

KEBUTUHAN MERESEPSI KAJIDAH-KAJIDAH HUKUM ISLAM KE DALAM PENGATURAN SISTEM PENGUPAHAN BAGI PARA PEKERJA DI INDONESIA

Rini Irianti Sundry*

*Dosen Tetap Fakultas Hukum Unisba

Abstrak

Up to know, labour payment is still a major problem in Indonesian labour. This can not be seperated from the problem of the labour position which is relatively weak. "Hubungan Industrial Pancasila" (HIP) has to make a good relation beetwen the labour and the owner. Unfortunately HIP is only to overcome the labour strength to face the owner, the labour prosperity has not come through yet.

Payment is related to the human right that is economic right. Moreover, it is related to justice and nation responsibility to the people prosperity, therefore, theory of state law, human right and justice were used in this research. Due to most of Indonesian community are moslem then Islamic law were also used in this research to complete the concept used as a base of the labour law, especially about payment.

Key words: Labour payment, state law, human right, justice and Islamic law.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Hingga saat ini, upah pekerja masih merupakan masalah utama dalam banyak kasus perselisihan perburuhan. Kondisi ini dapat dipahami karena sebagian pekerja lebih memusatkan konsentrasi kerjanya pada usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan pokok hidupnya. Ketidakberdayaan pekerja dalam proses tawar menawar di pasar kerja menyebabkan pekerja selalu berada pada posisi yang lemah. Hubungan Industrial Pancasila yang memberikan tempat bagi pekerja agar dapat menjadi mitra sejajar dengan pengusaha, menjadi angan-angan belaka.

Sebagai landasan konstitusional, hak pekerja untuk mendapat imbalan kerja yang layak terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Ketentuan tersebut juga senada dengan Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa : "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Ketentuan tersebut mengandung prinsip bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan

pekerjaan yang sesuai dengan keinginan serta kemampuannya, dan setiap pekerja harus dapat memperoleh imbalan yang cukup untuk keperluan hidup yang layak bagi diri sendiri dan keluarganya.

Pengupahan merupakan suatu masalah yang dapat mengungkap banyak permasalahan hubungan dan peranan faktor manusia dalam hubungan industrial. Masalah ini merupakan salah satu *co-reflecting interest* yang pada umumnya tidak mudah diatasi sebab upah jika dilihat dari sudut perusahaan adalah beban, sedangkan dari sisi pekerja merupakan sarana hidup.

Campur tangan pemerintah melalui berbagai bentuk peraturan perundang-undangan dan kebijakan merupakan bentuk campur tangan langsung dalam mekanisme pasar tenaga kerja dan bertujuan ingin memberikan "perlindungan" kepada para pekerja dari ancaman eksploitasi tenaganya, dan terutama agar dapat meraih pendapatan yang cukup memadai.

Intervensi itu juga mencerminkan asumsi bahwa negara Indonesia merupakan negara kesejahteraan yang berkeinginan luhur untuk menyelaraskan hubungan antara majikan dan pekerja dalam segala dinamikanya.

Berkaitan dengan masalah pengupahan di atas, Indonesia sebagai negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, sudah sepantasnya mulai memikirkan kaidah-kaidah hukum Islam untuk dijadikan alternatif landasan dalam pembentukan

peraturan perundang-undangan khususnya peraturan perundangan yang berkaitan dengan masalah pemberian imbalan bagi para pekerja.

Perhatian Islam terhadap pekerja sangat besar, sehingga jika sampai sekarang ada pandangan seolah-olah Islam tidak punya perhatian, itu adalah kesalahan para peneliti yang tidak terlalu banyak mendalaminya. Musthafa Husni As-Siba'i menyatakan¹, ada 360 ayat mengenai arti pekerjaan dan 109 ayat mengenai persoalan pekerja. Dari jumlah sekian ratus ayat itu, yang sampai saat ini belum ada penelitian secara tuntas, tentu akan banyak sekali kaidah-kaidah Islam di bidang pekerjaan yang dapat dijadikan pedoman hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Pemikiran tentang kesejahteraan para pekerja sekarang adalah memberikan bentuk baru pada substansi peraturan perundang-undangan tentang perburuhan, khususnya tentang upah, memasukkan unsur-unsur kaidah agama Islam di dalamnya, merupakan suatu alternatif bagi para pemegang kewenangan perundang-undangan dengan keyakinan bahwa pengaturan upah untuk para pekerja itu adalah kebajikan sosial yang bertujuan untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat kerja (industri).

1:2 Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Kaidah-kaidah hukum Islam apa saja yang dibutuhkan dalam pengaturan sistem pengupahan Indonesia?
2. Apakah dengan resepsi kaidah-kaidah hukum Islam dalam pengaturan sistem pengupahan akan memenuhi harapan para tenaga kerja dan tidak menekan para pengusaha di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis tentang :

1. Kaidah-kaidah Hukum Islam yang dibutuhkan dalam pengaturan sistem pengupahan di Indonesia.

2. Resepsi kaidah-kaidah hukum Islam dalam memenuhi harapan para pekerja yang tetap tidak menekan para pengusaha di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat menemukan suatu konsep baru dari Islam yang dapat diharmoniskan dengan hukum perburuhan positif. Adapun secara praktis, diharapkan dapat memberi usulan dan masukan kepada para pemegang kewenangan di bidang perundang-undangan dalam menyusun peraturan-peraturan baru, khususnya di bidang pengupahan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Berbicara mengenai pekerjaan dan penghidupan yang layak, seperti yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2),² artinya membicarakan tanggung jawab negara terhadap warga negaranya. Dalam UUD 1945 juga diberikan batasan yang lebih konkrit. Selain itu dalam Bab tentang Hak Asasi Manusia, yaitu Pasal 28 D memberikan pengaturan yang lebih konkrit, karena sudah menyebut langsung mengenai soal imbalan dan hubungan kerja, seperti dapat terlihat dari ayat 2-nya :

- " (1).....
(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan yang layak dan adil dalam hubungan kerja.
(3)....."

Dengan adanya pengakuan dalam konstitusi, maka berarti pemerintah memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan kesejahteraan warga negaranya. Di samping itu negara Indonesia pun mengakui sebagai negara kesejahteraan, seperti dinyatakan dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV bahwa :

".....Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka....."

¹ Musthafa Husni Asiba'i, *Kehidupan Sosial Menurut Islam*, Bandung, Diponegoro, 1991, hlm.127

² Termasuk ke dalam Bab tentang "Warganegara dan Penduduk" UUD 1945

Pertumbuhan dan perkembangan negara kesejahteraan mengharuskan pemerintah tidak semata-mata bertugas di bidang pemerintahan, melainkan juga melaksanakan kesejahteraan sosial dalam kerangka mencapai tujuan negara, yang dijalankan melalui pembangunan nasional. Pembangunan nasional yang bersifat multi kompleks membawa akibat bahwa pemerintah harus turut campur dalam kehidupan rakyat di semua sektor.

Perubahan fungsi negara di abad modern sekarang menyebabkan pula terjadinya pergeseran konsep dan pemikiran tentang hak-hak asasi manusia dan hak-hak warga negara, sebab perkembangan fungsi atau bentuk negara hukum dari pengertian sempit ke negara hukum dalam arti luas atau negara kesejahteraan (*welfare state*) secara otomatis menyebabkan segala bentuk pemikiran tentang hak-hak warga negara akan berubah pula.

Para pekerja merupakan salah satu unsur warga negara yang perlu mendapat banyak perhatian berkaitan dengan hak-haknya yang mendasar, dalam hal ini hak untuk mendapatkan upah dan penghidupan yang layak. Upah sebagai akibat hukum dari adanya hubungan kerja, bagi para pekerja merupakan faktor utama, karena justru upah inilah yang merupakan sarana penting agar mereka (beserta keluarganya) dapat hidup layak.

Ditinjau dari hukum Islam, kiranya sangat perlu untuk menyusun kembali sistem upah yang sesuai dengan ajaran Rasulullah Saw., bahwa untuk menentukan upah minimum harus didasarkan kepada prinsip "hak mata pencaharian" bagi setiap pekerja.³

Menurut kaidah hukum Islam, kadar gaji pekerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan, seperti firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al Ahqaf ayat 19 : "Dan bagi masing-masing mereka memperoleh derajat (imbalan) sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan".

Sebuah Hadist yang sangat terkenal berkaitan dengan upah adalah hadist yang menyatakan bahwa : "Berikanlah upah sebelum keringatnya (para pekerja) mengering". Hadist tersebut bermakna sangat luas, berkaitan dengan makna kerja itu sendiri dan berkaitan juga dengan tujuan manusia itu bekerja. Orang yang bekerja berkeinginan untuk hidup layak berdasarkan imbalan yang seimbang dan sesuai dengan

harapannya. Imbalan yang dimaksud tentunya jika dalam bentuk materi adalah upah.

Al Qur'an dan Hadist sebagai pedoman dasar agama Islam memposisikan ajaran hukum dalam bagian yang penting dari sub-sub ajaran yang disiapkan Allah SWT, sementara upaya penegakkan hukum diletakkan sebagai upaya dinamis dalam rangka pemuliaan manusia. Sebagai bagian dari upaya dinamis untuk mengatur dinamisasi kehidupan manusia, maka dibutuhkan hukum yang dinamis pula, maka Allah mencatatkan firman-firmanNya di dalam Al Qur'an dalam bentuk global dan *interpretable*.⁴

3. PEMBAHASAN

3.1 Kaidah-Kaidah Hukum Islam Yang Dibutuhkan Dalam Pengaturan Sistem Pengupahan Di Indonesia

Hubungan kerja, *Uqud*, yang mengacu pada firman Allah sejajar dengan pelaksanaan sehari-hari. Tanggung jawab moral mencakup moral kerja, ibadah ritual dan meliputi seluruh rangkaian hidup manusia. Landasan semua etika kerja Islam ditentukan dengan karakter moral yang tidak dapat dipisahkan dari seluruh tindakan manusia berikut tanggung jawab yang harus dipikulnya.

Setiap orang yang telah mengadakan perjanjian harus menepati janjinya. Makna janji itu sendiri yang dalam hukum Islam disebut *Uqud*, adalah mencakup seluruh hubungan manusia dengan Tuhan, dirinya sendiri, dan dunia. Firman Allah dalam Al Qur'an :

" *Yaa ayyuhalladziina amanu aflu bil uqud.....*
(Wahai orang-orang yang beriman , penuhilah janjijimu (*uqud*))..... (Q.S Al Maidah/5:1).

Jadi, tanggung jawab manusia itu bukan sekedar dipertanggungjawabkan di hadapan pengusaha atau pekerja, melainkan juga di hadapan pekerjaan itu sendiri yang harus dilaksanakan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan seseorang. Tanggung jawab kerja yang paling utama adalah di hadapan Allah SWT Yang Maha Menyaksikan segala tindak tanduk manusia

Para pekerja atau buruh merupakan salah satu unsur warga negara yang perlu mendapat banyak perhatian berkaitan dengan hak-haknya yang tergolong hak asasi sosial, dalam hal ini haknya untuk mendapat

³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam, Jilid III*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1999, hlm.390

⁴ Al Ghazali, seperti dikutip dari Cholid Zainudin, *Al Qur'an Dan Penegakkan Supremasi Hukum*, dalam buku *Islam Humanis*, Ed M.Tuwah, Medyo Segoro Agung, Jakarta, 2001, hlm.103

upah yang layak melalui campur tangan pemerintah. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah, baik tingkat provinsi, kota, atau kabupaten yang ditujukan kepada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu, dan kemampuan, serta perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Secara internal Indonesia menghadapi tantangan baru dalam pengembangan sumber daya manusianya memenuhi tuntutan perkembangan jaman. Orientasi pembangunan ekonomi yang ditandai oleh transformasi industri dari industri yang berbasis pertanian (tradisional) ke industri modern yang berbasis industri manufaktur, menuntut manusia-manusia menjadi sumber daya yang handal dengan skill dan ketrampilan serta teknologi tinggi.

Secara eksternal, Indonesia juga tidak dapat menghindar dari liberalisasi ekonomi dunia yang kian besar pengaruhnya terhadap perkembangan ekonomi nasional. Liberalisasi ekonomi dimana mekanisme pasar makin terbuka karena tiadanya proteksi, akan menciptakan kondisi yang makin kompetitif, tidak hanya bagi para pengusaha dalam merebut pasar dalam dan luar negeri, tetapi juga bagi para pekerja untuk dapat memenangkan persaingan dengan tenaga profesional dari luar negeri.

Liberalisasi ekonomi yang ditandai oleh adanya ratifikasi *World Trade Organisation (WTO)*, *General Agreement Trade and Tarif (GATT)* maupun kecenderungan regional seperti adanya ratifikasi kerja sama regional kawasan Asia Pasifik (APEC), AFTA, NAFTA, dan lain-lain. Kecenderungan-kecenderungan tersebut makin memperjelas sebuah komitmen bersama tentang orientasi pasar terbuka yang akan dihadapi.

Dalam era ini, Indonesia tidak bisa lagi mengandalkan upah pekerja murah dengan kemampuan minim, baik dilihat dari segi tingkat pendidikannya maupun kemampuan teknologi, managerial, maupun tehnik produksi dan etos kerja.

Di Indonesia, kesempatan kerja relatif lebih kecil daripada lapangan kerja yang tersedia, juga tingkat ketrampilan tenaga kerja masih rendah, sehingga sebagian besar tenaga kerja Indonesia yang masuk dalam pasar kerja memperoleh tingkat upah atau penghasilan yang rendah pula.

Menurut Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial DEPNAKERTRANS, Muzni Tambusaj⁵, pasar kerja di Indonesia menyongsong era pasar bebas mengalami dualisme. Di satu pihak terdapat kelebihan penawaran, terjadi di pasar kerja dari tenaga kerja yang pendidikan dan keterampilan serta pengalaman kerjanya kurang memadai, sehingga kemampuan mereka umumnya rendah, sedangkan kelebihan permintaan dialami oleh mereka yang berpendidikan tinggi dengan skill yang tinggi.

Berkaitan dengan upah, ketidak berdayaan pekerja dialami oleh level pekerja pada kelompok *labour surplus*. Posisi tawar mereka sangat lemah. Upah yang mereka terima sangat merosot, sehingga hanya cukup untuk bertahan hidup.⁶

Fakta di lapangan menunjukkan, 70% dari problem hubungan industrial di Indonesia disebabkan oleh masalah pengupahan. Sedangkan kondisi upah minimum di Indonesia sampai saat ini belum pernah 100% mencapai tingkat KHM (Kebutuhan Hidup Minimum). Pada masa ekonomi sedang membaik pun, upah minimum tidak pernah mencapai 100% dari KHM, salah satu contohnya, upah minimum pada tahun 2003 baru mencapai 88,53 % dari KHM.⁷

Berdasarkan Pasal 88 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, standar KHM akan ditingkatkan menjadi standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL), tetapi sayangnya, tidak seperti standar KFM atau KHM (yang dikemukakan pada Bab IV), standar KHL tersebut tidak ada penjelasan apa ukuran konkritnya, dan sampai saat ini masih terus diperdebatkan antara para pekerja, pengusaha, para pakar, instansi pemerintah, dan lembaga masyarakat lainnya.

Dalam menyikapi keinginan menetapkan standar upah berdasarkan KHL di atas, peneliti mencoba memberikan alternatif dengan melihat kepada ajaran atau prinsip-prinsip yang terkandung dalam agama Islam yang berkaitan dengan pemberian imbalan kepada para pekerja.

⁵ Republika, *Upah Buruh Hadapi Tantangan Berat*, 22 Desember 2003, hlm.3.

⁶ Berdasarkan Hasil Penelitian SPSI, Provinsi JABAR Tahun 2003.

⁷ Republika, op.cit.

3.2. Penerapan Kaidah-Kaidah Hukum Islam Tentang Upah

Sebelum sampai kepada pembahasan tentang pengupahan secara khusus, perlu ditinjau terlebih dahulu tentang prinsip-prinsip kerja dan berusaha dalam Islam pada umumnya. Prinsip-prinsip kerja adalah norma-norma standar yang mengarahkan para pelaku usaha dalam melaksanakan dan membuat keputusan-keputusan.

Norma-norma yang dapat dijadikan pedoman dalam bekerja jika diambil dari ajaran hukum Islam yang bersumber dari Al Qur'an dan Hadits adalah norma yang bersifat universal. Prinsip-prinsip kerja yang dapat dikemukakan dari norma-norma tersebut adalah :⁸

1. Adanya niat yang baik. Niat sangat menentukan terhadap nilai suatu usaha atau pekerjaan, maka niat tersebut harus benar-benar tulus dan ikhlas. Niat bekerja atau berusaha harus didasarkan "karena Allah". Bila niat ditujukan karena Allah, maka bekerja akan memiliki dimensi ibadah, yang tentunya juga akan mendapat pahala dari Allah SWT, disamping imbalan berupa upah atau keuntungan yang sifatnya materiil. Dalam sebuah Hadits dikatakan bahwa; Nabi bersabda : "Sesungguhnya seluruh amal (pekerjaan) itu tergantung pada niatnya"⁹
2. Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah SWT. Manusia, sebagai makhluk ciptaan Allah yang diberi kesempurnaan dibanding makhluk lainnya di dunia ini, memiliki seperangkat kewajiban kepada Allah yang disebut *ibadah*. Maka, apapun pekerjaan yang dilakukan manusia jangan sampai mengabaikan kewajibannya tersebut. Hal tersebut dijelaskan dalam Surat Al-Jumu'ah ayat 9 yang berbunyi :

"*Yaa ayyuhalladziina amanuu idzaa nuudiyasshollaati min yaumiljumuati fas au ilaa dzikrillaah i wadzarul baia, dzaalikum khoirullakum In kuntum ta'maluun*" (Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu diseru untuk menunaikan shalat pada hari Jum'at, maka bersegeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkan jual beli. Yang demikian itu lebih baik jika kamu mengetahui)."

Ayat tersebut menegaskan betapa pentingnya mengikuti shalat Jum'at dibanding pekerjaan yang

tengah dilakukan. Bila kumandang adzan telah terdengar, maka segala kegiatan usaha dan pekerjaan lainnya harus dihentikan untuk sementara. Bila tugas ibadah itu telah diselesaikan, maka dipersilakan kembali ke tempat tugas masing-masing. Jadi, bekerja dalam Islam tetap diinspirasi oleh pengabdian kepada Allah. Ini berarti dalam bekerja selalu mengindahkan norma-norma yang telah digariskan oleh Allah, yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

3. Suka sama suka diantara para pihak yang bersangkutan.

Norma ini didasarkan kepada Firman Allah dalam Q.S An-Nisa ayat 29 :

"*Yaa ayyuhalladziina amanu laa ta'kuluu amwaalakum bainakum bilbaatili illaa an takuuna tijaarotan 'an tarooddin minkum wala taqtuluu anfusakum innalooaha kaana bikum rohiima* : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perdagangan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu.

Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepadamu."

Kata "suka sama suka" dalam ayat tersebut maksudnya adalah pedagang dan pembeli. Sebenarnya yang dimaksud bukan hanya berlaku untuk pedagang dan pembeli saja, tetapi juga berlaku untuk semua usaha yang melibatkan banyak orang, sebab pada hakikatnya pekerja adalah pedagang. Buruh misalnya pada hakikatnya adalah pedagang yang menjual tenaganya dengan sejumlah bayaran, dan majikan adalah pembelinya, karena pekerjaan termasuk penjualan jasa.¹⁰

Adanya unsur "suka sama suka" ini merupakan satu syarat betapa pentingnya hubungan yang harmonis antara pedagang dan pembeli, antara produsen dan konsumen, antara majikan dan buruh, atau antara atasan dan bawahan, karena keduanya saling membutuhkan.

Pada hakekatnya di balik "suka sama suka" tersebut tersirat juga adanya pengakuan atas hak asasi manusia dalam arti luas, dalam arti hak yang lebih lemah mendapat perlindungan. Kompetisi dalam setiap bidang kehidupan dan profesi diakui dalam Islam, tetapi harus dilakukan dengan cara yang sehat (*fair*).

⁸ Rusydi AM, *Etos Kerja Dan Etika Usaha, Perspektif Al Qur'an*, Nuansa Madani, Jakarta, 1999, hlm.95.

⁹ Hadits Riwayat Bukhari-Muslim

¹⁰ Rusydi A.M, op.cit, hlm.102

4. Dilandasi akhlak dan mental yang baik.

Para pekerja harus mempunyai akhlak dan sikap mental yang baik, artinya memiliki sikap jujur dan benar. Demikian juga para majikan. Penggunaan tenaga orang lain untuk mencapai suatu tujuan adalah bentuk kerjasama atas dasar kebaikan, bukan atas dasar dosa dan permusuhan.

5. Tidak melakukan kecurangan

Sejalan dengan perintah dan dorongan untuk bersikap jujur dan benar, Islam sangat mencela perbuatan curang dalam praktek usaha maupun bekerja. Firman Allah dalam Q.Surat Al-Muthaffifin (83) ayat 1-3, antara lain dikatakan bahwa :

"Kecelakaan besarlah orang-orang yang curang yaitu orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain, mereka minta dipenuhi. Dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi."

6. Menerapkan administrasi yang baik dan manajemen yang tepat.

Prinsip ini diartikan bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan administrasi diharuskan untuk dilakukan secara tertulis, agar lebih menjamin kepastian hukum dan mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan di kemudian hari.

7. Obyek usaha harus yang halal.

Obyek usaha atau pekerjaan harus halal dalam arti yang menjadi obyek pekerjaan itu tidak dilarang oleh agama (Islam), tidak melanggar hukum, bermanfaat, serta tidak mendatangkan *mudharat*.

Islam merupakan salah satu agama yang diakui secara resmi di Indonesia. Dari segi tersebut, Islam sejajar (bukan berarti sama) dengan agama lain. Secara kuantitas, Islam merupakan agama yang dianut mayoritas masyarakat Indonesia.

Berdasarkan kenyataan ini, dapat dikemukakan bahwa sekecil apapun perilaku masyarakat akan selalu dipengaruhi atau berhubungan dengan hukum Islam. Dalam beberapa bidang, hukum Islam sudah menjadi hukum positif melalui peraturan perundang-undangan. Ditinjau secara sosiologis, dapat terjadi bersamaan antara formalnya oleh Undang-undang dengan kebutuhan masyarakat, contohnya peraturan tentang hukum perkawinan. Hukum itu berlaku tidak hanya karena UU No.1 Tahun 1974 lahir, tetapi karena memang masyarakat membutuhkan, begitu juga dengan hukum waris, waqaf, sodaqoh, dan sejenisnya .

Dalam bidang hukum ketenagakerjaan, dapat ditelusuri lebih jauh tentang prinsip-prinsip universal yang berasal dari Hukum Islam. Islam merupakan salah satu agama yang diakui secara resmi di Indonesia. Dari segi ini, Islam sejajar¹¹ dengan agama lain, secara kuantitas Islam merupakan agama yang dianut mayoritas penduduk Indonesia.

Dari mayoritas ini, dapat dipastikan bahwa sekecil apapun perilaku masyarakat akan selalu dipengaruhi atau berkaitan dengan hukum Islam. Secara sadar ataupun tidak, orang sering melakukan tindakan yang merupakan hukum Islam. Sebagai contoh, masyarakat sering beranggapan bahwa pencatatan di Pengadilan Agama tidak merupakan sesuatu yang mutlak, tetapi hanya pelengkap terhadap suatu perkawinan. Ini memang sesuai dengan ajaran Islam, karena bagi Islam suatu perkawinan telah sah jika telah memenuhi rukun nikah, bukan karena ada buku nikah.

Proses industrialisasi menjadi pertanda masuknya Indonesia ke Millenium ke-3 (tiga) abad 21. Tidak ada presedennya di Indonesia tentang sejarah industri, tetapi tidak juga bisa langsung belajar atau mengikuti sistem perburuhan negara lain. Karena itulah, kontrol dari berbagai pihak yang berkaitan, baik pemerintah, pengusaha, maupun pekerja sendiri terhadap proses industrialisasi akan sangat menentukan.

Industrialisasi dapat dipandang sebagai "*Sunatullah*"¹², industrialisasi adalah realitas obyektif di negara Indonesia. Disini dapat dikemukakan dua ciri universal masyarakat industrial yaitu rasionalisasi dan sistemasi.¹³ Hal ini perlu untuk melihat kesiapan pemerintah dalam menghadapi industrialisasi dengan memanfaatkan secara maksimal ajaran-ajaran Islam.

Masyarakat industri bersifat anonim, tanpa nama, karena orang tidak diatur oleh orang, tetapi oleh sistem yang abstrak. Perintah hadist yang berkaitan dengan upah, misalnya seperti yang telah disebutkan pada bab terdahulu, bahwa upah harus diberikan sebelum keringatnya kering, tidak dapat diterjemahkan secara personal saja, melainkan harus pula diterjemahkan dalam sistem hukumnya.

¹¹ bukan berarti sama

¹² Terdapat dalam ayat-ayat *Insaniyyah*: ayat-ayat kemanusiaan, selain itu ada yang disebut ayat-ayat *qauliyyah* :*perkataan dan kauniyyah* :*alamiah*), dikatakan bahwa Allah juga memberikan tanda-tanda melalui diri manusia sebagai mana tanda-tanda itu diberikan lewat gejala alam (Al-Fushshilat :53).

¹³ Kuntowijoyo, *Identitas Politik Umat Islam*, Mizan, Jakarta, 1999, him.41

Dari satu contoh itu saja, dapat terlihat bahwa betapa dekatnya Syariat Islam (yang lahir 15 abad yang lalu) dengan kenyataan terkini. Semua itu karena kebijaksanaan Al-Qur'an sebagai Kitab dan Hikmah. Masyarakat Indonesia, terutama kaum muslimin, harus mengetahui persoalan upah dan masalah perburuhan lainnya menurut kacamata dan hukum-hukum Islam. Masyarakat harus mampu memisahkan antara urusan politik praktis dengan perburuhan. Dalam hubungan kerja, pengusaha tidak dapat disamakan dengan negara yang memiliki kewajiban menjamin seluruh kebutuhan masyarakat.

Dalam Islam, masyarakat kerja tidak terpecah dalam dua kelas buruh/pekerja dengan kelas pengusaha, proletar dan borjuis, buruh tani dan tuan tanah, buruh nelayan dan juragan kapal dan lain-lain, sebab mereka yang dikategorikan sebagai orang bekerja dalam Islam seluruhnya disebut dengan *ajir* (pekerja). *Ajir* itu terdiri dari berbagai kalangan, baik dari kalangan terpelajar seperti konsultan, dosen, rektor, insinyur, para direktur, dan manager yang digaji ataupun mereka yang bekerja dengan mengeluarkan tenaga, seperti buruh pelabuhan, tukang becak, tukang jahit, buruh pabrik. Baik mereka yang bekerja pada perorangan, kantor swasta, lembaga, perusahaan maupun yang bekerja pada negara (pegawai negeri), mereka semua disebut *ajir*.¹⁴

Jadi semua yang bekerja, apapun bentuk pekerjaannya adalah *ajir* (orang yang memperoleh upah karena telah mengeluarkan atau memberikan manfaat (jasa tertentu). Dan orang yang mengupahnya disebut *mustajir*. Adapun bentuk transaksi perburuhan, kontrak kerja disebut *ljaaroh*.

Perselisihan yang timbul antara kedua belah pihak, misalnya karena upah, maka urusannya diserahkan kepada para *khubaro* yaitu para pakar yang dapat menentukan *ajrun mitsli*, yaitu upah yang layak untuk *ajir* tersebut sesuai dengan situasi dan kondisi pekerjaannya, daerah tempatnya bekerja dan pertimbangan-pertimbangan lainnya. *Khubaro* dipilih oleh kedua belah pihak yang berselisih. Jika *Khubaro* ini keputusannya tidak ditaati dan mereka tetap berselisih, maka urusannya diambil alih oleh Peradilan Islam (negara), yang dapat mengangkat *Khubaro Jabron*, yaitu *Khubaro* yang keputusannya wajib ditaati kedua belah pihak.¹⁵

¹⁴ <http://www.al-islam.or.id>, Buletin Al Islam Edisi 53 :Islam Tidak Mengenal Problem Perburuhan

¹⁵ ibid

Konsep-konsep di atas, secara mendasar sebenarnya hampir ada dalam peraturan-peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, tetapi karena bidang hukum ini memerlukan pembaharuan-pembaharuan (khususnya mengenai upah) semestinya. Ada upaya harmonisasi antara hukum positif dengan hukum Islam. Harmonisasi didasarkan pada kenyataan-kenyataan dan kecenderungan-kecenderungan industrialisasi di negara-negara berkembang. Pertimbangan yang digunakan adalah kenyataan bahwa di negeri-negeri muslim berkembang pemikiran untuk memberlakukan norma-norma Fiqh Islam, termasuk dalam hukum perburuhannya.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat dikemukakan dalam tulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Kaidah-kaidah hukum Islam yang dibutuhkan adalah kaidah yang dapat melengkapi hukum positif yang telah memiliki suatu konsep, yakni konsep HIP (Hubungan Industrial Pancasila). Prinsip-prinsip hukum Islam ini dapat diterapkan dan diharmonisasikan, karena sifatnya universal dan tidak terbatas hanya untuk satu golongan saja, mengingat Islam itu adalah *rahmatan lil alamiin* (rahmat bagi seluruh alam).
2. Prinsip-prinsip dalam hukum Islam dapat dikatakan lebih tegas, karena selalu dikaitkan dengan eksistensi dan tanggung jawab pengusaha, bukan saja di hadapan pekerja dan negara, tetapi juga di hadapan Allah SWT. Konsep yang dapat diambil dari prinsip hukum Islam dalam sistem pengupahan yang dapat dirumuskan sebagai hasil penelitian berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dari ayat-ayat Al Qur'an dan Sunnah Rasulullah Saw. adalah bahwa dalam penetapan upah harus didasarkan pada prinsip-prinsip : keadilan dan keseimbangan yang berarti sistem pengupahan dilaksanakan berdasarkan prinsip : "cepat, mudah, dan memadai".

Prinsip ini tidak hanya melindungi pihak pekerja, melainkan juga mempermudah pihak pengusaha, karena pekerja tidak akan menuntut lebih dari kemampuan pengusaha.

4.2 Saran

Pengembangan pengaturan sistem pengupahan berdasarkan prinsip-prinsip hukum Islam sangat layak dijadikan hukum positif melalui pembentukan peraturan perundang-undangan atau yurisprudensi, seperti juga yang telah dilaksanakan di bidang hukum waris, hukum perkawinan, dan bidang muamallah lain. Prinsip-prinsip Islam dalam pengaturan sistem pengupahan dapat memberikan keseimbangan perlindungan, bukan saja terhadap pekerja tetapi juga kepentingan pengusaha;

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'anul Karim

Abdurrahman. 1999. *Keadilan Dalam Islam*, dalam buku *Negara, Demokrasi, Hak Asasi Manusia Dalam Tatanan Islam Dan Hukum Positif*. Penyunting : Toto Tohir dan Abdurrahman. Bandung : Pusat Penerbitan LPPM UNISBA, Bandung.

Abdurrahman. 1999. *Beberapa Pemikiran T.M Radie tentang Pembaharuan Hukum Di Indonesia*. Jakarta : Universitas Taruma Negara.

AM, Rusydi. 1999. *Etos Kerja Dan Etika Usaha : Perspektif Al Qur'an*. Jakarta : Nuansa Madani.

Kuntowijoyo. 1999. *Paradigma Islam*. Bandung : Mizan.

----- . 2002. *Identitas Politik Umat Islam*. Jakarta : Mizan.

Maududi, Abu A'la. 1996. *Pembaharuan Pemikiran Islam (terjemahan)*. Bandung : Pustaka Salman.

Rahman, Afzalur. 1999. *Doktrin Ekonomi Islam. Jilid III*. Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf.

Sudono, Agus. 1999. *Perburuhan Dari Masa Ke Masa*. Jakarta : PT Pustaka Cidesindo.

Perundang-undangan

UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men 1999 tentang Upah Minimum

Sumber-sumber lain

[http:// www.al-islam.or.id](http://www.al-islam.or.id), Buletin Al Islam Edisi 53 : *Islam Tidak Mengenal Problem Perburuhan*