

HARMONISASI HUBUNGAN ANTARA PERUSAHAAN DAN PEKERJA MELALUI SISTEM PENGUPAHAN ISLAM: SUATU KAJIAN TEORITIS

Oleh:

Ima Amaliah¹

Abstrak

Tidak dapat dipungkiri persoalan upah masih menyisakan persoalan dalam perekonomian. Perusahaan dan pekerja belum menemukan titik kesepakatan tentang besarnya upah yang harus dibayarkan atau diterima pekerja. Perusahaan memiliki pandangan bahwa pihaknya telah menunaikan kewajibannya. Sementara pekerja merasa bahwa upah yang diterimanya tidak mampu memenuhi kebutuhannya. Di sisi lain pemerintah seolah tidak memiliki kekuatan lagi untuk menjadi penengah dari perselisihan antara perusahaan dan pekerja. Dalam paper ini akan mengkaji bagaimana hubungan ketenagakerjaan dalam kacamata Islam serta system pengupahan Islam. Jenis kajian menggunakan pendekatan survey literature. Hasil dari penelusuran teori terlihat bahwa keadilan dan kelayakan dalam pengupahan sangat tergantung pada bagaimana membangun persepsi yang sama atas konsep adil dan layak dari kaca mata masing-masing pihak. Perusahaan mengetahui persis fungsi dan kedudukannya begitu pun pekerja mengetahui persis hak dan kewajibannya. Untuk menjamin keadilan dan kelayakan dalam pengupahan, maka pemerintah harus mampu menjamin harga-harga kebutuhan pokok masyarakat stabil. Stabilitas harga akan mempertahankan pendapatan riil masyarakat sehingga dapat memenuhi seluruh kebutuhan keluarganya.

Kata Kunci : Upah, Adil dan Layak

¹ Dosen Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNTSBA

1. Latar Belakang

Sampai saat ini persoalan upah masih sangat menarik untuk dikaji dan didiskusikan mengingat perselisihan buruh dengan pengusaha masih terus berlangsung. Aksi mogok dan demonstrasi masih terus berlangsung di beberapa wilayah di Indonesia. Ini mengindikasikan kesepakatan antara perusahaan dan buruh yang diinisiasi oleh pemerintah (kesepakatan tripartit) belum sepenuhnya diterima oleh kedua belah pihak. Aksi mogok dan demonstrasi secara ekonomi sangat tidak menguntungkan terutama bagi pihak perusahaan dan perekonomian secara makro. Berapa banyak kerugian moneter yang harus ditanggung oleh perusahaan karena secara total aktivitas produksi terhenti. Selain itu, aksi demo menyebabkan kondisi lalu lintas jalan terhambat yang kemudian akan berefek pada keterlambatan dalam distribusi barang dan jasa dalam perekonomian. Kondisi ini tentunya akan memberikan efek pengganda yang cukup signifikan terhadap perekonomian.

Dalam situasi seperti ini, kehadiran pemerintah sangat dinanti kehadirannya. Melalui kebijakan, pemerintah dapat menjadi pihak penengah diantara keduanya. Saat ini, salah satu solusi yang ditawarkan pemerintah untuk menengahi perselisihan

pekerja dan perusahaan yaitu dengan dikeluarkannya UU no. 13 tahun 2003 tentang upah minimum. Pemerintah telah mengatur besarnya upah minimum yang dapat menjamin kebutuhan minimum para pekerja yang memiliki tingkat pendidikan rendah dengan pengalaman kerja nol tahun. Di satu sisi penetapan upah minimum sangat menguntungkan bagi para pegawai yang memiliki tingkat pendidikan kurang memadai. Namun di sisi lainnya ada banyak pihak yang merasa dirugikan dengan penetapan upah minimum ini, satu diantaranya adalah para pekerja yang memiliki tingkat pendidikan sama dengan pengalaman kerja memadai. Mereka diperlakukan sama oleh perusahaan dalam hal penetapan upah minimum. Ketidakadilan ini tentunya akan berefek pada hilangnya motivasi kerja dari para pekerja senior. Tidak adanya penghargaan atas pengalaman kerja mendorong para pekerja untuk bekerja seadanya. Mereka tidak termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaiknya. Hal ini sejalan dengan pengakuan perusahaan, di mana perusahaan merasa bahwa upah yang telah disesuaikan tidak direspon dengan peningkatan produktivitas pekerja. Perusahaan sangat keberatan karena biaya yang mahal tidak dibayar dengan hasil kerja yang lebih baik.

Dari hasil penelusuran data sekunder terlihat bahwa besarnya upah minimum regional (UMR) Jawa Barat pada tahun 2008 sebesar Rp.568.193,39 atau naik 9,9 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Jika dilihat secara rata-rata, pada tahun yang sama besaran upah minimum regional kabupaten/kota di Jawa Barat berkisar antara Rp.500.000- Rp.900.000 per bulan. Artinya, jika seorang suami sebagai kepala keluarga memiliki 1 orang istri dan 2 orang anak maka pendapatan perkapita per hari dari seorang pekerja sebagai kepala keluarga hanya berkisar antara Rp.4.100 - Rp.7.400. Jumlah ini masih jauh untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum bahkan jauh dari kata hidup layak dalam setiap harinya (Bank Indonesia, 2008.) Kondisi ini akan semakin buruk jika harga kebutuhan pokok masyarakat terus meningkat. Efeknya upah pekerja yang hanya naik 9.9 persen akan terkikis oleh kenaikan harga sejumlah kebutuhan pokok dalam perekonomian. Penduduk miskin akan terus bertambah dikarenakan pendapatan perkapita riil yang diterima pekerja tidak mampu memenuhi standar kebutuhan kalori minimal atau kurang dari \$2 per hari (Standar Bank Dunia). Dengan demikian, meskipun pemerintah sudah menghitung jumlah upah yang layak namun jika inflasi terus meningkat setiap

hari maka penyesuaian upah yang telah dilakukan oleh perusahaan menjadi sia-sia. Melihat kondisi tersebut, perlu kiranya untuk dilakukan kajian terkait membangun hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pekerja dari tinjauan ekonomi Islam.

2. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang akan dikaji dalam paper ini adalah:

1. Bagaimana Islam mengatur hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pekerja?
2. Bagaimana Islam mengatur system pengupahan?

3. Tujuan

Tujuan dari penulisan paper ini ingin:

- a. Membuat analisis tentang hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pekerja dalam perspektif Islam
- b. Membuat analisis tentang sistem pengupahan yang ditawarkan Islam untuk menjamin hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pekerja

4. Manfaat Kajian

Kajian teoritis tentang system pengupahan dalam perspektif Islam diharapkan dapat menjadi wacana yang dapat membuka diskusi yang lebih

komprehensif tentang etika pengupahan Islam. Selain itu, dapat menjadi sumber referensi bagi para peneliti yang tertarik untuk membahas tentang pengupahan dalam perspektif Islam

5. Pembahasan

Upah memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong seorang pekerja untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Upah memiliki keterkaitan dengan variable motivasi, produktivitas, intensitas turnover, kinerja maupun kepuasan kerja. Artinya ketika seorang pekerja merasakan bahwa upah yang dibayarkan oleh perusahaan memenuhi rasa keadilan dan kelayakan maka seorang pekerja akan terdorong untuk bekerja lebih produktif lagi sehingga ia menghasilkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya jika seorang pekerja merasakan bahwa upaya (*effort*) yang telah dikeluarkannya tidak terharga baik secara moneter maupun non moneter maka ia akan menunjukkan sikap sebaliknya seperti dismotivasi, kinerja rendah bahkan mungkin keluar dari perusahaan. Jika ini terjadi tentunya sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain, perusahaan memandang bahwa upah merupakan bagian dari biaya produksi yang jumlahnya tidak

sedikit. Oleh karenanya, perusahaan menuntut pekerja untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Perusahaan seringkali merasakan bahwa penyesuaian upah yang telah dilakukan oleh perusahaan tidak diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Perbedaan persepsi tentang fungsi dan kedudukan pekerja dalam perusahaan merupakan cikal bakal lahirnya perselisihan antara perusahaan dan pekerja. Perusahaan hanya menempatkan pekerja sebagai bagian dari faktor produksi yang digunakan dalam kegiatan produksi. Efeknya, perusahaan seringkali tidak memperlakukan pekerja secara manusiawi. Sebaliknya, pekerja merasa bahwa ia telah menunaikan kewajiban sebagaimana yang dituntut oleh perusahaan. Oleh karenanya, pekerja menuntut perusahaan untuk membayar kewajibannya. Pekerja menuntut upah yang dapat memenuhi banyak kebutuhannya, tanpa mempedulikan kondisi perusahaan. Memandang persoalan seperti ini, sebenarnya bagaimana Islam mengatur hubungan antara perusahaan dan pekerja?

Hubungan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam

Transaksi ketenagakerjaan atau *ijarah al-ajir* adalah transaksi terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu

kompensasi (upah). Menurut UU no. 13 tahun 2003 yang dimaksud upah adalah imbalan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undang (Disnaker Kota Bandung, 2013). Upah diberikan oleh pengontrak pekerja karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga baik fisik maupun intelektual.

Transaksi ketenagakerjaan dalam hukum Islam termasuk dalam katagori sewa menyewa (*al-ijarah*). *Al-ijarah* adalah akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. *Al-ijarah* ini terdiri dari dua akad yaitu akad yang berkaitan dengan orang yang dikenal dengan transaksi ketenagakerjaan. Sedangkan Akad yang berkaitan dengan barang dikenal dengan istilah sewa (Yusanto, dkk., 2011).

Hukum transaksi ketenagakerjaan dengan berbagai bentuknya adalah boleh dilakukan. Islam memperbolehkan seseorang bekerja memberikan jasanya kepada orang lain sekaligus memperbolehkan seseorang untuk mengontrak jasa para pekerja atau buruh. Kebolehan ini dijelaskan dalam beberapa ayat dalam Al-Quran dan Al-Hadist. Dalam

surat Al-Zuhruf ayat 32 Allah berfirman:

,"Apakah mereka membagi-bagi rahmat tuhanmu? kami telah menentukan diantara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka mempergunakan sebagian yang lain ,"

Dari ayat di atas, secara sunatullah Allah telah meninggikan derajat seorang individu atas individu lainnya dengan tujuan agar di antara mereka tumbuh rasa saling membutuhkan, saling menghargai satu sama lain serta rasa syukur yang lebih banyak. Perbedaan status ekonomi maupun social bukanlah persoalan yang akan merenggangkan tali silaturahmi diantara manusia. Perbedaan harus dijadikan rahmat yang akan mempererat persaudaraan diantara sesama mahluk Allah. Kebolehan menggunakan manfaat orang lain dapat juga dilihat dalam surat At-Thalaq ayat 6 yang berbunyi:

,"Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian, berikanlah kepada mereka upah-upahnya."

Dari firman Allah di atas, sangat jelas bahwa seorang individu dapat memanfaatkan jasa yang ditawarkan oleh orang lain asalnya ia

memberikan jasa atas manfaat tersebut. Secara tegas Allah memerintahkan kepada pengguna manfaat atas suatu jasa untuk menunaikan kewajibannya dalam bentuk pembayaran upah. Selain itu, Rasulullah memberikan tambahan perintah kepada manusia untuk memberitahukan besarnya upah yang akan dibayarkan kepada seorang pekerja.

"Jika engkau mempekerjakan seorang pekerja maka beritahukan upahnya"

Dalam transaksi ketenagakerjaan terdapat dua pihak yang terlibat yaitu pihak yang memberikan jasa (*musta'jir*) dan pihak yang mendapatkan upah (*ajir*). Pekerja meliputi setiap orang yang bekerja dengan upah (honor tertentu) sebagai kompensasi atas tenaga yang dicurahkannya. Dalam pandangan Islam, tidak ada perbedaan antara pekerja fisik dan pekerja intelektual. Tidak ada yang lebih hina diantara keduanya atau lebih mulia satu diantara lainnya. Rasulullah sendiri pernah memberikan kebanggaan dan pujian kepada para sahabat yang bekerja keras meskipun bekerja secara fisik. Rasulullah tidak pernah menganggap telapak tangan yang kasar sebagai sesuatu yang hina, bahkan Rasulullah memujinya dengan kemuliaan.

Al-Quran telah memberikan gambaran tentang keberadaan pekerja fisik dan intelektual dalam beberapa kisah nabi. Dalam surat Al-Qasliasi ayat 27 menceritakan Nabi Syuaib berkata kepada Nabi Musa:

,"Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anaku, dengan satu syarat, kamu bekerja untukku delapan tahun, dan jika kamu menggenapkannya sepuluh tahun, itu adalah kemauanmu sendiri, aku tidak hendak membebanimu"(Q.S. Al-Qashash (28);27).

Dari ayat di atas terlihat bahwa antara pihak pengguna jasa dengan pihak yang menyediakan jasa harus secara gamblang melakukan kesepakatan kerja dengan tujuan tidak akan terjadi kesalahpahaman di kemudian hari. Pekerja harus mengetahui persis apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Begitupun perusahaan harus mengetahui persis apa yang menjadi hak dan kewajibannya.

Dari beberapa studi empiris terlihat bahwa hubungan yang dibangun secara harmonis antara perusahaan dan pekerja akan menghasilkan *outcome* kerja yang lebih positif. Pegawai yang merasa diperlakukan adil oleh perusahaan ternyata intensitas *turnover* dari perusahaan

menurun. Hubungan intensif yang dibangun oleh perusahaan ternyata dapat mendorong pekerja bekerja lebih produktif lagi. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan kerja yang adil dan transparan akan mampu membangun persepsi yang lebih positif di hati para pegawainya.

Kontak Kerja dalam Pandangan Islam

Islam telah mengatur hubungan antara pekerja dan pengontrak kerja dalam bentuk kontrak kerja (*aqd al-mal*) yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak. Kontrak kerja ini bersifat mengikat kedua belah pihak agar tidak terjadi perselisihan di kemudian hari setelah kontrak kerja dijalankan. Kontrak kerja ini merupakan amanah yang harus ditaati keduanya. Ikatan yang terjadi tidak hanya berupa ikatan antar manusia, tetapi juga memiliki tanggung jawab kepada Allah SWT. Pelanggaran terhadap kontrak kerja dianggap telah iuelanggar hukum syariah karena Allah telah memerintahkan untuk mentaati akad yang ada. Allah berfirman dalam Al-Quran surat Al-Maidah ayat I berbunyi:

, "Hai orang-orang yang beriman, putuhtilah akad-akad itu"

Ayat di atas mengandung perintah bahwa setiap orang yang beriman harus secara

konsekuen dan konsisten untuk mematuhi setiap janji kepada manusia maupun kepada Allah. Sebab yang dimaksud akad pada ayat di atas adalah perjanjian, janji-janji, ikrar atau kesepakatan termasuk didalamnya kontrak kerja (Izzuddin Khatib at-Tamimi, 1995) dalam Yusanto, dkk.,(2011).

Kontrak kerja dibuat dalam rangka menghindari ketidakjelasan dalam kegiatan muamalah. Banyak permasalahan ketenagakerjaan muncul akibat tidak adanya kontrak kerja yang jelas. Adanya kontrak yang jelas akan memungkinkan pekerja mengetahui hak-haknya termasuk menolak pengadaan pekerjaan yang berada di luar kesepakatan bersama. Menurut Qardhawi (1997), ada beberapa hal yang diatur dalam kontrak kerja yaitu:

1. **Bentuk Kerja.** Bentuk kerja adalah deskripsi mengenai pekerjaan. Terdapat dua model penentuan bentuk kerja dalam transaksi ketenagakerjaan yaitu: Pertama, kontrak kerja dengan deskripsi terhadap manfaat orang. Dalam model kontrak ini berarti mengikat orang yang dituju dalam kontrak. Setelah disepakati maka orang yang bersangkutan tidak boleh digantikan oleh orang lain karena transaksi yang terjadi adalah mengikat

diri pribadi yang bersangkutan. Kedua, Kontrak kerja dengan deskripsi pekerjaan. Transaksi ini hanya mengikat jenis pekerjaannya dan tidak ditentukan orang yang mengerjakannya. Dengan demikian, siapa saja yang layak melakukan pekerjaan itu dapat melaksanakan sebagaimana maksud pekerjaan dalam transaksi. Dalam kondisi ini seorang pekerja dapat mengerjakan sendiri, bersama orang lain atau sepenuhnya digantikan orang lain hingga apa yang telah disepakati dapat tercapai. Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal bukan jasa yang haram.

2. **Masa Kerja.** Transaksi ketenagakerjaan yang berkaitan dengan waktu dapat terjadi dalam dua kondisi. Pertama, kontrak yang hanya menyebutkan pekerjaan hingga selesai ditunaikan tanpa batasan waktu. Kedua, kontrak yang hanya menyebutkan takaran kerjanya. Umumnya jenis kontrak seperti ini hanya diberlakukan untuk jenis pekerjaan terukur dengan ukuran masa kerja.
3. **Upah.** Upah harus disebutkan dengan jelas dalam bentuk kontrak kerja. Upah harus jelas sejelas-jelasnya

untuk inenampikan kekaburan dan permusuhan sebagaimana maksud dibuatnya kontrak kerja. Sebelum memulai bekerja diantara pekerja dan pengontrak kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang upah kerja, karena makruh mempekerjakan seorang pekerja sebelum terjadi kesepakatan tentang upah dengan orang yang bersangkutan.

4. **Tenaga yang tercurahkan.** Kesepakatan waktu dan bentuk kerja dalam kontrak kerja akan menjadi dasar pemikiran besarnya tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan itu. Kejelasan ini akan menghindarkan kesalahan persepsi dari segi kemampuan maupun perhitungan upah

Dari hasil pengamatan survey pada usaha mikro di Kota Bandung, Nampaknya implementasi kontrak kerja masih sangat lemah dilakukan antara perusahaan dengan pekerja. Perusahaan pada umumnya tidak menggunakan kontrak kerja pada saat pertama kali mempekerjakan seorang pegawai. Kesepakatan lisan memang ada tetapi tidak di atas hitam putih. Selain itu, para pekerja yang umumnya memiliki pendidikan rendah dan tingkat keahlian kurang memadai hanya menerima saja apa yang

diputuskan oleh perusahaan. Efeknya, para pekerja ini hanya dibayar berdasarkan kerelaan salah satu pihak saja. Pegawai tidak mendapatkan hak-hak lainnya seperti upah lembur jika bekerja melebihi jam kerja normal atau bonus dan lainnya jika pembeli melebihi kenormalannya. Kedudukan pekerja sangat lemah dan mereka tidak mampu untuk membuat kesepakatan. Kondisi ini tentunya banyak menyalahi norma-norma yang diajarkan agama Islam. Islam sangat melarang adanya eksploitasi terhadap pekerja serta tidak memotong upah tanpa adanya kesepakatan diantara kedua belah pihak.

Lapangan pekerjaan sangat menentukan syah tidaknya transaksi ketenagakerjaan. Transaksi hanya dapat dilaksanakan jika jasa yang dikontrak adalah mubah. Definisi transaksi ketenagakerjaan (ijarah) memberikan gambaran bahwa hukum asal transaksi adalah mubah selama tidak ada dalil syariah yang melarang jasa tersebut. Sebab pada dasarnya jasa yang dikompensasikan dalam transaksi ini termasuk katagori benda, sedangkan hukum asal benda itu sendiri adalah mubah (Jaribah, 2008). Oleh karena itu, transaksi ketenagakerjaan bisa berlaku untuk semua jenis jasa yang tidak terlarang, baik ada nash yang menyatakan

kemubahannya ataupun tidak. Namun tatkala ada Nash yang melarang jasa tersebut, maka secara tegas Islam menolak transaksi itu untuk dilakukan.

Hak-Hak Pekerja dalam Suatu Aktivitas Ekonomi

Secara garis besar terdapat empat hak utama seorang pekerja menurut Al-Quran dan Al-Hadist yaitu:

1. **Hak Bekerja.** Setiap orang berhak memilih pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, sebagaimana disabdakan oleh Rasulullah yang berbunyi:

,"Imron meriwayatkan bahwa iya bertanya kepada rasulullah: "wahai rasulullah apakah pekerjaan bagi pekerja? Rasulullah menjawab: "masing-masing diberi kemudahan untuk apa yang diciptakan baginya" (Sohih Bukhory)

Sejak awal Islam telah menetapkan prinsip kesempatan yang sama bagi semua orang. Islam tidak rnenetapkan pekerjaan tertentu untuk seseorang atau kelompok orang yang tidak boleh dikerjakan orang lain. Dalam Islam tidak terdapat pekerjaan turun temurun, diwarisi ahli waris dari pemberi waris sebelumnya, sebagaimana

yang berlaku dalam sebagian hukum positif. Islam tidak membatasi harus di mana seseorang bekerja. Allah telah memberikan kemudahan rezeki bagi siapa saja yang mau mengusahakannya. Selama ladang pekerjaan tersebut tidak melanggar aturan syariah Islam maka diperbolehkan setiap orang menekuni bidang tersebut. Allah telah memberikan peringatan dalam surat An-Najm ayat 39 yaitu

"Bahwa seorang manusia tiada memperoleh selain dari apa yang telah diusahakannya" (Q.S. An Najm, 39).

Artinya jika seorang manusia tidak mau berusaha maka jangan berharap ada rezeki datang padanya. Seorang manusia hanya akan Allah beri sesuai dengan apa yang telah diusahakannya. Jika usahanya banyak maka Allah akan memberi kelipatan rezekinya. Sebaliknya jika usahanya sedikit maka rezekinya juga akan sedikit Allah kasih.

2. Hak mendapatkan upah yang adil.

Bagian dua akan dibahas dalam kajian berikutnya.

3. **Hak atas Jaminan.** Umar bin al-Khattab telah memberikan contoh di mana para tentara yang telah pensiun mendapat tunjangan sosial dari Negara (Jaribah, 2008). Ini mengindikasikan bahwa

perusahaan harus mempersiapkan diri untuk menyantuni pegawainya di kala ia tidak produktif lagi.

Kewajiban Pekerja dalam Aktivitas Ekonomi

Jika Islam menetapkan hak-hak pekerja, maka Islam juga menetapkan kewajiban-kewajiban pekerja. Kewajiban pekerja yang terpenting adalah amanah dalam melaksanakan pekerjaan dan mendalami ajaran Islam dalam bidang pekerjaannya. Arti amanah dalam melaksanakan pekerjaan ialah melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sebagaimana difirmankan Allah dalam Al-Quran surat Al-Anfal ayat 27 yang berbunyi:

"Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul-Nya dan juga janganlah kamu mengkhianati amanah-amanah yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahuinya" (Q.S. Al-Anfaal, 27).

Seorang pekerja harus mampu menjaga amanah yang dititip perusahaan kepadanya. Ketika dalam kontrak perusahaan menetapkan seorang pekerja mengerjakan pekerjaan x maka artinya pekerja yang bersangkutan sepenuhnya harus bertanggung jawab pada pekerjaan

tersebut. Ada atau tidak ada pengawas atau pemilik, ia harus tetap melaksanakan amanah yang ada di pundaknya, karena Allah maha mengetahui apa-apa yang diperbuat hambanya. Menghadirkan konsep ikhsan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan upaya untuk melaksanakan setiap amanah yang dipercayakan pada kita. Allah memperingatkan bahwa segala yang diperbuat manusia termasuk amanah di dalamnya akan dimintai pertanggungjawabannya tidak hanya pada manusia tetapi juga pada Allah, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran surat An-Nahl ayat 93 yang berbunyi:

," Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan"(Q.S. An-Nah1, 93).

Betapa pentingnya melaksanakan amanah, Rasulullah melarang seseorang untuk beritikaf di masjid karena orang yang bersangkutan sedang melaksanakan amanah. Rasulullah bersabda:

," Jangan lakukan, karna posisi anda fisabilillah (melayani masyarakat dengan amal sholeh) jauh lebih baik daripada sholat selama 60 tahun dirumahmu"

Sistem Pengupahan dalam Islam

Pengupahan dalam Islam harus dilakukan

dengan tidak memberatkan kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan pihak pegawai. Pegawai tidak bisa seenaknya meminta upah kepada perusahaan, tanpa mempertimbangkan kemampuan perusahaan. Di sisi lain, perusahaan tidak bisa menetapkan upah seenaknya tanpa menghiraukan pengorbanan pegawai. Dalam fiqih muarnalah Uinar bin Khattab dijelaskan bahwa upah yang harus dibayarkan kepada pekerja harus memenuhi dua unsur yaitu keadilan dan kelayakan (Jaribah, 2008).

1. Prinsip Keadilan dalam Pengupahan

Pengertian keadilan dalam Islam dapat dimaknai menempatkan segala sesuatu pada tempat yang benar. Muhammad (1993). menyatakan terdapat tiga aspek keadilan dalam konteks Islam, yaitu: pertama, menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Kedua, membuat keputusan yang tepat sesuai situasi yang ada. Ketiga, menempatkan kekayaan sesuai fungsinya. Keadilan adalah karakteristik dinamis di mana tiap-tiap muslim harus berusaha mengembangkan apakah dia sebagai pemimpin ataupun sebagai pengikut (Beekun and Badawi, 1999). Keadilan dalam pengupahan mencakup beberapa hal yaitu:

a. Keadilan dalam besarnya upah yang diterima pegawai. Pada saat ini, telah berkembang konsep keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan. Menurut teori keadilan (*Equity Theory*), keadilan dalam pengupahan dilakukan dengan membandingkan antara rasio output terhadap input-input yang dikorbankan dirinya dengan rasio yang sama dari pegawai lain baik dalam perusahaan yang sama ataupun berbeda. Jika rasio keduanya sama, maka pegawai akan merasa diperlakukan adil. Sebaliknya jika rasio output-input seorang pegawai lebih rendah dari rasio output-input pegawai lainnya maka pegawai tersebut akan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan. Yang dimaksud input-input yang dikorbankan pegawai termasuk di dalamnya usia, jenis kelamin, status social, posisi organisasi, kualifikasi pegawai dan lain-lain. Sedangkan output yang dinikmati pegawai berupa gaji, status, promosi dan minat intrinsik dalam pekerjaan (Luthans,2010). Jika dibandingkan konsep keadilan dalam Islam dengan konsep keadilan dalam teori equity

nampaknya ada keselarasan. Teori keadilan mengadopsi nilai-nilai keadilan yang dikembangkan dalam Islam, meskipun dari unsur input jenis kelamin berbeda dengan konsep Islam. Keadilan dalam Islam memiliki makna seorang individu memperoleh penghargaan sesuai dengan besarnya pengorbanan yang diberikannya sebagaimana dijelaskan dalam beberapa surat dalam Al-Quran diantaranya: Surat At-Thalaq (65) ayat 6 Allah berfirman:

"Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian, berikanlah kepada mereka upah-upahnya."

Artinya seseorang yang telah memberikan jasanya maka wajib bagi penerima jasa untuk membayarkan upahnya. Selain itu dalam surat yang lainnya terungkap bahwa seseorang tidak akan mendapatkan apapun kecuali sesuai dengan apa yang diperbuatnya. Artinya seorang individu yang memiliki jasmani dan rohani yang sehat tidak diperkenankan untuk menerima pemberian orang lain tanpa dipertukarkan dengan manfaat yang ia berikan, sebagaimana

dijelaskan dalam surat As-Shaftat ayat 39 berbunyi:

"Dan kamu tidak diberi pembalasan kecuali terhadap apa yang telah kamu kerjakan."

Dengan demikian jelas sekali bahwa seseorang tidak akan mendapatkan balas jasa apapun jika ia tidak memberikan jasa tenaganya. Besarnya pengorbanan setiap individu akan berkorelasi dengan besarnya balasan yang akan diterimanya, sebagaimana dijelaskan dalam Surat al-Ahqaf ayat 19 berbunyi:

,"Masing-masing mempunyai tingkatan-tingkatan menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan atas pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan."

Keadilan dalam Islam jelas sekali bahwa: seseorang hanya akan mendapatkan kompensasi jika ia memberikan manfaat kepada orang lain. Besarnya kompensasi sesuai dengan besarnya manfaat yang ia berikan kepada orang lain. Jika manfaat atau jasanya kecil maka kompensasinya proporsional dengan pengorbanannya. Jadi tidak benar seorang pekerja menuntut upah

yang tinggi jika individu yang bersangkutan bekerja ala kadarnya. Begitupun sebaliknya, seorang pekerja berhak mendapatkan upah yang tinggi jika usahanya besar pula. Secara spesifik Islam mengajarkan bahwa balasan yang diterima seorang individu berdasarkan tingkatan-tingkatnya. Artinya, upah yang akan diterima seorang individu akan berbeda dengan individu yang lainnya, jika ia memiliki tingkat keterampilan yang jauh lebih tinggi, memiliki pengalaman lebih lama, memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik, memiliki tanggung jawab yang lebih berat, menanggung tekanan kerja lebih tinggi dalam perusahaan dan lain-lain maka perusahaan wajib memberikan jumlah kompensasi yang berbeda pada pekerja yang bersangkutan. Perusahaan dikatakan memperlakukan pegawai secara adil jika unsur-unsur tadi ikut dipertimbangkan dalam menentukan upah atau kompensasi pekerja. Dalam kenyataan dari hasil pengamatan di lapangan ternyata sangat jarang pemilik usaha kecil di Kota Bandung menambahkan komponen-komponen tingkatan dalam menentukan upah pekerja. Pada umumnya pelaku usaha kecil hanya memberikan upah dasar pada para pekerjanya (Amaliah dkk.,2013). Dalam surat Az-Zumar Allah

mempertanyakan apakah sama antara orang yang tahu dengan yang tidak tahu, yang ahli dengan yang tidak ahli, yang berpengalaman dengan yang tidak berpengalaman. Ini artinya, perusahaan harus memberikan kompensasi yang berbeda sesuai dengan kadar usahanya. Keadilan dalam Islam bukan berarti sama rasa sama rata. Surat Az-Zumar di atas, memberikan spirit bagi seorang individu untuk terus meningkatkan pengetahuannya, yang akan membuat dirinya berbeda dengan individu lainnya. Dengan demikian, kompensasi yang diterimanya pun akan berbeda dengan individu lainnya. Semakin besar *effort* yang dikorbankan seorang individu (pegawai) maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang setimpal baik dalam bentuk bonus, promosi atau kompensasi lainnya. Islam membuka pula pintu pemberian insentif dan pemberian sanksi. Insentif yang positif ditunjukkan untuk peningkatan kinerja pegawai berupa pemberian bonus. Sedangkan perangsang negative ditunjukkan untuk menahan pegawai dari perbuatan tercela atau tidak sesuai etika perusahaan dan etika agama. Keadilan dalam Islam ternyata tidak hanya menyangkut besarnya imbalan yang harus diberikan sesuai dengan besarnya usaha

yang telah dicurahkan tiap-tiap individu (Jaribah, 2008).

Dalam konteks ekonomi konvensional keadilan dalam jumlah besaran nominal dikenal dengan keadilan distributive (*Distributive justice*). Keadilan distributif dalam organisasi saat ini memfokuskan terutama pada persepsi seseorang terhadap adil tidaknya outcome (hasil) yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi (Greenberg, 1990). Konsep mengenai keadilan distributif mendasarkan pada teori *equity* dan model penilaian keadilan dari Leventhal (1976). Folger dan Greenberg (1990) mendefinisikan keadilan distribusi sebagai keadilan yang berkaitan dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk menentukan alokasi sumber daya tersebut. Moorman (1991) menyatakan bahwa keadilan organisasi berkaitan dengan cara dimana karyawan (pekerja) menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara dimana penentuan ini mempengaruhi variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Keadilan jenis ini menyangkut masalah persepsi seseorang terhadap adil tidaknya gaji yang mereka terima. Price dan Mueller (dalam Lee, 1999) menurunkan keadilan

distributive dengan menanyakan kepada karyawan apakah mereka merasa diperlakukan adil dalam pengupahan dengan mendasarkan pada pendidikan, pelatihan, usaha, stres dan beban kerja serta tanggung jawab. Persepsi atas keadilan distributif memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, intensitas *turnover* dari pekerja serta tingkat produktivitas dan kinerja dari karyawan atau pekerja. Handi dan Suheriadi (2011) menguji pengaruh persepsi karyawan akan keadilan distributive terhadap intensitas turnover di PT.ENK Gresik. Hasilnya ternyata persepsi karyawan yang positif atas keadilan distributive (upah yang mereka terima) ternyata memiliki dampak negative terhadap intensitas *turnover* karyawan di PT.ENK Gresik. Selain itu Munthe dan Susilo (2008) menemukan pegawai yang memiliki persepsi diperlakukan adil perusahaan ternyata mampu memunculkan perasaan yang lebih positif pada perusahaan. Dalam penelitian Amaliah dkk.,(2013) menemukan bahwa etika pengupahan Islam ternyata berkorelasi positif dan signifikan dengan hasil kerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung.

b. Keadilan dalam Informasi (transparansi dalam pengupahan)

Seorang peimilik usaha atau majikan harus menjaga hubungan baik dengan pegawainya. Transfaransi dalam pengupahan dimulai dengan pembuatan kontrak kerja yang seimbang. Artinya kontrak dibuat dengan mengakomodir hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu perusahaan dan pegawai. Kontrak kerja berisi kesepakatan kedua belah pihak yaitu kesepakatan yang tidak memaksakan keinginan satu pihak. Kontrak kerja mencakup jenis pekerjaan, jam kerja, cuti kerja, upah kerja serta kompensasi lainnya. Rasulullah pernah bersabda yang diriwayatkan oleh An-Nasai yang berbunyi:

"Jika engkau mempekerjakan seorang pekerja maka beritahukan upahnya" (HR An-Nasai'i) dalam Yusanto, dkk.,(2011).

Artinya, dalam kontrak kerja harus jelas betul apa saja yang akan menjadi haknya pekerja serta haknya perusahaan. Begitupun dengan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat dalam kesepakatan. Adanya informasi yang transparan tentang upah

atau kompensasi akan menjamin perasaan diperlakukan adil oleh perusahaan. Pegawai tidak akan berburuk sangka pada perusahaan, karena ia tahu persis apa yang diberikan oleh perusahaan. Dalam ekonomi konvensional jenis keadilan ini disebut keadilan prosedural. Keadilan prosedural (*procedural justice*) terjadi jika pegawai memiliki informasi yang simetris tentang apapun yang dialaminya (Thibaut & Walker, Faturochman, 2002, Handi dan Suhariadi.,2011)

c. Keadilan dalam Pembayaran Upah

Wujud dari keadilan pengupahan, salah satunya dalam bentuk ketepatan waktu dalam pembayaran upah. Upah harus dibayarkan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan kontrak. Ketepatan waktu pembayaran dapat menjamin seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Rasulullah pernah bersabda yang diriwayatkan oleh Ibn Majah yang berbunyi:

“Berilah pegawai itu upahnya sebelum kering keringatnya” (HR. Ibn Majah).

Pembayaran upah yang tepat waktu akan menghilangkan persepsi-persepsi negative pekerja atas perusahaan.

Pekerja akan memiliki kepastian pendapatan yang akan diterimanya, sehingga pekerja dapat membuat perencanaan keuangan dalam rumah tangganya. Pekerja akan memiliki motivasi kerja yang lebih baik, karena pekerja memiliki kepastian pendapatan yang akan diterima pada waktu yang akan datang. Pemberian hak yang wajar dan manusiawi kepada pegawai akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya pengabaian terhadap hak-hak pekerja akan melahirkan inefisiensi yang dapat merugikan perusahaan seperti pemogokan dan aksi-aksi yang kurang mendukung pada pencapaian tujuan organisasi. Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah pernah bersabda:

“Aku menjadikan musuh tiga orang pada hari kiamat yaitu: pertama orang yang berjanji dan bersumpah tetapi kemudian membatalkannya. kedua, orang yang menjual orang yang merdeka dan ia memakan hartanya. ketiga, orang yang mempekerjakan pegawai dan melaksanakan tugasnya dengan baik tetapi tidak membayar upahnya” (Iman Ibnu Hajr, Fat-hu AL-Bary, hal. 418; Qardhawi, 1997).

Al-Quran sangat tegas bahwa perusahaan tidak diperkenankan untuk melakukan eksploitasi terhadap pekerja dalam bentuk apapun termasuk pemotongan upah. Pemotongan upah yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan akan menurunkan citra baik perusahaan di mata para pekerjanya. Penurunan citra ini akan berdampak pada motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Kelayakan dalam Pengupahan

Selain memenuhi rasa keadilan, upah juga harus memenuhi prinsip kelayakan (fairness) bukan sekedar memenuhi kebutuhan minimum sebagaimana yang diusung dalam ekonoini konvensional saat ini, dimana upah hanya menjamin kebutuhan dasar yang paling minimum. Rasulullah pernah bersabda yang diriwayatkan oleh Abu Dzar:

“upah harus mampu memenuhi kebutuhan makanan, pakaian, tempat tinggal bahkan jika pekerja belum punya pendamping maka majikan harus mencarikannya” (Jaribah, 2018).

Dari hadits ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi mestinya terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang, bahkan dalam hadits yang lain, yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syadad, Rasulullah menganjurkan untuk mencarikan jodoh bagi pekerjanya (pegawainya) yang masih lajang (sendiri). Mewujudkan kecukupan mengharuskan terpenuhinya kebutuhan pokok seseorang baik makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal maupun kendaraan. Umar r.a memberikan nasihat kepada pegawainya untuk memenuhi kebutuhan pokok umat Islam, mewujudkan kesejahteraan mereka dan tidak berlebihan di atas mereka. Kelayakan dalam pengupahan tidak hanya dari aspek materi dan administrasi, akan tetapi menurut Umar terkait dengan perlindungan atas rasa sakit, liburan serta jaminan sosial jika pegawai tersebut tidak lagi produktif (Jaribah, 2008).

Definisi Kebutuhan hidup layak menurut Permenaker 17/VIII/2005 adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/ buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik, non fisik, dan social untuk kebutuhan 1 bulan. Sedangkan Kebutuhan hidup layak menurut versi Akatiga (2009) mengacu

pada kebutuhan hidup yang harus dipenuhi agar seorang pekerja dan keluarganya dapat hidup layak dan mampu mereproduksi kembali tenaganya sehingga menjadi lebih produktif. Upah layak mengacu pada upah untuk seorang pekerja dengan jam kerja standar yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan memberikan kemampuan menabung. Untuk Indonesia jam kerja standar adalah 40 jam per minggu (Tjandraningsih dan Rina, 2009).

Adapun standar kelayakan menurut aturan yang berkembang saat ini mengacu pada ukuran Permenaker yaitu ada 7 elemen kebutuhan pokok yang harus dipenuhi oleh perusahaan meliputi kebutuhan makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Sedangkan standar Akatiga upah layak ditentukan oleh delapan komponen yaitu 7 komponen standar Permentranker ditambah dengan satu komponen aneka kebutuhan. Jika mengamati hasil survey Akatiga tahun 2009, nampak bahwa rata-rata upah total yang dibayarkan perusahaan hanya mampu membayar 74,3% rata-rata pengeluaran riil pekerja dan Upah Minimum Kota/ kabupaten (UMK) hanya

mampu membayar 62,4% dari rata-rata pengeluaran riil buruh (Tjandraningsih dan Rina, 2009).

Penutup

1. Islam telah menawarkan system pengupahan yang mampu menjamin hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja, di mana hubungan itu sendiri terbangun melalui adanya pemahaman dan kesadaran dari masing-masing pihak akan hak-hak dan kewajiban masing-masing. Pekerja tidak mungkin memaksakan kehendak yang berada di luar jangkauan perusahaan. Begitu pun perusahaan harus mampu memposisikan bahwa pegawai tidak hanya menempati input faktor produksi tetapi juga sebagai modal social yang akan mengantarkan pada capaian tujuan organisasi. Oleh karenanya, pembayaran kompensasi yang adil dan layak dari kaca mata kedua belah pihak akan mampu menempatkan perusahaan dan pegawai pada persepsi yang sama. Persepsi yang sama akan membangun hubungan yang harmonis diantara keduanya.
2. Untuk menjamin keadilan dan kelayakan dalam pengupahan, pemerintah harus mampu

mempertahankan harga kebutuhan pokok masyarakat yang stabil. Stabilitas harga kebutuhan pokok akan mempertahankan pendapatan riil masyarakat dalam jumlah yang memadai untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidup pekerja. Upaya perusahaan menyesuaikan upah pekerja akan menjadi sia-sia jika harga dalam perekonomian terus melambung tidak terkendali. Efeknya demonstrasi penyesuaian upah buruh dan serikat pekerja akan terus terjadi selama harga-harga terus melambung tinggi.

Daftar Pustaka

- Al'Quran transliterasi Per Kata dan Terjemahan Per Kata, Kementrian Agama RI, Jakarta
- Amaliah, Ima, Westi Riani, Aan Julia, 2013," Model Pengupahan Islam dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Usaha Kecil di Kota Bandung," *Laporan Penelitian DIKTI*, LPPM Unisba, Bandung.
- Bank Indonesia. (2008). Kajian Ekonomi Regional Provinsi Jawa Barat. Bandung: Kantor Bank Indonesia Bandung. Triwulan 1 -2008
- Beekun, Rafik Issa. Jamal A. Badawi (2005). Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. *Journal of Business Ethics*, 131-145
- Disnaker, 2013," Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Disnaker Kota Bandung
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16,(2), 399-432
- Handi S. Suminar dan Fendi Suhariadi (2011). Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Organisasi terhadap Intensi Turnover di PT. ENG Gresik. Paper. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Jaribahbin Ahmad Al-Haritsi,2008," Fikih Ekonomi Umar bin Al_Khatib," Alih bahasa oleh Asmuni Solihan Zamakhsyari, Jakarta: KHALIFA
- Khaeruman, Badri. (2004). Moralitas Islam. Bandung: Pustaka Setia luthans, 10th Edition, McGraw-Hill International
- Munthe, Yosef Rasyanti & Aloisus Bambang Sosilo R. (2008). Peranan

Nilai Individualistik- Kolektivistik dan Persepsi atas Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keadilan dalam Organisasi, Kepuasan Kerja dan Unjuk Kerja Wiraniaga, Manasa. Desember 2008, Vol. 2 No.2

Moorman, Robert H & Gerald L. Blakely, Brian P. Niehoff. (1995) Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice & Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. Vol. 41, No.3, 351-357.

Qardhawi, Yusuf (1997). Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam. Jakarta: Rabbani Press Semeru. (2003). Penerapan Upah Minimum Regional. Laporan Penelitian. Jakarta

Tjandraningsih, Rina dan Rina Herawati (2009). Menuju Upah Layak: Survei Upah Buruh Tekstil & Garmen di Indonesia. laporan Penelitian Akatiga

Yusanto, M. Ismail, M. Arif Yunus. (2011). Pengantar Ekonomi Islam. Jakarta: Al Azhar Press