

SISTEM PENETAPAN UPAH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Achmad Kholiq¹

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi perekonomian di suatu negara dalam skala ekonomi makro maupun mikro amat dipengaruhi oleh ketangguhan sumber daya manusia sebagai motor penggerakannya. Baik mereka yang secara ekonomi memiliki modal, mereka yang terdidik sebagai tenaga terlatih dan memiliki keahlian tertentu maupun mereka yang hanya berkesempatan untuk memberikan kontribusinya dalam bentuk “tenaga”.

Sumber daya manusia yang biasa disebut tenaga kerja ini dalam berbagai tingkat keahlian dan berbagai bidang atau sektor usaha merupakan dinamisor dari sebuah proses produksi dan dinamika perekonomian. Karenanya ada banyak faktor yang dapat memicu produktivitas para tenaga kerja ini dalam menjalankan roda kegiatan terutama dalam proses produksi. Salah satunya adalah faktor tinggi rendahnya tingkat upah yang mereka terima. Dari imbalan dan pembayaran yang mereka terima itulah mereka beserta keluarganya dapat memenuhi kebutuhan untuk hidup layak.

Masalah upah sangat penting dan berdampak luas. Secara makro, jika para pekerja menerima upah yang adil dan pantas, tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang pada akhirnya akan mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka. Tetapi juga akan langsung mempengaruhi seluruh kehidupan masyarakat. Karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara. Jatuhnya daya beli dalam jangka yang panjang akan sangat merugikan industri-industri yang menyediakan barang-barang konsumsi kelas pekerja. Pada dunia modern saat ini, semua industri dan kegiatan usaha lainnya saling terkait. Jatuhnya permintaan barang-barang konsumsi para pekerja akan berakibat pada kondisi perekonomian seluruh dunia.²

Adapun secara mikro, dalam rumah tangga perusahaan, tinggi rendahnya upah berkaitan erat dengan produktivitas para pekerja dalam proses peningkatan produksi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat pendapatan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan sikap adil dan bijaksana dari para pemegang kekuasaan dan kebijakan di perusahaan dalam menetapkan tingkat upah. Kesemuanya akan mempengaruhi income perusahaan.

Akan tetapi masalah penetapan upah ini bukanlah hal yang sederhana, ia terkait dengan kepentingan berbagai pihak. Pada kondisi real seperti di Indonesia, dunia ketenagakerjaan khususnya masalah upah masih terus mengalami proses menuju suatu penetapan yang adil. Tidak hanya bagi pekerja tetapi juga bagi pengusaha. Di samping itu ada banyak faktor internal maupun eksternal yang perlu dikaji dalam merumuskan penetapan tingkat upah yang pantas. Pemerintah merupakan sosok yang cukup mewakili

¹ Dosen STEI Al-Ishlah Cirebon

² Afzalurrahman, *Doktrin ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti wakaf, 1995), Jilid ke-2, h.361-362

sebagai media penengah antara kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja), yang secara formal dapat memberikan legalisasi atas ketetapannya.

Sementara itu banyak pendapat para ahli ekonomi tentang seberapa besar pekerja harus menerima upahnya atau bagaimana upah ditetapkan ?. Banyak teori telah dirumuskan oleh beberapa ahli ekonomi, sebagian ahli menyatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan tingkat kebutuhan hidup, sedang yang lain menyatakan bahwa tingkat upah ditetapkan berdasarkan ketentuan *produktivitas marginal*. Yang menyatakan bahwa tingkat upah ditentukan oleh keseimbangan kekuatan permintaan dan persediaan (tenaga kerja), tetapi perlu dipahami bahwa teori seperti ini tidak sepenuhnya berlaku ataupun selalu benar, karena dalam kondisi persaingan murni teori ini tidak berlaku, dan dalam dunia yang sesungguhnya persaingan tidaklah pernah murni.³ Teori yang muncul kemudianpun berusaha menengahi kedua teori ini akan tetapi teori-teori tersebut tidak sepenuhnya dapat dijadikan patokan.

Situasi dunia ketenagakerjaan Indonesia dalam banyak hal dewasa ini masih mencitrakan potret yang sangat buram. Kodrat pekerja sebagai manusia bermartabat masih jauh dari realita hidupnya . Nasib mereka lebih buruk lagi dengan munculnya gelombang krisis ekonomi yang melanda Indonesia akhir-akhir ini.

Secara umum kondisi buruk kaum pekerja Indonesia disebabkan oleh beberapa hal, antara lain:⁴ *Pertama*, Lemahnya posisi tawar (bargaining power) tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan dan industri. *Kedua*, tidak adanya organisasi pekerja yang cukup berbobot dan mempunyai kualifikasi yang diperlukan sebagai lembaga untuk mewujudkan aspirasi dan kepentingan tenaga kerja. *Ketiga*, kebijakan pemerintah yang masih kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.

Dari poin-poin diatas tampak bahwa seluruh komponen dari roda perekonomian terutama bidang ketenagakerjaan ini menumpukan harapannya pada kepiawaian pemerintahan dalam membaca, menganalisa dan memproses suatu aturan atau kebijakan yang bersifat komprehensif, aspiratif dan akomodatif terhadap berbagai pihak yang terkait. Di sini terlihat bahwa pemerintah perlu bekerja keras untuk dapat mengakumulasi berbagai fenomena yang muncul di dunia ekonomi yang secara langsung atau tidak berpengaruh dalam menetapkan kebijakan tingkat upah.

Kebijakan yang biasa dikenal sebagai penetapan UMR ini merupakan salah satu bentuk dari perlindungan terhadap hak-hak kaum pekerja, mengingat posisi mereka yang lemah dan sering kali menimbulkan perlakuan yang kurang layak. Apalagi jumlah mereka yang banyak menyebabkan “nilai jual” mereka turun. Sehingga para pengusaha dengan leluasa dapat membayar mereka dengan upah yang tidak sesuai. Untuk itulah standarisasi dalam bentuk kebijakan UMR ini diperlukan sehingga kesenjangan tingkat kesejahteraan para pekerja tidak terlalu jauh dengan tingkat kemajuan bidang industri dan bidang usaha lainnya. Hal ini sejalan dengan rumusan GBHN bidang ekonomi seperti tercantum dalam TAP MPR No. II/MPR/1993: “*Kebijakan pengupahan dan penggajian didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dalam sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial....*”⁵. Adapun mengenai peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, telah diundangkan UU Ketenagakerjaan No.25 tahun 1997 namun karena melihat kondisi saat ini dan berbagai pertimbangan lainnya, UU ini ditunda keberlakuannya sampai 1 oktober 2000

³ Abdul Mannan, Teori dan Praktek Ekonomi Islam, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), h.116

⁴ Eggi Sudjana, Wajah Tenaga Kerja Kita, *Republika*, (jakarta), 28 maret 1998, h.6

⁵ Lima GBHN 1973,1978,1983,1988,1993,(Jakarta: Sinar Grafika, 1994),Cet. KE-1, h.81

dengan UU No 11 Tahun 1998 tentang berubahnya keberlakuan UU No.25 Tahun 1997 dan memberlakukan kembali UU lama, yakni UU no.14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok tenaga kerja. Sedangkan mengenai peraturan teknisnya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.01/Men/1999 tentang UMR.

Bagaimana Islam memandang masalah ini ? ternyata penetapan tingkat upah merupakan salah satu kajian dalam bidang hukum Islam. Islam menawarkan penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelematkan kepentingan kedua belah pihak tanpa melanggar hak-hak yang sah dari keduanya. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.⁶ Hal ini selaras dengan makna dari ayat 279 Surat Al Baqarah.



Artinya:”.... Kamu tidak menganiaya dan tidak pula dianiaya (QS. Al Baqarah : 279)

Hal yang selalu ditekankan dalam segala tindak kehidupan adalah berlaku adil. Keadilan pula yang menjadi sendi dalam bidang ekonomi. Dan keadilan pulalah yang menjadi landasan penetapan upah, adil bagi semua pihak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas dan permasalahan yang muncul dalam implementasi pengupahan dilapangan, ditetapkan beberapa rumusan masalah untuk membatasi pembahasan tentang upah sebagai berikut :

- Bagaimanakan upah menurut perspektif islam ?
- Bagaimanakah penetapan system upah dalam islam ?

1.3 Tujuan Penelitian

Maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh kejelasan ditengah simpang siurnya penetapan upah yang memiliki pengaruh tarik menarik kepentingan antara pemerintah, investor dan pekerja. Adapun kejelasan yang dimaksud adalah kejelasan upah dalam prinsip ekonomi islam sebagai berikut :

- Menjelaskan prinsip upah dalam perspesktif ekonomi Islam
- Menjelaskan cara penetapan system upah dalam islam

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting untuk memberikan suatu perbedaan dalam kegiatan sosial ekonomi ditengah masyarakat dengan kejelasan yang spesifik. Sehingga pelaku usaha dan pekerja tidak dalam keraguan akan amal dalam mencari nafkah. Maka manfaat penelitian ini diantaranya :

- Bagi akademisi sebagai pegangan dasar dalam memberikan referesni system ekonomi islam dalam pengupahan.
- Bagi praktisi untuk melakukan keputusan yang benar dalam pengupahan sesuai syariat islam agar rezeki yang diperoleh dipenuhi keberkahan.

⁶ Afzalurrahman, *Op. Cit*; h.363

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Tinjauan umum tentang upah

Salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam kegiatan memproduksi, yaitu tenaga kerja, yang mana atas jasa dan tenaga yang telah diberikannya ia akan mendapatkan imbalan atau pembayaran. Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan pada dua pengertian yakni, “gaji dan Upah”. Dalam pengertian sehari-hari, gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional —seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manager, dan lain-lain. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah seperti pekerja pertanian, tukang kayu dan buruh kasar.⁵

Adapun dalam hukum perburuhan, ada perbedaan antara upah dan gaji, letak perbedaannya antara lain :⁶

- a. Upah pada dasarnya merupakan imbalan kerja yang biasa diperhitungkan untuk setiap perbuatan atau beberapa perbuatan pelaksanaan tugas tertentu sebagai balas jasa. Karena itu upah pada awalnya digunakan untuk menyebut imbalan kerja dalam suatu pelaksanaan pekerjaan yang bersifat insidental atau tidak tetap. Selain sebagai imbalan kerja utama, upah juga berfungsi sebagai imbalan kerja tambahan.
- b. Gaji merupakan imbalan kerja dalam berbagai hubungan kerja yang bersifat tetap. Besar gaji ditentukan tidak berdasarkan pekerjaan, melainkan perjangka waktu tertentu (perbulan atau perminggu) berdasarkan jenis pekerjaan, jabatan, berat ringannya tanggung jawab, senioritas kerja dan lain-lain.

Akan tetapi dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada pekerja) tersebut dinamakan upah.⁷

Adapun menurut Profesor Benham, Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.⁸ Jadi dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.

Dalam fiqh Mu'amalat, term “upah” dapat kita temukan dalam pembahasan tentang ijarah. Yang mana ijarah adalah pemilikan jasa dari seorang ajiir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta'jir (orang yang mengontrak tenaga). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.⁹ Kompensasi atau imbalan tersebut disebut, term ini dapat kita temui dalam Surat Al Thalaq ayat 6, yakni:

⁵ Sadono sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, (Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada, 1997), Cet ke-9, h.350

⁶ A. Ridwan halim dan Sri Subiandari Gultom, *Sari Perburuhan Aktual*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1987) Cet ke-1, h.9

⁷ Sadono Sukirno, *Op. Cit*

⁸ *Economic*, Edisi ke-2, 1940, h.231

⁹ Taqyuddin An Nabhani, *Membangun sistem Ekonomi alternatif prespektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h.83



Artinya:”apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian maka berikanlah upah-upahnya.”(QS. Al Thalaq:6).

Upah sendiri dapat berbentuk makanan, pakaian dan sejenisnya selain dalam bentuk uang. Seorang ajir boleh dikontrak dengan suatu kompensasi atau upah berupa makanan atau pakaian ataupun diberi upah plus makan dan pakaian, sebab praktik semacam ini diperbolehkan terhadap wanita yang menyusui tadi.¹²

Upah sebagai imbalan atas prestasi kerja, namun pengertian tersebut tidak selalu dapat dipakai untuk seluruh keperluan karena tidak sesuai dengan kondisi pelaksanaan hubungan industrial. Oleh karena itu muncul berbagai pengertian untuk definisi upah yang disesuaikan dengan keperluan membuat definisi tersebut. Pengertian upah yang secara luas digunakan di Indonesia adalah pengertian upah yang sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan Upah Bab I ayat I, Yaitu:

“Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.”

Dalam hukum perburuhan, masalah imbalan kerja merupakan masalah sentral yang juga terdapat beberapa macam imbalan kerja yang pada pokoknya adalah:

- a. Upah atau/dan gaji.
- b. Tunjangan pengobatan.
- c. Berbagai fasilitas lain seperti perumahan dan kendaraan.
- d. Dana pensiun untuk jaminan hari tua.
- e. Bantuan tunjangan pemakaman.
- f. Dan lain-lain.¹³

Dari berbagai pengertian diatas terangkum bahwa secara umum fungsi upah adalah sebagai berikut:

1. Bagi pekerja: sebagai imbalan terhadap jasa yang diberikan dan sebagai sumber pendapatan bagi diri dan keluarganya.
2. Bagi pengusaha: sebagai alat untuk meningkatkan etos kerja, disiplin dan produktivitas kerja.
3. Bagi pemerintah: Sebagai perlindungan pada pekerja dan pengusaha dalam menopang strategi pembangunan nasional. Selain itu sebagai variabel makro yang berguna untuk menaikkan daya beli masyarakat dan menggairahkan perekonomian.
4. Bagi masyarakat: Sarana untuk meningkatkan harkat dan martabat pekerja dan keluarganya serta mengentaskan kemiskinan.

¹² Ibid, h.91

¹³ A. Ridwan halim dan Sri Subiandari gultom, *Op. Cit*, h.10

2.1.1. Upah Uang dan Upah Riel

Upah yang diterima seorang pekerja dalam jangka panjang akan mengalami penurunan “nilai”, seiring dengan turunnya nilai uang dan semakin tingginya harga barang di pasaran. Bila jumlah nominalnya tidak bertambah banyak maka kemungkinan sejumlah upah yang semula mampu mensejahterakan seorang pekerja dapat mengalami kemerosotan nilai sehingga sejumlah upah tersebut tidak dapat lagi memenuhi standar kesejahterannya pada saat sekarang.

Adanya kenaikan harga-harga barang dan jasa akan menurunkan daya beli dari sejumlah tertentu pendapatan dan dalam jangka panjang kondisi ini menyebabkan sejumlah tertentu upah pekerja akan mempunyai kemampuan yang semakin sedikit dalam membeli barang-barang dan jasa-jasa yang dibutuhkannya. Walaupun kecenderungan yang kemudian muncul bahwa kenaikan itu diikuti pula dengan kenaikan upah, akan tetapi kenaikan tersebut tidak serentak dan tidak pada tingkat yang sama besarnya.

Perubahan yang berbeda antara dua elemen ini akan menimbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai dimana kenaikan pendapatan merupakan suatu gambaran dari kenaikan kesejahteraan yang dinikmati oleh pekerja. Untuk mengatasi masalah ini ahli ekonomi akan membuat perbedaan di antara dua pengertian upah: upah uang dan upah riel.¹⁴

Upah uang adalah sejumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riel adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang di perlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerjanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa upah uang adalah jumlah nominal dari upah yang diterima, dan kandungan nilai dan daya beli dari sejumlah nominal tersebut adalah upah riel. Untuk memperjelas perbedaan diatas dapat dicontohkan, misalnya seorang pekerja di industri tekstil menerima upah sebanyak Rp. 40 000,- sebulan pada tahun 1989 dan pada tahun 1999 ia masih melakukan pekerjaan yang sama dan mendapat gaji Rp 120 000,- perbulan. Antara tahun 1989 sampai 1999 misalkan harga-harga naik menjadi dua kali lipat, dengan demikian pada tahun 1999 bila diukur dari kemampuan atau daya belinya, nilai rielnnya hanyalah Rp 60 000,-, yaitu setengah dari upah uang yang diterima. Gambaran ini menunjukkan bahwa upah uang telah naik tiga kali lipat tetapi upah riel hanya naik menjadi satu setengah kali lipat saja.

Contoh tersebut merupakan contoh yang sederhana, dalam prakteknya tidaklah sesederhana itu karena dalam dunia ekonomi terdapat berbagai jenis barang dan jasa yang mengalami kenaikan ataupun perubahan harga yang tidak seragam. Untuk itu diperlukan adanya indeks harga yang memberikan gambaran tentang tingkat rata-rata dari perubahan harga-harga dari waktu ke waktu. Salah satu dari indeks harga tersebut adalah indeks harga barang konsumen yang dapat digunakan untuk menaksir upah riel para pekerja dari tahun ke tahun.¹⁵

2.1.2. Perbedaan Tingkat Upah

Seorang pemain sepak bola profesional dibayar lebih mahal dari seorang perdana menteri, ataupun perawat pekerja sosial yang lulusan universitas secara umum memperoleh gaji lebih sedikit dari seorang supir yang mungkin tidak lulus SMA.

¹⁴ Sadono Sukirno, *Op. Cit.*, h.350

¹⁵ *Ibid.*, h. 351

Profesor bidang akuntansi memperoleh gaji lebih banyak dibanding profesor bidang sejarah yang latar belakang pendidikan dan pengalamannya mengajar yang sama. Meskipun jika profesor sejarah tadi merupakan dosen yang hebat dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan mahasiswa tapi kemungkinan ia tetap dibayar lebih murah dari dosen akuntansi yang kemampuannya biasa-biasa saja.¹⁶

Dari gambaran diatas tampak adanya perbedaan tingkat upah yang diterima. Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah di antara golongan pekerjaan dan antara pekerja-pekerja dalam suatu jenis pekerjaan tertentu adalah:¹⁷

1. perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.
2. Perbedaan jenis pekerjaan
3. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.
4. Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan (non monetary benefit), seperti fasilitas, lokasi kerja, suasana kerja dan lain-lain.
5. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas kerja, yang dipicu oleh faktor geografis dan faktor institusional.

Sedangkan Don Bellante dan Mark Jackson menguraikan perbedaan tingkat upah dalam kondisi seimbang akan terjadi dengan alasan-alasan:¹⁸

1. Perbedaan biaya untuk mendapat keahlian yang diperlukan untuk memasuki berbagai macam jabatan.
2. Perbedaan tingkat preferensi waktu intern tenaga kerja.
3. Aspek-aspek non upah pada suatu jabatan (aspek gengsi, kondisi pekerjaan dan lain-lain).
4. Perbedaan penilaian atau cita rasa pekerja terhadap aspek-aspek non upah tersebut.
5. Perbedaan jabatan sehubungan dengan berbagai ragam penghasilan (derajat resiko) dalam jabatan.
6. Perbedaan kesediaan tenaga kerja dalam menerima resiko.

Islam tidak menafikan adanya perbedaan tingkat upah, serta tidak percaya pada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi pertumbuhan bakat, yang pada gilirannya menuntut pengakuan bagi perbedaan mengenai upah.¹⁹ Dalam kehidupan nyata tampak adanya perbedaan yang besar antara pekerja intelektual dengan pekerja kasar, antara pekerja terampil dengan pekerja tidak terampil, dan ada berbagai faktor yang menjadi sebab terjadinya perbedaan upah ini, antara lain:²⁰ adanya persaingan di kalangan pekerja, sedangkan mobilitas kerja antar golongan pekerja sangat sedikit sehingga berakibat pada tingkat keseimbangan upah bagi masing-masing kelompok yang tidak bersaing akan ditentukan oleh rencana penyediaan dan permintaan dari masing-masing kelompok.

¹⁶ Richard Mc Kenzie, *Microeconomics*, (Boston: Houghton Mifflin Company, 1986), p. 302

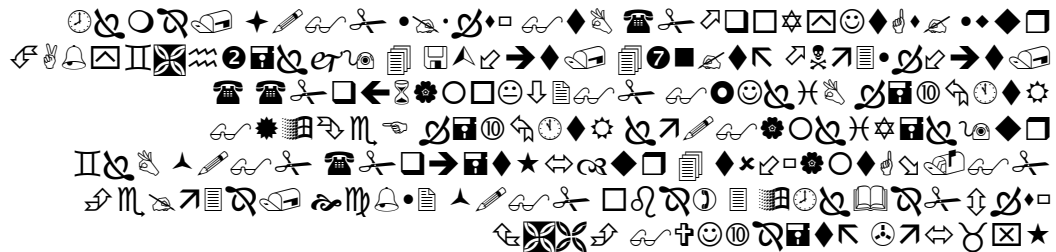
¹⁷ Sadono Sukirno, *Op. Cit.*, h.365-367

¹⁸ Don Bellante And Mark Jackson, *Ekonomi Ketenagakerjaan*, (alih Bahasa: Wimanjaya dkk), (Jakarta: Lembaga penerbit FEUI, 1990), h.193-194

¹⁹ M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT dana Bhakti Wakaf, 1995), h.118

²⁰ *Ibid.*, h.117

Selain itu perbedaan dapat pula timbul karena perbedaan keuntungan (pertimbangan) yang tidak berupa uang (non monetary benefit), perbedaan biaya latihan, bahkan dimungkinkan juga disebabkan oleh ketidaktahuan atau kelambanan. Islam mengakui adanya perbedaan diantara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material diakui dalam Al Qur'an Surat An Nisa ayat 32.



Artinya: “dan janganlah kamu iri pada apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain. (karena) bagi laki-laki ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu.(Annisa:32).”

Dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia dewasa ini, faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah itu sendiri antara lain:²¹

- Penawaran dan permintaan tenaga kerja; Hukum ini tetap mempunyai pengaruh terhadap tingkat upah.
- Organisasi Pekerja; Makin berfungsinya serikat pekerja, maka mekanisme untuk bermusyawarah dengan pengusaha dalam rangka meningkatkan upah pekerja makin baik.
- Kemampuan perusahaan untuk merealisasikan pembayaran upah.
- Produktivitas.
- Biaya hidup .
- Pemerintah; Kebijakan pemerintah melalui berbagai peraturannya akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.
- Kesempatan kerja; Hal ini akan mempengaruhi keseimbangan pasar kerja sehingga apabila kesempatan kerja lebih kecil dari penawaran tenaga kerja akan terdapat pula kecenderungan upah turun, demikian pula sebaliknya.
- Pendidikan dan keterampilan.

2.2. Beberapa Teori Tentang Upah

Sebelum menjelaskan hubungan upah dengan produktivitas sebelumnya kan didefinisikan mengenai produktivitas ada faktor-faktor penyebab kenaikannya. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai produksi yang diciptakan oleh seorang pekerja pada waktu tertentu.²² Kenaikan produktivitas berarti pekerja tersebut menghasilkan lebih banyak pada jangka waktu sama atau suatu tingkat produksi tertentu dapat

²¹ Dirjen Bimwas Direktorat Pengupahan dan Jamsos DEPNAKER RI, *Modul bahan Penyuluhan UMR*, (Jakarta, 1997/1998), h. 8-9

²² Sadono Sukirno, *Op. Cit.*, h. 353

dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat. Karena produktivitas disebabkan oleh beberapa faktor, yang terpenting adalah :²³

1. Kemajuan teknologi memproduksi.
2. Pertambahan kepandaian dan ketrampilan pekerja
3. Perbaikan dalam organisasi perusahaan dan masyarakat.

Pada poin ketiga inilah kebijakan pengusaha dalam mengatur berbagai komponen faktor produksi termasuk tenaga kerja, menjadi penunjang kenaikan produktivitas. Pengorganisasian yang profesional di perusahaan yang salah satu bentuknya adalah peningkatan perlindungan tenaga kerja dengan melindungi hak-hak dan kepentingan mereka, menjamin keselamatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, dengan menciptakan ketenangan bekerja dan hubungannya yang harmonis dapat memicu produktivitas mereka.

Disisi lain upah riil yang diterima pekerja bergantung pula pada produktivitas mereka sendiri. Semakin tinggi produktivitas mereka (semakin banyak produk yang dihasilkan) maka berpengaruh pada jumlah upah yang mereka terima.

Untuk memahami dan menganalisa masalah pengupahan secara jernih, kiranya perlu mengenal berbagai teori tentang upah. Banyak ahli dan pemerhati yang mengeluarkan pendapatnya mengenai upah. Pendapat tersebut dikemukakan secara sistematis dengan pola pikir tertentu dan berdasarkan fakta-fakta. Hal ini telah dikemukakan sejak pertengahan abad 18 pada masa revolusi industri.

Teori-teori tersebut tidak selalu tepat untuk setiap masa dan waktu. Teori-teori tersebut antara lain :

1. Teori hukum alam; menurut teori ini upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh agar dapat terus melakukan proses produksi
2. Teori hukum besi; dikemukakan oleh David Richardo yakni bahwa upah pekerja yang tidak terampil akan tetap pada tingkat yang pas-pasan demikian berlaku sebaliknya.
3. Teori dana upah; John Stuart Mill menyatakan bahwa di negara manapun dalam jangka pendek akan terdapat daya yang terbatas untuk upah. Dana ini bersifat tetap dan akan terbagi untuk seluruh pekerja.
4. Teori upah etik; Golongan agama yang sangat memperhatikan masyarakat buruh menghendaki soal upah ditinjau dari sudut etik, dimana upah harus menjamin kehidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya.
5. Teori upah sosial; teori ini (dahulu) dilaksanakan di negara sosialis yang mendasarkan upah pada kebutuhan buruh. Semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing-masing dan akan memperoleh upah sesuai dengan kebutuhannya (*from each according to his ability, to each according to his need*).²⁴
6. Teori produktivitas Marginal; Teori ini banyak dibicarakan pada awal abad ke 20, dimana tingkat upah ditentukan oleh keseimbangan kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja.
7. Teori daya beli; apabila upah dan daya beli rendah, produksi akan menurun dan pengangguran akan timbul.

²³ Ibid.

²⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Djambatan, 1990), Cet Ke-9, h.135-136

2.3. Upah dan Perjanjian Kerja Dalam Islam

Hukum Islam mengenal bentuk perjanjian yang disebut ijarah atau sewa menyewa. Ijarah ada dua macam; yaitu *ijarah a'yan* dan *ijarah asykhah*. Ijarah a'yan adalah perjanjian sewa menyewa (tenaga) manusia atau tenaga kerja.²⁵ Selain itu Ijarah dapat dimaksudkan sebagai pemilikan jasa seorang *ajiir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *Musta'jir* (orang yang mengontrak tenaganya), serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh seorang *ajiir*. Jadi ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai kompensasi.²⁶ Jika transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajiir* yang dimanfaatkan tenaganya, maka harus ditentukan bentuk kerjanya, upah, waktu serta tenaganya. Semua harus jelas karena transaksi yang masih kabur hukumnya adalah fasid (rusak). Sesuai dengan hadits dari Abi Said al Khudri dari Nabi Muhammad SAW:

"Apabila salah seorang dari kalian mengontrak (tenaga) seorang ajiir hendaklah ditetapkan/diberitahukan upahnya."(HR. Abdur Razzaq).

Kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban setelah terikat dalam kontrak kerja tersebut. Adalah kewajiban keduanya untuk melaksanakannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Hal ini selaras dengan firman Allah:



Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu"(Q.S. Al maidah :1)

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja dibutuhkan syarat-syarat sebagai berikut:²⁷

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi perorangan maupun masyarakat.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.
- c. Upah sebagai imbalan kerja harus diketahui dengan jelas dan sesuai kesepakatan.

Masing-masing pihak terkait dalam perjanjian kerja tersebut harus merasa bertanggung jawab untuk melaksanakan kewajibannya masing-masing. Dan sebagai imbalan dari kewajiban tersebut pekerja mempunyai hak yang wajib dipenuhi oleh *musta'jir* (pengusaha) atau oleh negara yakni :

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan yang menjadi kewajiban negara untuk membuka peluang kerja bagi warga negara.
- b. Hak atas upah yang telah diperjanjikan.
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan kerja.
- d. Hak jaminan atas bahaya yang dialami dalam melakukan pekerjaan.

Dan untuk menjaga konsistensi dan legalitas dari perjanjian kerja tersebut, maka ia dapat dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis yang disepakati kedua belah pihak

²⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman; Seputar filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994), h. 191

²⁶ Taqyuddin An Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h.84

²⁷ Ahmad Azhar Basyri, *Op. Cit.*, h.192

serta saksi yang dipercaya, karena perjanjian tersebut mungkin memakan jangka waktu yang lama. Sebagai mana firman Allah SWT dalam surat Al Baqarah: 282:



Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila kamu bermu'amalah dengan tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.(Q.S. Al Baqarah : 282).

Upah merupakan akibat langsung dari adanya kontrak kerja yang mengikatkan hubungan pekerja dengan majikan. Dan hendaknya diberikan sesuai dengan jerih payahnya setelah menyelesaikan tugasnya yang besar kecilnya telah disepakati dalam perjanjian sebelumnya. Karena syarat sah dan tidaknya adalah ridlo kedua belah pihak dalam melakukan transaksi.

Apabila jumlah upah tersebut telah disebutkan pada saat melakukan transaksi maka upah tersebut merupakan "upah yang telah disebutkan" (ajrun Musamma). Apabila belum disebutkan ataupun terjadi perselisihan terhadap jumlah upah maka diberlakukan "upah yang sepadan"(ajrun mitsli).²⁸

Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma) syaratnya harus disertai dengan adanya kerelaan (diterima) kedua pihak yang bertransaksi ketika disebutkan atau ditetapkan. Sedang upah yang sepadan (ajrun mitsli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerja dan jasa kerjanya. Sedang yang menentukan upah tersebut adalah semata-mata mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan dan menangani upah pekerja. Adapun yang dijadikan pijakan sebagai tolok ukurnya oleh para ahli adalah jasa, baik jasa kerja maupun jasa pekerja. Jadi akan diperhatikan pula nilai jasa tersebut di masyarakat.

Ahli yang memperkirakan upah (ajrun mitsli) tersebut hendaknya dipilih oleh kedua belah pihak. Jika ternyata masih berselisih maka negaralah yang berhak menentukan ahli bagi mereka.

BAB III PEMBAHASAN

3.1. Hakikat Hubungan Industrial Dalam Islam

Di Indonesia, mayoritas kaum pekerjaannya adalah umat islam yang merupakan bagian dari masyarakat yang paling lemah dan paling berat penderitaannya. Terutama apada masa kirsis ekonomi seperti saat ini. Terjadinya gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran, karena bangkrutnya perusahaan-perusahaan, pemotongan gaji dengan alasan efisiensi dan sebagainya. Karenanya upaya untuk mengatasi persoalan mereka kan mempeunyai makna yang besar dan strategis dalam rangka mengatasi dan mencegah implikasi yang lebih buruk dari krisis ini.²⁹

Menghadapi kenyataan tersebut, jawaban seperti apa yang disodorkan islam. Ketertinasan kaum pekerja dan kesewenang-wenangan para pengusaha untuk

²⁸ Taqyuddin An Nabhani, *Op. Cit.*, h.103

²⁹ Eggi Sudjana, *Wajah Tenaga Kerja Kita, Republika*, (Jakarta: 28 Maret 1998)

menentukan nasib dan kelangsungan hidup mereka dengan memberi “harga” yang tidak memadai disertai dengan bermacam alasan. Sedangkan efisiensi dan persaingan yang sangat kental pada era globalisasi dan pada sektor ekonomi umumnya tidak ramah terhadap tenaga kerja khususnya non professional dan unskilled labour.

Para pekerja sendiri tidak dapat berbuat banyak menghadapi hal tersebut. Keberadaan organisasi serikat pekerja yang diharapkan mampu menjadi penyambung lidah mereka, belum diberdayakan secara optimal dan kadangkala tetap sulit untuk menembus megahnya sebuah birokrasi. Yang kemudian terjadi adalah maraknya unjuk rasa, pemogokan-pemogokan dan larangan kerja bahkan pengrusakan-pengrusakan.

Sistem perindustrian modern tampaknya memposisikan tenaga kerja dan pemodal dalam dua kelompok yang saling bertentangan. Dalam mempertahankan kepentingannya masing-masing selalu terjadi konflik yang menyeret pada pemborosan modal dan tenaga kerja yang sangat besar di negara-negara kapitalis. Walaupun lembaga legislatif mengambil langkah untuk melindungi hak-hak pekerja, konflik tidak pernah reda bahkan terus meningkat belakangan ini. Sedang pergerakan serikat buruh dinilai telah mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya dan banyak terjadi pemogokan yang mengakibatkan kerugian bagi negara.³⁰

Betapaun sulitnya, betapaun menggelisahkannya persoalan yang harus dihadapi menyertai krisis ekonomi atau perubahan sosial ini, islam tetap menekankan umatnya pada jalan kasih sayang, adil dan beradab, melarang tindakan anarkhis, brutal dan aniaya (dzolim).³¹ Karena tujuan yang baik harus dicapai melalui cara yang baik (halal), tidak dengan cara yang bertentangan prinsip kemanusiaan, jadi menghalalkan segala cara ditolak oleh islam.

Disanalah pentingnya sebuah “frame” yang membentengi sikap setiap orang dalam fungsinya masing-masing dalam sebuah interaksi sosial (ekonomi). Frame tersebut adalah etika yang tidak boleh ditanggalkan, pun dalam berbisnis. Dalam hubungan industrial aturan-aturan yang mengatur hubungan (bisnis) anatar para pengusaha dengan sesama koleganya juga dengan para pekerjanya yang mengacu pada nilai ilahiah dalam Al Qur’an dan hadits.

Berbeda dengan pandangan kapitalis maupun sosialis dalam melakukan pendekatan terhadap hubungan buruh dan majikan. Islam tidak mengakui adanya penghisapan buruh oleh majikan (seperti yang terjadi di dunia kapitalis), pun tidak menyetujui dihapuskannya kelas kapitalis dan diadakannya masyarakat tanpa kelas (teori sosialis). Islam mengakui adanya perbedaan kemampuan dan bakat tiap-tiap orang yang mengakibatkan perbedaan pendapatan dan imbalan material (Q.S. An Nisa : 33). Islam tidak menyetujui persamaan tingkat yang sama sekali tidak berubah dalam distribusi kekayaan. Tentu saja islam mengakui adanya buruh dan majikan di masyarakat.³²

Dalam Al Qur’an dan hadits terdapat dua prinsip dasar mengenai hal ini, yakni bahwa pelayan harus setia dan melakukan pekerjaannya dengan baik, sedangkan majikan harus membayar penuh untuk jasa yang diberikan pelayannya itu. Pada kenyataannya islam menyatukan mereka dalam sebuah hubungan yang harmonis dengan memberikan suatu penilaian moral dalam berbagai persoalan. Islam melindungi kepentingan buruh maupun majikan dalam kerangka organisasi nyata yang serba

³⁰ Afzalur Rahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta: PT Yayasan Swarna Bumi, 1997), h. 259

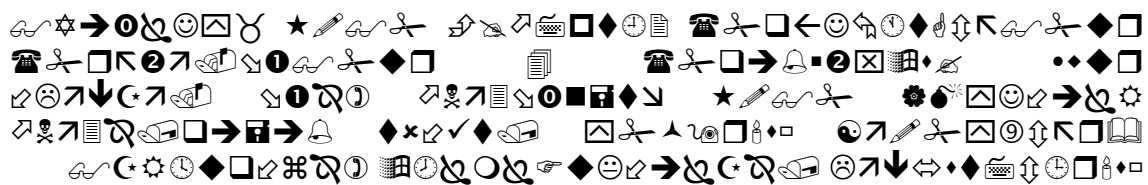
³¹ Eggi Sudjana, *Loc. Cit.*

³² M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Pt Dana Bhakti Wakaf, 1995), h.89

lengkap. Jika kedua belah pihak meresapi nilai Islam niscaya seluruh persoalan mengenai pemogokan dan penutupan tempat kerja relatif tidak perlu.

Islam menghubungkan tenaga kerja dengan pemodal dalam persaudaraan dan kekeluargaan dengan cara yang tidak mempertentangkan kepentingan mereka. Hal itu mendorong untuk saling memiliki rasa percaya, kemauan baik, menghormati hak-hak orang lain, kebersamaan dan kasih sayang. Rasa tanggung jawab merupakan dasar hubungan manusia dan Islam telah mencoba meningkatkan para pemeluknya melalui ajaran moralnya.³³

Al Qur'an menerangkan dengan kalimat yang sangat jelas dan tegas pada seluruh muslim agar selalu berbuat baik kepada muslim lainnya semata mengharap ridlo-Nya. Selanjutnya diperintahkan untuk mengubur perbedaan yang ada dan bersatu dalam persaudaraan islam. Sebagaimana tercantum dalam surat Ali Imran: 103.



Artinya: "Dan berpegang teguhlah kamu semua kepada tali Allah dan janganlah bercerai berai dan ingatlah akan ni'mat tuhanmu kepadamu, ketika kamu bermusuhan-musuhan. Maka Allah menjinakkan hatimu dan menjadilah kamu dengan nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara.(Q.S. ali Imran:103

Islam mengajarkan pula keharusan perusahaan untuk menghormati keyakinan (belief) para pekerjanya, misalnya pekerja muslim diberikesempatan untuk shalat dan berperilaku islami, serta tidak memaksa untuk bertindak bertentangan dengan etika islam. Tindakan etis lain menyangkut hubungan perusahaan dengan pekerjanya adalah keharusan kedua belah pihak untuk menghormati **privacy** (keleluasaan dan rahasia pribadi)³⁴. Pekerja harus menjaga nama baik dan kerahasiaan perusahaan, begitu pula sebaliknya. Hubungan antar pengusaha dan pekerja harus didasarkan pada nilai dasar ihsan (kebaikan) serta tanggung jawab, pun tanggung jawab kepada Allah yang diimaninya.

Dalam menyelesaikan konflik yang muncul harus didasari dengan semangat kekeluargaan dan cinta kasih, dengan kata lain ketika mengadakan kesepakatan seharusnya tidak hanya melihat kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan saudaranya. Jika terdapat perbedaan pendapat dalam beberapa hal, negara mempunyai kewajiban moral dan wewenang yang sah untuk ikut campur dan memutuskan persoalan dengan seadil-adilnya.

3.2. Prinsip Dan Konsepsi Islam Tentang Penetapan Upah

Masalah yang dimunculkan kemudian adalah tentang upah kerja yang dirasakan belum memadai. Berkenaan dengan upah kerja ini hukum Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit di dalam nash al Qur'an maupun hadits. Al Qur'an surat An Nahl ayat 90 secara umum mengajarkan bahwa Allah memerintahkan berbuat adil, ihsan (kebajikan) dan memenuhi kebutuhan sanak kerabat. Di samping itu hadits Nabi

³³ Afzalurrahman, *Op. Cit.*, h.259-264

³⁴ Chaerul Fuad yusuf, *Etika Bisnis Islam; Sebuah Prespektif Lingkungan Global*, Ulumul Qur'an, (Jakarta, Edisi 3/VII/1997), h. 17

SAW mengajarkan agar hak pekerja atas upah aegera dipenuhi sebelum kering keringatnya. Nilai-nilai universal itulah yang kemudian harus digali lebih lanjut untuk menemukan berbagai konsepsi mengenai berbagai persoalan yang muncul seiring semakin dinamisnya kehidupan pada era mutakhir ini.

Secara umum pedoman Islam tentang hubungan kemanusiaan antara lain berlandaskan pada:³⁵

- a. Kehormatan manusia. (Al Isra:70).
- b. Kekeluargaan kemanusiaan (Al Hujarat:13).
- c. Gotong royong dalam kebaikan (Al Maiadah:2).
- d. Keadilan, kelayakan dan kebajikan (An Nahl:90).
- e. Menarik manfaat dan menghindarkan madharat (H.R. Ahmad dan Ibnu Majah).
- f. Kebebasan berkehendak (H.R. Thabrani).
- g. Kesukarelaan (An Nisa:29).

Bila asas-asas tersebut mampu diaktualisasikan dalam kerangka hubungan kerja maka akan terjalin hubungan harmonis antara pengusaha dan pekerja.

Kedua belah pihak yang melakukan kontrak perjanjian (tentang upah) dalam konteks ini diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil terhadap semua orang yang bertransaksi agar tidak merugikan (aniaya) orang lain maupun kepentingan pribadinya. Merugikan pekerja berarti mereka tidak dibayar dengan suatu bagian yang adil dan sah dari produk bersama menurut porsi kerja mereka. Sedangkan merugikan majikan berarti mereka dipaksa untuk membayar upah melebihi kemampuan prinsip keadilan ini tercantum dalam surat Al Jatsiah : 22.



Artinya: "Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar agar dibatasi taiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya agar mereka tidak merugi. (Q.S. Al Jatsiyah : 22).

Prinsip-prinsip mendasar yang terdapat dalam ayat ini menjamin upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkannya dalam proses produksi. Penyusutan apapun dalam pendapatannya tanpa adanya penurunan dalam kontribusinya dianggap tidak adil dan salah. Ayat ini memperjelas bahwa upah disesuaikan dengan sumbangsih pekerja dalam proses produksi.

Berdasarkan prinsip keadilan pulalah, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan buruh dan pengusaha harus dipertimbangkan secara adil. Dan untuk itu menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga menutupi biaya kebutuhan pokok pekerja dan juga tidak terlalu tinggi sehingga pengusaha kehilangan bagiannya dari hasil produksi bersama tersebut.³⁶

Hak untuk memperoleh penghidupan yang layak melalui usaha yang dilakukan merupakan hak asasi setiap manusia. Islam telah memproklamirkan HAM secara penuh

³⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Op. Cit.*, h.190

³⁶ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT dana Bhakti Wakaf, 1995), Jilid II, h.365

sejak 14 abad silam, dengan bangunan spesifik dan bersifat praktis. HAM dalam pandangan Islam berangkat dari keesaan Illahi yang telah menciptakan manusia, Dia menghargai manusia melebihi semua makhluk yang ada.³⁷

Mengingat lemahnya posisi buruh dan para pekerja dimana ada kemungkinan tidak terlindunginya hak-hak mereka. Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-hak mereka dari pelanggaran para pengusaha, antara lain dengan menetapkan adanya ketentuan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup seperti makanan, pakaian, tempat tinggal dan lain-lain.

Kiranya perlu dikemukakan sebuah hadits yang diriwayatkan bukhori dari Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

"Mereka (para budak dan peleyanmu) adalah saudaramu , Allah menetapkan mereka dibawah pengawasanmu(wali), maka barang siapa yang menetapkan saudaranya di bawah pengawasannya. Maka hendaklah ia memberinya makanan dari apa yang ia makan dan memberinya pakaian sebagaimana ia sendiri memakainya. Serta jangan membebaninya dengan tugas yang terlalu berat...(H.R. Bukhari)

Dari hadits tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa upah kerja hendaknya sekurang-kurangnya (minimal) dapat memenuhi kebutuhan pokok –pangan, sandang dan papan- dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat. Terpenuhiya kebutuhan pokok tersebut bagi yang sudah berkeluarga termasuk terpenuhinya kebutuhan keluarga yang menjadi tanggungannya.³⁸ Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja menurut taraf hidup pada saat itu dan di tempat di mana ia berada, sewajarnya dianggap sebagai tingkat upah minimum, dan upah tidak seharusnya jatuh berada di bawah tingkat minimum.³⁹

Hadits di atas menetapkan dengan jelas bahwa:⁴⁰

1. Majikan dan pekerja seharusnya saling menganggap satu sama lain sebagai saudara seiman dan bukan tuan dan budak. Perbedaan sikap ini akan memperbaiki hubungan. Manakala majikan menganggap karyawannya sebagai saudara (semata-mata untuk mengharap ridlo Allah), maka ia akan bersikap dermawan dalam membayar upah sehingga pekerja mampu menutupi semua biaya kebutuhannya. Di pihak lain, karyawan akan merasa amat berkepentingan untuk mencurahkan seluruh kemampuannya bekerja dengan sebaik-baiknya. Hasilnya, bisnis akan berkembang ke arah menguntungkan bagi kedua pihak dan kekayaan nasional pun akan meningkat.
2. Majikan seharusnya berada pada tingkat yang sama dengan karyawannya dalam hal pemenuhan kebutuhan pokok.
3. Pekerja tidak boleh dibebani dengan tugas yang terlalu berat dan sulit; yaitu tugas yang melampaui kemampuannya atau mungkin membuatnya berada dalam kesulitanyang besar dan tidak boleh juga dipekerjakan dalam waktu yang terlalu lama sehingga mengganggu kesehatannya.

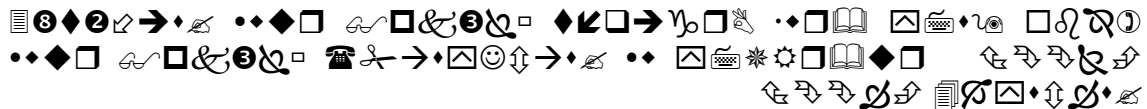
Tingkat upah minimum setidaknya mampu memenuhi kebutuhan pokok/dasar. Adapun kategorisasainya sebagaimana disebutkan dalam surat Thaha : 118-119.

³⁷ M. Luqman Hakiem Ed., *Dekralasi Islam Tentang HAM*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1993), h.92

³⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Op. Cit.*, h. 195

³⁹ Afzalurrahman, *Op. Cit.*, h. 298

⁴⁰ *Ibid.*, h. 299



Artinya: "sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya." (Q.S. Thaha:118-119).

Kata *taz'amu* berrarti merasa haus (dahaga) atau menginginkan sesuatu dengan sangat atau sangat merindukan. Nampaknya disini menunjukkan bahwa tidak hanya mengandung pengertian haus karena ingin minum tetapi juga merasa haus akan pendidikan dan bantuan medis.⁴¹

Dengan demikian adalah tugas negara (islam) untuk memberikan pelayanan umum atau menetapkan upah minimum pada suatu tingkat yang membuat mereka mampu memenuhi kebutuhannya. Mereka harus memperoleh makanan, pakaian yang cukup dan tempat tinggal yang layak. Selain itu mereka juga harus berada dalam posisi yang memungkinkan untuk memberikan pendidikan yang baik pada anak-anaknya dan memperoleh fasilitas medis bagi keluarganya. Jika kebutuhan-kebutuhan elementer tidak cukup dipenuhi dengan upah, maka ini akan sangat mempengaruhi efisiensi penduduk yang bekerja, dengan demikian akan mempengaruhi kekayaan nasional negara yang bersangkutan.

Di samping itu perasaan tidak puas di kalangan pekerja akan melahirkan kebencian serta konflik di masyarakat yang akhirnya akan menghancurkan integritas dan persatuan yang selanjutnya akan membawa pada kehancuran sosial ekonomi. Jika kita kembalikan pada asas keadilan, kelayakan dan kebajikan, maka keadilan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakatnya dan kebajikan menuntut agar jika jasa diberikan pekerja mendatangkan keuntungan besar, maka mereka berhak atas semacam bonus, insentif dan sebagainya.

Untuk memberikan ukuran adil dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus memperoleh perhatian,⁴² yaitu:

- a. Keadilan distributif yang menuntut agar para pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan memperoleh imbalan atau upah yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan para pekerja berkenaan dengan situasi keluarganya.
- b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar pekerja diberikan upah seimbang dengan tenaga yang telah diberikan tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan para pemilik pekerjaan.

Peninjauan kembali tingkat upah minimum harus dilakukan sewaktu-waktu agar sesuai dengan perubahan dalam tingkat harga serta biaya hidup. Tentu saja tingkat upah minimum ini akan ditetapkan berdasarkan kontribusi para pekerja dan karenanya akan sangat beragam. Namun Islam juga tidak akan membiarkan upah meningkat di atas tingkat yang ditentukan sebagai batas maksimum oleh kontribusi para pekerja pada produksi. Adalah penting untuk memberi mereka (pekerja) paling tidak kebutuhan

⁴¹ *Ibid.*, h.298

⁴² Ahmad Azhar Basyir, *Loc. Cit*

mereka dengan alasan pemerataan dan keadilan, di sisi lain untuk mempertahankan standar efisiensi mereka.

Jadi tingkat upah sebenarnya berkisar antara batas yang sesuai dengan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh standar hidup dari kelompok pekerja, kekuatan efektif organisasi pekerja, sikap para pengusaha yang mencerminkan keimanan mereka pada Allah dan hari akhir. Jadi kekuatan ketetapan tingkat upah merupakan hasil interaksi seluruh kekuatan tadi.⁴³

Dan bila seluruh komponen tersebut menjalankan kebenaran ajaran yang semestinya dengan penuh kesadaran dan keimanan pada Allah, maka negara tidak perlu turut campur menetapkan upah minimum karena upah pekerja tidak akan jatuh di bawah tingkat yang dikehendaki. Tapi tampaknya kondisi ini untuk Indonesia masih belum akan terealisasi, karenanya bagaimanapun pemerintah tetap akan dibutuhkan keberadaannya sebagai “wasit” atau bahkan lebih dari sekedar itu.

BAB IV KESIMPULAN

Syariat Islam tidaklah sempit dan memungkinkan merancang berbagai peraturan, termasuk aturan tentang standarisasi upah minimum serta menegakkan pergaulan dan hubungan baik antara buruh dan majikan. Karena bertujuan agar yang lemah tidak dieksploitasi secara sewenang-wenang oleh yang kuat. Kesemuanya itu tidak lain dengan alasan kemaslahatan karena segala sesuatu itu asalnya boleh (*al ashlu fil asyyai al ibahah*).

Sistem upah yang ada di Indonesia tampaknya belum sepenuhnya dapat memenuhi berbagai aspirasi, walaupun dalam beberapa tahun terakhir terus mengalami perbaikan tetapi tidak berarti kemudian hanya sekedar memendangnya sebagai angin lalu, karena masukan, saran dan kritik dari berbagai pihak terutama mereka yang concern dalam bidang ini sangat perlu dan diharapkan guna kesempurnaan sistem penetapan upah minimum yang wajar dan adil.

Oleh karena itu sangat perlu untuk menyusun kembali (rekonstruksi) sistem upah sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW demi kemakmuran dan kemajuan dengan menetapkan upah minimum berdasarkan prinsip-prinsip hak hidup dari setiap pekerja. Yang perlu dipertimbangkan dalam penentuan batas minimum adalah kebutuhan dan tanggung jawab ekonomi.

Menjadi kewajiban setiap muslim sejati untuk berusaha dengan hak yang dimilikinya untuk membantu mengubah sistem upah yang tidak islami dan tidak adil dan menggantinya dengan suatu sistem yang lebih tepat dan adil. Dalam merekonstruksi suatu sistem upah terdapat tiga poin yang penting untuk dipertimbangkan:⁴⁴

1. Upah minimum haruslah cukup tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar para pekerja.
2. Tanggung jawab ekonomi pekerja termasuk jumlah keluarganya harus menjadi bahan pertimbangan.
3. Perbedaan jumlah upah hendaknya dibatasi dalam batas-batas yang wajar sesuai perbedaan mendasar lainnya seperti jenis pekerjaan, lamapengabdian, pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi setiap pekerja. Walau bagaimanapun dan

⁴³ *Ibid*, h.301

⁴⁴ *Ibid*., h. 305

Syirkatuna, Vol. 4 No 2 Tahun 2016: 24 - 41

dalam keadaan apapun tidak dibenarkan upah melampaui batas yang telah ditetapkan oleh ketiga faktor ini.

Dan untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai (kestabilan upah) Islam memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilitas tenaga kerja untuk mencari nafkah ke seluruh pelosok negeri. Dan untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendaki. Kebebasan dalam mobilisasi kerja antar daerah dan jenis pekerjaan yang berbeda sangat membantu dalam menjaga stabilitas upah di seluruh negeri.