

## KONSEP PENENTUAN UPAH DALAM EKONOMI ISLAM

**Sri Dewi Yusuf**

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Amai, Gorontalo

(Sridewiyusuf64@gmail.com)

### **Abstrak**

*Artikel ini menjelaskan konsep upah dalam perspektif Islam. Kenyataannya dalam dunia kerja buruh mendapat imbalan tidak sesuai dengan tenaga yang telah disumbangkannya. Hal ini yang memicu konflik antara pekerja dan pihak pengusaha. Disisi lain pihak pengusaha dihadapkan pada kondisi perekonomian yang belum stabil. Dalam posisi seperti itu, seringkali para pekerja menjadi korban para pengusaha untuk menerima upah yang tidak layak. Puncaknya kondisi ini menyebabkan para buruh melakukan ujuk rasa atau pemogokan. Peran pemerintah sangat diperlukan dalam menetapkan standar upah minimum. Ketidakadilan bagi pekerja dapat menimbulkan kekacauan dan aksi pemogokan. Dampaknya bias sangat merugikan bagi perekonomian. Untuk itu Islam menawarkan penyelesaian atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak tanpa melanggar hak-hak dari keduanya.*

*This article explains the concept of wages in Islamic perspective. In fact, most workers are not rewarded as equally as their achievement. This can trigger a conflict between workers and employers. By contrast, most entrepreneurs faced with unstable economic conditions. In that position, the workers often become victims of the employers to accept wages that are not feasible. This condition causes the peak the workers go to street for demonstration or strike. The role of government; therefore, is needed in setting minimum wage standards. Injustice can cause confusion for workers and strike. Its impact can affect economic sectors. For these reasons, Islam offers a solution to the problem of wages and the interests of both parties without violating the rights of both.*

**Kata Kunci : upah, buruh, ekonomi Islam.**

## **A. Pendahuluan**

Undang-undang Republik Indonesia Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik material dan spritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, maka dalam pelaksanaan pembangunan Nasional tenaga kerja atau buruh mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku pembangunan.<sup>1</sup> Oleh karena itu diperlukan peningkatan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tentang hak-hak buruh sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia. Berkaitan dengan hal diatas maka tenaga kerja atau buruh yang bekerja dalam perusahaan sering dieksploitasi dalam proses produktivitas perusahaan, dimana buruh sering menerima upah dibawah harga pasar dan hak-hak sebagai seorang buruh tidak dipenuhi seperti hak untuk keselamatan dalam bekerja, tunjangan kesehatan, cuti dan lain-lain.

Islam mengajarkan dalam menegakan hukum-hukumnya didasarkan atas landasan keadilan diantara manusia secara menyeluruh. Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan mendo-rong para pemberi kerja untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah, sehingga tercipta rasa persaudaraan yang dilandasi nilai tolong-menolong dan kasih sayang. Melalui ajaran moral ini Islam berusaha membangun suatu tatanan masyarakat yang membantu meningkatkan hubungan antara buruh dan majikan. Islam tidak mengakui adanya eksploitasi dalam dunia kerja, justru menganjurkan memberikan pertolongan dan bantuan bagi karyawan ketika menjalankan pekerjaan.

## **B. Definisi Upah**

Menurut terminologi fiqh muamalah bahwa transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah*/upah.<sup>2</sup> Sedangkan Prof. Benham mengatakan upah dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang

---

<sup>1</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor: 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2006). h.1

<sup>2</sup>M.B.Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2003), h. 224.

pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian<sup>3</sup>. Dalam pandangan syariat Islam upah adalah hak dari orang yang telah bekerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban orang yang mempekerjakan (*musta'jir/employer/majikan*) untuk membayarnya.<sup>4</sup> Pernyataan ini memberikan kesimpulan bahwa upah merupakan hak dari seorang buruh sebagai harga atas tenaga yang telah disumbangkannya dalam proses produksi dan pemberi kerja wajib membayarnya.

Allah menghalalkan upah, sebab upah (*tsaman*) adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang pekerja, dan perampasan terhadap upah merupakan suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah (Qur'an, At Talaq : 6)<sup>5</sup>. Dan Nabi mengatakan, siapa yang akan mempekerjakan orang harus memberitahukan upahnya.<sup>6</sup> Dalam hal ini upah yang dibayarkan kepada para pekerja sesuai dengan kesepakatan dan manfaat yang diberikan sehingga keduanya terikat dengan suatu kontrak yang telah disepakati. Apabila masa kontrak kerja telah habis maka akan dibentuk kontrak kerja baru dengan kesepakatan yang baru sesuai dengan kondisi pada saat itu. Sebagaimana yang disarankan diatas, sehingga keadilan dalam penentuan tingkat upah sangat jelas sekali. Dan hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an:

.... *Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya...*<sup>7</sup>

Untuk menjaga agar tindakan aniaya terhadap orang lain tidak terjadi maka dalam kontrak kerja tentang upah antara kedua belah pihak diperingatkan untuk selalu bersikap jujur dan adil dalam semua urusan sehingga tidak merugikan kepentingan keduanya. Dan hal ini dapat terwujud apabila antara kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha selalu memupuk sikap persaudaraan dan bekerja dengan sistem kemitraan sehingga yang demikian dapat menciptakan suatu sikap yang saling memiliki yang dapat mendorong para pekerja

---

<sup>3</sup>Ekonomi, Edisi ke-2 .1940 sebagaimana dikutip Afzalur Rahman.dalam *Doktrin Ekonomi Islam* Jilid 2. terj. Drs.Soeroyo, MA, Nastangin (Yogyakarta: PT.Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 361.

<sup>4</sup>M.B.Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, h.227.

<sup>5</sup>"Apabila mereka (wanita-wanita) meyusui anak (kalian), maka berikanlah kepada mereka upah-upahnya".

<sup>6</sup>Jusmaliani, *Teori Ekonomi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Kreasi Kencana, 2005), h. 195.

<sup>7</sup>Q.S. Al-Baqarah: 279

meningkatkan produktivitasnya karena pekerja mempunyai anggapan jika perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih, itu berarti akan terjadi peningkatan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu dibutuhkan juga niat baik dari pihak pengusaha dalam menentukan upah agar sesuai dengan prestasi kerja dan jika perusahaan mendapat keuntungan sangat besar maka para buruh perlu diberikan bonus atau hadiah. Sistem ini dapat memberikan rangsangan dan motivasi kepada pekerja untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya, dan selalu memaksimalkan produktivitasnya dalam perusahaan.

Sistem pembayaran gaji seperti ini ternyata berhasil meningkatkan prestasi dan mutu kerja yang tinggi pada perusahaan seperti yang dilakukan di Jepang<sup>8</sup>. Jadi seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan sebagian hak mereka. Harus ditetapkan dengan cara yang tepat tanpa menindas pihak manapun, dan masing-masing pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama tanpa adanya ketidakadilan terhadap salah satu pihak. Kesimpulannya dalam penetapan dan pemberian hak diantara keduanya kita kembali pada aturan Al-Qur'an yang melarang menzalimi dan dizalimi dan menyuruh berbuat baik pada sesama mahluknya. Jika pelaku ekonomi berpedoman dan berperilaku sesuai ajaran Islam maka perselisihan perburuhan tidak akan terjadi, Disamping itu jika terjadi perselisihan maka intervensi pemerintah sebagai pemegang otoritas harus dapat memberikan perlindungan diantara kedua belah pihak dengan mengembalikan standar upah sesuai upah pasar.

### **C. Penentuan Tingkat Upah**

Dalam pandangan kapitalis tenaga kerja merupakan faktor produksi yang dinilai sama dengan faktor produksi lainnya. Jika tenaga kerja dianggap sama dengan barang-barang modal lainnya maka hukum permintaan dan penawaran barang akan berlaku dalam penentuan tingkat upah. Apabila penawaran tenaga kerja berlimpah sementara permintaan terhadap tenaga kerja kecil maka tingkat upah akan rendah sebaliknya, apabila penawaran tenaga kerja sangat terbatas sementara permintaannya sangat kuat maka tingkat upah akan tinggi, dengan demikian kenaikan dan penurunan permintaan akan mempengaruhi

---

<sup>8</sup> Ann Wan Seng. *Rahasia Bisnis Orang Jepang*. (Jakarta: Hikmah, 2006), h. 131.

penawaran tenaga kerja dan dengan sendirinya akan berdampak pada penentuan tingkat upah. Dalam kondisi seperti itu penentuan tingkat upah akan didasarkan pada *market wage*.<sup>9</sup> Sedangkan dalam pandangan sosialisme upah ditentukan oleh pemerintah bukan berdasarkan kekuatan pasar sehingga pemerintah dapat menentukan berapa tingkat upah yang akan diterima oleh seorang pekerja. Penentuan upah pemerintah didasarkan pada kepentingan yang berdampak pada aspek ekonomi, politik dan lain-lain sehingga penentuan upah bisa saja ditetapkan berada dibawah atau diatas *market wage*.<sup>10</sup> Jika demikian yang terjadi maka penentuan tingkat upah tidak akan membawa pengaruh pada kesejahteraan para pekerja karena yang ditekankan disini hanyalah kepentingan sepihak dan hal ini dapat memicu konflik antara pekerja dan pihak pengusaha.

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Supaya keputusan itu benar-benar adil dalam artian terdapat keseimbangan antara tingkat upah yang ditetapkan antara pekerja tidak terlalu rendah sehingga mencukupi biaya kebutuhan pokok dan juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan tidak kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu maka negara perlu menetapkan suatu tingkat upah yang cukup terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Dan hal ini sewaktu-waktu ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Kemudian tingkat maksimumnya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan sangat bervariasi.

Mengingat bahwa pekerja berada pada posisi yang sangat lemah kemungkinan besar kepentingannya tidak terlindungi dan tidak terjaga dengan sebaik-baiknya, maka perlu dibentuk suatu badan serikat buruh yang bertugas memediasi kepentingan para buruh. Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Dan menjadi kewajiban majikan untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok hidup para pekerja

---

<sup>9</sup> M.B.Hendrie Anto, *Op.Cit.*, h. 225.

<sup>10</sup> *Ibid.*, h. 226

termasuk makanan, pakaian, dan tempat tinggal sehingga pekerja memperoleh penghidupan yang layak. Penegasan ini kita lihat dalam Al-Qur'an:

*"Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan didalamnya dan tidak akan telanjang dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak pula akan ditimpa panas matahari didalamnya"*<sup>11</sup>

Pemerataan pendapatan menjadi tanggung jawab Islam dalam memenuhi kebutuhan rakyatnya agar terpelihara kelangsungan hidupnya. Dengan menetapkan upah minimum pada tingkat tertentu diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan pekerja dalam memperoleh penghidupan yang layak. Apabila kebutuhan-kebutuhan pokok tertutupi dengan upah normal, maka akan sangat mempengaruhi efisiensi kerja sehingga dapat meningkatkan keuntungan yang diperoleh. Sebaliknya ketidakpuasan akan menimbulkan dampak pemogokan para pekerja yang melahirkan kebencian dan konflik antar kelompok sehingga dapat merusak persatuan dan kesatuan dan akibatnya terjadi kehancuran dalam ekonomi dan masyarakat.<sup>12</sup> Sebagai wakil Allah maka tugas utama manusia dimuka bumi ini adalah melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakat, dengan memperhatikan agar setiap pekerja memperoleh upah yang cukup dalam mempertahankan suatu kehidupan yang wajar.

#### **D. Penentuan tingkat Upah yang sesungguhnya**

Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. Dalam penentuan tingkat upah yang adil dapat ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor obyektif dan faktor subyektif. Dalam situasi pasar bersaing sempurna tingkat upah yang adil terjadi pada tingkat upah pasar (*market wage*) yang sifatnya objektif, sementara pada nilai-nilai kemanusiaan sifatnya subyektif yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, berdasarkan prinsip kerjasama, saling membantu dan tolong menolong. Faktor subyektif dalam penentuan upah yang Islami berada pada kisaran (*range*) tertentu bukan pada salah satu titik yaitu (*market wage*), lebar dan sempitnya kisaran itu tergantung pada pertimbangan-pertimbangan

---

<sup>11</sup> Q.S. Thaahaa: 118-119

<sup>12</sup> Afzalur Rahman, *Op. Cit.*, h. 367.

kemanusiaan. Menurut Sadeq (1992,p.278-280) tingkat upah yang Islami akan berada pada kisaran antara tingkat upah yang setara dengan nilai konstibusi tenaga kerja rata-rata (*value of evarage contribution of labor/ VACL*) dengan nilai kontribusi tenaga kerja marjinal (*value of marginal of contribution of labour/VMCL*). Dalam penentuan tingkat upah VACL menjadi batas kisaran atas sedangkan VMCL akan menjadi batas kisaran bawahnya, pada tingkat upah ini akan dapat diterima jika ia tetap merupakan tingkat upah yang manusiawi dan tingkat upahnya terendah dimungkinkan terjadi pada kasus dimana penyediaan tenaga kerja sangat langka sehingga peranan faktor-faktor kemanusiaan dalam penentuan upah diperkirakan sangat kecil. Dengan demikian tingkat upah Islami (W) akan berada pada  $VMCL \leq W \leq VACL$ .<sup>13</sup> Dari uraian diatas penulis berkesimpulan bahwa upah yang adil akan berada diantara batas VMCL dan VACL, dimana tingkat upah akan berada pada tingkat upah pasar yang mendasarkan pada kekuatan permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja dengan asumsi pada kondisi mekanisme pasar yang bersaing sempurna, dan tidak terdistorsi oleh perekonomian. Prinsip ini mencerminkan keadilan seperti tercantum dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22 yang berbunyi:

*“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak diragukan”*<sup>14</sup>

Ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi ; jika ada pengurangan dalam upah tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih hal ini dianggap sebagai ketidakadilan dan penganiayaan terhadap para pekerja. Sehingga ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus dibayarkan berdasarkan kerja dan sumbangsihnya dalam kerja sama produksi dan dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.

Sedangkan menurut pandangan Ibnu Taiyimiah penentuan upah menggunakan istilah *tas'ir fil a'mal* (tingkat upah dipasar tenaga kerja / *market wage*) dan *ujrah al mithl* (tingkat upah yang setara / *equivalen wage*). Dalam penentuan upah sebagai harga dari tenaga kerja maka prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah

---

<sup>13</sup>Lihat Sadeq dalam M.B.Hendrie Anto, *Op.Cit.*, h. 228-229.

<sup>14</sup> Q.S. Al-Jaatsiyah : 22

defenisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas dari tenaga kerja. Upah setara ditentukan oleh harga yang setara, dalam kondisi normal penentuan upah didasarkan atas kekuatan permintaan dan penawaran dipasar tenaga kerja. Tetapi kriteria pasar yang dimaksud Ibnu Taimiyah adalah pasar yang bebas dan jujur sehingga persaingan dapat berjalan dengan sempurna, serta tak terdistorsi dari nilai-nilai keislaman.

Pada situasi tidak normal upah pasar tidak dapat menciptakan upah yang adil, maka Ibnu Taimiyah menyarankan perlu adanya intervensi pemerintah. Dalam menghadapi kondisi seperti itu, pemerintah harus mengeluarkan kebijakan pengupahan (penetapan upah), dengan tetap berpedoman pada upah yang setara yaitu *market wage* pada situasi normal. Jadi upah yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah (*musamma*) dan upah akan berada pada dua pihak yang bisa menerima. Jika hal ini dikaitkan dengan mekanisme pasar, maka penentuan upah berjalan dengan sempurna dan tingkat upah setara akan berada pada tingkat upah pasar. Tetapi jika terjadi sesuatu hal sehingga mengakibatkan mekanisme pasar berjalan tidak pada kondisi normal maka tingkat upah bisa saja berada diatas atau dibawah upah yang setara. Jika tingkat upah berada diatas harga setara maka upah tidak adil akan terjadi karena pemberi kerja harus memberikan upah yang tinggi dari seharusnya, sebaliknya jika tingkat upah berada dibawah harga setara hal ini juga tidak adil karena para pekerja harus menerima upah dibawah harga setara. Bila terjadi hal demikian maka diperlukan intervensi pemerintah untuk mengembalikan tingkat upah menuju tingkat upah *market wage* yang normal. Tetapi seandainya jika kenaikan dan penurunan tingkat upah terjadi karena kekuatan pasar yang normal maka intervensi pemerintah tidak perlu, dikhawatirkan dalam kondisi seperti itu justru menyebabkan ketidakadilan.<sup>15</sup> Pada dasarnya pandangan Ibnu Taimiyah selaras dengan pedoman Al-Qur'an dan sesuai yang dipraktikkan pada zaman Nabi karena pandangannya tentang upah dapat menciptakan keadilan diantara kedua belah pihak.

Islam selalu berusaha menghadirkan solusi dalam menaikkan tingkat produktivitas dalam dunia kerja, dengan jalan memenuhi hak-hak bagi pekerja yang direfleksikan dengan memberikan upah yang

---

<sup>15</sup>A.A Islahi. *Konsepsi Ekonomi Ibnu Taimiyah*. terj. H.Anshari Thayib (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), h. 98-99.



dapat mengcover kebutuhan hidup yang layak. Dengan begitu kemuliaan hidup para pekerja itu menjadi penting. Dan apabila upah yang diterima para pekerja sangat kecil, akan mengakibatkan daya beli (*purchasing power*) akan melemah maka hal itu akan mengurangi permintaan barang dan jasa (*demand*) dalam kehidupan ekonomi dan dengan sendirinya akan mempengaruhi jumlah produksi akan berkurang yang pada akhirnya berpengaruh terhadap modal para pengusaha dalam hal ini penurunan penghasilan. Dan hal ini dijelaskan dalam Q.S Ali Imran :161 “Kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya”<sup>16</sup>

Penjelasan ini memberikan keterangan tentang balasan terhadap manusia diakhirat kelak terhadap pekerjaan mereka didunia, dimana setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai dengan hasil kerjanya dan tidak seorang pun diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsuhnya sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai modal dan sumbangsuhnya terhadap produksi. Sehingga dengan demikian setiap orang memperoleh bagianya dari hasil kerjasama dan tidak seorang pun yang dirugikan.<sup>17</sup>

Dalam uraian diatas Islam sangat jelas melindungi hak-hak para majikan dan para pekerja. Untuk melindungi hak-hak pekerja agar upah tidak jatuh dibawah tingkat terendah dan naiknya upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi untuk menyelamatkan kepentingan majikan. Oleh karena itu upah sesungguhnya akan berubah antara kedua batas-batas ini yang didasarkan pada undang-undang persediaan dan permintaan tenaga kerja yang didasarkan pada standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja yang dipengaruhi oleh keefektifan kekuatan organisasi. Apabila upah bergerak mempengaruhi standar kehidupan sehari-hari para pekerja dalam kondisi organisasi lemah dan kurang efektif serta keimanan para majikan terhadap Allah pada hari pembalasan itu meragukan. Dan apabila kondisi organisasi para pekerja sangat kuat dan mantapnya keimanan para majikan terhadap Allah maka upah akan bergerak mengarah pada batas tertinggi sesuai sumbangsuh para pekerja dalam proses produksi.

---

<sup>16</sup> Q.S. Ali Imran :161

<sup>17</sup> Afzalur Rahman, *Op. Cit.*, h. 365.

Jika pada suatu waktu upah akan jatuh dibawah tingkat minimum maka negara mempunyai hak yang sah untuk intervensi dalam menentukan upah yang disesuaikan dengan kebutuhan pada saat itu. Kebijakan penetapan standard upah yang layak bagi pekerja, adalah dibolehkan dengan alasan yang mendasar yakni untuk menegakan keadilan, yang mengandung makna terwujudnya keseimbangan hubungan antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh. Dalam Islam ada lembaga yang bernama wilayah *al-hisbah* dimana menurut Ibnu Taimiyah, lembaga ini berfungsi sebagai dewan pertimbangan dan pengawasan, termasuk diantaranya adalah pemberian upah kepada pekerja. Hal ini memberikan kebenaran ajaran Islam kepada manusia untuk memperkuat keimanan kepada Allah dan percaya adanya hari pembalasan didalam menumbuhkan semangat pengorbanan. Dan apabila para majikan menyadari sepenuhnya kewajibannya dalam membayar para pekerja dengan upah yang cukup menutupi kebutuhan pokok. Sesuai dengan sabda Rasulullah yang berbunyi : *"perlakukanlah saudaramu sesama muslim seperti apa yang kamu perlakukan terhadap dirimu sendiri"* sehingga kamu beriman dan mengharap ridha Allah dalam pengabdian kepada manusia.<sup>18</sup>

#### **E. Hubungan Buruh Dan Majikan**

Konflik serta perselisihan antara buruh dan pihak pengusaha (majikan) sering terjadi hal ini disebabkan karena antara kedua belah pihak mempunyai kepentingan-kepentingan yang bertentangan sehingga terjadi pemborosan-pemborosan modal yang pada akhirnya terjadi penurunan dalam produktivitas dan berdampak juga pada penurunan penghasilan yang mempengaruhi dalam penentuan upah. Dalam pandangan kapitalisme tenaga kerja atau buruh dianggap sebagai faktor produksi yang tidak berbeda dengan faktor produksi lainnya. Sedangkan dalam pandangan sosialisme tenaga kerja atau buruh tidak dapat secara bebas menentukan apa kemauannya karena semua ditentukan dan dikendalikan oleh pemerintah. Kedua pandangan ini bertentangan dengan nilai-nilai Islam, karena tidak menempatkan manusia pada harkat dan martabatnya sebagai manusia yang utuh. Untuk menjaga agar hal ini tidak terjadi maka Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, diharapkan dengan cara seperti ini maka tidak terjadi benturan dalam kepentingan

---

<sup>18</sup>*Ibid.*, h. 374-375.

masing-masing. Baik para pekerja maupun majikan seharusnya sadar bahwa hubungan diantara keduanya bukanlah sekedar hubungan kewajiban kontrak kerja. Apabila hubungan antara pekerja dan majikan sudah terjalin dengan baik dan penuh rasa persaudaraan hal ini akan berpengaruh dalam menumbuhkan rasa percaya dikalangan para pekerja dan niat baik dikalangan para majikan, sehingga majikan menahan diri dari tindakan melanggar hak-hak pekerja. Namun para pekerja harus menyadari dalam menunaikan pekerjaan itu sama halnya menunaikan kewajiban kepada Allah yang patut mendapat pahala begitu juga pihak majikan. Jika setiap orang dalam menunaikan pekerjaan mengharap ridha Allah maka semuanya berjalan dalam kerangka ibadah yang berkesinambungan, tentunya dengan niat mengikhhlaskan segala daya upaya demi kemaslahatan umat.<sup>19</sup> Hubungan yang baik antara keduanya ditegaskan dalam surat ( QS.28 : 26-27, QS.49 : 10, QS.3 : 103)

#### **F. Hak-Hak Buruh**

Dalam hadits Qudsi yang diriwayatkan oleh Bukhari dalam kitab sahihnya tertulis, ” Ada tiga golongan yang aku musuhi pada hari kiamat: orang yang memberi atas namaku lalu ingkar, orang yang menjual budak yang sudah merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang mempekerjakan seorang buruh lalu pekerja itu melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna tetapi orang itu tidak memberikan upahnya, sehingga Nabi bersabda ”*berikanlah upah kepada pekerjamu sebelum kering keringatnya*”. Berdasarkan illat ini para ulama berpendapat bahwa upahnya adalah hasil kerja badanya dan mempercepat manfaatnya. Artinya apabila pekerja itu mempercepat pekerjaannya maka dipercepat pula pemberian upahnya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, namun jika ia mundur tanpa menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati tanpa alasan yang jelas dan tidak sesuai dengan perjanjian maka majikan berhak tidak memberikan upah sesuai prinsip dimana ada hak disitu ada kewajiban. Selama pekerja itu bekerja sesuai kesepakatan maka tidak dibenarkan majikan untuk tidak memberikan hak-hak dari para pekerja.<sup>20</sup> Selanjutnya Rasulullah s.a.w menegaskan tentang hak-hak pekerja

---

<sup>19</sup>Abdul Sami' Al-Mishri, *Op.Cit.*, h. 19-20.

<sup>20</sup>DR.Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997). h. 232.

dalam hadist yang diriwayatkan oleh Annas bahwa: *”Tidak sempurna iman setiap orang diantara kamu sampai kamu mencintai saudaramu sesama muslim sebagaimana kamu mencintai dirimu sendiri”*. Dari keterangan ini, dapat disimpulkan hak-hak pokok buruh sebagai berikut :

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
2. Pekerja tidak boleh diberikan pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya; dan jika suatu waktu dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dengan tambahan upah yang sesuai dengan kerjanya.
3. Pekerja mendapat pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
4. Pekerja bila menderita kecelakaan dalam pekerjaannya maka ia berhak mendapat ganti rugi atau asuransi.
5. Diperlakukan dengan baik dan sopan dan diberikan arahan atau petunjuk bila mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
6. Apabila pekerja ini bekerja pada perusahaan yang besar diusahakan disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja tidak terganggu.<sup>21</sup>

### **G. Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial.**

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja tersebut, apabila tidak dapat diselesaikan dengan peraturan yang ada, maka pengusaha dapat melakukan tindakan sewenang-wenang dan para pekerja/buruh-pun dapat melakukan berbagai macam aksi balasan sebagai protes atas tindakan pengusaha tersebut. Dan dalam banyak kasus, aksi-aksi tersebut dilakukan secara masal dan tidak jarang berujung pada berbagai tindakan anarkisme yang tidak saja merugikan perusahaan tetapi juga dapat memberikan dampak negatif bagi para pekerja sendiri, masyarakat dan negara. Sebagai akibatnya, perselisihan antara pengusaha dan pekerja dalam kenyataan masih sering terjadi, baik dinegara-negara industri maju maupun dinegara-negara berkembang termasuk Indonesia. Hal ini mengundang tanda tanya besar apa sebenarnya yang menjadi penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial/ketenagakerjaan tersebut.

---

<sup>21</sup>M.Abdul Manan. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* terjh. M.Nastangin, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995). h. 117.

Pemerintah menyadari adanya kesenjangan yang membahayakan ini, dan karenanya pemerintah berupaya mengadakan pembenahan terhadap aturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Dengan melakukan pembenahan dan penataan hal-hal yang dipandang substansial dengan tujuan untuk melindungi kaum pekerja, seperti kebebasan berserikat, hak membentuk asosiasi pekerja, pemberian upah yang layak, bonus/tambahan upah, jaminan kesehatan, pengadaaan tunjangan pensiun, hak mogok dan beberapa hak-hak lain yang sebelumnya tidak dimiliki oleh kaum pekerja/buruh. Apabila perselisihan antara pengusaha dengan pekerja tidak dapat dihindari, maka solusi penyelesaiannya ditempuh secara bertahap dan berjenjang. Sebagai langkah pembukaan, dilakukan silaturahmi antara kedua belah pihak dengan harapan melalui pendekatan ini perselisihan dapat diselesaikan dengan baik. Apabila dengan cara ini perselisihan terbut tidak dapat diselesaikan maka ditempuh cara: pertama melalui musyawarah mufakat untuk damai (*al sulh*) akan tetapi jika cara ini masih menemui jalan buntu maka ditempuh langkah berikutnya, yaitu penyelesaian masalah melalui tahkim (*arbitrase*) dan apabila hal inipun mengalami kegagalan, baru ditempuh jalan terakhir yaitu melalui jalur pengadilan (*al-qada*)

Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 136 ayat 1 dan 2 dinyatakan bahwa penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja-/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah mufakat, jika penyelesaian musyawarah mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

#### **H. Perlu Adanya Penegakan dan Perlindungan Hukum**

Sejarah adalah guru yang terbaik, selama orde baru banyak kebijakan perburuhan yang sebenarnya tidak memadai diterapkan oleh kalangan perusahaan. Kondisi ini diperburuk oleh penegakan dan perlindungan hukum karena bobroknnya aparat hukum perburuhan yang hanya digunakan untuk kepentingan politik. Perlu adanya perubahan dan penegakan hukum dalam sistem perburuhan yang berpihak pada kepentingan buruh:

- a. Perlindungan terhadap buruh dimungkinkan dengan dua cara yakni secara legal dan non legal, secara hukum bagaimana

kebijakan yang dibuat memang berpihak terhadap buruh atau interpretasi hukum kearah yang lebih progresif. Sedangkan yang non legal adalah dengan menciptakan kekuatan dan posisi tawar buruh, baik secara sosial, ekonomi maupun politik yang kuat sehingga dalam memperjuangkan hak-haknya diluar pengadilan menjadi kekuatan yang diperhitungkan oleh para majikan /manajemen perusahaan.

- b. Salah satu pilar dalam rangka penegakan hukum perburuhan, yang diharapkan adalah peradilan yang bebas dari kepentingan departemen teknis, sehingga dapat menegakan hukum secara adil dan obyektif, terutama dalam melindungi hak-hak buruh. Peradilan yang dimaksud hendaknya sederhana, cepat dan murah.<sup>22</sup>

## **I. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian diatas maka kesimpulan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Upah setiap pekerja harus dibayarkan berdasarkan kerja dan sumbangsuhnya dalam proses produksi dan layak menutupi kebutuhan kehidupan sehari-hari.
2. Pekerja memperoleh upahnya sesuai sumbangsuhnya sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai modal dan sumbangsuhnya terhadap produksi sehingga dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dari hasil kerjasama dan tidak seorang pun yang dirugikan.
3. Negara perlu menetapkan suatu tingkat upah yang cukup terlebih dahulu yaitu tingkat upah minimum dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Dan hal ini sewaktu-waktu ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Kemudian tingkat maksimumnya akan ditetapkan berdasarkan sumbangsuh tenaganya dan sangat bervariasi.
4. Pada situasi tidak normal upah pasar tidak dapat menciptakan upah yang adil, maka Ibnu Taimiyah menyarankan perlu adanya intervensi pemerintah. Dalam menghadapi kondisi

---

<sup>22</sup> Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, (Yogyakarta: PPMI, 2000), h. 82-83.

seperti itu, pemerintah harus mengeluarkan kebijakan pengupahan (penetapan upah), dengan tetap berpedoman pada upah yang setara yaitu *market wage* pada situasi normal. Jadi upah yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah (*musamma*) dan upah akan berada pada dua pihak yang bisa menerima.

5. Membina hubungan antara pekerja dan majikan sehingga terjalin hubungan baik dengan penuh rasa persaudaraan hal ini akan berpengaruh dalam menumbuhkan rasa percaya di kalangan para pekerja dan niat baik dikalangan para majikan, sehingga majikan menahan diri dari tindakan melanggar hak-hak pekerja.
6. Perlu adanya suatu wadah serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak para buruh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anto, M.B.Hendrie, 2003, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Yogyakarta: EKONISIA.
- Islahi, A.A. 1997, *Konsepsi Ekonomi Ibnu Taimiyah*. terj. H.Anshari Thayib, Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Jusmaliani, 2005, *Teori Ekonomi Dalam Islam*. Yogyakarta: KREASI KENCANA.
- Manan, M. Abdul. 1995, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* terj. Drs.M. Nastangin. Yogyakarta: PT.Dana Bhakti Wakaf.
- Qardhawi, Yusuf. 1997, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press,.
- Rahman, Afzalur. 1995, *Doktrin Ekonomi Islam* Jilid 2. terj. Drs.Soeroyo, MA, Nastangin, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Seng, Ann Wan. 2006, *Rahasia Bisnis Orang Jepang*, Jakarta: Hikmah.
- Sudjana, Eggi, 2000, *Bayarlah upah sebelum keringatnya mengering*. Yogyakarta: PPMI.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor: 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, 2006, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.