mereka yang memberi derma. Lagi pula, ada kewajiban seorang pekerja untuk berbuat menurut syarat-syarat kerja. Nabi Muhammad SAW. mengatakan bahwa kaum Muslim akan terikat oleh syarat yang mereka yang buat. Jelaslah, syarat kerja tidak membolehkan para karyawan untuk menerima sesuatu apapun sebagai hadiah, mereka hanya berhak akan gaji dan upahnya saja.

Setidaknya, ada konsep Islam berkaitan dengan permasalahan hubungan industrial, yaitu upah, serikat buruh, perselisihan dan pemogokan. Keempat masalah tersebut akan diuraikan di bawah ini.

### ***Masalah Upah***

Dalam prinsip Islam, upah harus diberikan sebelum kering keringat buruh.<sup>35</sup> Maksud perkataan Rasulullah SAW. ini adalah agar pemberian upah tidak boleh berlarut-larut atau ditunda-tunda. Selain itu, penetapan besaran upah yang akan diterima oleh para pekerja harus ditetapkan terlebih dahulu. Tidak diperkenankan melakukan kerjasama usaha tanpa adanya kesepatan tentang bagian yang akan diperoleh bagi masing-masing pihak. Untuk menjaga hubungan industrial maka upah ditentukan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.<sup>36</sup>

Umar Chapra mengatakan batasan upah yang “adil” dan apa yang disebut “eksploitasi” terhadap kaum buruh haruslah ditentukan berdasarkan keterangan-keterangan dari ajaran al-Qur’an dan Sunnah. Islam tidak mengakui kontribusi produksi yang dihasilkan oleh faktor-faktor produksi selain kerja buruh, dan karena itu konsep eksploitasi buruh dalam Islam tidak punya sangkut paut dengan konsep nilai lebih (*surplus value*) yang digagaskan oleh Karl Marx. Secara teoritis dapat diajukan bahwa upah yang “adil” haruslah upah yang senilai dengan nilai kontribusi terhadap kontribusi yang diberikan oleh buruh. Tetapi batasan ini sulit ditentukan dan tidak memiliki nilai kepraktisan yang cukup dalam pengaturan upah. Akan tetapi ada sejumlah hadis yang daripadanya dapat disimpulkan secara kualitatif tingkat upah yang “minimum” dan “adil”. Menurut Nabi Muhammad SAW., seorang buruh (laki-laki atau perempuan) berhak setidaknya memperoleh makanan dan pakaian yang baik dengan ukuran moderat dan tidak dibebani pekerjaan di luar batas kekuatannya.<sup>37</sup> Berdasarkan hadis ini dapat disimpulkan bahwa upah “minimum” haruslah upah yang memungkinkan seorang buruh untuk memperoleh makanan dan pakaian yang baik dan layak dalam jumlah yang cukup untuk dirinya dan keluarganya tanpa harus bekerja terlalu

---

<sup>35</sup>Yusuf as-Sabatin, *Bisnis Islami & Kritik atas Praktik Bisnis ala Kapitalis* (Bogor: al-Azhar Press, 2009), h. 323.

<sup>36</sup>Q.S. al-Baqarah/2: 279.

<sup>37</sup>Imam Malik, *Muwaththa*, Jilid II (Kairo: t.p., 1951), h. 980.



keras. Ukuran ini dipandang oleh sahabat-sahabat Nabi sebagai ukuran minimum untuk mempertahankan standar spiritual masyarakat Islam.

‘Utsmân ibn ‘Affân<sup>38</sup> berkata:

Janganlah kamu bebani buruh perempuan di luar batas kekuatannya dalam usahanya mencari penghidupan, karena bila kau lakukan hal itu terhadapnya, ia mungkin akan melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan moral; dan janganlah kamu bebani bawahanmu yang laki-laki dengan tugas di luar batas kemampuannya, karena bila kau lakukan hal itu terhadapnya, mungkin ia akan melakukan pencurian. Berlakulah penuh pertimbangan terhadap pegawai-pegawaimu, niscaya Allah akan berlaku penuh pertimbangan terhadapmu. Wajiblah bagimu untuk memberi mereka makanan yang baik dan halal.

Dalam hal upah ideal, yakni upah yang memungkinkan seorang pegawai memperoleh makanan dan pakaian yang sama dengan yang bisa diperoleh majikannya, dapat dilihat dari hadis berikut: “*pegawai-pegawaimu adalah saudara-saudaramu yang telah dijadikan Allah SWT. sebagai bawahan-bawahanmu. Karena itu, barang siapa yang mempunyai saudara yang menjadi bawahannya, maka hendaklah ia memberinya makanan dengan apa yang dimakannya sendiri dan memberinya pakaian dengan apa yang dipakainya sendiri.*”<sup>39</sup>

Karena itu, upah yang “adil” tidak bisa berada di bawah upah “minimum. Tentu saja, tingkat upah “adil” yang sangat baik adalah yang mendekati upah “ideal” agar dapat meminimalkan perbedaan pemasukan dan menjembatani jurang antara tingkat hidup majikan dan buruh, yang cenderung menciptakan dua kelas masyarakat yang berbeda: *the haves* dan *the haves not*, yang demikian akan melemahkan ikatan persaudaraan yang merupakan sifat yang mendasar dari suatu masyarakat Islam yang sejati. Di antara kedua batas upah tersebut, upah minimum dan upah ideal, maka tingkat upah yang aktual akan ditentukan oleh interaksi persediaan dan permintaan (*supply* dan *demand*), tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat kesadaran moral dan masyarakat Islam yang bersangkutan, dan tingkat peranan yang dimainkan oleh negara.<sup>40</sup>

Buruh tidak boleh dibayar secara tidak adil, tetapi majikan juga tidak boleh dipaksa untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka. Islam menegaskan upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerja dan sumbangsuhnya dalam proses produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang dan tidak juga lebih dari apa yang telah dikerjakannya.<sup>41</sup> Syaikh Yusuf Ahmad Lubis, salah seorang ulama terkemuka organisasi Al Washliyah, pernah mengatakan bahwa setiap majikan hendaklah mengupah buruh dengan

---

<sup>38</sup>*Ibid*, h. 981.

<sup>39</sup>Imam Bukhârî, *Shahîh al-Bukhârî*, Jilid III (Beirut: t.p., t.t.), h. 15; Imam Muslim, *Shahîh Muslim*, Jilid II (Beirut: t.p., t.t.), h. 1283.

<sup>40</sup>Chapra, “Tujuan Tata Ekonomi Islam,” h. 226.

<sup>41</sup>Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, h. 363-364.

upah yang cukup. Di dalam cerita *Ashhâb al-Raqîm*, dikisahkan tiga orang yang tertutup dalam sebuah gua runtuh batu besar. Tidak ada jalan lain selain dari mereka mendoa kepada Allah dengan amal-mal yang baik yang pernah dilakukan seperti berbakti terhadap kedua ibu bapak, memelihara kehormatan, dan memberi upah yang cukup bagi buruh.<sup>42</sup> Penentuan tingkat upah minimumnya ditetapkan dengan pertimbangan perubahan kebutuhan dan upah minimum sewaktu-waktu pun harus ditinjau kembali dan tidak boleh berada di bawah minimum. Dalam hal UMR, pemerintah bertanggung jawab dalam menetapkan besarnya dan menjamin terlaksananya penetapan aturan itu.<sup>43</sup> Rasulullah SAW. bersabda “*siapa yang memperkerjakan seorang pekerja, hendaknya ia memberitahukan upahnya kepadanya.*” Rasulullah SAW. berkata “*ada tiga orang yang digugatnya di hari akhirat kelak. Salah satu di antaranya adalah majikan yang tidak memberikan hak pekerja sebagaimana layaknya, padahal pekerja mereka telah memenuhi kewajibannya sebagaimana mestinya.*”<sup>44</sup> Dengan demikian, diperbolehkan untuk memanfaatkan tenaga pekerja, sebab syariat Islam telah menggariskan adanya penentuan pekerjaannya berdasarkan jenis, jangka waktu, upah dan tenaga. Upah yang diperoleh pekerja yang merupakan kompensasi pelaksanaan pekerjaan itu.

Data sejarah menunjukkan bahwa upah minimum pada masa Nabi Muhammad (tahun 5 H) adalah 200 Dirham, sedang upah maksimumnya adalah 2000 dirham, dengan perbandingan 1:10. Seiring dengan perkembangan perekonomian Madinah saat itu, upah minimumnya menjadi 300 dirham dan upah maksimumnya 3000 dirham.<sup>45</sup>

### ***Serikat Buruh***

Jika majikan berusaha menghisap dan mengeksploitas pekerja, maka terbuka bagi mereka jalan musyawarah bersama agar bisa mendapatkan upah yang layak dan dibenarkan Islam. Karena itu, dibutuhkan adanya suatu organisasi pekerja/buruh. Jika buruh melakukannya sendiri-sendiri akan dengan mudah ditaklukan, sebab kemampuan perundingannya sangat lemah. Suatu organisasi serikat pekerja/buruh dapat memperbaiki kelemahan kedudukan perundingan antara para pekerja. Secara konseptual, dalam Islam tidak terdapat kebutuhan yang mendesak selama suatu pemerintahan tersebut memegang teguh nilai-nilai Islam, niscaya akan senantiasa akan berlaku adil sehingga kepentingan buruh akan

---

<sup>42</sup>Yusuf Ahmad Lubis, *Kedudukan Buruh dan Majikan* (Medan: Budi Pekerti, 1968), h. 43.

<sup>43</sup>*Ibid*, h. 366-368.

<sup>44</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman* (Bandung: Mizan, 1993), h. 194.

<sup>45</sup>Dengan melakukan konversi dinar ke emas, bisa ditentukan berapa UMR pada masa Nabi Muhammad SAW. Menurut perhitungan Wahbah al-Zuhailî dan Muḥammad Maksum ibn ‘Ali, 1 dirham pada masa Nabi sama dengan 1.4 gram emas. Dengan mengasumsikan 1 gram emas seharga 90.000 saat ini, maka UMR pada awal pemerintahan Nabi Muhammad SAW. di Madinah adalah  $90.000 \times 200 = 18.000.000$ , dan selanjutnya naik menjadi 27.000.000,-. Sebuah angka fantastis untuk ukuran Indonesia. Lihat Afzalurahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, h. 378; Maksum ibn Ali, *Fath al-Qâdir* (Surabaya: Ahmad Nabhan, t.t.), h. 18.

terlindungi. Di suatu negara Islam, serikat buruh yang dengan sesuka hatinya melakukan sabotase, berupa sejumlah kegiatan atau mulai sikap dari bermalas-malasan sampai melakukan tindakan kejahatan dengan merusak pabrik dan peralatan, tidak didukung. Bahkan, suatu negara Islam, sesungguhnya berhak menyusun suatu undang-undang yang melarang serikat buruh untuk mengikuti kegiatan anti sosial.<sup>46</sup>

Sejak abad keenam belas hingga kesembilan belas, serikat-serikat pekerja terorganisir di seputar wilayah perdagangan dan kegiatan pertukangan. Mereka hidup di pasar kota, termasuk pasar yang dikelola oleh pedagang besar, rempah-rempah dan pedagang kain yang merupakan bagian dari sistem itu. Tidak hanya pedagang besar, pedagang kecil-pun mempunyai serikat pekerja. Bahkan, pencuri tampaknya juga mempunyai serikat pekerja.<sup>47</sup> Serikat pekerja umumnya dikepalai oleh seorang syaikh (Timur Dekat) yang dipilih oleh anggota serikat pekerja, dan disahkan oleh otoritas lokal atau penguasa pusat, sebagaimana dibuktikan oleh sarana nominasi di Istanbul. tampaknya, mereka juga punya otoritas melakukan intervensi, khususnya ketika muncul masalah dengan nominasi seorang *Syaikh*.

### **Perselisihan**

Kedudukan majikan dan buruh memiliki perbedaan sehingga berbeda pula pendapatan dan imbalan materialnya. Kenyataannya, bahwa para buruh hanya menerima sebagian dari hasil produksi yang ditahan oleh perusahaan. Padahal Rasulullah SAW. sangat menentang hal ini. Jika terjadi perselisihan antara buruh dan majikan, maka Islam memberikan konsep kepemilikan, yang mana hak milik mutlak atas segala-galanya hanyalah ada pada Allah.<sup>48</sup> Manusia adalah khalifah di bumi, dengan demikian maka hak milik yang sah dari individu yang berupa kekayaan juga merupakan bagian masyarakat, bahkan hewan sekalipun.<sup>49</sup> Secara filosofis, Yusuf Ahmad Lubis mengatakan satu celaan dan hinaan bagi majikan yang punya harta itu yang menyangka ia lebih mulia dari pekerja. Satu kebodohan baginya yang mengira pekerja-pekerja itu merendahkan martabat seseorang.<sup>50</sup> Menurut al-Mawardi, jika ada seorang melanggar hak-hak pekerja, seperti misalnya membayar mereka dengan upah yang kurang atau memperkerjakan mereka di luar batas waktu, maka pemerintah akan menggunakan kekuasaannya untuk ikut campur tangan dan menghentikan mereka dari perbuatan tersebut. Dengan demikian, hak-hak buruh sepenuhnya terlindungi dari pelanggaran dari pihak majikan.<sup>51</sup>

---

<sup>46</sup>M.A. Manan, *Ekonomi Islam di Tengah Krisis Ekonomi Global* (Jakarta: Zikrul Hakim, 1992), h. 92.

<sup>47</sup>Andre Raymond, "Serikat Pekerja," dalam John L. Esposito (ed.), *Dunia Islam Modern* (Jakarta: Mizan, 1997), h. 146.

<sup>48</sup>Q.S. Ali Imron/3: 189.

<sup>49</sup>Q.S. al-Dzariyat/51: 19.

<sup>50</sup>Lubis, *Kedudukan Buruh*, h.21.

<sup>51</sup>Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, h. 395-396.

Pemerintah dapat membantu mencegah perbuatan zalim yang dilakukan oleh para majikan yang tidak menunaikan hak-hak para pekerja dengan tiga cara. Pertama, pemerintah dapat menggunakan dana dari zakat untuk membantu buruh tanpa ada bantuan dari badan lain dalam negara. Kedua, pemerintah dapat menciptakan suatu organisasi yang terdiri dari perwakilan buruh dan majikan demi kepentingan golongan pekerja. Ketiga, mempertahankan kedua organisasi tersebut dan pembagian dananya terpisah demi perbaikan keadaan para pekerja.

### **Pemogokan**

Pemogokan yang dilakukan buruh berarti menarik diri dari pekerjaan dengan maksud memperoleh penghasilan dengan kondisi yang lebih baik. Prinsip Islam, pemogokan tidak menjadi relatif tidak penting, melainkan bagaimana caranya memasukkan nilai-nilai Islam ke dalam kerangka pengembangan industri. Apapun alasannya, baik mogok ataupun pemecatan (termasuk *lock out*) sebenarnya bukan pilihan ideal, karena keduanya berdampak negatif dalam skala makro. Karena itulah, Islam mengidealkan musyawarah kolektif dengan prinsip-prinsip Islam untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Majikan dilarang menghisap buruh, buruh-pun dilarang menuntut sesuatu yang tidak mungkin dilakukan oleh majikan.

Dalam Islam, ada beberapa norma yang bisa dijadikan sebagai nilai-nilai dasar untuk menyelesaikan perselisihan antara buruh dan majikan secara damai, jujur dan menjamin rasa keadilan bagi kedua belah pihak. Pertama-tama harus dipahami, bahwa kedua belah pihak terikat dengan norma amanah. Seorang majikan mempunyai amanah untuk mengelola perusahaan dengan cara yang adil dan tidak menindas, sementara buruh juga mempunyai amanah untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak curang, apalagi mengkhianati majikan. Dalam konteks inilah Allah SWT. berfirman:

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

*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (Q.S. al-Nisâ’/ 4: 58)*

Berdasarkan prinsip ini, hubungan industrial buruh majikan akan berjalan dengan damai, aman, kondusif dan produktif, yang diperlukan adalah maaf dan penyelesaian. Nabi Muhammad SAW. bersabda:

جَاءَ رَجُلٌ إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ يَا رَسُولَ اللَّهِ كَمْ يُعْفَى عَنِ الْمَمْلُوكِ قَالَ فَصَمَتَ عَنْهُ ثُمَّ  
أَعَادَ فَصَمَتَ عَنْهُ ثُمَّ أَعَادَ فَقَالَ يُعْفَى عَنْهُ كُلَّ يَوْمٍ سَبْعِينَ مَرَّةً (رواه أحمد).<sup>1</sup>

Seorang laki-laki datang kepada Nabi. Ia bertanya ‘wahai Rasul, berapa kali seorang buruh layak dimaafkan (jika melakukan kesalahan). Nabi diam saja. Kemudian ia bertanya lagi, dan Nabi pun hanya diam. Untuk pertanyaan yang ketiga kalinya, Nabi menjawab ‘buruh harus dimaafkan, walau ia melakukan kesalahan 70 kali sehari.’”

Jika mereka tidak mau melaksanakannya, maka tidak ayal lagi, situasi kerja menjadi tidak kondusif dan produktivitas menjadi rendah. Dalam konteks inilah al-Qur’an berpesan agar kondusivitas dirawat sedemikian rupa.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ  
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ.

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah-lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

Sikap angkuh tidak akan menghasilkan apapun kecuali perselisihan, yang berakhir pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Kedua belah pihak akan sama-sama rugi dengan tindakan tersebut. Nabi bersabda:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ كَانَ أَخْوَانِ عَلَى عَهْدِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَكَانَ أَحَدُهُمَا يَأْتِي النَّبِيَّ  
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَالْآخَرُ يَحْتَرِفُ فَشَكَا الْمُحْتَرِفُ أَخَاهُ إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ  
لَعَلَّكَ تُرْفِقُ بِهِ. (رواه الترمذی)<sup>53</sup>

“Salah satu dari dua orang bersaudara datang kepada Nabi dan mengeluhkan saudaranya yang tidak mau bekerja. Nabi menjawab: Justru (anda terpacu kerja) sehingga mendapatkan hasil sebab dia.”

Apabila perselisihan tersebut tidak mampu didamaikan secara intern, yaitu penyelesaian secara bersama antara majikan dan buruh, maka kasus tersebut bisa diselesaikan

<sup>52</sup>Ahmad Ibn Hanbal, *Musnad al-Imâm Ahmad* (Mesir: Dâr al-Ma’ârif, 1988), h. 633.

<sup>53</sup>Abû ‘Îsa al-Tirmidzî, *Sunan al-Tirmidzî* (t.t.p.: Dâr al-Kutub, t.t.), h. 2267.

segera oleh badan arbitrase (*al-tahkîm*) untuk mendamaikannya, sehingga masing-masing pihak merasa puas dengan keputusan itu. Penyelesaian kasus ini pertama-tama dilakukan oleh lembaga yang bertanggung jawab terhadap stabilitas sosial perdagangan yang dikenal dengan nama *Wilayah al-Hisbah*.

Dasar arbitrase dalam al-Qur'an terdapat dalam Q.S. al-Hujurat/49: 9,

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَت إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

*Dan jika ada dua golongan dari orang-orang mukmin berperang maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari kedua golongan itu berbuat aniaya terhadap golongan yang lain maka perangilah golongan yang berbuat aniaya itu sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil dan berlaku adillah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil.*

Menurut Satria Effendi Zein, kata *tahkîm*, kata kerjanya adalah *hakkama*, secara harfiah berarti menjadikan seorang sebagai penengah bagi suatu sengketa. Pengertian tersebut erat hubungannya dengan dengan pengertian menurut istilah. Berbagai redaksi terdapat dalam buku-buku fikih, dalam mendefinisikan *tahkîm*, misalnya Abû al-'Ainain 'Abd al-Fattah Muhammad, dalam bukunya *al-Qadhâ wa al-Itsbat fî al-Fiqh al-Islâm*, mendefinisikan *tahkîm* sebagai bersandarnya dua orang yang bertikai kepada seseorang yang meridai keputusannya untuk menyelesaikan pertikaian mereka.<sup>54</sup>

Pada zaman sebelum Islam, manusia telah mengenai arbitrase atau juru damai dan makin berkembang pada waktu Islam datang dan berkembang sebagai pusat perdagangan, khususnya di kota Makkah untuk penyelesaian sengketa bisnis di antara mereka. Demikian juga lembaga arbitrase berkembang di Madinah sebagai daerah agraris untuk menyelesaikan sengketa di bidang pertanian.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 186.

<sup>55</sup>A. Rahmat Rosyadi dan Ngatino, *Arbitrase dalam Perspektif Islam dan Hukum Positif* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), h. 43, 50. Di Indonesia, lahirnya arbitrase diawali dengan bertemunya para pakar, cendekiawan Muslim, praktisi hukum, para kiai dan ulama tentang perlunya lembaga arbitrase Islam di Indonesia. Pertemuan ini dimotori Dewan Pimpinan MUI pada tanggal 22 April 1992 dan setelah beberapa kali rapat dan penyempurnaan terhadap rancangan struktur organisasi dan prosedur, akhirnya pada tanggal 23 Oktober 1993 telah diresmikan Badan Arbitrase Muamalat Indonesia (BAMUI). Badan Arbitrase Muamalat Indonesia (BAMUI), sekarang telah berganti nama menjadi Badan Arbitrase Syariah Nasional (BASYARNAS) dalam putusan Rakernas MUI tahun 2002 (SK MUI No. Kep-09/MUI/XII/2003) tanggal 24 Desember 2003.

Wewenang *Wilayah al-Hisbah* sebagaimana dikatakan oleh Isma'il Raji al-Faruqi,<sup>56</sup> adalah sebagai berikut. Pertama, menginspeksi timbangan dan takaran untuk mencegah terjadinya kecurangan. Kedua, memeriksa notaris yang menulis kontrak atas nama pihak-pihak pembuat kontrak dan penjualan. Ketiga, mendengarkan keluhan masyarakat, mengunjungi mereka, dan memberikan perhatian khusus kepada anak-anak dan wanita. Keempat, mengawasi pelayanan publik seperti kebebasan berjalan di jalan raya, pemeliharaan fasilitas umum, penerangan, kebersihan, kesejahteraan umum, ketertiban dan kebersihan masjid, restoran, dan tempat pemandian umum. Kelima, menginspeksi *kuttab*, hukum pengadilan, dan semua tempat berkumpulnya orang untuk mengupayakan pelaksanaan hukum dan etika Islam. Keenam, memeriksa barang dan jasa di seluruh dusun dan kota untuk mencegah terjadinya penipuan kualitas atau ukuran dengan menyimpan ukuran standar di kantornya. Ketujuh, mengupayakan agar hewan dan kapal tidak berlebihan muatan, supaya tidak membahayakan jiwa manusia dan hewan. Kedelapan, bertanggung jawab atas keamanan non-Muslim agar mereka tidak dianiaya atau diganggu, dapat menikmati kemerdekaan, dan dapat menjalankan kewajiban berdasarkan syariat agamanya. Kesembilan, bertanggung jawab atas kehadiran tamu di wilayahnya.

Menurut Ibn Khaldûn, pengawasan terhadap hal-hal seperti ini diserahkan kepada pejabat ini. Tugas pengawasan ini merupakan jabatan keagamaan dengan melihat posisinya yang berada di bawah naungan khalifah. Pada awalnya, ia berada di bawah lembaga pengadilan, lalu berdiri sendiri, pada masa sekarang.<sup>57</sup> Ibn al-Qayyim menyatakan bahwa kewenangan *Wilayah al-Hisbah* adalah bersifat penegakan hukum dengan tanpa perlu adanya suatu gugatan suatu pihak.<sup>58</sup> Keberadaan lembaga ini diadopsi Pemerintah Nanggroe Aceh Darussalam (NAD) dengan pemberlakuan Qanun No. 10 Tahun 2002 tentang Peradilan Syariat Islam yang disahkan pada tanggal 14 Oktober 2002 dan didukung oleh Pemerintah Pusat dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden RI No. 11 Tahun 2003 tentang Mahkamah Syariah, lalu ditetapkan dan dinyatakan berlaku pada tanggal 4 Maret 2003.<sup>59</sup>

Berdasarkan kewewenangan *muhtasib* tersebut, dapat dikatakan bahwa melalui lembaga *hisbah* ini negara dapat mengontrol kondisi sosio-ekonomi secara komprehensif atas kegiatan perdagangan dan praktek-praktek ekonomi, jasa profesional, dan standarisasi produk. Selain itu, *muhtasib* juga mengawasi perilaku sosial penduduk dan aktivitas mereka dalam melaksanakan kewajiban agama, serta ketaatan mereka terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

---

<sup>56</sup>Isma'il Raji al-Faruqi, *Cultural Atlas of Islam* (New York: Macmillan Publishing Company, 1986), h. 157.

<sup>57</sup>Ibn Khaldûn, *Mukaddimah*, terj. Masturi Irham *et al.* (Jakarta: al-Kautsar, 2011), h. 404.

<sup>58</sup>Muhammad dan Alimin, *Etika dan Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam* (Yogyakarta: BPFE, 2004), h. 250.

<sup>59</sup>Azwir, "Penerapan Hukum Islam via Mahkamah Agung Analisis Kasasi dari Nanggroe Aceh Darussalam," dalam Fuji Rahmadi (ed.), *Pembaharuan Hukum Islam di Indonesia: Menggugat Kemapanan Tradisionalisme* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009), h. 93.

Lebih lanjut, al-Faruqi menjelaskan bahwa setiap orang dapat memohon kepada *muhtasib* untuk mengatasi ketidaksempurnaan pasar. Namun *muhtasib* tidak boleh memata-matai warganya. *Muhtasib* tidak boleh menjadikan dirinya sebagai hakim yang mendengarkan saksi dan bukti dalam suatu perselisihan yang kontroversial. Ketidakberesan yang dikuasakan kepadanya adalah ketidakberesan yang nampak saja yang kemudian diteruskan kepada *Wilayah al-Qadhâ'*<sup>60</sup> atau *Wilayah al-Mazhâlim*,<sup>61</sup> sesuai dengan jenis pelanggarannya. Ketiga kekuasaan ini, masing-masing mempunyai tugas dan wewenang tersendiri yang berbeda antara satu dengan yang lain, tetapi ketiganya mempunyai tujuan yang sama yaitu menciptakan keamanan, ketertiban, dan keadilan di dalam kehidupan masyarakat.

## Penutup

Konsep Islam dalam hubungan industrial adalah membuat kompromi yang langgeng antara buruh dan majikan dengan memberikan nilai moral kepada seluruh persoalan mengenai

---

<sup>60</sup>*Wilayâh al-Qâdhâ'* adalah lembaga peradilan yang dibentuk untuk menangani kasus-kasus yang membutuhkan putusan berdasarkan hukum Islam. Kasus yang ditangani lembaga ini adalah kasus yang timbul dalam kehidupan sosial dan keagamaan masyarakat Muslim atau non-Muslim. Menurut al-Mawardi, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang *Qâdhî*, yaitu laki-laki, berakal dan memiliki kecerdasan yang dapat menjauhkan dirinya dari kelalaian, merdeka, adil, sehat pendengaran dan penglihatan, dan memiliki pengetahuan yang luas tentang syariah. Sedangkan tugas dan wewenang *al-Qâdhâ'* adalah menyelesaikan persengketaan baik secara damai maupun secara paksa; membebaskan orang-orang yang tidak bersalah dari sanksi dan hukuman, memberikan sanksi kepada yang bersalah baik dengan pengakuan maupun sumpah; menetapkan penguasaan harta benda orang-orang yang tidak bisa menguasai diri sendiri karena gila, anak-anak, atau idiot; mengawasi waktu dengan memelihara prinsip-prinsipnya dan mengembangkan cabang-cabangnya; melaksanakan wasiat dari orang yang berwasiat sesuai dengan syariat; menikahkan janda dengan orang yang sederajat jika tidak ada wali dan menghendaki menikah; melaksanakan hukuman bagi para terhukum; mengawasi pegawai demi kemaslahatan mereka; meneliti para saksi dan sekretarisnya serta menentukan penggantinya; menegakkan persamaan di depan hukum antara yang kuat dan lemah, bangsawan maupun rakyat biasa. Lihat. Abû al-Hasan 'Ali ibn Muḥammad ibn Ḥabîb al-Bashrî al-Baghdâdî al-Mawardî, *Kitâb al-Aḥkâm al-Sulthâniyyah* (Beirut: Dâr al-Fikr, t.t.), h. 70-71.

<sup>61</sup>*Wilayah al-Mazhâlim* merupakan lembaga peradilan yang khusus menangani kasus pelanggaran yang dilakukan oleh para penyelenggara negara, para hakim, maupun anak-anak orang yang berkuasa. Al-Mawardî menjelaskan bahwa tugas dan wewenang lembaga ini adalah penganiayaan para penguasa baik terhadap perorangan maupun terhadap golongan; kecurangan pegawai-pegawai yang ditugaskan untuk mengumpulkan zakat dan harta-harta kekayaan negara lainnya; mengontrol dan mengawasi keadaan para pejabat; pengaduan yang diajukan oleh tentara karena gaji mereka dikurangi ataupun dilambatkan pembayarannya; mengembalikan kepada rakyat harta-harta mereka yang dirampas oleh penguasa-penguasa yang zalim; memperhatikan harta-harta wakaf; melaksanakan putusan-putusan hakim yang tidak dapat dilaksanakan oleh hakim-hakim sendiri, karena yang dijatuhkan hukumannya adalah orang-orang yang tinggi derajatnya; meneliti dan memeriksa perkara-perkara yang berkaitan dengan kemaslahatan umum yang tidak dapat dilaksanakan oleh *muhtasib*; memelihara hak-hak Allah yaitu ibadah-ibadah seperti salat Jumat, salat 'id, ibadah haji, dan jihad; menyelesaikan perkara-perkara yang telah menjadi sengketa di antara pihak-pihak yang bersangkutan. *Ibid.*, h. 80-83.



hubungan mereka, dan dengan menjadikan kewajiban dari masing-masing pihak sebagai bagian dari iman. Islam membuktikan dirinya lebih unggul daripada sekularisme, dengan menekankan prinsip kesetaraan dan keadilan sehingga terbebas dari kesewenang-wenangan dan eksploitasi model kapitalisme dan kediktatoran model komunisme. Setiap permasalahan yang timbul dalam hubungan industrial, haruslah diselesaikan dengan cara-cara yang baik. Tidak diperkenankan sebagian orang atau kelompok menindas sebagian lainnya dengan alasan apapun. Jika timbul suatu kezaliman yang dilakukan oleh suatu pihak, maka pemerintah berhak campur tangan dalam penyelesaiannya. Berkaitan dengan itu, negara tidak boleh lalai melakukan pengawasan pelaksanaan produk hukum ketenagakerjaan dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran hak-hak buruh sebagai upaya meminimalisir terjadinya pelanggaran hak-hak buruh. Negara memainkan peranan penting sebagai pengatur (*regulator*), mediasi (*mediator/arbitrator*) dan pelindung (*protector*), bahkan berperan aktif dalam menjamin kesejahteraan semua pihak.

## Pustaka Acuan

- Ali, Fachry. *Islam. Ideologi Dunia dan Dominasi Struktural*. Bandung: Mizan. 1985.
- Afzalurrahman. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi. t.t..
- Afzalurrahman. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid I. Jakarta: Dana Bhakti Waqah. 1995.
- Azwir. "Penerapan Hukum Islam via Mahkamah Agung Analisis Kasasi dari Nanggroe Aceh Darussalam," dalam Fuji Rahmadi (ed.), *Pembaharuan Hukum Islam di Indonesia: Menggugat Kemapanan Tradisionalisme*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2009.
- Adi, M. Ramadhan. *Globalisasi Skenario Mutakhir Kapitalisme*. Bogor: al-Azhar Press. 2005.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Refleksi atas Persoalan Keislaman*. Bandung: Mizan. 1993.
- Breman, Jen. *Menjinakkan Sang Kuli: Politik Kolonial Pada Awal Abad ke 20*. Jakarta: Grafitti Press. 1997.
- Chapra, Umar. "Tujuan Tata Ekonomi Islam," dalam Khurshid Ahmad (ed.). *Pesan Islam*. Bandung: Pustaka, 1983.
- Castle, Lance. *Tingkah Laku Agama. Politik dan Ekonomi di Jawa: Industri Rokok Kudus*. Yogyakarta: Sinar Harapan. 1982.
- Cahyono, Edi. *Pekalongan 1830-1870: Transformasi Petani Menjadi Buruh Industri Perkebunan*. Bandung: LEC. 2001.
- Cahyono, Edi. "Perburuhan dari Masa ke Masa: Zaman Kolonial Hindia Belanda Sampai Orde Baru," dalam *Gerakan serikat Buruh*. Jakarta: Hasta Mitra. 2003.
- Al-Faruqi, Isma'il Raji. *Cultural Atlas of Islam*. New York: Macmillan Publishing Company. 1986.
- Gramsci, Antonio. "Ekonomi dan Korporasi Negara," dalam *Catatan-Catatan Politik*. terj. Gafna Raiza. Surabaya: Pustaka Prometheus. 2001.

- Hadi, Syamsul. *et al. Strategi Pembangunan Indonesia Pasca IMF*. Jakarta: Granit. 2004.
- Ibn Khaldûn. *Mukaddimah*, terj. Masturi Irham, *et al.* Jakarta: al-Kautsar. 2011.
- Ibn Ali, Maksum. *Fath al-Qâdir*. Surabaya: Ahmad Nabhan. t.t..
- Ibn Hanbal, Ahmad. *Musnad al-Imâm Ahmad*. Mesir: Dâr al-Ma'ârif. 1988.
- Imam Malik. *Muwaththa'*, Jilid II. Kairo: t.p.. 1951.
- Imam Bukhârî. *Shahîh al-Bukhârî*, Jilid III. Beirut: t.p.. t.t..
- Imam Muslim. *Shahîh Muslim*, Jilid II. Beirut: t.p.. t.t..
- Iskandar, Muhaimin. *Membajak di Ladang Mesin*. Semarang: Yawas. 2004.
- Ibrahim, Taher. *Islam, Marx dan Keynes*. Jakarta: Bulan Bintang. 1967.
- Khan, Adnan. *Kapitalisme di Ujung Tanduk*. Jakarta: Pustaka Thariqul Izza. 2008.
- Komisi Hukum Nasional Republik Indonesia. *Research Summary Kajian Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: t.p.. 2008.
- Lubis, Yusuf Ahmad. *Kedudukan Buruh dan Majikan*. Medan: Budi Pekerti. 1968.
- Lubis, Suhrawardi K., dan Farid Wajdi. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 1994.
- Al-Mawardî, Abû al-Hasan 'Ali ibn Muḥammad ibn Ḥabib al-Bashrî al-Baghdâdî. *Kitâb al-Aḥkâm al-Sulthâniyyah*. Beirut: Dâr al-Fikr. t.t.
- Manan, M.A. *Ekonomi Islam di Tengah Krisis Ekonomi Global*. Jakarta: Zikrul Hakim. 1992.
- Muhammad dan Alimin. *Etika dan Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*. Yogyakarta: BPFE. 2004.
- Nasution, Mustafa Edwin. *et al. Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Pranada Group. 2006.
- Polak. "Tentang Cultuurstelsel dan Penggantiannya," dalam *Penelitian Sedjarah*. No 4. Th. II. September 1961.
- Quthb, Sayyid. *Keadilan Sosial dalam Islam*. Bandung: Pustaka. 1984.
- Raymond, Andre. "Serikat Pekerja," dalam John L. Esposito. (ed.). *Dunia Islam Modern*. Jakarta: Mizan. 1997.
- Rosyadi, A. Rahmat, dan Ngatino. *Arbitrase dalam Perspektif Islam dan Hukum Positif* Bandung: Citra Aditya Bakti. 2002.
- Surya, Tjandra, dan Jafar Suryomenggolo. *Sekedar Bekerja: Analisis UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Perspektif Buruh*. Jakarta: Trade Union Centre. 2004.
- Sholahuddin, M. *Asas-asas Ekonomi Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2006.
- Al-Sabatin, Yusuf. *Bisnis Islami & Kritik atas Praktik Bisnis Ala Kapitalis*. Bogor: al-Azhar Press. 2009.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan. 1987.
- Said, Mohammad. *Koeli Kontrak di Tanah Deli*. Medan: Waspada. 1978.

- Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 1999.
- Suroto, Suri. "Gerakan Buruh dan Permasalahannya," dalam *Prisma*. No. 11 Tahun 1981.
- Soegiri. "Gerakan Serikat Buruh," dalam *Gerakan Serikat Buruh Zaman Kolonial Belanda Hingga Orde Baru*. Jakarta: Hasta Mitra. 2003.
- Sudjana, Eggi. *Bayarlah Upah Buruh Sebelum Keringatnya Kering*. Jakarta: PPMI. 2000.
- Al-Tirmidzî, Abû 'Îsa. *Sunan al-Tirmidzî*. t.t.p.: Dâr al-Kutub. t.t..
- Vatikiotis, Michael R.J. *Indonesian Politics under Soeharto: The Rise dan Fall of the New Order*. New York: Roudletge. 1998.
- Widanti, Agnes. "Buruh di Sektor Industri dalam Perdagangan Global," Makalah Sarasehan nasional dan Kongres Forum Mahasiswa Syari'ah seluruh Indonesia, FORMASI. Semarang, 27 Maret 1997.