

REGULASI UPAH BURUH DALAM FIQH

Abstrak:

Dalam Islam, besar kecilnya upah buruh ditentukan dengan pada kualitas dan jasa yang diberikan (ujrah al-mitsl). Semakin tinggi jasa yang diberikan, semakin tinggi besar upah yang diterimanya. Ini berbeda dengan paradigma kapitalis yang memaknai upah dengan parameter harga barang yang diproduksinya atau dengan mendasarkan pada tingkat taraf hidup masyarakat. Bagaimanapun barang yang diproduksi oleh sebuah perusahaan bukanlah milik buruh. Pendasaran upah dengan menggunakan upah minimum dengan melihat taraf hidup masyarakat tidak bisa dinalar, karena dalam Islam negara wajib menjamin warganya untuk mendapatkan pekerjaan. Sedangkan nilai dasar yang harus menjadi semangat setiap regulasi pemerintah adalah nilai-nilai keadilan dan kemaslabatan bersama. Legalitas seorang kepala negara (ulil amri) membuat paket regulasi berkaitan dengan buruh sudah barang tentu dimaksudkan untuk membuat tatanan social khususnya di dunia industrial menjadi lebih baik (maslahat). Kemaslabatan dimaksud adalah kemaslabatan dua kepentingan yaitu kepentingan buruh dan majikan.

Kata Kunci: *upah buruh, upah minimum, upah maksimum, dan fiqh.*

Pendahuluan

Dalam paradigma kapitalis, buruh atau tenaga kerja (*labour*) dipandang sebagai faktor ekonomi saja, sehingga nilai buruh diserahkan pada mekanisme pasar. Upah yang diterima buruh tergantung pada kekuatan antara jumlah angkatan kerja (*supply*) dan permintaan (*demand*) para pengusaha. Padahal realita menunjukkan bahwa antara *supply* dan *demand* di pasar tidak selalu sebanding karena dalam kenyataannya *supply* selalu lebih tinggi daripada *demand*. Kondisi ini tentu menjadikan posisi buruh selalu pada pihak yang tidak mempunyai 'bargaining' secara ekonomi di hadapan pengusaha. Akibatnya adalah para pengusaha menempatkan buruh sebagai objek pencapaian untuk memperoleh keuntungan para pengusaha dengan upah yang minim.¹

Berbagai aksi demonstrasi dilakukan oleh buruh untuk menaikkan posisi tawar di hadapan pengusaha seringkali dilakukan khususnya untuk memperjuangkan kenaikan upah dan berbagai jaminan social mereka. Paradigma kapitalis secara tidak langsung menempatkan buruh sebagai manusia yang bernilai setengah (*sub human*) karena kurang diakui eksistensinya secara ekonomis. Rangkaian demonstrasi buruh terhadap pengusaha/pemilik perusahaan/majikan merupakan gambaran objektif betapa relasi buruh dan majikan sebagai relasi yang structural/atas-bawah tidak bersifat kolegial yang keduanya mempunyai kontribusi untuk meningkatkan produktifitas ekonomi perusahaan yang dalam skala makro tentu berimplikasi pada meningkatnya roda ekonomi negara.

Di sisi lain pemerintah yang semestinya berperan sebagai pelayan dan pelindung masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasarnya dalam kenyataannya tidak mampu memerankan fungsi tersebut. Bahkan dalam beberapa kasus pemerintah cenderung mempunyai berbagai instrumen regulasi berupa perundang-undangan justeru bermain mata dengan pengusaha sehingga walaupun keluar undang-undang tentang buruh justeru akan selalu menguntungkan pengusaha (pemilik modal). Buruh selamanya akan miskin dan pengusaha menjadi semakin kaya sehingga buruh selalu berada dalam *the depths of misery trap* (perangkap kemiskinan).

Proses pemiskinan buruh bermuara pada tidak ditematkannya buruh sebagai salah satu elemen penting dalam proses produksi yang harus diperhatikan hak-haknya akan tetapi ditematkan sekedar sebagai “skrup” dari mesin produksi.² Hak unjuk rasa dan mogok memang diakui tapi kurang mendapat perhatian atau bahkan seringkali dinilai illegal. Kenaikan upah buruh tidak mendapat perhatian pemerintah atau pengusaha karena akan berbenturan dengan upaha rendah sebagai keuntungan kompetitif (*comparative advantage*) yang justeru dianggap sebagai sesuatu yang menguntungkan dalam rangka maksimalisasi keuntungan.

Berbagai persoalan seputar ketenagakerjaan yang kompleks pada prinsipnya bermuara pada dua persoalan pokok. *Pertama* masalah kurangnya kesejahteraan hidup. *Kedua*, masalah kontrak kerja antara buruh dengan pengusaha. Masalah pertama sesungguhnya berkaitan dengan fungsi dan tanggungjawab negara dalam memenuhi kehidupan layak sebagai manusia. Sedangkan masalah kedua erat kaitanya dengan hubungan antara buruh dengan pengusaha dan posisi pemerintah sebagai pengawas sekaligus penengah untuk menjembatani kepentingan buruh dan pengusaha dengan pola relasi simbiosis mutualisme.

Melihat semakin intensifnya proses industrialisasi di Indonesia, maka sudah dipastikan bahwa jumlah buruh akan semakin besar (perburuhan massal) dan pada saat yang sama produksi agraris mengalami

kemerosotan. Jika isu perburuhan menguat kepermukaan, maka sesungguhnya mengindikasikan dua hal. *Pertama*, karena jumlahnya membesar, buruh sebagai 'kelas' tidak bisa diremehkan eksistensinya. *Kedua*, mereka semakin menyadari kondisi-kondisi tidak idial yang lahir dari pola hubungan yang timpang antara pemerintah- pemilik modal (majikan) dan buruh.

Diskursus Perburuhan Dalam Islam

Problem perburuhan pada tingkat praksis sangat mencolok dan muncul hampir setiap saat, akan tetapi ditingkat diskursif (perdebatan intelektual) persoalan buruh belum menjadi bidang garapan yang memperoleh perhatian yang cukup. Kajian secara mendalam tentang perburuhan di kalangan umat Islam jarang dilakukan. Diskursif Islam yang lazimnya tertuang dalam berbagai kitab fiqh belum banyak mengulas secara spesifik dan sistematis masalah ini. Tradisi fiqh masih hanya berkuat pada pola hubungan dengan al-khaliq (*fiqh al-ibadah*), atau hubungan antar individu (*fiqh al-akhwal al-Syakhsyiyah*), sedangkan fiqh yang berdimensi social (*fiqh al-Mua'malah al-ijtimaiyyah*) khususnya berkaitan dengan konsep perburuhan tidak mendapat tempat dalam wacana fiqh.

Dalam khazanah fiqh klasik, konsep yang bersentuhan langsung dengan masalah fiqh perburuhan adalah konsep hukum sewa menyewa (*al-ijarah*).³ Konsep sewa menyewa terbagi menjadi dua sewa-menyewa dalam bentuk barang (*ijarat al-'ain*) objeknya adalah manfaat dari benda dan sewa menyewa dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah mengupah (*ijarat al-'amal*). Secara yuridis normative, kedudukan akad ijarah dengan mendasarkan pada *hukum kully* (prinsip dasar) dilarang karena termasuk akad yang mentransaksikan sesuatu yang abstrak (manfaat/jasa) atau *al-bay' al-ma'dum* yaitu mentransaksikan sesuatu barang yang tidak ada. Oleh karena itu kebolehan akad ini mendasarkan pada prinsip kebutuhan masyarakat (*al-hajat*)⁴ dan masyarakat menilai akad ini baik (*istihsan*) dan selaras dengan ketentuan syara'.

Relasi buruh dan majikan secara ontologis ada pada ketidakseimbangan (*disequilibrium*) dan dikokohkan oleh ekonomi model pembangunan yang kapitalistik yang menjadikan pemilik modal sebagai penyangga ekonomi industri. Buruh diposisikan sebagai lokomotif pembangunan yang harus dikendalikan demi kepentingan pertumbuhan. Relasi ini menurut Marx Weber telah menyebabkan buruh *teralienasi* di tengah industrialisasi yang pada sisi lain telah berhasil memacu laju pertumbuhan ekonomi. Keterasingan buruh antara lain disebabkan oleh

relasi buruh dan majikan yang telah kehilangan nilai etikanya yaitu nilai-nilai keadilan, kemanusiaan dan kesetaraan.⁵

Relasi buruh dan majikan dalam Islam bukanlah relasi yang bersifat eksploitatif tetapi relasi yang humanis atas dasar prinsip saling menghargai martabat kemanusiaan (*human dignity*) masing-masing. Relasi etikanya bukanlah berdasarkan pada logika structural tetapi kolegial yang mengandaikan kesetaraan.

Dalam kaitan dengan kerangka etika relasi antara buruh dan majikan, Islam telah memberikan satu panduan yang sangat humanis dan menempatkan buruh sebagai mitra kerja majikan untuk sebuah cita-cita bersama meningkatkan produktifitas kerja dan kualitas produk yang bermutu. Kesehatan relasi buruh dan majikan dengan demikian di pengaruhi oleh dua faktor yaitu struktural dan kultural. Faktor struktural berarti buruh terlibat dalam persoalan ekonomi riil yang meliputi pergerakan barang, jasa, produksi dan konsumsi termasuk aturan main pasar modal. Sedangkan factor kultural berarti buruh terlibat dalam relasi sosial yang kental dengan warna agama, budaya serta pola pikir.⁶

Kontrak Kerja antara buruh dan majikan

Dalam transaksi ijarah terdapat dua pihak yang terlibat yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan yang kemudian disebut dengan pekerja/buruh (*ajir*) dan pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan yakni pihak yang memberikan upah yang disebut dengan pengusaha/majikan (*musta'jir*). Dalam rumusan definisi yang lain, buruh adalah orang yang menerima upah untuk mengerjakan sesuatu pada orang lain dengan ikatan kerja tetap atau ikatan kerja periodic. Sedangkan majikan adalah orang/pihak yang berkuasa untuk memperkerjakan orang lain dan bertanggungjawab atas kehidupan sehari-hari si buruh.⁷

Sebagai sebuah relasi pekerjaan, hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang berdimensi yuridis karena akan melahirkan hak dan kewajiban hukum yang mengikat kedua belah pihak. Oleh karena itu persoalan kontrak kerja menjadi signifikan agar relasi buruh dan majikan selalu dipandu oleh kerangka perjanjian tersebut untuk kepentingan meminimalisir muncul konflik antara kedua belah pihak. Dalam kaitan inilah Islam memberikan beberapa ketentuan dasar bagaimana relasi buruh dan majikan seharusnya dibangun dengan dipayungi landasan yuridis yang kuat dalam sebuah akta perjanjian.

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling bertimbang balik dalam suatu transaksi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pula sebaliknya kewajiban satu pihak menjadi hak bagi pihak lainnya. Keduanya ada saling berhadapan dan diakui keberadaannya

dalam hukum Islam. Berhadapan dengan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya. Secara terminologis, hak adalah sesuatu yang kita terima sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita tunaikan atau kita kerjakan.

Dalam Islam, ketentuan perlunya kontrak kerja dalam relasi bisnis termasuk dalam masalah perburuhan sangat jelas ketika Allah menggambarkan kemungkinan seseorang memanfaatkan jasa / pekerjaan orang lain, sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surat az-Zukhruf ayat: 23 dan at-Thalaq ayat 6. Adapun beberapa elemen pokok yang harus termuat dalam perjanjian kerja meliputi jenis pekerjaan (*job description*), batas waktunya (*timing*), upah/gaji (*take home pay*) dan seberapa besar tenaga yang harus dikeluarkan atau ketrampilan yang harus dikuasai (*skill*).

1. Bentuk Kerja

Setiap jenis pekerjaan yang dibolehkan oleh syara', maka boleh juga hukum untuk melakukan kontrak kerja. Menentukan jenis pekerjaan tertentu atau terhadap pekerja tertentu adalah sesuatu yang harus muncul sebagai salah satu unsur dalam kontrak kerja. Isyarat perlunya membuat kontrak kerja antara lain tergambar dalam hadis sebagai berikut:

• Dari Zubair ibn Utsman ibn Abdillah ibn Saraqah sesungguhnya Muhammad ibn Abdirahman ibn Tsauban menceritakan bahwa Abi said al-Khudri menceritakan sesungguhnya Rasulullah bersabda "*Hati-hatilah kalian dengan qasamah? Kemudian kami bertanya "qasamah itu apa"? beliau menjawab "adalah sesuatu (yang disepakati sebagai bagian) diantara manusia, kemudian bagian tadi dikurangi."*⁸

2. Waktu Kerja

Persoalan waktu dalam dunia kerja pada umumnya menjadi factor penting berkaitan dengan beban kerja. Dalam hal pekerjaan didunia perusahaan kontrak kerja berkaitan dengan waktu bekerja sangat berkait dengan produktifitas pekerjaan juga berkait dengan besar kecilnya upah yang diterima pekerja. Waktu juga penting untuk menandai berakhirnya suatu perjanjian kerja, apabila model perjanjian tersebut bersifat temporer, misalnya pekerja kontrak apakah dikontrak 1 tahun atau 2 tahun atau lebih.

3. Upah Kerja

Dalam perjanjian kerja, unsure penting yang harus ada juga berkaitan dengan besarnya upah yang harus diterima oleh pekerja sebagai

imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan menjadi hal yang penting. Penentuan upah/gaji dalam islam mendasarkan pada jasa pekerjaan ataupun kegunaan/manfaat tenaga seorang pekerja. Dalam paradigma kapitalis, upah diukur dengan standar biaya hidup dalam batas minimum, sehingga naik turunnya upah sangat dinamis seiring dengan dinamika beban hidup masyarakat. Pandangan kapitalis ini jelas tidak menghargai jasa dan profesionalisme pekerja, dan pekerja dipaksa untuk menyesuaikan tingkat kebutuhan hidupnya dengan mendasarkan pada generalisasi kebutuhan social yang berbeda-beda. Kalau pemberian upah itu tidak tunai, maka perlu ada perjanjian berdasar hadis *al-muslimuna ala syurutibim*)⁹.

Berkaitan dengan keharusan menyebutkan upah sebagai hak pekerja adalah hadits sebagai berikut :

Dari Abi Saïd al-Khudri ra, sesungguhnya Nabi SAW bersabda: *barang siapa yang memperkerjakan seseorang, maka hendaknya memberitahu upahnya.*¹⁰

Mengomentari hadits di atas, Ash-Shan'ani menyatakan bahwa hadits ini memberikan pengertian hukum perlunya menjelaskan ketentuan upah yang akan diterima oleh buruh. Tidak jelasnya upah dalam perjanjian, akan meahirkan konflik antara majikan dan buruh.¹¹ Prinsip dasar transaksi ijarah dalam Islam haruslah mendasarkan pada asas saling menguntungkan dengan pola relasi yang bersifat kemitraan.

Dengan adanya kejelasan ketentuan-ketentuan yang terumuskan dalam perjanjian, maka masing-masing pihak dapat memahami hak dan kewajibannya. Pihak pekerja di satu sisi wajib melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya, sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati dan pada saat yang sama ia berhak mendapat upah atas pekerjaan yang ia lakukan. Demikian juga majikan, berkewajiban membayar upah pekerja dan berhak atas jasa pekerja .

Dengan demikian, pokok-pokok transaksi dalam akad ijarah ini meliputi ketentuan-ketentuan sebagai berikut. (1). Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram. (2). Memenuhi syarat sahnya transaksi ijarah yaitu (a) orang yang mengadakan transaksi adalah orang cakap secara hukum/mukallaf, (b). transaksi mendasarkan pada prinsip kerelaan dua belah pihak, (3). Transaksi harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang jelas berkaitan dengan: jenis pekerjaan, masa kerja, upah kerja dan kadar tenaga yang dicurahkan selama bekerja.

Kemudian berkaitan dengan masalah hubungan pekerjaan, Islam membolehkan kepada ummat islam untuk melakukan kontrak kerja dengan non muslim. Ketentuan bolehnya melakukan kontrak dengan non muslim mendasar pada prilaku Rasulullah yang pernah mengontrak

seorang Yahudi untuk menjadi penulis dan menjadi tenaga penerjemah. Sedangkan khalifah Abu Bakar dan Umar ibn Khattab pernah mengontrak orang Nasrani untuk menghitung harta kekayaan. Dalam hal ini juga berlaku kebalikannya yaitu bolehnya orang Islam bekerja dengan non muslim selama tidak bekerja untuk sesuatu yang bertentangan dengan syara'.

Adapun berkaitan dengan sumber hak, para ulama sepakat bahwa sumber hak adalah syara'. Namun adakalanya syara' menetapkan hak-hak itu secara langsung tanpa sebab dan adakalanya melalui sebab. Sebagai akibat dari transaksi jual beli misalnya, maka munculah pihak yang menerima harga bagi penjual dan hak menerima barang bagi pembeli. Ulama fiqh menetapkan, bahwa yang dimaksud dengan sebab dan penyebab di sini adalah sebab-sebab langsung yang berasal dari syara'. Atas dasar itu, maka sumber hak itu ada lima macam:

1. Sumber syara' seperti berbagai macam ibadah yang diperintahkan.
2. Akad, seperti akad jual beli, hibah dan wakaf dalam hubungan transaksi pemindahan hak milik.
3. Kehendak pribadi, seperti nadzar atau janji.
4. Perbuatan manfaat, seperti melunasi hutang orang lain.
5. Perbuatan yang menimbulkan madharat bagi orang lain, seperti mewajibkan seseorang membayar ganti rugi akibat kelalaian menggunakan milik seseorang.¹²

Sebagai konsekuensi logis dari adanya hak, maka akan lahir dua hal yaitu perlindungan dan penggunaan hak. Perlindungan hak dalam Islam merupakan implementasi dari prinsip keadilan. Untuk menjamin terpenuhinya hak, diperlukan kekuasaan untuk melindungi dan menjamin ditunaikannya hak. Sedangkan dalam hal penggunaan hak, prinsipnya Islam memberikan kebebasan bagi setiap pemilik harta sepanjang tidak mengganggu kepentingan orang lain.

Adapun makna kewajiban (*iltizam*) berarti akibat ikatan hukum yang mengharuskan pihak lain berbuat memberikan sesuatu atau melakukan suatu perbuatan atau tidak berbuat sesuatu. Kewajiban (*iltizam*) adakalanya menyangkut persoalan atas harta benda, hutang dan terhadap perbuatan. *Iltizam* atas suatu perbuatan harus dipenuhi melalui suatu perbuatan yang menjadi *mahallul iltizam* seperti kewajiban seorang buruh dalam akad ijarah harus dipenuhi dengan melakukan perbuatan tertentu.

Setiap transaksi hukum apapun jenisnya pasti berisi tentang komitmen tertentu yang secara hukum akan melahirkan hak dan kewajiban. Dalam konteks perjanjian kerja antara buruh dan majikan, maka apa yang menjadi kewajiban buruh adalah hak dari majikan dan sebaliknya kewajiban buruh adalah hak majikan. Relasi hak dan kewajiban

yang diformalkan dalam sebuah perjanjian kerja merupakan aturan main yang secara komprehensif mengatur semua hal yang berkaitan dengan relasi kerja antara keduanya

Konsep Upah dalam Akad Ijarah

1. Pengertian Upah

Upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang harus dibayar atas jasanya dalam produksi. Masalah upah dalam relasi kerja antara buruh dan majikan sangatlah penting dan dampaknya sangat luas. Jika para buruh tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka akan berpengaruh tidak saja berkaitan dengan penghidupan para buruh beserta keluarganya, tetapi juga berpengaruh pada seluruh masyarakat, karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara. Jatuhnya daya beli dalam waktu yang panjang sangat merugikan industri-industri yang menyediakan barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja.

Ketidakdilan terhadap golongan pekerja/buruh akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di antara mereka dan bisa menimbulkan aksi pemogokan. Pemogokan dalam konteks industri akan melahirkan banyak kerugian khususnya dari kalangan pengusaha/majikan. Islam menawarkan suatu pola penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah untuk menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan sebagian hak-hak buruh. Upah harus ditetapkan dengan cara yang tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil. Upah harus ditetapkan dengan cara yang tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.¹³ Prinsip dasar al-Qur'an dalam menetapkan standar upah mendasarkan pada surat al-Baqarah ayat 279 :

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya : *...Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.*

Dalam perjanjian tentang upah kedua belah diperingatkan untuk jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap buruh berarti tidak memberikan upah pada buruh sesuai dengan kadar pekerjaan yang ia lakukan. Sebaliknya, penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa untuk membayar para pekerja/buruh melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu, al-Qur'an memerintah mereka memberikan upah secara adil terhadap

buruh dan pada saat yang sama mereka juga telah menyelamatkan kepentingan mereka sendiri.

Seorang majikan yang tidak melaksanakan ketentuan ini, maka ia dianggap sebagai penindas atau penganiaya dan oleh karenanya ia dihukum oleh negara di dunia dan di hari kemudian dihukum oleh Allah SWT. Prinsip keadilan dalam hal pemberian upah juga disebutkan dalam al-Qur'an surat al-Jatsiyah ayat 22:

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.

Dalam kaitan dengan perlunya menciptakan keadilan pada relasi buruh dan majikan Allah dalam surat al-Ahqaf ayat 19 menyatakan :

Dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan.

Ayat ini menjamin tentang upah yang layak pada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi. Ayat ini juga memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsuhnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya. Sedangkan majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan kontribusinya terhadap produksi.

Dengan mendasarkan pada prinsip keadilan di atas, maka dalam Islam penetapan standar upah melibatkan para pihak yaitu yang terlibat dalam lingkaran bisnis yaitu pekerja- majikan dan negara Maulid Nabi. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab pemerintah untuk menetapkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kehidupan buruh juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang lahir dari akad kerjasama itu. Untuk memperoleh gambaran upah yang valid, maka pemerintah perlu menetapkan dahulu tingkat minimum upah dengan memepertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Namun demikian tingkat minimum upah sewaktu-waktu perlu ditinjau ulang dengan mendasarkan perubahan tingkat harga dan baiaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.¹⁴

2. Hak Menerima Upah

Dalam relasi kerjasama dalam bidang jasa dari suatu pekerjaan, maka upah merupakan unsur pokok sebagai konsekuensi dari sebuah pekerjaan (prestasi) yang diklakukan oleh seorang pekerja/buruh dan

menjadi kewajiban seorang majikan untuk membayarnya. Upah merupakan imbalan atas jasa yang posisinya sama dengan harga dalam praktik transaksi jual beli. Melaksanakan pekerjaan sebagaimana kesepakatan sebelumnya adalah kewajiban pekerja/buruh dan memberikan upah adalah hak uruh dan kewajiban majikan. Di bawah ini kami sebutkan beberapa prinsip dasar dalam pengupahan dalam relasi kerja antara buruh dan majikan, antara lain :

1. Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai. Berkaitan dengan ini Rasulullah dalam hadisnya menyatakan :
Berilah upah (buruh) sebelum kering keringannya
Dalam Hadis Lain Rasulullah bersabda:
Menceritakan kepadaku Sahl ibn Abi Shalih Dari bapaknya dari Abi Hurairah Nabi bersabda Berilah upah buruh/pekerja sebelum kering keringannya.
2. Upah hendaknya dibayarkan secepatnya sesuai dengan perjanjian / kontraknya.¹⁵
3. Upah / Gaji buruh diberikan dengan ukuran yang patut dan tidak membebani mereka dengan pekerjaan yang secara fisik mereka tidak mampu mengerjakan
4. Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja, sehingga hak upah yang dimiliki buruh sejak awal sudah diketahui oleh kedua belah pihak.

3. Standar Upah

Persoalan upah dalam relasi kerja antara majikan dan buruh menjadi isu yang krusial dan kerap menjadi sumber masalah yang mempengaruhi harmoni kerja dalam sebuah perusahaan. Dalam Islam, besar kecilnya upah buruh ditentukan dengan pada kualitas dan jasa yang diberikan (*ujrah al-mitsl*). Semakin tinggi jasa yang diberikan, semakin tinggi besar upah yang diterimanya. Ini berbeda dengan paradigma kapitalis yang memaknai upah dengan parameter harga barang yang diproduksinya atau dengan mendasarkan pada tingkat taraf hidup masyarakat. Bagaimanapun barang yang diproduksi oleh sebuah perusahaan bukanlah milik buruh. Pendasaran upah dengan menggunakan upah minimum dengan melihat taraf hidup masyarakat tidak bisa dinalar, karena dalam Islam negara wajib menjamin warganya untuk mendapatkan pekerjaan.

Ibn Taimiyyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Islam melarang eksploitasi dengan memberi upah rendah kepada pekerja. Dalam Islam, upah harus direncanakan adil baik bagi pekerja maupun bagi majikan. Jika upah buruh terlalu rendah, maka para pekerja tidak

akan bekerja secara maksima. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, maka sang majikan tidak mendapat keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya¹⁶. Penekanan terhadap masalah keadilan upah telah menjadi bagian sejarah Islam selama berabad-abad lamanya. Dalam sejarah Islam, terdapat lembaga yang bernama lembaga hisbah yang tugas pokoknya adalah mmmenegakan aturan publik serta mengawasi hubungan antara pembeli dan penjual di pasar. Dengan kata lain lembaga *hisbah* adalah melindungi aturan-aturan yang benar dan melawan praktik ketidakjujuran. Salah satu tugas dari *hisbah* adalah menjembatani perselisihan mengenai upah.

Berkaitan dengan standar pengupahan dalam Islam yang mendasarkan prinsip keadilan dengan asas proporsional atas dasar profesionalisme, Allah SWT dalam al-Qur'an surat al-Ahqaf ayat: 19 menyatakan :

Dan bagi masing-masing akan memperoleh derajat sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dalam surat Yasiin ayat 54, Allah berfirman :

Dan tidak di balas, melainkan dengan apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam surat An-Najm ayat 39 Allah berfirman :

Dan seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Ketiga ayat al-Qur'an di atas secara jelas menggariskan bahwa nilai pekerjaan seseorang akan dibalas/dihargai sesuai dengan kualitas ataupun sesuai dengan berat ringannya pekerjaan. Dengan demikian upah itu equivalen dengan pekerjaan "*equal pay for equal job*", upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Prinsip ini paralel dengan apa yang pernah disabdakan oleh Rasulullah SAW dalam sebuah hadits :

Dari Iyas ibn Muawiyah sesungguhnya ia berkata kalau kamu memperkerjakan seseorang pembantu atau penjaga toko, maka janganlah kamu memberi lebih dari apa yang ia kerjakan.¹⁷

Dengan demikian, prinsip dasar pengupahan dalam Islam adalah memberi upah didasarkan pada pekerjaan. Akan tetapi walaupun sang majikan memberi lebih dari yang semestinya diberikan (bonus), maka kelebihan itu merupakan kebaikan yang lebih diposisikan sebagai derma seorang majikan terhadap buruhnya. Dengan demikian system pengupahan dalam Islam memungkinkan adanya pendapatan tambahan selain upah normative yang semetinya di terima buruh.

Adapun yang berkaitan dengan standar pengupahan, maka pertimbangan pokok yang harus diperhatikan adalah persoalan kesejah-

teraan buruh dan kemampuan majikan untuk bisa membayar upah tersebut. Indikator penting untuk menjadi pedoman penentuan upah pada buruh yang didasarkan pada skala kebutuhan hidup layak masyarakat.

Standar kehidupan (*standard of living*) berhubungan dengan jumlah kebutuhan dan kesenangan minimal yang dianggap oleh seseorang sebagai hal yang sangat esensial dalam hidupnya. Sedangkan standar hidup (*standard of life*) berhubungan dengan harapan-harapan dan prinsip-prinsip yang tinggi yang mengatur hidup seseorang. Hanya saja persoalannya kemudian banyak orang menentukan standar penghidupan manusia tanpa memperhitungkan standar hidup mereka.¹⁸

Standar atau indikator kebutuhan dan batasan yang mendasari system distribusi pendapatan Islam adalah *maqhashid al-syari'ah* yaitu kebutuhan dan batasan dalam mengakomodir kebutuhan paling dasar bagi setiap muslim yaitu aspek agama, diri/personal, akal, keturunan dan harta. Adapun sistematika hirarkhis yang dirumuskan oleh para ulama dengan mempertimbangkan skala prioritas dengan urutan sebagai berikut: 1). *Dharuriyat* (primer), 2) *Hajjiyat* (skunder) dan 3) *Tahsiniiyat* (tertier).¹⁹

Penentuan upah diatur menurut kaidah-kaidah khusus yang ditentukan pada tahapan sebelum berlakunya penawaran riil atas kerja professional tersebut di pasar. Penentuan upah tersebut tidak di bawah kemampuan daya beli kebutuhan dasar atas pakaian, tempat tinggal dan makanan yang berlaku di pasar. Bukan hanya itu, Islam bahkan merekomendasikan bahwa upah seorang buruh harus bisa menutupi kebutuhan untuk mempunyai keluarga dan pembantu untuk mengurus kebutuhan rumah tangganya.

Dalam kaitan dengan penetapan standar pengupahan, maka standar yang digunakan dalam penentuan upah adalah dengan mempertimbangkan tingkat kebutuhan hidup dengan menetapkan upah minimum dan maksimumnya.

4. Standar Upah Minimum

Adapun standar upah minimum mendasarkan pada tercukupinya kebutuhan pokok hidup yaitu kebutuhan pangan, sandang dan papan sehingga buruh memperoleh kehidupan yang layak. Ketentuan tentang kebutuhan minimum manusia secara jelas disebutkan dalam al-Qur'an surat Thaha ayat 118-119 yang berbunyi:

Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya.

Dengan demikian sudah menjadi tanggungjawab pemerintah Islam untuk memenuhinya agar rakyat terpelihara hidupnya atau mene-

tapkan upah minimum pada tingkat tertentu yang dapat memenuhi semua kebutuhan mereka dari makan, pakaian dan tempat tinggal. Sementara anak-anak mereka berkesempatan memperoleh pendidikan dan tersedianya fasilitas pengobatan bagi keluarga mereka. Apabila kebutuhan-kebutuhan pokok tidak terpenuhi, maka akan mempengaruhi efisiensi populasi kerja sehingga akhirnya akan mempengaruhi kekayaan negara. Di samping itu rasa ketidakpuasan akan muncul di kalangan kelompok pekerja sehingga melahirkan kebencian dan konflik antar kelompok di dalam masyarakat yang ujung-ujungnya akan menghancurkan sendi ekonomi negara.

Dalam hadis dijelaskan tentang keharusan terpenuhinya kebutuhan minimum buruh dengan cara memberi upah yang layak. Rasulullah bersabda "*Berilah makanan dan pakaian pelayan dan budak sebagaimana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai dengan kemampuannya*". Dengan mendasarkan pada ayat dan hadits di atas, maka jelas bahwa upah yang diterima pekerja adalah cukup untuk menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok mereka menurut taraf hidup pada saat itu.

5. Standar Upah Maksimum

Prinsip dasar pengupahan dalam Islam mendasarkan pada nilai-nilai keadilan yang diukur dengan kontribusi seseorang dalam proses produksi. Dengan demikian penentuan upah dalam Islam haruslah mempertimbangkan kebutuhan dasar buruh di samping juga mempertimbangkan kepentingan majikan. Upah maksimum yang buruh tuntut dari majikan haruslah diperjuangkan dengan rasional dan proporsional. Prinsip upah maksimum adalah firman Allah dalam surat Yaasin ayat 54 dan an-Nahl ayat 96.

Dengan mendasarkan pada ayat di atas, jelaslah bahwa sudah menjadi kewajiban setiap majikan untuk membayar upah yang baik dan cukup kepada para pekerjanya agar mereka dapat menikmati kehidupan yang menyenangkan. Orang-orang yang tidak membayar ganti rugi yang sesuai kepada para pekerja mereka diperingatkan agar memperbaiki kesalahan mereka dan membayar kembali apa yang menjadi hak orang lain. Perbuatan tidak membayar hak orang lain disamakan kedudukannya dengan orang yang menyeleweng dan membuat kerusakan di muka bumi sehingga ia disebut sebagai orang dzalim.

Otoritas Pemerintah Dalam Membuat Regulasi Upah

Standar pengupahan dengan menggunakan batasan minimal dan batasan maksimal haruslah diputuskan dengan mempertimbangkan kepentingan dua belah pihak yaitu kepentingan buruh sekaligus kepentingan majikan. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya

nya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja. Sebaliknya naiknya upah melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya akan berubah dari antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja.

Dengan menggunakan teori batas tertinggi dan terendah ini, maka standar upah menjadi sesuatu yang bergerak secara dinamis mengikuti ritme pergerakan kebutuhan hidup para pekerja. Dalam posisi demikian, peran dan pemerintah menjadi penting dalam membuat regulasi berkaitan dengan penentuan upah yang sesuai/layak yang menguntungkan pihak buruh dan majikan. Apabila dalam waktu tertentu upah jatuh di bawah tingkat minimum, maka negara Islam memp[unyai hak yang sah untuk campur tangan dan menentukan upah minimum yang disesuaikan dengan kebutuhan pada saat itu.

Upaya untuk menjaga stabilitas upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja, dengan memberi kebebasan mereka untuk bekerja di manapun ia kehendaki. Ciri lain yang dianjurkan Islam adalah dengan memberi sepenuhnya kepada pekerja pilihan jenis pekerjaan yang dikehendakinya. Dengan adanya kebebasan memilih, maka pekerja dengan sendirinya akan terserap di semua sector sesuai dengan tuntutannya. Dengan demikian, maka stabilisasi upah akan terjadi seiring dengan perubahan hidup pekerja.

Standar pengupahan pegawai pemerintah (kerajaan) biasanya juga dijadikan pedoman untuk menentukan besarnya upah buruh di sector industri/jasa. Pemberian upah yang layak pada pegawai pemerintah dimaksudkan agar mereka focus dengan tugas-tugas pemerintahannya sehingga dalam bekerja mereka mengedepankan kejujuran dan efisiensi.²⁰ Dalam kaitan dengan ini Rasulullah menetapkan beberapa prinsip penentuan upah pegawai kerajaan. Dalam sebuah hadits Rasulullah bersabda “ *Bagi seorang pegawai kerajaan, jika dia belum kawin: dia harus menikah, jika dia tidak punya pelayan, dia boleh memilikinya, jika dia tidak punya rumah untuk hidup, dia boleh membangunnya, dan siapapun yang melampaui batas ini, maka ia termasuk perampas dan pencuri*”

Hadits ini memberikan dua prinsip pengaturan upah pegawai kerajaan. *Pertama*, pemerintah bertanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan nyata dan praktis dari para pegawainya. *Kedua*, tidak patut bagi para pekerja untuk menuntut lebih kepada badan keuangan negara dari kebutuhan-kebutuhan yang sebenarnya. Jika upah pegawai ditentukan berdasar pada prinsip ini, maka tidak akan timbul perbedaan yang tidak adil dan tidak wajar dalam penentuan upah para pejabat tinggi dan pejabat rendah dalam kerajaan.

Berbagai kebutuhan pokok sebagaimana yang termaktub dalam hadits di atas berlaku sebagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh. Oleh karena itu besaran upah buruh harus mengakomodasi nilai dari kebutuhan tersebut. Apabila besaran upah sudah melewati kebutuhan di atas, maka dikembalikan pada ketentuan tradisi yang berlaku di pasar atau hukum permintaan dan penawaran bursa kerja di pasar. Dalam hal ini tentunya besarannya akan bervariasi mengikuti karakter dari kuat atau lemahnya permintaan yang berlaku pada kerja profesionalisme, kapabilitas dan pengalaman kerja.²¹

Kebijakan Rasulullah dalam hal penentuan besarnya upah, juga diikuti oleh para khulafa Rasyidin seperti sangat terlihat dari kebijakan khalifah Umar ibn Khattab dalam menentukan pemberian bantuan dan upah dengan mendasarkan pada beberapa indikator penting, yaitu :

1. Pengabdian apakah yang telah seseorang berikan kepada Islam ?
2. Penderitaan apa yang seseorang alami, atau sedang dialaminya demi Islam ?
3. Berapa lama seorang telah mengabdikan ?
4. Apa kebutuhan sesungguhnya dari seseorang ?
5. Berapa banyak tanggungjawab ekonomi seseorang (jumlah keluarga) ?

Dalam prakteknya, memang terdapat perbedaan upah antar pejabat, ada yang upahnya tinggi dan ada yang memperoleh upah standar dalam mencukupi untuk hidup secara layak. Pada tahun ke 5 H, selain ada pengeluaran untuk isteri-isteri, juga para sahabat Rasulullah yang telah ikut berperang dalam perang Badar dan Ukhud, dimana upah minimumnya sebanyak 200 dirham (kira-kira 100 rupee) sedang maksimumnya sejumlah 2000 dirham, dengan perbandingan 1 :10. Karena pendapatan kerajaan meningkat, dengan sendirinya masyarakat muslim menjadi lebih makmur, upah minimumnya naik menjadi 300 dirham dan maksimumnya 3000 dirham, dengan perbandingan 1:10. Adanya perbedaan yang mendasar lebih disebabkan oleh kemampuan dasar masing-masing pegawai berbeda yaitu pada aspek pendidikan, pelatihan, jenis pekerjaan, tanggungjawab ekonomi dan lama pengabdian.²²

Ketika Umar ibn Khattab sebagai khalifah ingin menentukan gaji untuk dirinya, beliau bermusyawarah dengan kaum muslimin dalam hal tersebut, seraya mengatakan " apa yang halal bagi pejabat negara dari harta (baitul mal) ini ? . Mereka menjawab "Adapun bagi pejabat khusus, maka kebutuhan pokoknya dan kebutuhan pokok keluarganya, tidak kurang dan tidak lebih, pakaiannya dan pakaian mereka, dua kendaraan untuk jihadnya dan kebutuhan-kebutuhannya, dan untuk membawanya menunaikan haji dan umrah". Terhadap jawaban ini Umar mengatakan

" Aku ingatkan kepada kalian tentang apa yang menjadi hakku dari harta ini. Halal bagiku dua pakaian : pakaian musim dingin dan pakaian musim panas; kendaraan yang aku gunakan untuk haji dan umrah, dan kebutuhan pokokku dan keluargaku seperti seorang dari Quraisy yang tidak terkaya di antara mereka dan juga termiskin diantara mereka, kemudian selebihnya aku adalah seorang diantara kaum muslimin, apa yang mereka rasakan juga aku rasakan".

Pada dasarnya fuqaha ketika berbicara tentang besarnya upah, mereka hanya menentukan bahwa upah haruslah sepadan. Tujuannya adalah bahwa upah seorang pekerja harus sama dengan upah pekerja lainnya dengan mempertimbangkan aspek kemampuan dan kemahiran. Sedangkan upah yang sepadan terkadang lebih sedikit dari kadar kecukupan, lebih banyak dari atau sama dengannya. Pada prinsipnya para ulama hanya menetapkan bahwa batas minimal upah pekerja harus sama dengan kadar kecukupannya.²³

Dalam kaitan dengan penentuan kadar upah buruh, terdapat riwayat yang bersumber dari Umar ibn Khattab. Bahwa pada suatu saat Umar ibn Khattab ingin mempekerjakan seorang pemuda yang miskin, maka beliu menawarkan kerjanya dengan mengatakan "Siapakah yang akan mempekerjakan atas namaku pemuda ini untuk bekerja di ladangnya? Maka seorang dari Anshar berkata "saya wahai Amirul mukminin!. Beliu berkata " Berapa kamu memberinya upah dalam sebulan?. Ia menjawab "Dengan demikian dan demikian". Maka beliu berkata "Ambillah dia!". Riwayat ini memberi pengertian bahwa Umar menawarkan tenaga kerja, lalu datang permintaan kepadanya dari orang Anshar, lalu terjadilah kesepakatan tentang upah berdasarkan pada berbandingnya antara penawaran dan permintaan.²⁴ Riwayat ini juga memberikan gambaran tentang perlunya perijinan dalam sebuah perjanjian kerja terutama berkaitan dengan kejelasan upah yang akan diterima seorang buruh.

Untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban para buruh di hadapan majikan, maka pemerintah mempunyai otoritas untuk melakukan pengawasan untuk mengukuhkan komitmen yang pernah mereka sepakati dalam perjanjian kerjanya. Di antara kewenangan pemerintah dalam melakukan pengawasan masalah buruh ini adalah masalah upah yang diterimanya apakah sudah sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya. Otoritas pemerintah dalam hal ini merupakan karakter dasar dari system ekonomi Islam yang tentunya berbeda dengan system ekonomi kapitalistik yang tidak memberi ruang bagi pemerintah untuk campur tangan dalam masalah relasi buruh dan majikan. Dalam pandangan ekonomi kapitalistik, pasar adalah satu-satunya alat untuk merealisasikan hasil yang terbaik, sedangkan campur

tangan pemerintah dalam teori kapitalis hanya untuk memberikan terapi dalam kondisi sulit, bukan untuk menghindarinya.²⁵

Legalitas seorang kepala negara (*ulil amri*) membuat paket regulasi berkaitan dengan buruh sudah barang tentu dimaksudkan untuk membuat tatanan social khususnya di dunia industrial menjadi lebih baik (masalahat). Dalam kaitan dengan ini terdapat qaidah fiqh yang menjadi justifikasi otoritas tersebut yaitu : "*Tassbarraful imam manuthun bil mashlahah*" (kebijakan seorang kepala negara terhadap rakyatnya haruslah didasarkan pada prinsip menciptakan kemaslatan). Kemaslahatan dimaksud adalah kemaslahatan dua kepentingan yaitu kepentingan buruh dan majikan.

Dalam lintasan sejarah Islam sejak masa Rasulullah hingga dinasti Abasiyah II, banyak hal yang bisa diambil pelajaran, khususnya terkait dengan perlu tidaknya intervensi pemerintah dalam dunia perdagangan. Dari berabagai studi literature yang ada nampak bahwa iklim pasar yang kompetitif menjadikan regulasi pemerintah menjadi penting, walaupun kebijakan regulative tersebut belum sepenuhnya memadahi. Sebesar ulama menekankan perlunya perlunya peran nilai-nilai moral bagi semua pelaku bisnis di dalam pasar, guna meraih kebersihan jiwa dan kejujuran dalam pasar. Mekanisme pasar, regulasi dan moral adalah satu paket pemikiran. Dengan hanya mendasarkan pada nilai-nilai moral dan mekanisme pasar belum mampu untuk menciptakan kemaslahatan bersama. Oleh karena itu intervensi pemerintah dalam membuat regulasi lebih memerankan dirinya sebagai mitra, katalisator dan fasilitator untuk menciptakan kemaslahatan bersama.²⁶

Beberapa lontaran pemikiran berkaitan dengan peranan negara telah banyak ditulis oleh para ulama fiqh sepanjang sejarah. Al-Mawardi misalnya, menyatakan bahwa keberadaan sebuah pemerintahan yang efektif sangat diperlukan untuk mencegah kedhaliman dan kejahatan. Bagi al-Mawardi fungsi pemerintah (imamah) adalah untuk meneruskan misi kenabian (*prophetic*) dalam rangka menjaga agama dan menata paranata social. Hal senada juga dilontarkan oleh al-Ghazali yang memposisikan institusi politik (negara) sebagai lembaga penjamin/penjaga bagi penjaga agama dan agama (dengan visi moralitasnya) adalah fondasi bagi negara. Pemikiran dua tokoh ini mengandaikan pola relasi agama dan negara sebagai dua entitas yang mempunyai hubungan ketergantungan (*interdependensi*) dengan pola relasi simbiosis mutualisme.

Dengan menggunakan kerangka berfikir di atas, maka proses implementasi syari'ah tidak akan efektif tanpa ada dukungan secara polik dari negara dan sebaliknya negara tidak akan baik tatanannya tanpa ada sinaran dari moralitas yang dikandung oleh agama. Menarik pernyataan

Baqir Sadr sebagaimana dikutip oleh Umer Chapra yang mengatakan bahwa intervensi pemerintah dalam ruang lingkup kehidupan berekonomi adalah penting dalam menjamin keselarasan dengan norma-norma Islam.

Seluruh usaha negara untuk menjamin kesejahteraan, keadilan dan aturan main yang adil dalam seluruh aktivitas kehidupan dicerminkan dalam institusi *hisbah*. Institusi *hisbah* tidak hanya memungkinkan pasar beroperasi dengan bebas dan membuat harga, gaji dan keuntungan ditentukan oleh kekuatan *supply* and *demand*, tetapi pada saat yang sama juga menjamin bahwa semua pranata ekonomi telah melaksanakan seluruh kewajibannya dan telah memenuhi aturan syaria'ah. Dengan demikian, negara tidak perlu ragu untuk mengintervensi manakala ambang pintu keadilan terlewati dan tidak ada lagi justifikasi untuk menunggu kekuatan pasar memperbaiki pelanggaran tersebut dengan sendirinya.²⁷

Islam meletakkan kaidah "*al-ghunmu bil ghurum wal kharraj biddhaman* (tidak ada tingkat pengembalian tanpa adanya resiko dan tidak akan ada pendapatan tanpa adanya pengeluaran)/ *gaining return without responsible for any risk, gaining income without for any expenses*. Kaidah ini kemudian akan dibatasi melalui mekanisme pasar yang dikenal dengan istilah system *mudharabah*. Bila mekanisme ini dikembangkan maka mekanisme pasar islami tidak akan menempatkan negara sebagai tak lebih dari pelayan kepentingan pemilik modal untuk mengambil keuntungan sebanyak-banyaknya dengan mengeksploitasi kaum pekerja.

Penutup

Upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang harus dibayar atas jasanya dalam produksi. Masalah upah dalam relasi kerja antara buruh dan majikan sangatlah penting dan dampaknya sangat luas. Jika para buruh tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka akan berpengaruh tidak saja berkaitan dengan penghidupan para buruh beserta keluarganya, tetapi juga berpengaruh pada seluruh masyarakat, karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara.

Berbagai persoalan seputar ketenagakerjaan yang kompleks pada prinsipnya bermuara pada dua persoalan pokok. *Pertama* masalah kurangnya kesejahteraan hidup. *Kedua*, masalah kontrak kerja antara buruh dengan pengusaha. Masalah pertama sesungguhnya berkaitan dengan fungsi dan tanggungjawab negara dalam memenuhi kehidupan

layak sebagai manusia. Sedangkan masalah kedua erat kaitannya dengan hubungan antara buruh dengan pengusaha dan posisi pemerintah sebagai pengawas sekaligus penengah untuk menjembatani kepentingan buruh dan pengusaha dengan pola relasi simbiosis mutualisme.

Legalitas seorang kepala negara (*ulil amri*) membuat paket regulasi berkaitan dengan buruh sudah barang tentu dimaksudkan untuk membuat tatanan social khususnya di dunia industrial menjadi lebih baik (masalahat). Dalam kaitan dengan ini terdapat qaidah fiqh yang menjadi justifikasi otoritas tersebut yaitu: "*Tasbarraraful imam manuthun bil mashlahab*" (kebijakan seorang kepala negara terhadap rakyatnya haruslah didasarkan pada prinsip menciptakan kemaslatan). Kemaslahatan dimaksud adalah kemaslahatan dua kepentingan yaitu kepentingan buruh dan majikan.

Standar pengupahan dengan menggunakan batasan minimal dan batasan maksimal haruslah diputuskan dengan mempertimbangkan kepentingan dua belah pihak yaitu kepentingan buruh sekaligus kepentingan majikan. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja. Sebaliknya naiknya upah melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. []

Catatan akhir:

¹Kesimpulan ini merupakan hasil Halaqah "Posisi Buruh dalam Pembangunan" yang diselenggarakan oleh LAKPESDAM NU di Pondok Pesantren Al-Asy'ari Magelang pada tanggal 8 – 9 Juli 1997. Posisi lemah buruh di hadapan para pengusaha (majikan) karena buruh selalu pada pihak yang tidak mempunyai kekuatan untuk menentukan perjanjian kerja, karena substansi perjanjian kerja dibuat oleh pengusaha, lebih lanjut lihat, Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995) hal. 6.

²Abu Yasid, Ed. *Fiqh Realitas: Respon Ma'had Aly Terhadap Wacana Hukumi Islam Kontemporer* (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2005) hal. 159-160.

³Muhammad Syafi'i Antonio mendefinisikan akad Ijarah yaitu akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyah*) atas barang itu sendiri, lihat Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah dari Ekonomi ke Praktik* (Jakarta, Gema Insani Press, 2001), hal. 117. Sedangkan Taqiyuddin ibn Abi Bakar al-Dimasqy mendefinisikan Ijarah sebagai akad atas manfaat untuk tujuan tertentu dengan system penggantian yaitu sejumlah ganti (upah) yang jelas. Lihat, Taqiyuddin ibn Abi Bakar al-Dimasqy, *Kifayat al-Akhyar* juz 1, (Pekalongan, Raja Murah, t.tp), hal 209. Bandingkan dengan Imam An-Nawawi, *al-Majmu* juz 15 (Bairut: Daar al-Kutub al-Ilmiyah, t.t), hal. 308.

⁴Ibrahim ibn Abi Yamni Muhammad al-Hanafi, *Lisan al-Hukkam fi Ma'rifat al-Ahkan* juz 1 (Kairo: al-Bab al-Halabi, 1973), hal. 360. Sementara imam Al-Sarakhsi menjustifikasi parameter kebaikan masyarakat sebagai kebaikan yang dipesepikan oleh khalayak kaum muslimin. Dalam hal ini beliau berpedoman pada hadis:

ما رآه المسلمون حسنا فهو ثم الله حسن وقال صلى الله عليه وسلم لا تجتمع أمتي على ضلالة.
Lihat, Al-Sarakhsi, *Al-Mabsuth* juz 12 (Bairut: Daar al-Ma'rifah, t,tp), hal. 138.

⁵Umnia Labibah, *Wahyu Pembebasan Relasi Buruh-Majikan* (Yogyakarta, Pustaka Alif, 2004), hal. 91.

⁶ Umnia Labibah, *Wahyu Pembebasan*, hal. 109.

⁷M. Thalib, *Pedoman Wiraswasta & Managemenn Islamy* (Solo: Pustaka Maniq, 1993) hal. 155.

⁸Musa Abi Bakar al-Baihaqy, *Sunan Baihaqy* juz 6 (Makkah al-Mukarramah: Maktabah Daar al-baaz, t,t), hal. 356.

⁹ Alauddin al-Kassani, *Badai'u as-Shanai' fi Tartib al-Syara'I* juz 6 (Bairut: Daar al-Kutub al-Araby, 1982), hal. 203.

¹⁰Muhammad ibn Ismail al-Kahlani As-Shan'ani, *Subul al-Salam* juz 43 (Bandung: Maktabah Dahlan, t,t), hal. 82.

¹¹ *Ibid.*

¹²Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia* (Jakarta : Kencana, 2005), hal. 65-77.

¹³Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* jilid 2. (Yogyakarta: PT Dhana Bakti Wakaf, 1995) hal. 362-363.

¹⁴ *Ibid.* hal.1 365.

¹⁵Sayyid Sabiq: *Fiqh Sunnah* jilid 13., terj. Kamaludin A. Marzuki, (Bandung: PT Al-Maarif, 1987), hal. 27.

¹⁶Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islami* terj. Muhammad (Yogyakarta: Pustaka Pekajar, 2004), hal. 65.

¹⁷Abu Bakr Abdullah ibn Muhammad ibn Abi Syuiabah, *Mushannaf ibn Abi Syuaibah* juz 5 (Riyadh: Maktabah al-Rusyd, 1409 H), hal. 18.

¹⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin* jilid 2, hal, 64.

¹⁹ Mustafa Edwin Nasution (eds), *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006) . hal.170.

²⁰ Afzalur Rahman , *Doktrin.* hal. 375

²¹ Mustafa Edwin Nasution (Eds), *Pengenalan*, hal. 170.

²² Afzalur Rahman, *Doktrin.* hal. 375-378.

²³ Jaribah bin Ahmad al-Haritsi, *Fikih Umar Ekonomi Umar bin Khatthab*, terj. Asmuni Solihan Zamahsyari (Jakarta: Khalifa, 2004), hal. 242.

²⁴ *Ibid.* hal. 245.

²⁵ Jaribah bin Ahmad al-Haritsi, *Fikih.* hal. 248.

²⁶ Mustafa Edwin Nasution, (eds), *Pengenalan.* hal.189.

²⁷ *Ibid.* 190-191.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ansari, Jamaluddin Muhammad ibn Mukarram, *Lisan al-Arab*, juz 5 (Mesir: Dar al-Misriyah li Ta'lif wa Tarjamah, t.t)
- Antonio, Muhammad Syafi'I, *Bank Syariah dari Ekonomi ke Praktik* (Jakarta, Gema Insani Press, 2001)
- Al-Asqalani, Ibn Hajar, *Fathul Baari Sarb Sahib Bukhari* juz 4 (Bairut: daar al-Fikr, t.t
- Al-Baihaqy, Musa Abi Bakar, *Sunan Baihaqy* juz 6 (Makkah al-Mukarramah: Maktabah Daar al-baaz, t.t)
- Beekun, Rafik Issa, *Etika Bisnis Islamy*, Terj. ,Muhammad, .(Jogjakrta: Pustaka Pelajar, 2004)
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995)
- Al-Dimasqy, Taqiyuddin ibn Abi Bakar, *Kifayat al-Akhyar* juz 1, (Pekalongan, Raja Murah, t.tp)
- Ibn Qudamah, Muhammad, *Al-Mughni* juz 6 (Bairut: dar al-Kutub al-Ilmiyah, t.t
- Al-Bukhari, Muhammad ibn Ismail Abu Abdillah, *Shahih al-Bukhari*, juz 2 & 5, (Bairut: Daar ibn Katsir, 1987)
- Dewi, Gemala dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia* (Jakarta : Kencana, 2005)
- Al-Haitamy, Ali ibn Abi Bakr, *Majma' al-Zawaid* juz 4 (Bairut: Daar al-Kutub al-Arabiyah, 1407 H).
- Al-Hanafî, Ibrahim ibn Ali Muhammad, *Lisan al-Hukam fi Ma'rifat al-Ahkam* Juz 1 (Mesir : Al-Bab al-Halaby, 1973)
- Ibn Anas, Imam Malik, *Al-Mudawwanat al-Kubra* juz 5 (Bairut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, t.t)
- Al-Kassani, Alauddin, *Bada'iu as-Shana'i* Juz 4 (Bairut: daar al-Kutub al-Arabi, 1982)
- Labibah, Umnia, *Wahyu Pembebasan Relasi Buruh-Majikan* (Yogyakarta, Pustaka Alif, 2004),
- Al-Maqdisi, Abdullah ibn Muflikh, *Al-Mubda' fi Syarikh al-Muqna'* juz 5 (Bairut: daar al-Maktab al-Islamy, 1400 H)
- Al-Mawardi, Abu Hasan, *Kitab Ahkam al-Sulthaniyah* (Bairut: Daar al-Fikr, 1960)
- al-Maqdisi, Ibn Qudamah, *Al-Kaafi al-Fiqh al-Imam Ahmad ibn Hanbal* Juz 12 (Bairut: Maktabah al-Islamy, 2003)

-
- An-Nawawi, Imam, *al-Majmu juʿ 15* (Bairut: Daar al-Kutub al-Ilmiyah, t.tp)
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004)
- Muhammad, Quthb Ibrahim, *As-Siyasah al-Maliyah li Umar ibn Khattab*, alih bahasa Ahmad Syarifudin Shale (Jakarta: Pustaka Azzam, 2002)
- Nasution, Mustafa Edwin dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006)
- Al-Quzwaini, Muhammad ibn Yazid Abu Abdillah, *Sunan Ibn Majah juʿ 2* (Bairut: Daar al-Fikr, ttp)
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam* jilid 2, (Yogyakarta : PT Dhana Bhakti Wakaf, 1995)
- , *Doktrin Ekonomi Islam* jilid :1 (Yogyakarta: PT Dhana Bakti Wakaf, 1995)
- Al-Sarakhsi, Ahmad ibn Abi Sahl, *Kitab al-Mabsuth* juz 15 (Bairut: Dar al-Ktub al-Ilmiyah, t.t)
- As-Shan'ani, Muhammad ibn Ismail al-Kahlani, *Subul al-Salam* juz 43 (Bandung: Maktabah Dahlan, t.t)
- Al-Syairazi, Abu Ishaq, *Al-Muhaddzab fi al-Fiqh Imam al-Syfa'i* juz 1 (Bairut: Daar al-Fikr, t.t)
- Al-Syafi'i, Imam Abi Idris, *Al-Umm* juz 3 (Bairut: Daar al-Ma'rifat, 1393 H)
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Al-Sunnah*, jilid 13, alih bahasa Kamaludin Marzuki (Bandung: Al-Ma'arif, 1987)
- Thalib, M., *Pedoman Wiraswasta & Manajemen Islami*, (Solo: Pustaka Mantiq, 1993)
- At-Tirmidzi, Muhammad ibn Isa, *Sunan at-Tirmidzi* juz 4 (Bairut: Daar al-Ihya at-Turats al-Araby, t.tp)
- Yasid, Abu (Ed.), *Fiqh Realitas: Respon Ma'had Ahy Terhadap Wacana Hukum Islam Kontemporer* (jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2005)
- Az-Zuhaili, Wahbah, *Al-Fiqh al-Islam wa Adillatuhu* juʿ 4 (Bairut: Daar al-Fikr, 1989).

Ridwan, adalah dosen tetap pada Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.