

**STUDI KRITIS UMP DKI DALAM PERSPEKTIF
SISTEM PENGUPAHAN BERKEADILAN MENURUT
ISLAM**

Disertasi

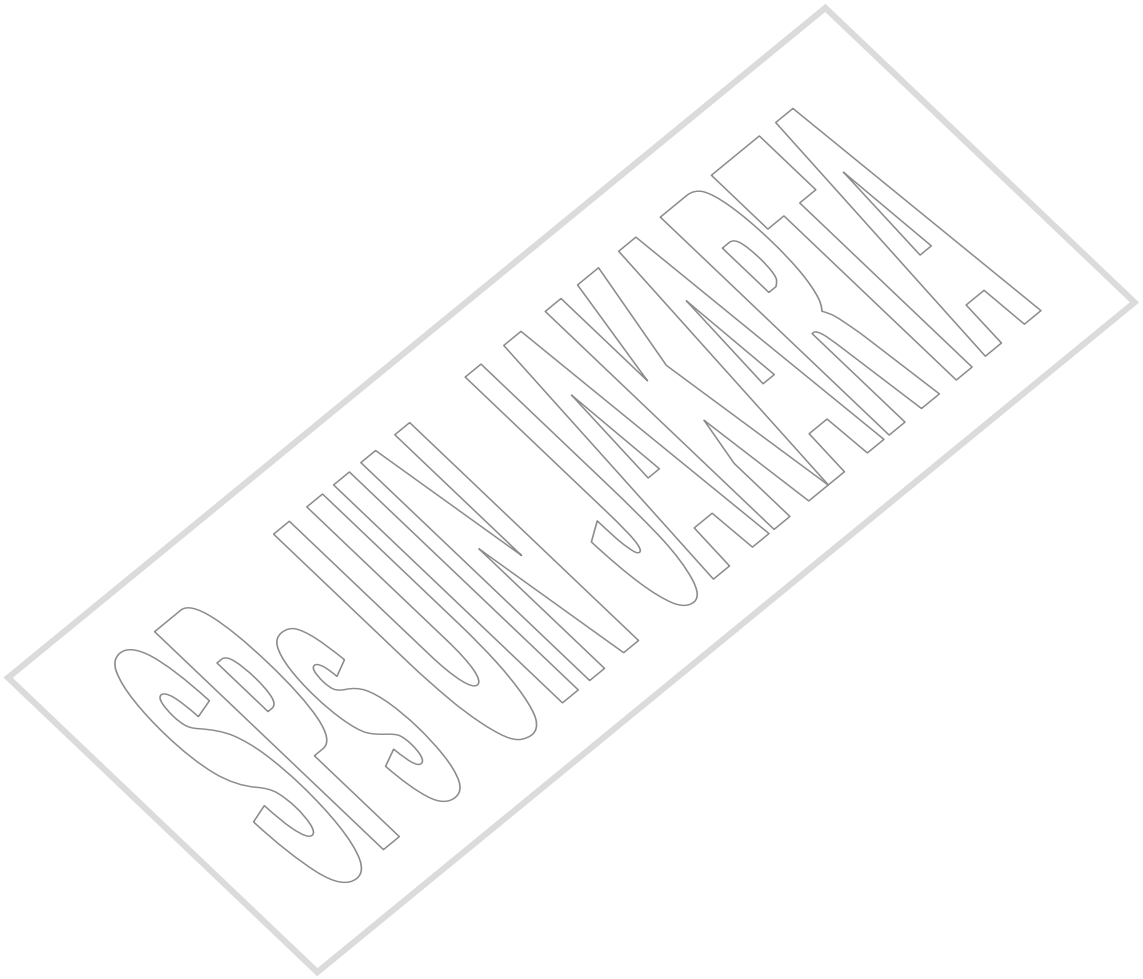
Diperuntukkan guna Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Doktor

Oleh

Eva Zulfa Nailufar
Nim12. 06.3.00.1.08.01.0036



**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYARIF HIDAYATULLAH
1435 H / 2014 M**



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil ‘Alamin waṣolatuwassalāmu‘ala Rasullillāh wa ‘ala ālihi, berkah rahmat Nya dan tawasul pada Rasulillah dan keluarga nya. Akhirnya disertasi ini mencapai tahap penyelesaian.

Ṣolawat dan salam selalu saya panjatkan kepada Rasul dan keluarganya yang disucikan sesuci-sucinya, yang melalui ajarannya kita dikaruniai petunjuk dan sinar dalam memaknai al Qur’an sebagai pegangan hidup.

Dalam usaha penyelesaian disertasi ini, kami berusaha mengaplikasikan ekonomi islam dalam konsep pengupahan buruh. Ekonomi islam mulai dikenal dalam bentuk perbankan syariah yang menerapkan system bagi hasil. Melihat kondisi ekonomi saat ini yang begitu terpuruk terutama untuk kelompok pekerja rendah atau buruh, kami melihat perlu perhatian khusus untuk mereka ini. Dengan memberlakukan upah yang ada sekarang yaitu upah minimum regional. Hal ini tetap dijalankan namun ditambag dengan konsep bagi hasil yang diberikan secara periodik.

Ucapan terima kasih Kami haturkan kepada Bapak Prof. DR. Fathurahman Djamil, MA dan Bapak Prof. DR. Kusmawan, MA. yang telah memberikan bimbingan. Begitu pula kepada Bapak Prof. Dr. Yunan Yusuf, MA. dan Bapak Prof. Dr. Suwito, MA. yang banyak memberikan pengarahan sehingga proses penulisan dan lainnya dapat dilalui.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada para pengajar yang telah mencurahkan ilmunya kepada Penulis selama mengikuti kuliah program Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan kepada staf administrasi, perpustakaan yang sangat berperan dalam penyelesaian studi ini. Semoga dibalas Yang Maha Kuasa semua kesabarannya menghadapi kami.

Terimakasih kepada Suami Penulis yang sangat banyak membantu dan 7 anak-anak yang setia menemani dan mengerti akan kesibukan Penulis. Semoga segala amal dan budi baik mereka dibalas dengan sebaik-baik balasan.

Jakarta, Maret 2014

Penulis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eva Zulfa Nailufar
Nim : 12. 06.3.00.1.08.01.0036
Tempat/tgl lahir : Jakarta, 26 Agustus 1959
Pekerjaan : Dosen Politeknik Negeri Jakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi saya yang berjudul :

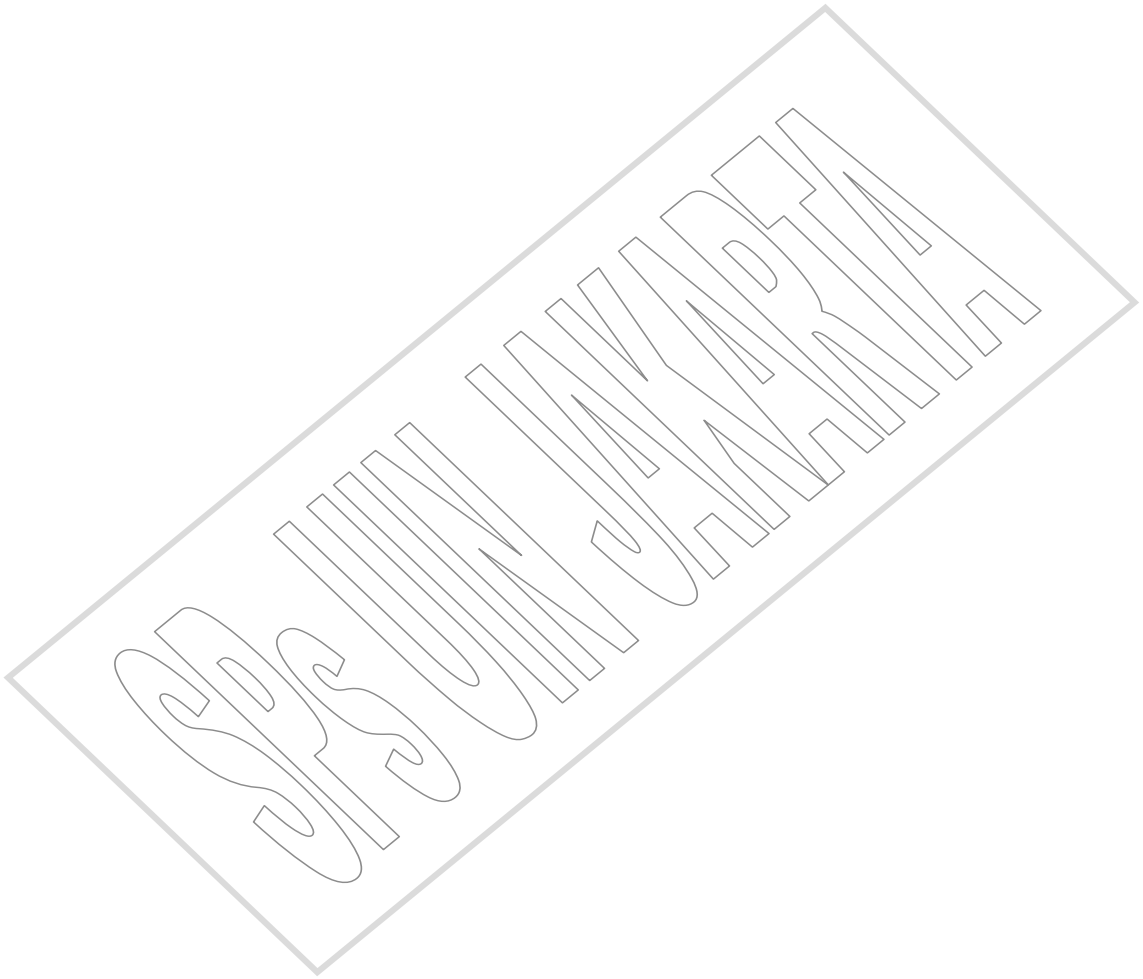
OPTIMALISASI SISTEM PENGUPAHAN BURUH PERUSAHAAN YANG BERKEADILAN MENURUT ISLAM (Studi Kasus Pengupahan Perusahaan di Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur)

Adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila ada kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya adalah menjadi tanggung jawab saya dan siap menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jakarta, Marer 2014

Eva Zulfa Nailufar



PERSETUJUAN PROMOTOR

Disertasi ini dengan judul “OPTIMALISASI SISTEM PENGUPAHAN BURUH PERUSAHAAN YANG BERKEADILAN MENURUT ISLAM” (Studi Kasus Sistem Pengupahan Perusahaan di Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur), yang ditulis oleh

Nama : Eva Zulfa Nailufar.

Nim : 12.06.3.00.1.08.01.0036

Telah diperbaiki semua masukan, koreksi dari Promotor dan tim WIP serta telah disetujui untuk diajukan ke Ujian Pendahuluan

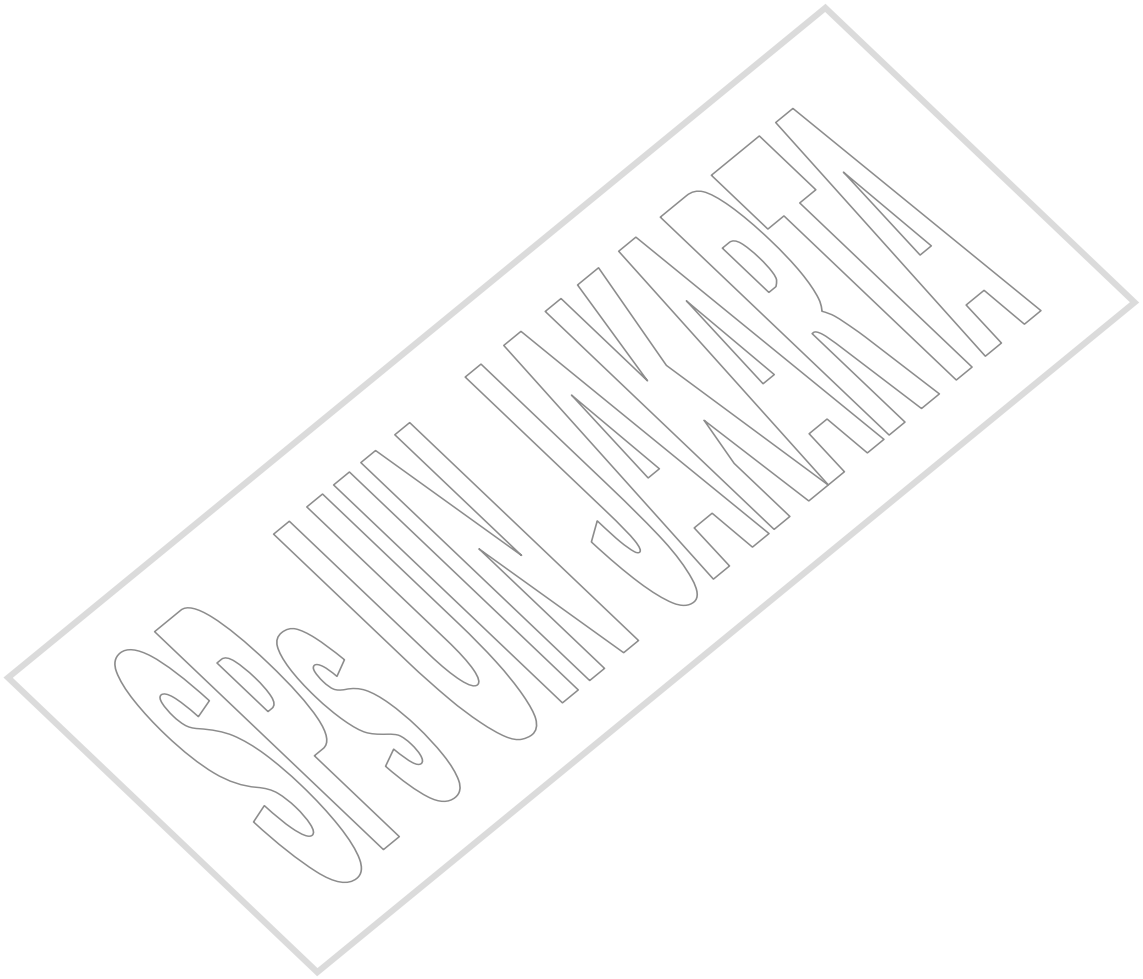
Jakarta, Maret 2014

PROMOTOR

PROMOTOR 1

PROMOTOR 2

Prof. DR. Fathurrahman Djamil, MA Prof. DR. Kusmawan , MA



ABSTRAK

STUDI KRITIS UMP DKI DALAM PERSPEKTIF SISTEM PENGUPAHAN BERKEADILAN MENURUT ISLAM

Disertasi ini membuktikan, kesalahan kebijakan pemerintah menjadikan upah buruh perusahaan di Indonesia adalah Upah Minimum Propinsi/UMP berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak/KHL seorang lajang. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika upah buruh selalutidak mencukupi untuk kehidupan buruh dan keluarganya.

Seharusnya UMP berfungsi sebagai Biaya Operasional Buruh sehingga mereka dapat bekerja selama satu bulan. Data UMP di Jakarta Industrial Estate Pulogadung/ JIEP memperlihatkan, bahwa upah yang diterima buruh hanya mampu untuk bertahan hidup. Jika kebijakan ini terus dipertahankan, maka yang akan terjadi adalah buruh selamanya akan menjadi buruh. Dengan kata lain, sistem pengupahan berdasarkan UMP telah menjadikan buruh menjadi miskin permanen.

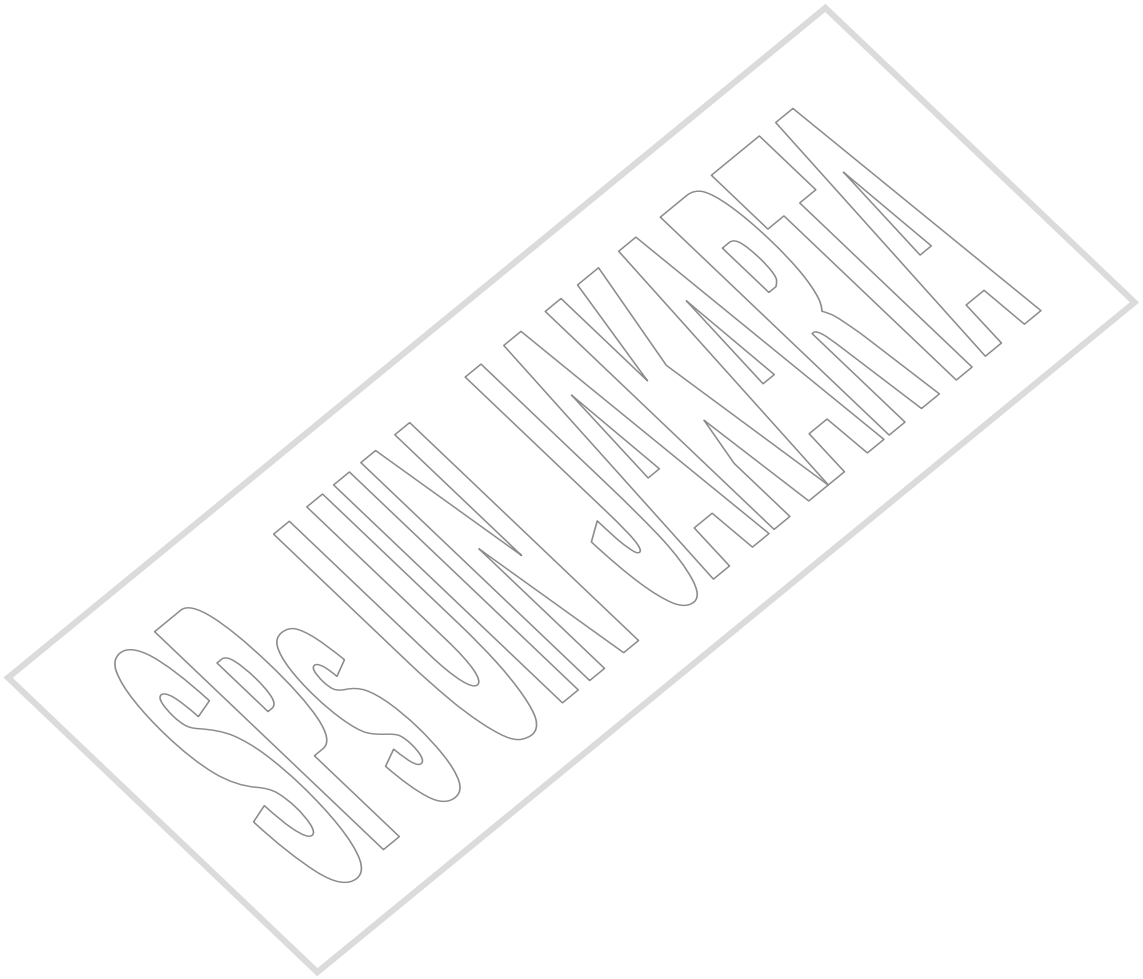
Disertasi ini merupakan alternative untuk mengatasi problem pengupahan di Indonesia yaitu upah murah. Hal ini dikarenakan, bahwa dengan sistem ini akan diperoleh optimalisasi penghasilan buruh sebagaimana haknya sedangkan manajemen perusahaan akan memperoleh peningkatan laba serta perkembangan dan kelanggengan perusahaan. Sistem pengupahan ini akan mengkombinasi *shirkah-inanwa al-ijarah* sebagai bentuk berbagi keuntungan antara *ajir*, *musta'jir* dan *sahibulmal*. Di samping itu, buruh akan memperoleh upah dalam bentuk: upah pokok layak yang terdiri dari gaji pokok (UMP) dan tunjangan.

Disertasi ini menolacara pandang: Pertama, pengusaha dan birokrasi pemerintah Indonesia terhadap buruh yang hanya menjadikan mereka sebagai alat produksi, efisiensi dan penarik investasi dengan memberikan upah murah. Kedua, Jack Stieber yang menyatakan, bahwa pekerja hanyalah sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga pekerja dapat diperlakukan seperti sumber daya lain; seperti mesin, material, uang dan metoda. Sebagai konsekuensinya, pekerja harus siap untuk diputuskan hubungan kerjanya setiap saat, karena

manajemen juga dapat melakukan hal yang sama terhadap sumber daya lain. Cara berfikir inilah yang melahirkan *outsourcing* yang banyak merugikan buruh. Ketiga: pendapat Abdurrahman al-Maliki, yang mengatakan bahwa ketentuan upah ditentukan menurut perkiraan para ahli di pasar bursa tenaga kerja.

Disertasi ini mendukung: Pertama, pendapat Naqvi yang menyatakan bahwa dalam pendistribusian pendapatan harus terhindar dari konsentrasi kekuatan ekonomi di tangan sebagian orang (penghapusan eksploitasi) dan bertujuan untuk memaksimalkan kesejahteraan secara total (tidak hanya sekedar kesejahteraan marginal (*pareto optimal*)). Kedua, menyempurnakan pendapat: a. Yusuf Qaradawi yang menyatakan bahwa upah seorang buruh diberikan atas dasar nilai kerjanya dan tidak hanya cukup memberinya makan dan minum sebagai pengganti tenaga yang hilang, tetapi juga mempertimbangkan partisipasi buruh dalam menghasilkan laba. *Mustajir* harus membayar penuh upah *ajir* sebagaimana mestinya meskipun para buruh bersedia menerima upah di bawah sewajarnya. b. Bani Sadr: Islam menolak semua konsep yang berlaku di mana manusia atau sebagian orang menerima dan mendapatkan upah yang lebih besar dari sebagian yang lain di luar kerjanya. c. Abdul Jalil: mengkombinasikan sistem upah antara upah pokok dengan insentif (*gainsharing*) dengan istilah kombinasi *shirkah inan wa al-ijarah* yang masih sangat normatif sehingga ketiga-tiganya tidak dapat diaplikasikan dalam sistem pengupahan perusahaan yang semakin kompleks.

Disertasi ini merupakan penelitian studi kasus sistem pengupahan di Jakarta Industrial Estate Pulogadung ditinjau dari pengusaha, buruh dan pemerintah. Data primer yang didapat secara penyebaran angket dan wawancara mendalam dibandingkan dengan Undang-undang no 13 Tahun 2003 dan konsepsi Islam tentang pengupahan. Adapun penafsiran pengupahan menurut konsepsi Islam menggunakan metode fenomenologi; yaitu suatu metode penelitian yang menyatukan penafsiran subyektivitas peneliti terhadap obyek penelitian. Keterlibatan subyek peneliti di lapangan dalam menghayati objek menjadi suatu rumusan yang baku.



ABSTRACT
OPTIMAL SYSTEM OF COMPANY LABOUR'S WAGES
FAIRLY BASED ON ISLAM

This dissertation is proved, the fault of Government policy making labor the companies in Indonesia is a Provincial Minimum wage/UMP based on the necessities of life are worth/KHL a bachelorette. Therefore, it is not surprising if the wages of labour are always insufficient to labour and family life.

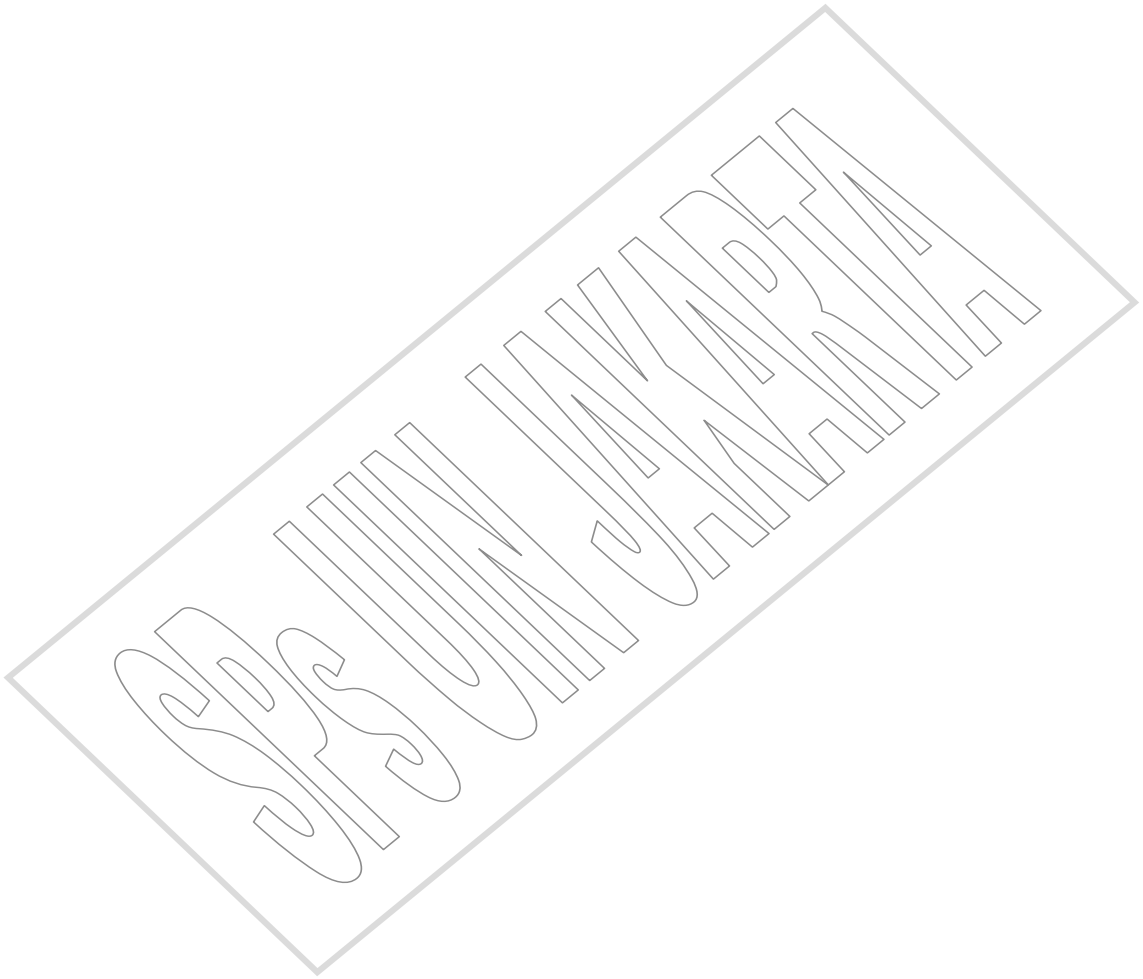
The UMP was supposed to serve as the operational cost of labour so they can work for one month. The Data of the UMP in Pulogadung Industrial Estate, Jakarta/JIEP showed, that the wages workers earned only able to survive. If this policy continues to be maintained, then it will happen is workers ' labour will be forever. In other words, the waging system based on the UMP has made permanent to be poor labour

This dissertation is an alternative to overcome wage problem in indonesia that is low wage. Thus by the system will be getting optimalitation labour income as its right while company management will get increasing company profits, advance and everlasting company periode. Wage labour system will combine *shirkah- inanwa al-ijārah* as a form of sharing any profits among labour, management power and stick holder. Besides, labour will get wage in : proper basic wages include basic salary and benefit.

The dissertation refuses views : First, employer and indonesia government bureaucracy. Marely makes labours as a tool of production,effeciency and attractor for investation with low wages. Second , Jack Stiber says that workers are human resource belonged to company like other source power as mechine,matrial,money and method. As a result workers have to be ready ending their work any time,for management also can do the same thing like to other source. This way of thinking produces outsourcing that losses the labours. Third a view of Abdurrahman al-Maliki, said that the policy of wages is based on estimation of experts in man power market stock exchange.

This dissertation support: first, the opinion of Naqvi who stated that in the distribution of income should be spared from the concentration of economic power in the hands of some people (the abolition of exploitation) and aims to maximize total welfare (not just the welfare of marginal (pareto optimal). Second, improve the opinion: a. Joseph Qaraḍ awi stating that the wages of a laborer is given on the basis of the value of his work and not just give him enough to eat and drink as a replacement for the lost power, but also consider the workers' participation in generating profits. *Musta'jīr* must pay full wages *aji-r* properly even though the workers are willing to accept wages under the fair use. b. Bani Sadr: Islam rejects all concepts that apply where humans or some people receive and get a bigger wage than most others out of work. c. Abdul Jalil: combine the wage system between the principal wage with incentive (gainsharing) with the term combination *shirkah inan wa al-ijārah* which was still very normative so they cannot be applied in the system of waging an increasingly complex company

This dissertation is study case observation of labour wages sytem in Jakarta Industrial Estate Pulogadung in view of business man, labour and goverment. Primary data to get as questionnaire dilevery and deeply interview comparing with law 13th year 2003 and Islam wages concept. And the interpretation of Islam Wage Concept uses fenomenology method that is observation method that mixed a subjectivity interpretator in observation object. The involved subject observator in field for understanding object becomes standard pattern



تحسين نظام أجرّة العمّال على أساس العدالة الإسلامية

هذه الرسالة الدكتوراه تثبت خطأ سياسة الحكومة التي حدّدت أجرّة العمّال في اندونيسيا على حدّ أدنى أجرّة المحلية على اساس إحتياجات الحياتية اللائقة للمحرّد أي غير معيل. لذلك لا غرو ان أجرّة العمّال دائماً لا تكفي لسدّ إحتياجات يومية العمال و عوائلهم. المفروض ان تقع أدنى الأجرّة كتكاليف الإجرائية للعمال لكي يستطيعوا على القيام بأعمالهم لمدة شهر. البيانات الموجودة حول أدنى الأجرّة في الصناعية العقارات بفولواوغادونغ جاكرتا تدلّ على ان الأجرّة المعطاة للعمال فقط لأجل الحفاظ على حياتهم. حفظ و إدامة هذه السياسة يجعل العمال لن يستطيعوا تغيير وضعيتهم كعمال. بعبارة أخرى ان نظام أدنى الأجرّة قد أوقع العمال في الفقر الأبد.

هذه الرسالة تعطي الرأي البديل لحلّ معضلة إعطاء الأجرّة الرخيصة في اندونيسيا. و ذلك لأن من هذا النظام البديل سوف ينحصل تحسين و تكميل أجرّة العمال كما هي حقّهم. و مع ذلك تبقى الأرباح المتزايدة لأصحاب الشركات و كذلك تطور و دوام عمر شركاتهم. هذا النظام يجمع بين "شركة - عنان و الإجارة" كنظام تقسيم الأرباح بين الأجير و المستأجر و صاحب المال. في جنب ذلك يستلم الأجير الأجرّة بعنوان الأجرّة الأصلية على أساس نظام أدنى الأجرّة و المساعدات.

هذه الرسالة ترفض النظرية التنقول :

أولاً ينظر صاحباً لأعمال البير و قراطية الحكومية الإندونيسية النالعمال الكونهما لاتالتوليد، القدرة و وس يلة لجذباً لإستثمارات مع إعطاء الاجرة الرخيصة. و ثانياً نظرية جاكستبير الذنقال :
بأنّ الأجير يمثّل منبع القدرة للشركة. لذلك يعامل معاملة بقية المنابع كالآلات و المواد و المال و النظام.
و تبعاً من ذلك أنّ العامل مستعدّ بأن يوقفهم مستأجره فياً يوقتنشاء، لأنّها استطاعا لإدارة علناً فيعملت لذلك كبقية

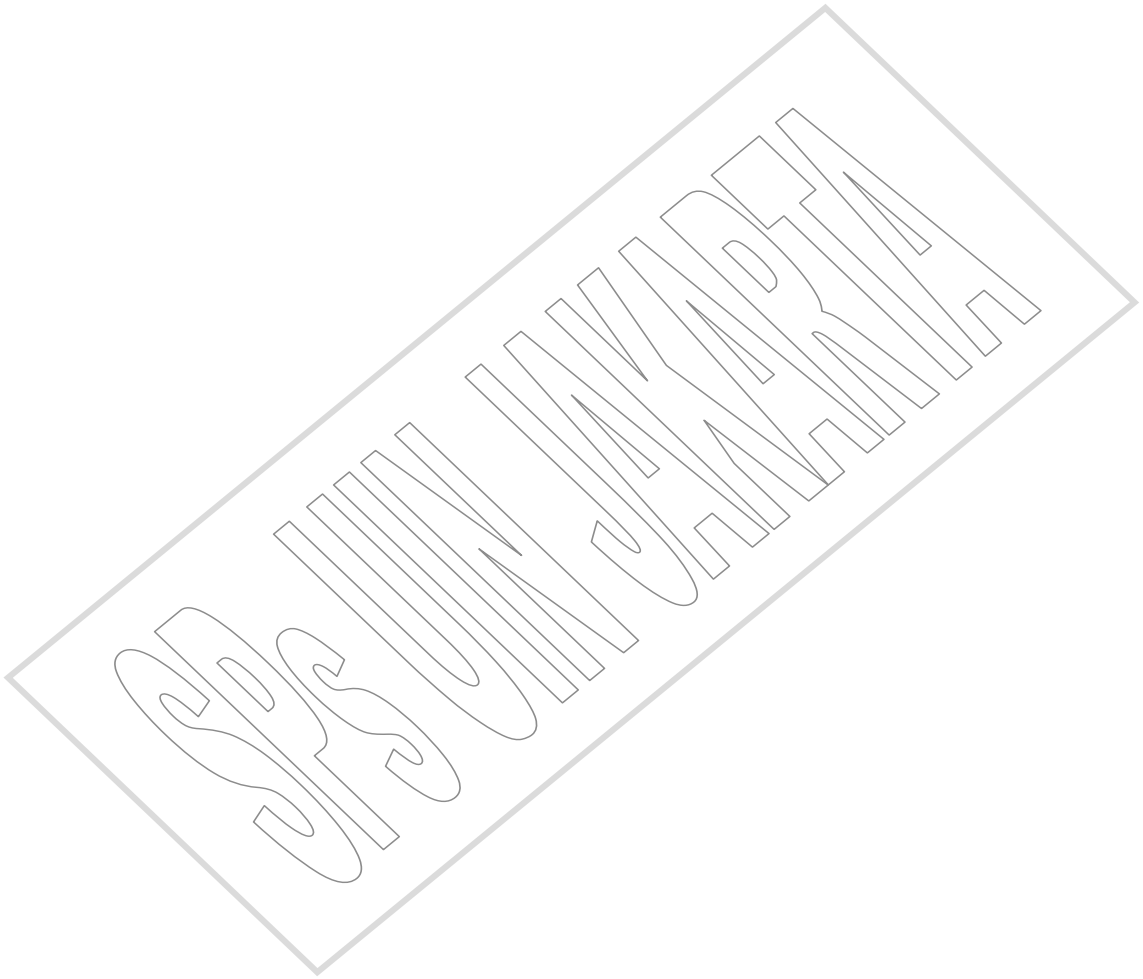
المنابع، مثل هذا التفكير هو الذي ينتج (؟) ويتضرر الأجير كثيرًا بسببه، ثالثًا :
رأي عبد الرحمن المالكي الذي قال بالأنحدّ الأجرة، كثر قولةً، عيّن الخبراء في السوق العمل .

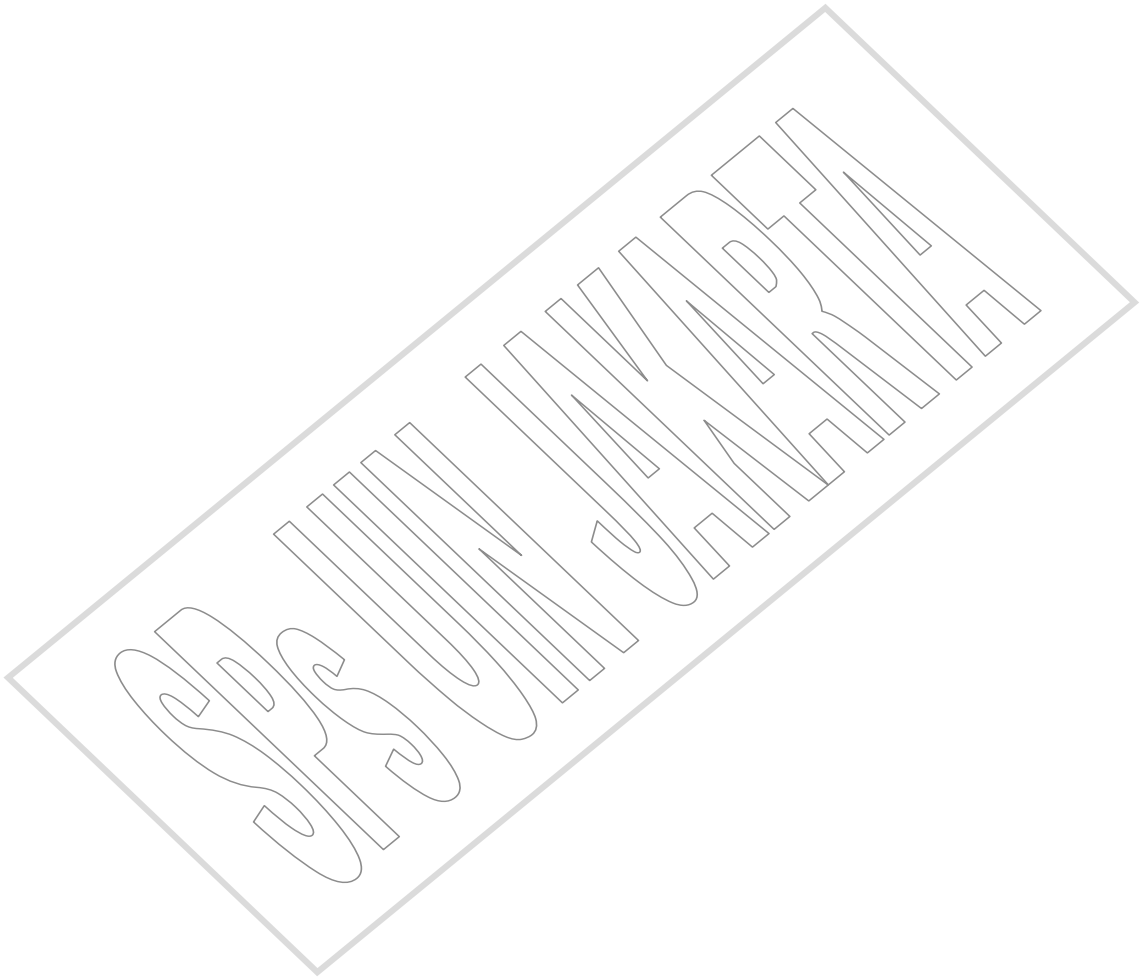
هذه الرسالة تؤيد، أولاً: رأي النقوي القائل بأنّ توزيع الأرباح لا بدّ ان يكون خالياً من تركيز قدرة الإقتصادية في يد بعض الأفراد (محو الإستثمار) و بهدف تكميل الرفاهية بتمامها (ليست حاشيويّة). ثانياً، تكميل المحصول او الربح : أ- قال يوسف قرضاوي: تُقدّر أجرة العامل بحسب قيمة عمله، ولا يكفي إعطائه المأكّل و المشرب عوضاً عن طاقته المصروفة للعمل، ولاكن مع أخذ الإعتبار من دوره في الحصول على الأرباح، يجب على المستأجر ان يعطي اجرة الأجير بتمامه كماستحقّ و إن كان يرضى بالأقلّ منه.

ب- قال بني الصدر: الاسلام يرفض كلّ نظرية التي تقول بأنّ شخصاً او بعض الأشخاص يأخذون الأجرة أكثر من البعض الأخر خارج عمله.

ج- عبد الجليل ضمّ بين نظام الأجرة بين الأجرة الاصلية و التثويقات و سمّاه باصطلاح تضميم "الشركة - عنان - الاجارة" التي لم يزل أخلاقياً جدّاً , حتّى يكون كلّ من هذه الثلاثة غير قابل للتطبيق في نظام الأجرة من الشركات المعقّد اكثر و اكثر .

هذه الرسالة محصول الدراسة الحالية حول نظام إعطاء الأجرة في الصناعية العقارات بفولادوغادونغ جاكرتا من نظر أصحاب الصناعات و العمال و الحكومة. البيانات الأوليّة الحاصلة من طريق توزيع الإستثمارات و المقابلات العميقة، ثم مقارنتها مع القانون رقم 13 سنة 2003 و نظر الإسلام في موضوع الإجارة. أما في تفسير مسألة الإجارة الإسلامية إستناد التحقيق منهج فينومينولوجيا و هو منهج التحقيق يجمع فيه فهم المحقّق شخصياً حول الموضوع. و قد صار مداخلة شخص المحقّق في الميدان في فهم و درك الموضوع رمزاً رسمياً.

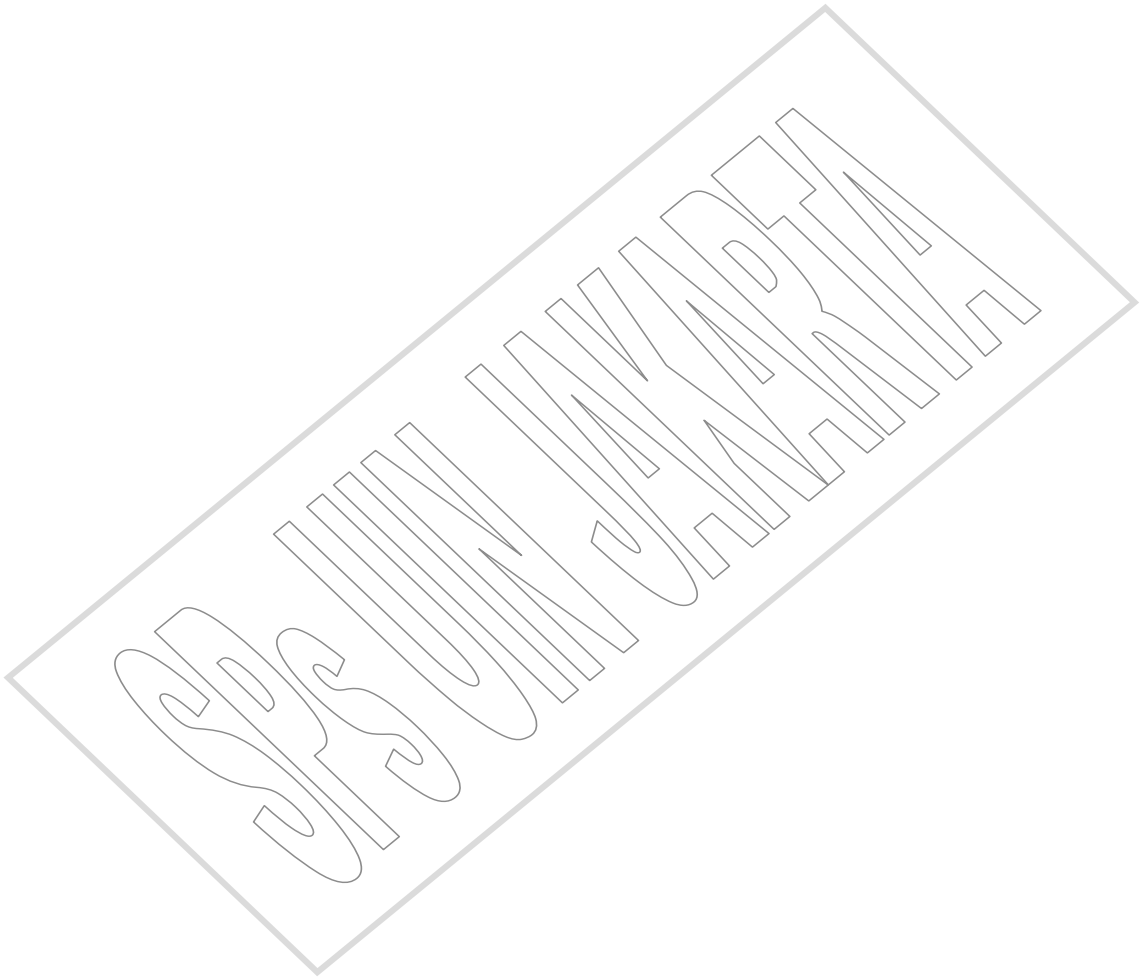




PEDOMAN TRANSLITERASI

Tabel di bawah ini menyajikan pedoman Transliterasi.^[4]

Huruf Arab	Alih aksara	Huruf Arab	Alih aksara
ا		غ	Gh gh
ب	B b	ف	F f
ت	T t	ق	Q q
ث	Th th	ك	K k
ج	J j	ل	L l
ح	Ḥ ḥ	م	M m
خ	Kh kh	ن	N n
د	D d	ه	H h
ذ	Dh dh	و	W w
ر	R r	ء	tidak dilambangkan atau '
ز	Z z	ي	Y y
آ	S s	vokal panjang	āū
أ	Sh sh	أَيَّ	ay
أ	Ṣ ṣ	أَوْ	aw
ض	Ḍ ḍ		
ط	Ṭ ṭ		
ظ	Ẓ ẓ		
ع	‘		



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL,	__i
KATA PENGANTAR,	__iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT,	__v
PERSETUJUAN PROMOTOR,	__vii
ABSTRAK,	__ix
PEDOMAN TRANSLITERASI,	__xv
DAFTAR ISI,	__xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. LATARBELAKANG,	__1
B. PERMASALAHAN,	__18
C. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN,	__22
D. TUJUAN PENELITIAN,	__33
E. SIGNIFIKANSI KEPUSTAKAAN,	__33
F. METODE PENELITIAN,	__34
G. SISTEMATIKA PENULISAN,	__39

BAB II

UPAH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. KONSEP DASAR EKONOMI ISLAM,	__41
B. KEADILAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM,	__48
C. VISI DAN MISI MEMBANGUN PERUSAHAAN DALAM KONSEPSI ISLAM,	__57
D. KERJA DAN KEBUTUHAN BURUH DALAM PERSPEKTIF ISLAM,	__69
E. KEBUTUHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM,	__74
F. KOMPONEN UPAH,	__84
G. KERJASAMA USAHA DALAM PERSPEKTIF ISLAM,	__100

BAB III

SISTEM PENGUPAHAN BURUH PERUSAHAAN DI INDONESIA

A. SEJARAH PENGUPAHAN,	__115
B. UPAH MINIMUM,	__118
C. PENETAPAN KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP UPAH BURUH PERUSAHAAN DI INDONESIA,	__125

- D. HUBUNGAN INDUSTRIAL PERUSAHAAN, __128
- E. STATUSTENAGA KERJA, __136

BAB IV

UPAH DALAM PERSPEKTIF TRIPATRITHASIL PENELITIANDI JIEP (JAKARTA INDUSTRIAL ESTATE PULOGADUNG/ KAWASAN INDUSTRI PULOGADUNG

- A. UPAHDALAM PERSPEKTIF PEMERINTAH, __147
- B. UPAH DALAM PERSPEKTIF PENGUSAHA, __150

BAB V

LANGKAH-LANGKAH STRATEGIS DALAM MEMBANGUN SISTEM PENGUPAHAN DALAM KONSEPSI ISLAM PADA BURUH PERUSAHAAN DI INDONESIA

- A. UPAH MURAH, __180
- B. HAK BURUH DALAM KONSEPSI HUKUM
NASIONAL DAN ISLAM, __189
- C. MEMBANGUN KOMITMEN TERHADAP ARAH
PEMBANGUNAN BANGSA (PASAL 33 UUD
45), __199
- D. KELUAR DARI PENGARUH KAPITALISME, __203
- E. MENCIPTAKAN BURUH YANG
BERSUMBERDAYA, __215
- F. BURUH SEBAGAI INVESTASI PERUSAHAAN, __229

BAB VI

***SHIRKAH INAN AL IJARAH* PADA BURUH PERUSAHAAN DI INDONESIA**

- A. HUBUNGAN BURUH, MAJIKAN DAN UPAH
DALAMPERSPEKTIF ISLAM, __233
- B. KOMBINASI *SHIRKAH INAN IJARAH*, __246

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

- A. KESIMPULAN, __263
- B. SARAN-SARAN, __264

DAFTAR PUSTAKA, __265

LAMPIRAN

BIOGRAFI

BIODATA PENULIS



Eva Zulfa Nailufar Bahfein, lahir di Jakarta, 26 Agustus 1959. Putri ke 5 dari 9 bersaudara. Dari orang tua Hj. Salim Mahmud Bahfein (alm). dan Zainah Basalamah. Istri dari Ir. Umar Faruq, serta ibu dari 7 putra/I Muhammad Heykal, S.ST., M. Zaky, A.Md., Ahmad Adib, Fachra Safira, Fachri Ali, Sherin Soraya dan Delziba Zahra. Pendidikan dasar-menengah di SDN Spoor Lama Tn. Abang Jakarta, SMPN LX, dan SMAN XVI. Masuk UI th 1979 dan lulus Sarjana Matematika th 1987. Bekerja sebagai Dosen di Politeknik Negeri UI dan di Universitas Gunadarma sejak 1989 sampai sekarang. Masuk Magister Manajemen UHAMKA th 2000 lulus th 2002. Diawali berkembangnya perbankan syariah di Indonesia yang juga menjadi materi baru di mata kuliah Perbankan. Penulis berminat memperdalam Ekonomi Syariah dengan melanjutkan ke Program Doktor Kajian agama Konsentrasi Ekonomi Islam di SPS UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada th 2006.

Sesuai dengan program tridarma Perguruan Tinggi, setiap tahun melakukan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat di lingkungan Politeknik. Sumber dana penelitian dari DIP Polieknik. Misalnya penelitian th 1998 mengambil thema "Suatu analisa mengenai kelayakan instrument Evaluasi Pengajar di Jurusan Administrasi Niaga". Tahun 1989 "Evaluasi Proses belajar mengajar Komputer jaringan di Jurusan AN PNJ". Th 2000 berjudul "Pengukuran kinerja dengan metode Bakance Score Card studi kasus di PT Bank Muamalat Indonesia". Th 2001 bertema "Pengaruh faktor eksternal dan Internal terhadap rancangan strategi pemasaran PT Bank Muamalat Indonesia". Masih di th 2001 penelitian lain berjudul "Aplikasi Analisa Jalur dalam menganalisis sisa hasil usaha Koperasi di UI".

Pada th 2002 berjudul "Kesiapan lulusan PNJ jurusan Administrasi Niaga dalam mengisi lapangan kerja" yang juga dimuat dalam Jurnal Ekonomi Bisnis PNJ. Pada th 2003 "Peran lingkungan Internal dan Eksternal Pengusaha kecil di Depok terhadap pengembangan usahanya". Sedang th 2004 penelitian bersama mahasiswa biaya Research Grant bertema "Evaluasi Materi Seleksi

Pegawai Negari. Dalam rangka pembentukan konsentrasi di program studi maka th 2005 melakukan penelitian bertema “Pendapat Alumni Program Studi Administrasi Bisnis terhadap tuntutan pembentukan konsentrasi di jurusan administrasi Niaga”.

Pada th 2005 Jurusan administrasi Niaga PNJ membuka program studi Meeting Incentive Convention dan Exhibition (MICE) maka tema penelitian tahun 2006 berjudul “Analisis Program Studi MICE sebagai produk unggulan di Politeknik Negeri Jakarta di masa depan”. Tahun 2007 melakukan penelitian bersama mahasiswa berjudul “Penerapan Pendidikan dan pelatihan dengan metode Hierarchy di perusahaan pemerintah”. Sebagai dosen pembimbing tugas akhir mahasiswa maka pada th 2008 melakukan riset bersama berjudul “Tinjauan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan serta pengenalan pelaksanaan diklat berbasis kompetensi pada perusahaan BUMN dan swasta”. Setelah memperdalam ekonomi syariah maka melakukan riset pada th 2009 bertema “Perkembangan konsep Profit sharing mudharabah dalam usaha peternakan domba”. Pada tahun yang sama meneliti pengusaha kecil dengan tema “Menumbuh kembangkan kinerja UMKM di kota Depok dengan pendekatan Manajemen Strategik”. Sehubungan berkembangnya Bank Muamalat wa tanwil, maka Penulis melanjutkan riset dengan tema “Tinjauan pengembangan BMT di kota Depok. Saat ini CSR perusahaan mulai melakukan program nya di masyarakat, untuk itu Penulis melakukan riset pada th 2011 dengan tema “Mengevaluasi Kegiatan program kemitraan dan bina lingkungan CSR PT. Bank Mandiri/ Studi kasus petani belimbing di Depok dibiayai Research Grant. Pada tahun yang sama melakukan penelitian pendahuluan disertasi yang berjudul “Sistem Pengupahann Berkeadilan Menurut Islam (Studi Kasus Rumah Makan Padang di Depok). Sesuai dengan thema disertasi yaitu pengupahan buruh perusahaan, maka Setelah menyelesaikan study S3 Penulis berminat melanjutkan penelitian berkonsentrasi dikelompok masyarakat kecil.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Buruh dan upah adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Demonstrasi kenaikan upah dari para buruh atau serikat buruh yang *concern* terhadap masalah ini sangat sering terjadi. Hal ini merupakan dampak dari hak-hak buruh yang masih banyak terabaikan; yang kebanyakan terjadi di negara-negara berkembang, tak terkecuali di negara-negara Muslim. Di negara-negara yang mayoritasnya beragama Islam telah menjadikan upah materil buruh semakin tidak adil, sehingga mayoritas orang tidak dapat memperoleh upah yang cukup bagi kerja keras, kreativitas, dan kontribusinya pada *output* karena itu mereka menjadi apatis. Sementara inisiatif, dorongan kerja dan efisiennya sangat diragukan. Meskipun para buruh itu sudah bekerja antara 10 sampai dengan 14 jam perhari, mereka tetap tidak mampu memenuhi kebutuhan pokok dan keluarganya.¹ Di samping itu, masih banyak buruh tidak menikmati jaminan keamanan pekerjaan.

Seorang pekerja ditetapkan secara rinci dalam suatu deskripsi pekerjaan/*job description* yang baku yang pada dasarnya sama dengan buku panduan penggunaan suatu mesin karena pekerja dianggap sebagai kelengkapan dari suatu sistem manusia mesin (*man-machine system*). Pengelolaan perusahaan dengan pendekatan yang mekanistik dengan mengandalkan sistem birokrasi yang digerakkan oleh aturan, mendominasi kehidupan kerja buruh di seluruh dunia.² Disamping itu, murahny upah yang di terima buruh serta keharusan buruh bekerja lembur di pabrik telah memaksa mereka harus mengatur waktu dan tenaga sebaik-baiknya. Bila tidak, mereka bisa berhadapan dengan pilihan yang paling buruk, yakni diskors atau bahkan dikeluarkan dari

¹Umer Chapra, *Islam And Economic Development* (Islamabad: IRTI, 1993), 45.

²Frans Mardi Hartono, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*(Bandung: Mizan, 2009), 59.

pabrik dengan alasan indisipliner.³ Akibatnya, kehidupan mereka tak ubahnya bagaikan sebuah mesin industri, sangat mekanistik.

Bagi perusahaan, pola manajemen seperti tersebut di atas terbukti cukup efektif dan menghasilkan kinerja yang baik serta menguntungkan, tapi sistem ini telah mematikan kreativitas, interaksi sosial, dan kehidupan normal buruh sebagai manusia. Jack Stieber menyatakan :“...*employment relations of an indefinite duration may be terminated at any time without notice for good cause, for no cause, or even for cause morally wrong...*”⁴.

Dari kata-kata yang tercantum di atas terlihat bahwa pekerja dianggap sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sebagai sumber daya, pekerja dapat diperlakukan seperti sumber daya lain, seperti mesin, material, uang dan metoda. Sebagai konsekuensinya, pekerja harus siap untuk diputuskan hubungan kerjanya setiap saat, karena manajer juga dapat melakukan hal yang sama terhadap sumber daya lain. Untuk memutuskan hubungan kerja tidak diperlukan pertimbangan moral karena untuk menggunakan sumber lain juga tidak diperlukan pertimbangan seperti itu. Pekerja dipandang sebagai objek yang penggunaannya semata-mata didasarkan pada pertimbangan tekno-ekonomik saja.

Apabila masalah perburuhan diproyeksikan pada masalah buruh di Indonesia, sebuah negara yang mayoritas penduduknya muslim, maka ditemukan pantulan yang ganjil. Buruh dianggap sebagai bagian dari sistem produksi dengan metafora mesin. Upah yang diberikan kepada buruh dianggap sebagai biaya yang *kongruen* dengan produktivitas yang dihasilkan, dengan tanpa pernah melirik nilai kemanusiaan yang seharusnya menjadi bagian dari sistem kesadarannya. Oleh karena itu, tak heran jika nilai upah buruh yang rendah dinilai semakin baik oleh pengusaha, karena mendatangkan hasil yang banyak. Sebaliknya, mereka tidak suka pada upah buruh yang terus menggelembung karena hal itu mengurangi laba perusahaan. Resiko pertama akibat ulah pengusaha yang ingin mendapatkan untung

³Abdul Jalil, *Teologi Buruh*(Yogyakarta: PT LKis Pelangi Aksara, 2008), 21.

⁴Jack Steiber, *Employment-at-will: An Issue for The 1980s*(Wilconsin: Industrial Relation Research Assosiacion, 1983), 557.

sebanyak-banyaknya harus di tanggung oleh masyarakat yang menjadi kaki tangan usahanya, yakni kaum buruh. Sedikit ada guncangan, jumlah merekapun bisa dikurangi. Dalam iklim usaha seperti ini, salah satu ukuran manajemen usaha yang baik adalah jika mampu menekan jumlah buruh sesedikit mungkin, namun dengan kesetiaan dan keterampilan kerja yang tinggi. Buruh yang sedikit kurang ahli atau kurang setia harus segera dicarikan penggantinya, dan jika perlu diganti dengan mesin robot atau sejenisnya. Fenomena ini kemudian melahirkan persepsi di pihak buruh bahwa perusahaan adalah ‘*mesin pencetak uang*’ dengan ‘*bahan bakar*’ keringat manusia.⁵ Dari situ kemudian muncul persepsi bahwa hak kaum buruh hanyalah sekedar mendapatkan penghidupan minimal.

Dipaksakannya UU No. 13 tahun 2003 yang berlaku dengan sistem FLM (*Flexibility Labour Market System*) telah mengakibatkan pengupahan buruh semakin tidak menentu. Penerapan buruh kontrak dan *outsourcing* secara bebas tanpa *control* pemerintah, pada akhirnya telah membebaskan pengusaha dari keharusan membayar upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Menurut Lindenthal, tingkat fleksibilitas yang terlalu tinggi pada pasar kerja Indonesia hanya menghasilkan peningkatan jumlah kelompok miskin pekerja.⁶ Dampak yang terjadi jika upah buruh terlalu rendah adalah sistem fleksibilitas sangat mudah membuat mereka tergelincir melewati garis kemiskinan dan masuk ke dalam kelompok penduduk yang benar-benar miskin. Di samping itu, ketidakpastian status kerja, tidak adanya jaminan sosial serta perlindungan kesehatan dan keselamatan akan menambah masalah bagi pekerja. Walaupun kebijakan tentang *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi,⁷ namun kenyataannya hingga saat ini masih banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan itu. Menurut para pendukung gagasan pasar kerja fleksibel, prinsip pasar kerja menghasilkan dua efek positif sekaligus. Pertama, persaingan yang terbuka dan bebas

⁵Abdul Jalil, *Teologi Buruh*(Yogyakarta: PT LKis Pelangi Aksara, 2008), 23.

⁶Roland Lindenthal, “Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Beberapa Isu dan Pilihan” *UNSFIR Discussion Paper*, Series No. 05/ 5-IND., 2005.

⁷Kompas, 14/10/2011

intervensi nonekonomi di dalam pasar yang fleksibel akan menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Kedua, fleksibilisasi pasar kerja menghasilkan pemerataan kesempatan kerja yang pada gilirannya dapat menciptakan perbaikan tingkat pendapatan dan pengurangan tingkat kemiskinan. Pasar sepenuhnya diserahkan kepada pelaku-pelaku ekonomi untuk melakukan rasionalisasi berdasarkan kebutuhan penggunaannya.⁸Oleh karena itu, berbagai peraturan yang membatasi gerak para pelaku ekonomi harus ditiadakan. Pelemahan serikat buruh adalah salah satu diantaranya.⁹ Fungsi perlindungan negara terhadap pekerja dan serikat pekerja “dipaksa” oleh modal untuk dihilangkan melalui berbagai mekanisme ekonomi-politik. Hal ini erat kaitannya dengan pandangan kebanyakan pengusaha di Indonesia yang menganggap serikat buruh hanya sebagai pengganggu kelancaran produksi melalui upaya pemenuhan hak normative.

Di dalam pasar tenaga kerja, interaksi yang bebas di antara pengguna tenaga kerja dengan tenaga kerja dipandang sebagai kondisi yang perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi. Pengguna tenaga kerja bebas mencari tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan rasional penggunaannya, sedangkan tenaga kerja bebas memilih pengguna tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan rasional tenaga kerja.¹⁰ Kebutuhan rasional tenaga kerja ditentukan oleh seberapa jauh pendapatan yang diberikan oleh pengguna tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.¹¹ Pekerja didorong untuk tidak terikat pada satu pemberi kerja (*employer*) dalam jangka waktu lama, melainkan dapat berpindah-pindah pekerjaan dengan pilihan tingkat pendapatan yang lebih tinggi. Kemudahan berpindah kerja tersebut diasumsikan dapat membuka peluang kesempatan kerja yang lebih besar kepada lebih banyak pencari kerja karena pekerjaan akan

⁸John Rapley, *Understanding Development: Theory and Practices in the Third World* (London: UCL Press, 1997), 213.

⁹Wawancara dengan Muhammad Rusydi, Sekretaris Jendral Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, 28/08/13.

¹⁰Iyanatul Islam, “Employment, Labour Markets and Economic Recovery in Indonesia: Issue and Options.” *UNSFIR Discussion Paper*, Series No. 00/04, 2000.

¹¹Iyanatul Islam, “Beyond Labour Market Flexibility: Issue and Option for Post-Crisis Indonesia.” *Journal of the Asia Pacific Economy*, No. 6, 2001.

menjadi selalu tersedia bagi para pencari kerja.¹² Konsep keamanan lapangan kerja (*employment security*) menjadi lebih utama dibanding keamanan kerja (*job security*). Sebaliknya, sistem pasar kerja yang kaku dipandang tidak dapat memberi peluang bagi pertumbuhan ekonomi dan pemecahan masalah pengangguran dan kemiskinan. Pasar kerja seperti ini dianggap cenderung tertutup, khususnya bagi penganggur dan kelompok pekerja ekonomi informal untuk masuk ke sektor formal. Hal ini karena pekerja tetap selalu mempunyai kecenderungan untuk berusaha mempertahankan keamanan dan keuntungan kerja.¹³ Di tingkat produksi, kekakuan sistem pasar kerja (*labour market rigidity*) juga dianggap tidak memacu produktivitas kerja karena tingkat kompetisi di antara pekerja cenderung rendah akibat rasa aman dalam pekerjaan.¹⁴ Pasar kerja yang kaku membuat biaya tenaga kerja menjadi tidak fleksibel karena jumlah dan jenis pekerja yang digunakan tidak dapat menyesuaikan fluktuasi tekanan persaingan dalam pasar komoditas.

Para pendukung pasar kerja fleksibel berpendapat, bahwa pasar kerja yang kaku diyakini tidak sesuai lagi dengan kondisi perekonomian global yang semakin kompetitif dan liberal dewasa ini. Sebaliknya, pasar kerja yang fleksibel adalah sistem pasar yang dianggap paling tepat bagi kelompok sosial manapun. Bank Dunia dan IMF juga menjadikan prinsip ini sebagai resep pembangunan sosial-ekonomi yang ditawarkan kepada negara-negara berkembang.¹⁵ Prinsip ini diletakkan dalam satu paket usulan kebijakan liberalisasi ekonomi serta pemecahan masalah kemiskinan dan pengangguran sekaligus.

Buruh lebih dipandang sebagai alat produksi yang merupakan instrumen produktivitas dan menjadikan posisi buruh hanya sebagai komoditi dalam pasar tenaga kerja. Para pengusaha banyak yang

¹²World Bank, *Workers in An Integrating World* (Oxford: Oxford University Press, 1995), 223.

¹³William A Douglas, "Labour Market Flexibility versus job Security: Why Versus?" www.newecon.org/Labour_Flex_Douglas.html, diunduh pada 06/04/12. lihat juga World Bank, *Workers in An Integrating World* (Oxford: Oxford University Press, 1995), 103.

¹⁴World Bank, *Doing Bussiness in 2005: Removing Obstacles to Grouwth* (Washington: IBRD/ World Bank, 200), 147.

¹⁵World Bank, *Doing Bussiness in 2006: Creating Jobs*(Washington: IBRD/ World Bank, 2006), 172 – 178.

melakukan kesewenang-wenangan, di mana upah buruh dibayar dengan murah dan bila ada protes dari buruh, banyak pengusaha yang meminta bantuan pemerintah mengerahkan kekuatannya untuk menindasnya. Dehumanisasi yang menjadi pandangan dasar selama ini terhadap buruh telah menjadikan buruh semakin teralienasi (terasing) dengan kodrat dasarnya sebagai manusia di muka bumi ini.¹⁶ Ketidakadilan dalam suatu perusahaan telah banyak menyebabkan konflik, seperti adanya jenjang kesejahteraan yang terlalu menyolok antara pemimpin dan bawahan. Konflik perusahaan sering terjadi karena ada pemisahan dan polarisasi berupa perkembangan golongan yang memiliki pekerjaan yang baik dengan mendapat gaji tinggi, terjamin kebutuhan hidup, memiliki kesempatan memperoleh pekerjaan lebih baik yang dapat meningkatkan penghasilan dan kedudukan sosialnya. Pada pihak lain adalah perkembangan golongan yang relatif miskin dengan pekerjaan yang berganti-ganti dan tidak memiliki kepastian dalam pekerjaan.¹⁷ Menurut Erwiza, “Dunia buruh bukan hanya kerja, buruh terkait dengan keluarga, kerabat, dan menyangkut masyarakat sekitarnya”.¹⁸ Oleh karena itu, para buruh sering mengekspresikan ketidakpuasannya dengan melakukan pemogokan.

Kegiatan pemogokan, mereka lakukan karena mereka telah mengorbankan tenaga dan jam kerjanya secara maksimum dalam pekerjaannya, tetapi kompensasi yang mereka terima jauh di bawah kebutuhannya. Menurut Alex Denni, pemogokan ini timbul karena adanya upah dengan standar kebutuhan hidup minimum, yang oleh para buruh seringkali dirasakan tidak akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Juga sebagai manusia, tidak mungkin tujuan jangka panjangnya akan sanggup dipenuhi dengan penetapan upah minimum saat ini.¹⁹ Undang-undang tentang penetapan upah minimum sebetulnya

¹⁶EggySudjana, *Bayarlah Buruh Sebelum Keringatnya Mengering* (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, 2000), 47.

¹⁷Didin Hafidhudin, *Shariah Principles on Management in Practice*, terj. Abdul H (Jakarta: Gema Insani Press, 2006), 215.

¹⁸Erwiza Minners, “*Managers and the State, A Socio, Political History of the Ombilin Cool Miners, West Sumatera, 1892-1966*” PhD Dissertation, University of Amsterdam, 1999.

¹⁹Alex Denni, Direktur Executive Partner Dunamis Human Capital, Konsultan SDM, diwawancara pada tanggal 14/10/2012.

adalah solusi jangka pendek, apalagi untuk negara yang sedang bergerak dari negara miskin menjadi negara berkembang.

Pemogokan buruh ini tidak akan pernah berhenti sampai kapanpun jika tidak ada perubahan yang signifikan pada sistem pengupahan; walaupun terdapat resiko yang akan mereka terima akibatnya. Menurut para buruh, pemogokan itu merupakan cara menyampaikan tuntutan yang paling efektif. Bahkan, jika demonya semakin represif, makauntutannya akan semakin diperhatikan perusahaan/ pemerintah.²⁰ Menurut Barrington Moore, “Tindakan protes, demonstrasi, pemogokan dan pemberontakan adalah ekspresi perasaan yang mendalam tentang makna keadilan dan ketidakadilan di antara masyarakat pendukungnya.²¹ Arti moral masyarakat diabaikan oleh penguasa, majikan atau yang lainnya. Legitimasi penguasa menjadi berubah. Kepatuhan kolektif kepada penguasa atau majikan berubah menjadi gerakan protes dan pemberontakan.

Demonstrasi para buruh perusahaan yang terjadi sepanjang tahun kian marak di seluruh Indonesia terutamadi setiap penghujung tahun sebagai waktu dalam penetapan upah untuk tahun berikutnya. Demonstrasi dilakukan relative merata di seluruh Indonesia; baik di kota-kota kecil apalagi di kota-kota besar. Tuntutannya sama yaitu penghapusan Upah Minimum, sistem kontrak kerja dan *outsourcing* serta permintaan jaminan kesehatan. Kini, pergerakan demo buruh tidak bisa lagi dipandang sebelah mata. Pengetahuan buruh akan urgensi pemogokan/demo mulai disadarinya sehingga buruh mudah untuk dimobilisasi. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika demonstrasi semakin ‘menggurita’. Jika dulu, demo nasional hanya dilakukan setiap 1 Mei, mulai tahun 2012 menjadi 2 kali, yaitu ditambah tanggal 3 Oktober dengan nama Monas (Demonstrasi Nasional) dengan para juru bicara serikat buruh yang semakin pintar dengan bobot pembicaraan yang lebih berkualitas dari pada sebelumnya.

²⁰Wawancara dengan Budiman, Aktivist Buruh Serikat Pekerja Nasional, 12/12/13.

²¹John Ingelson, *In Search of Justice: Workers and Visions in Colonial Java 1908-1926* (Singapore: Oxford University Press, 1986), 7.

Pada umumnya demo buruh berjalan dengan damai tapi tidak sedikit juga yang cenderung anarkis. Para aparat pun tidak mampu untuk menghentikannya dikarenakan banyaknya jumlah pendemo, apalagi jika terjadi demo nasional, di mana-mana, di seluruh Indonesia. Kekuatannya sudah mampu menekan pemerintah dan pengusaha.²² Jika hal ini dibiarkan/ tidak dicarikan solusi yang dapat menguntungkan kedua belah pihak antara buruh dan pengusaha, maka akan merugikan semua pihak, misalnya dapat menimbulkan dampakekonomi yang meluas baik bagi perusahaan maupun ekonomi makro suatu negara dalam bentuk berhentinya produksi.

Problematika pengupahan yang paling urgen adalah cara pandang pengusaha dan pemerintah terhadap buruh yang hanya menjadikan mereka sebagai alat produksi, efisiensi, dan penarik investasi. Bagi pengusaha, upah merupakan bagian dari biaya produksi sehingga pengeluarannya harus dihitung dengan sehemat mungkin serta dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Padahal bagi buruh, upah merupakan satu-satunya penghasilan yang sangat berguna untuk memenuhi kebutuhannya, keluarganya serta cermin kepuasan kerjanya. Sementara pemerintah beranggapan bahwa dengan upah buruh yang murah dapat mendatangkan banyak investor.

Paradigma berfikir model konvensional para pengusaha dan pemerintah seperti tersebut di atas, disadari ataupun tidak, akan menjebloskan kaum buruh pada posisi inferior. Hal ini karena majikan akan selalu mencari peluang untuk menurunkan upah buruh demi meminimalisir biaya (*minimalisasi cost*), di samping juga karena tidak

²² Ada tiga alasan penting mengapa buruh memiliki potensi besar sebagai agen perubahan dibandingkan dengan *kekuatan civil society* yang lainnya. Pertama, buruh memiliki kemampuan “lebih” untuk memobilisasi massanya melakukan gerakan politik. Berbeda dengan kekuatan *civil society* lainnya, mobilisasi buruh kerap kali digerakkan atas dasar kesadaran kolektif bahkan kesadaran kelas, setelah mengalami eksploitasi dalam hubungan produksi. Kedua, gerakan buruh berbeda dengan gerakan mahasiswa, misalnya dapat menimbulkan dampak ekonomi yang meluas baik bagi perusahaan maupun ekonomi makro suatu negara dalam bentuk berhentinya produksi. Ketiga, gerakan buruh dapat memicu munculnya persoalan sosial politik baru, terutama di daerah-daerah konsentrasi industri, bahkan dapat memaksakan pergantian rezim atau perubahan struktur politik. Dwin, Donni, “Gerakan Buruh: Kasus FNPBI dan KPS” dalam A.E. Priyono dkk., *Gerakan Demokrasi di Indonesia Pasca Suharto* (Jakarta: Demos, 2003), 23.

adanya sistem yang memungkinkan bagi kaum buruh untuk berposisi sejajar (*egaliter*) bersama majikan dalam suatu perusahaan tertentu. Buruh akan selamanya menjadi buruh.

Manajemen buruh seperti terlihat di atas telah memunculkan ketidakadilan sosial²³ sebab, secara ekonomi, hal itu akan memperluas jurang ketimpangan, secara sosiologis memunculkan kelas sosial buruh, dan secara kultural akan semakin meneguhkan hegemoni kapitalisme. Dalam hal ini, media juga selalu menampilkan tontonan visual yang penuh bujuk rayu. Akibatnya, kelas buruh hidup dalam tradisi budaya yang konsumtif, individualistik, dan semraut.²⁴ Oleh karena itu, dalam konteks ini, bisa dipahami penolakan ulama Madura terhadap rencana industrialisasi pulau itu oleh pemerintah beberapa waktu lalu akibat kekhawatiran mereka terhadap dampak sampingan negatif yang akan ditimbulkannya. Rujukan mereka yang paling mencolok adalah Pulau Batam, begitu pulau itu dibuka untuk kawasan industri, dampak sampingan negatif muncul mengiringinya, baik dalam bentuk prostitusi, perjudian, klub-klub serta dunia malam lainnya.²⁵ Selain itu, budaya

²³Keadilan sosial meliputi keadilan kemanusiaan yang meliputi seluruh segi dan dasar kehidupan manusia. Oleh karenanya dalam mengaplikasikan keadilan ekonomi harus dimulai dari pemikiran, sikap dan kesadarannya yang menyangkut nilai spiritual dan moral. Keadilan adalah kebebasan mutlak yang penuh kesadaran, persamaan seluruh manusia, dan tanggung jawab bersama masyarakat. Lihat Sayyid Quthub, *al-‘Adalah al-Ijtima’iyyah fi al-Islam* (Beirut: Dar al Syuruk, 1989), 37- 39. Sedangkan menurut Farhad Nomani dan Ali Rahnama dalam tulisan Rahardjo terdapat dua pandangan mengenai keadilan sosial. Pandangan pertama disebutnya sebagai pandangan modernis yang moderat. Dalam pandangan ini keadilan sosial diartikan sebagai penghapusan diskriminasi dan pemberian kesempatan yang sama kepada setiap orang. Konsekuensinya seorang akan menerima hasil sesuai dengan kemampuannya (to each according to his or her ability). Pandangan kedua adalah pandangan radikal yang mengimbau adanya perubahan revolusioner, guna membentuk masyarakat tanpa kelas berdasarkan kesamaan yang absolut dalam pendapatan, kekayaan bahkan konsumsi. Aliran moderat percaya bahwa keadilan sosial Islam lebih menyetujui konsep keadilan sebagai kesetaraan (*equity*) daripada persamaan (*equality*). Kesetaraan berarti kewajaran (*fairness*). Perbedaan kemampuan manusia, usaha, kecerdasan, ketrampilan, kebiasaan kerja dan kewirawastaan harus dihargai. Dawam Rahardjo, “Keadilan Sosial dalam Perkenomanian Madani.” *Pidato Penganugrahan Doktor Honoris Causa* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 17 Juni 2000).

²⁴Imam Bawani, *Pesantren Buruh Pabrik Pemberdayaan Buruh Pabrik berbasis Pendidikan Pesantren* (Yogyakarta: LKLS Yogyakarta, 2011), 45.

²⁵Menurunnya dimensi-dimensi keagamaan masyarakat buruh pabrik dapat digambarkan diantaranya dengan deviasi-deviasi perilaku, salah satu diantaranya

kapitalisme, di satu sisi telah membuka kran bagi kekuasaan modal, dan disisi yang lain, ia juga melakukan pengeboran potensi kesadaran kritis, daya korektif, dan semangat resintensi rakyat (buruh). Secara tidak sadar buruh digiring untuk tunduk pada kapitalisme. Situasi yang demikian, bagi umat beragama sungguh menyulitkan atau problematis dan sebagai akibatnya akan memunculkan satu di antara dua hal, yakni *split personality* (pribadi terbelah) atau hanya menyetujui sistem mereka, sebuah pilihan yang sama-sama tidak ideal. Pertama akan menyebabkan turunnya produktivitas, sementara yang kedua akan mengancam punahnya eksistensi umat karena telah kehilangan pilar. Namun demikian, meski perubahan sosial seperti di atas merupakan kenyataan yang tidak bisa dihindari, masyarakat Indonesia sudah mempunyai komitmen sejak awal bahwa pembangunan harus dijalankan dengan prinsip keseimbangan antara kepentingan duniawi dan ukhrawi, serta antara kebutuhan jasmani dan rohani. Artinya, di dalam proses pembangunan tidak dikehendaki adanya kecenderungan mementingkan satu aspek dan mengenyampingkan aspek yang lain, atau mendahulukan aspek yang satu dan mengakhirkan aspek yang lain. Pembangunan yang dikehendaki adalah keduanya berjalan dengan simultan agar tidak menimbulkan ketidakseimbangan baru dalam kehidupan masyarakat.

Impian setiap buruh adalah mendapatkan keadilan dan kesejahteraan. Dua hal ini tidak dapat diwujudkan oleh sistem ekonomi konvensional, disebabkan karena landasan pemikiran yang meletakkan pada maksimalisasi kekayaan, pemuasan keinginan, mengutamakan kepentingan individu,²⁶ serta menjadikan tingkat kehidupan yang paling minim sebagai pijakan dalam menentukan upah seseorang

adalah bentuk perilaku seksual menyimpang. Deviasi perilaku demikian, dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan agama, serta pemukiman atau pemondokan yang sangat longgar batasannya antara laki-laki dan perempuan. Hal ini diperparah oleh faktor yang lain, seperti memudarnya norma social tentang seksualitas manusia yang dibuktikan dengan dilakukannya hubungan seksual di luar nikah, serta longgarnya control masyarakat setempat yang dibuktikan dengan diapresiasi kehidupan individualistik. Lihat A. Hamid, "Agama dan Industrialisasi; Hubungan Pendidikan Agama dan Perilaku Seksual Pekerja Industri di Wilayah Kecamatan Gedangan Sidoarjo" (Laporan Hasil Penelitian, P3M Sunan Ampel, Surabaya, 1996).

²⁶Yusuf Al-Qarāḍawi, *Daur al-Qiyām wa al-Akhlāq fī al-Iqtisādi al-Islāmī*, (Kairo: Maktabah Wahbah, 1995), 40.

buruh, sehingga para pekerja tidak memperoleh upahnya, kecuali upah yang hanya cukup untuk melangsungkan kehidupannya agar mereka tetap dapat bekerja, seperti yang terjadi selama ini yang berpijak pada kaum kapitalis. Buruh yang berpenghasilan rendah adalah buruh yang tidak mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Buruh yang kekurangan protein akan menderita lesu darah dan tidak akan mampu bekerja secara produktif. Demikian juga gizi dan kesehatan menyebabkan buruh yang bersangkutan cepat lelah, lesu dan kurang bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu buruh selalu berusaha untuk memperoleh upah tinggi dari perusahaannya agar dapat memenuhi kesejahteraan hidupnya. Di lain pihak juga, kenaikan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktivitas akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Pengusaha mungkin tidak dapat lagi memperluas usahanya atau melakukan investasi baru atau mempertahankan kondisi perusahaan. Dampak lain, pengusaha terpaksa menaikkan harga jual yang sangat mempercepat laju inflasi. Akibatnya penghasilan riil dan daya beli kaum buruh menjadi berkurang, termasuk lapangan kerja baru menjadi tersendat.

Masalah kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pokok ini merupakan masalah yang sangat dirasakan masyarakat. Masalah ini merupakan masalah yang sangat pelik dihadapi masyarakat pada umumnya sehingga masalah tersebut ditempatkan sebagai masalah prioritas atau harus segera diselesaikan.²⁷ Disamping itu, sistem pengupahan merupakan bagian dari kajian sumber daya manusia yang berkembang paling cepat dan merupakan bidang keilmuan yang paling menantang sebagaimana dikatakan Michael Beer, “Desain dan manajemen pengupahan menjadi salah satu tugas yang paling sulit bagi general manager. Diantara semua kebijakan dalam bidang sumber daya

²⁷Hasil survei Bank Dunia yang bekerjasama dengan Ford Foundation dan Badan Pusat Statistik (1998) menegaskan bahwa sebagai akibat dari krisis ekonomi, masalah pengangguran, hilangnya penghasilan, dan kesulitan memenuhi kebutuhan pokok merupakan masalah-masalah sosial yang dirasakan masyarakat. Karena ketiga hal itu merupakan masalah yang sangat pelik dihadapi masyarakat pada umumnya, sehingga masalah-masalah tersebut ditempatkan sebagai masalah prioritas atau harus segeradiselesaikan, Lihat Watterberg, A., S. Sumerto, L. Pritchett, “A National Snapshot of the Social Impact of Indonesia’s Crisis”, *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, Vol 35, No. 3, 1999, 145-152.

manusia, dalam manajemen imbalan telah ditemukan kontradiksi terbesar antara janji dan teori dari kenyataan implikasi.²⁸

Adanya tuntutan berbeda antara kemauan pengusaha dengan keinginan buruh di satu sisi dan kebijaksanaan pemerintah pada sisi lain, maka pemerintah, buruh dan pengusaha perlu mekanisme dalam menetapkan upah yang diharapkan dapat mencegah terjadinya konflik. Bila metode penetapan upah dibuat dengan cara yang benar, tidak akan ada konflik antara buruh dan pengusaha yang selalu merugikan kedua belah pihak. Bahkan, bisa berdampak pada proses pembangunan suatu negara. Menurut Amartya Senarah pembangunan suatu negara harus berorientasi pada kebutuhan rakyat.²⁹ Pembangunan harus diupayakan pemerintah untuk membuat masyarakat menjadi berdaya dan kapabel. Sedangkan menurut Kotari pembangunan adalah suatu strategi yang bukan hanya pemerintah mampu sebanyak mungkin memenuhi kebutuhan pokok rakyat, tapi rakyat sebanyak mungkin memiliki kemampuan untuk memproduksi kebutuhannya.³⁰ Kedua konsep ini sejalan dengan pasal 33 UUD 45 yang mengisyaratkan bahwa kemakmuran bukan untuk orang seorang, tapi untuk kemakmuran masyarakat banyak. Sebuah bangsa yang jaya adalah bangsa yang mampu mengelola *capital accumulation*-nya dengan baik.³¹ Memiliki modal dasar sebagai bangsa yang berkarakter, mampu mengelola kekayaan dengan efisien dan mampu mengoptimalkan pemberdayaan *human capital*-nya.

Kini, kedudukan dan peranan penting buruh dalam perkembangan ekonomi sudah mulai diakui, yaitu sebagai “tulang punggung” perekonomian Indonesia. Namun dalam kenyataannya, posisi tawar-menawar kaum buruh dalam pasar maupun mekanisme

²⁸Michael Beer, *Managing Human Assets* (New York: Free Press, 1984), 27.

²⁹Amartya Sen, *on Ethics and Economics* (Oxford: Basil Blackwell, 1991). Lihat juga Sri-Edi Swasono, *Indonesia dan Doktrin Kesejahteraan Sosial: dari Klasikal dan Neoklasikal sampai ke the end of Laissez Faire* (Jakarta: Perkumpulan Pra Karsa, 2010), 115.

³⁰Rajni Kotari, *Democratic Policy and Social Change in India: Crisis and Opportunities* (New Delhi: Allied Publishers, 1976), 47.

³¹Nadjib Ripahat Kesuma, Deputy Bidang Koordinasi Politik Luar Negeri Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan RI, *Seminar Nasional Mengenai Human Capital Di Indonesia Universitas Katolik Parahiyangan Bandung*, 16 Juni 2011

demokrasi sangat lemah. Secara formal buruh dan perusahaan sama-sama mitra dalam produksi sehingga keduanya dituntut untuk berbagi tanggung jawab.³² Namun, tanggung jawab tersebut sulit diwujudkan jika tidak ada kemitraan dalam keuntungan dan pertumbuhan perusahaan. Karena itu perlu diwujudkan tiga prinsip kemitraan, yaitu kemitraan dalam produksi, tanggung jawab, dan keuntungan.

Dewasa ini, muncul suatu kesadaran baru yang cukup kuat dikalangan kaum Muslimin bahwa sosialisme maupun kapitalisme, ternyata tidak dapat membawa negara-negara Muslim ke arah kesejahteraan dan keadilan sosial ekonomi, seperti yang diharapkan sebelumnya. Kesadaran ini makin kuat setelah terbukti bahwa kapitalisme dan sosialisme pada akhir abad ke-20 nampaknya sudah sampai pada *saturation point* dan orang mulai mencari alternatif baru.³³ Kesadaran itu terjadi karena pada kenyataannya kapitalisme telah menimbulkan suatu masyarakat yang sangat tidak *egalitarian* dan kesengsaraan bagi masyarakat banyak, di samping munculnya keserakahan kaum kapitalis dan individualisme tajam yang menyebabkan *alienasi*.³⁴

Islam hadir untuk menawarkan sistem ekonomi yang adil dan bermartabat, salah satu sistem yang ditawarkannya adalah sistem perpekerjaan yang di dalamnya terdapat hubungan majikan-pekerja dan sistem pengupahan. Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan setara, keduanya saling membutuhkan satu sama lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja. Hubungan ini dibentuk dalam kontrak ijarah, yang memuat berbagai ketentuan kerja

³²Dawam Rahardjo, "Peranan Pekerja dalam Pembangunan Ekonomi," *Kajian Perburuhan Sedane* Volume 1 Nomor 2, April 2003.

³³Amin Rais, "Kritik Islam terhadap Kapitalisme dan Sosialisme" dalam Sri Edi Swasono, *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan* (Jakarta: UI Press, 1987), 10.

³⁴Alienasi menurut Karl Marx, manusia tidak merasa 'at home', bahwa dia di luar kodratnya sendiri, dia dipisahkan dari dirinya. Dalam dunia pekerjaan, buruh bekerja tidak karena senang melainkan karena terpaksa. Terpaksa karena dengan pekerjaan itu mereka mendapat uang untuk membiayai ongkos hidup mereka dan keluarganya. Mestinya manusia senang bekerja, karena pekerjaan adalah tindakan diri manusia atau pekerjaan untuk menjadi sarana perealisasi diri manusia. Jika pekerjaan menjadi sarana perealisasi diri, maka seharusnya bekerja itu menggembirakan. Nathan Rostenreich, *Alienation the Concept and Reception* (Leiden, Nederlands, E.J.Brill, 1989), 11-14.

yang berlaku antara buruh, majikan, dan pihak ke-3, serta aspek-aspek yang berlaku di dalamnya. Majikan adalah orang yang memiliki dana dan butuh kerja manusia, sedangkan pekerja merupakan pemilik tenaga yang memerlukan dana. Hubungan yang dibangunnya bukan tuan dan hamba (*tauke* dan *koeli*). Oleh karena itu, pihak buruh (*ajīr*) yang menyewakan tenaganya kepada pengusaha (*musta'jīr*) tidak akan menjadi korban eksploitasi pihak yang mempekerjakannya.

Menurut Al-Qarāḍawi, “Ekonomi Islam dibangun di atas landasan etika dan nilai moral. Nilai moral inilah yang menjadi bagian terpenting dalam ajaran Islam. Nilai moral merupakan bagian dari karakteristik syariat Islam dan keunikan peradaban Islam”.³⁵ Sedangkan menurut Metwally, “Perbedaan sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi kapitalis, sosialis, dan sistem ekonomi lainnya adalah keterikatannya dengan moral dan agama yang dianut oleh masyarakat pengikutnya.”³⁶ Dalam pembahasan ekonomi mikro Islam, faktor moral atau norma yang terangkum dalam tatanan syariah akan ikut menjadi variabel yang penting dan perlu dijadikan sebagai alat analitis.

Al Quran sebagai sumber utama dalam sistem ekonomi Islam menyatakan bahwa Allah tidak akan menyia-nyiaikan setiap amal kerja manusia (termasuk pula buruh).³⁷ Konsepsi ini berimplikasi terhadap konsep upah yang tidak cukup hanya dengan mengganti tenaga buruh sewaktu bekerja, tetapi juga meliputi hak atas hasil kerjanya. Upah seorang buruh diberikan atas dasar nilai kerjanya dan tidak hanya cukup memberinya makan dan minum sebagai pengganti tenaga yang hilang, tetapi juga mempertimbangkan partisipasi buruh dalam menghasilkan laba sebagaimana pendapat Bani Sadr, “Islam menolak semua konsep yang berlaku di mana manusia atau sebagian orang menerima dan mendapatkan upah yang lebih besar dari sebagian yang

³⁵Yusuf Al-Qarāḍawi, *Daur al-Qiyām wa al-Akhlaq fī al-Iqtisādī al-Islāmī*, (Kairo: Maktabah Wahbah,1995), 23.

³⁶Metwally, *Teori dan Model Ekonomi Islam*, terj. M. Husen Sawit (Jakarta:PT Bangkit Daya Insana,1995), vii.

³⁷Qs Al An'ām:132 ‘Dan tiap-tiap orang memperoleh hasil (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan’.

lain di luar kerjanya”³⁸. “Manajemen suatu perusahaan harus membayar penuh upah buruh sebagaimana mestinya meskipun para buruh bersedia menerima upah di bawah sewajarnya”.³⁹ Sallieberpendapat, bahwa perasaan kepuasan karyawan atas kompensasi adalah mendapatkan *internal equity* (rasa keadilan internal).⁴⁰ Bahkan akan lebih baik, jika semua aset ekonomi perusahaan dimiliki pengusaha dan para buruhnya secara berkeadilan. Oleh karena itu, para buruh tidak hanya berhak mendapatkan upah yang layak, kondisi kerja yang baik, berorganisasi, dan bernegosiasi secara bebas, tetapi juga memperoleh peluang untuk ikut memiliki saham di sebuah perusahaan. Begitu juga halnya dalam kepemilikan ekonomi lainnya.⁴¹ Menurut Elliskombinasi pemberian kompensasi kepada karyawan berkorelasi dengan produktivitas karyawan di dalam organisasi.⁴²

Dampak dari sistem pengupahan tersebut di atas adalah maksimisasi pendapatan buruh serta laba organisasi sehingga perusahaan selalu dapat *survive*. *Survival* merupakan ukuran minimal kesuksesan perusahaan dan prasyarat bagi indikator kinerja bisnis; seperti profitabilitas, pertumbuhan, pangsa pasar, dan lain-lain.⁴³ Dalam prinsip akutansi, sebuah organisasi bisnis didirikan dengan tujuan untuk hidup selamanya. Implikasinya, kelanggengan perusahaan merupakan hal penting bagi investor, kreditor, pemilik, manajer, karyawan, pelanggan, pemerintah, dan *stakeholder* lainnya⁴⁴ sebagaimana yang

³⁸Bani Sadr, *Work and Worker in Islam*, terj. Hasan Mashadi (tk., Hamdani Foundation, 1980), 3.

³⁹Yusuf Al-Qarāḍawī, *Daur al-Qiyām wa al-Akhlaq fī al-Iqtisādī al-Islāmī*, (Kairo: Maktabah Wahbah, 1995), 37.

⁴⁰Sallie TBA, *Understanding Value and Its Implications for Pay Equity and The Wage Gap: A Federal Government Case Study*. School of Canadian Studies, (On Line). 2004, <http://proquest.umi.com>.

⁴¹William B. Wether, *Human Resources and Personal Management* (New York: University Of Miami, 1989), 373.

⁴²Ellis CM, Laymon RG, LeBlanc PV., *Improving Pay Productivity Using Strategic Work Valuation*, Journal, (on line), 2004, <http://proquest.umi.com>.

⁴³Suarez, FF., Utterbeck, JM., *Dominant Designs and The Survival of Firm*, *Strategic Management Journal* 16 (6), 1995, 415-430.

⁴⁴Keiso, D.E., Weygandt, J.J., Warfield, T.D., *Intermediate Accounting*, 13 th ed (New York: John Wiley, 2010), 157.

dikatakan Geroski, bahwa mendirikan suatu organisasi itu relative mudah tapi bukanlah hal yang mudah untuk bertahan hidup (*survive*).⁴⁵

Salah satu sistem pengupahan sederhana yang cukup baik dan berkeadilan adalah seperti yang telah dilaksanakan oleh manajemen Rumah Makan Padang pada zaman dahulu. Pada suatu Rumah Makan Padang/ Minang, pihak-pihak yang terkait dengan usaha ini secara umum adalah pemilik, tukang masak, tukang sanduak, kasir, pelayan, dan tukang cuci piring. Dalam sistem manajemennya, hubungan antara pemilik dengan para pekerja seperti tukang masak, dan lain-lain itu tidak didasarkan pada sistem imbalan yang berupa gaji, tetapi sistem bagi hasil berdasarkan "mato" atau persentase. Usaha dianggap sebagai usaha bersama antara pihak-pihak yang terlibat tersebut (termasuk pemilik), dan masing-masing memperoleh bagian keuntungan usaha berdasarkan prosentase yang disepakati bersama. Prosentase ini didasarkan pada peranan masing-masing, yang akan menentukan kesuksesan jalannya usaha (ini sesuai dengan pepatah Minang "*gadang kayu gadang bahannyo, ketek kayu ketek bahannyo*" = hasil sesuai dengan kontribusi/peran)

Peranan pemilik adalah sebagai pemodal dan penetap kebijaksanaan operasional. Daya tarik rumah makan terutama akan ditentukan oleh kualitas makanan yang ditentukan oleh keterampilan dan keahlian tukang masak. Kepuasan tamu dan pelanggan akan ditentukan juga oleh kualitas pelayanan, dalam bentuk kecepatan dan kerapian dalam menghadirkan. Kebersihan alat makan akan ditentukan oleh tukang cuci piring, sedangkan tertib keuangan akan ditentukan oleh keterampilan dan kejujuran kasir. Dengan dasar pemikiran demikian, pembagian "mato" bisa sebagai berikut: pemilik 50 mato, tukang masak 15 mato, tukang sanduak 10 mato, kasir 10 mato, pelayan 5 mato, tukang cuci piring 5 mato, dan zakat 5 mato. Ini tentunya bisa bervariasi antara satu rumah makan dengan lainnya. Pembagian hasil usaha dilakukan setiap 100 hari. Kebijakan lainnya adalah bahwa karyawan berhak untuk memperoleh pinjaman sebelum waktu 100 hari tersebut, disamping bahwa karyawan memperoleh makan, minum, dan uang rokok.

⁴⁵Geroski, P.A., What do We Know about Entry ?, *International Journal of Industrial Organization* 13. 1995, 421-424.

Dapatlah dibayangkan kalau seseorang anak muda pergi merantau, pepatah Minang mengatakan untuk mereka yang pergi ke negeri orang yang masih asing bagi mereka: "...sanak cari saudara cari... induk semang cari dahulu...". Kalau dia dapat induk semang seorang pemilik rumah makan Minang, atau dengan kata lain dia bekerja di rumah makan Minang sebagai tukang cuci piring sebagai jabatan yang paling bawah, maka minimal makan, minum dan uang rokok sudah ditangan. Ditambah 5% dari keuntungan usaha setiap 100 hari. Kalau nanti sudah berpengalaman, karierpun dapat naik ke jenjang yang lebih tinggi: pelayan, juru masak, atau bahkan kasir (kalau dilihat dan dinilai jujur oleh induk semang).

Zaman dahulu, sistem manajemen yang sangat menjamin adanya "*sense of belonging*" yang tinggi dari seluruh unsur usaha ini, merupakan sistem yang umum digunakan oleh rumah makan Minang. Sedangkan zaman sekarang situasi dan kondisinya sudah berubah. Sekarang sebagian rumah makan Minang sudah meninggalkan sistem ini dan menggantinya dengan sistem yang lebih kapitalistik: pemilik modal membuat suatu usaha dan menggaji karyawan yang dibutuhkannya. Porsi karyawan dalam usaha tersebut adalah *gajiplus* sejumlah imbalan lain, tapi tidak berhak atas pembagian keuntungan. Kalaupun ada bonus karena perusahaan meraih keuntungan yang memadai, besarnya terserah kepada pemilik usaha. Dalam sistem seperti ini, "*sense of belonging*" kalaupun ada akan sangat minim. Sistem manajemen rumah makan Padang tempo dulu akan mengurangi kemungkinan pemilik modal (kapital) yang akan makin kaya dalam waktu relatif singkat. Sistem ini rasanya akan lebih menjamin pencapaian kemakmuran dan kesejahteraan yang berkeadilan secara lebih merata.⁴⁶

Berdasarkan pemaparan di atas, ingin diteliti permasalahan pengupahan buruh di Indonesia kemudian akan dicari solusinya dengan pendekatan sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam sehingga diperoleh optimalisasi pengupahan buruh perusahaan di Indonesia dengan tetap menguntungkan perusahaan di mana buruh bekerja. Diharapkan dari hasil penelitian ini mampu diaplikasikan pada

⁴⁶Eva Zulfa, "Sistem Pengupahan Islami" (Studi Kasus Rumah Makan Padang di Depok) Politeknik Negeri Jakarta, 2011.

perusahaan dengan permasalahan yang lebih kompleks. Adapun tema dari penelitian ini adalah “Optimalisasi Sistem Pengupahan Buruh Perusahaan di Indonesia yang Berkeadilan Menurut Islam. Studi kasus di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta Timur.”

B. PERMASALAHAN

Dalam permasalahan ini akan dibahas tiga bagian, yaitu identifikasi masalah, pembatasan masalah, dan perumusan masalah.

1. Identifikasi Masalah

Masalah perburuhan akan selalu ada selama tidak ada satu sistem pengupahan yang memuaskan antara buruh dan pengusaha serta keberpihakan pemerintah terhadap rakyatnya (dalam hal ini buruhnya). Berikut ini adalah beberapa masalah yang berhubungan dengan masalah pengupahan, diantaranya adalah:

- a. Jumlah angkatan kerja jauh lebih banyak daripada tenaga kerja yang dibutuhkan.
- b. Angkatan kerja berkualitas rendah (*unskill*), baik dari pendidikan formal maupun keterampilannya dalam melakukan suatu pekerjaan produksi/ jasa sehingga mereka tidak mempunyai nilai jual yang tinggi.
- c. Serikat pekerja yang berposisi sebagai wakil buruh; yang diharapkan mampu menjelaskan kemauan kaum buruh belum mampu berbuat banyak untuk kepentingan kaum buruh karena posisinya yang masih *inferior* dihadapan para pengelola perusahaan/pemegang modal.
- d. Pemahaman manajemen perusahaan akan buruh yang salah. Buruh hanya dianggap sebagai salah satu instrument produksi.
- e. Pengaruh perkembangan sistem ekonomi dunia, khususnya pengaruh sistem ekonomi kapitalis. Paham kapitalis yang menjadikan tingkat hidup paling minim sebagai pijakan dalam menentukan besarnya upah seorang buruh. Pekerja tidak memperoleh upahnya, kecuali upah yang hanya cukup untuk melangsungkan kehidupannya agar mereka tetap dapat bekerja. Buruh hanya menerima upah tertentu dari majikannya dan upah tersebut sama sekali tidak merepresentasikan pembagian keuntungan dari nilai lebih yang

diperoleh pihak majikan (perusahaan), walaupun telah banyak dimodifikasi dengan adanya insentif, dana pensiun, dana kesehatan, dan lain-lain.

- f. Pendefinisian/ fungsi yang salah tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Seharusnya KHL berfungsi sebagai biaya operasional seorang buruh untuk dapat bekerja selama satu bulan, bukan berfungsi sebagai upah.
- g. Kebijakan pemerintah yang kurang mendukung kepentingan buruh. Kebijakan pemerintah terhadap buruh tidak jelas sebagaimana dituturkan oleh Kusyuyanti, seorang pengamat perburuhan yang juga pernah menjadi konsultan ILO, “Sejak dahulu, visi pemerintah memang selalu tidak jelas. Ini terlihat dari posisi pemerintah yang membuat peraturan bernuansa sosialis atau kapitalis. Menteri tidak punya visi sehingga keputusan yang dikeluarkan saling bertentangan”.⁴⁷
- h. Secara konseptual telah banyak diteliti tentang sistem pengupahan dengan harapan tidak terjadinya eksploitasi pekerja. Banyak ahli etika mendambakan diterapkannya etika bisnis. Mereka banyak menulis buku tentang penyatuan antara bahasa moral dengan bahasa dagang. Tapi, tampaknya usaha ini belum berhasil.⁴⁸ Dalam kenyataannya, belum ada satu sistem pun yang mampu memberikan solusi yang menguntungkan buruh. Padahal jika kaum buruh sejahtera, produktivitas pekerjaannya akan tinggi yang berdampak pada keuntungan dan perkembangan perusahaan.
- i. Konsep pengupahan dalam Ekonomi Islam. Pertama, pembahasan menurut para pakar ekonomi Islam masih sangat normatif, terlalu tekstual sehingga sangat sulit untuk diaplikasikan dalam dunia industri yang semakin kompleks. Kedua, hasil penulisan Para Pemikir Ekonomi Islam bukan berdasarkan hasil penelitian empiris tetapi teoritis. Ketiga, belum ada kesepakatan yang baku dari hasil penelitian para pemikir Islam seperti Al-Shatibi, Bani Sadr, Yusuf Al-Qarāḍawi, Muhammad Baqir al-Ṣadr, Umer Chapra, Adiwarmanto, Karim, Amin Suma, Didin Hafidhudin, dan lain-lain

⁴⁷ *Human Capital*, edisi 37, tahun XIX (27 April 2007).

⁴⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), 147.

tentang kaidah pengupahan dalam Ekonomi Islam. Keempat, bahkan, masih ada perbedaan tentang kaidah penentuan pijakan dalam pengupahan buruh, seperti pendapat Abdurrahman al-Maliki yang mempunyai perbedaan yang sangat signifikan dengan Yusuf Al-Qarāḍawi, Bani Sadr, Didin Hafidhudin, dan lain-lain.

2. Pembatasan Masalah

Dari banyak permasalahan perburuhan di Indonesia, khususnya yang berhubungan dengan pengupahan seperti yang diuraikan di atas, dalam penulisan ini ingin diteliti/ dibatasi mengenai solusi Islam dalam mengatasinya. Alternatif yang ditawarkan adalah dengan sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam sehingga akan diperoleh optimalisasi upah untuk buruh perusahaan, namun tetap menguntungkan, mengembangkan dan melanggengkan perusahaan. Adapun pengambilan konsep keadilan, dikarenakan keadilan merupakan salah satu puncak penyelesaian semua permasalahan yang berhubungan dengan *muamalah* (selain konsep *ihsan*). Adapun pengambilan konsep Islam, “tidak menggunakan salah satu pemikir Islam” dikarenakan para pemikir Islam belum mempunyai kesepakatan yang baku mengenai kaidah sistem pengupahan dan belum ada penulisan tentang sistem pengupahan yang komprehensif sehingga dapat diaplikasikan pada perusahaan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, tidak ada satupun pemikir Islam yang dapat dijadikan sebagai acuan. Berdasarkan hal tersebut, maka akan diteliti dari banyak pemikir Islam seperti: Al-Shatibi, Baqir Quraishi, Yusuf Al-Qarāḍawi, Muhammad Baqir al-Sadr, Bani Sadr, Umer Chapra, Syed Nawab Haider Naqvi, AM. Saefudin, Adiwarmanto A. Karim, Didin Hafidhudin, dan lain-lain yang dikombinasikan dengan para pemikir/ peneliti SDM dari negara-negara maju khususnya yang berhubungan dengan pengupahan.

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Buruh/ pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁹ Buruh yang merupakan pekerja produksi/ jasa pada suatu perusahaan dengan jabatan terendah.

⁴⁹ Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 3.

2. Upah merupakan kompensasi yang diterima oleh mereka yang bekerja pada pemberi pekerjaan.⁵⁰
3. Perusahaan, adalah suatu unit kegiatan produksi yang mengolah sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan dapat memuaskan konsumen⁵¹
4. Pihak pemerintah yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah birokrasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan atau sebagai pihak yang menyusun besarnya UMP tiap tahun tiap daerah. Juga mengawasi pelaksanaan UMP dan menjadi mediator dalam konflik antara buruh dan pengusaha.⁵²
5. Sistem adalah suatu keseluruhan yang kompleks, suatu susunan hal atau bagian yang saling berhubungan.⁵³

3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini diungkapkan dengan pertanyaan: Pertama, “Bagaimana sistem upah buruh perusahaan di Indonesia”? Kedua, “Apa visi dan misi suatu perusahaan didirikan dalam perspektif Ekonomi Islam?” Ketiga, “Bagaimana model sistem pengupahan buruh perusahaan yang berkeadilan menurut Islam sehingga bisa diaplikasikan pada perusahaan di Indonesia dengan menghasilkan maksimisasi penghasilan buruh serta keuntungan perusahaan?”

⁵⁰ Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta: PPM Manajemen, 2012), 6.

⁵¹ Murti Sumerni, John Soeprihanto, *Pengantar Bisnis: Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Ke Lima (Yogyakarta: Liberty, 1998), 97.

⁵² Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta: PPM Manajemen, 2012), 10.

⁵³ Sistem memuat suatu mekanisme yang *built-in* untuk pemikiran jernih (yaitu ijtihad) tentang persoalan dan masalah baru sehingga penyelesaian dapat dicapai. Ini dibolehkan selama tidak bertentangan dengan komponen dasar dari sistem itu, yaitu al-Quran dan Sunnah. Jelaslah bahwa suatu teori ekonomi Islam dapat diganti atau diubah, namun tetap tunduk pada ketentuan dalam kerangka abadi, *syariat*. Lihat M.A. Mannan, terj. Potan Arif Harahap, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek* (Jakarta: Internusa, 1992), 15-16. Menurut Davis, G. B (1991:45), Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang beroperasi bersama-sama untuk menyelesaikan suatu sasaran

C. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Kajian tentang pengupahan telah banyak ditulis dan diteliti dalam berbagai literatur, tetapi dalam literatur Islam masih sangat kurang. Para pemikir Islam serta para pakar Ekonomi Islam seperti Adiwarmanto A.Karim, Didin Hafidhudin, Umer Chapra, Yusuf Al-Qarāḍawi, Baqir Ṣadr, Bani Sadr dan lain-lain telah banyak menulis tentang tema Ekonomi Islam semisal produk dalam Islam, etika berdagang seperti ijab kabul, kepemilikan harta dalam Islam, dan lain-lain tetapi tema mengenai masalah pengupahan sangat sedikit sekali kajiannya. Kalaupun ditemukan penulisan tentang pengupahan, sifatnya masih normatif dan tidak komprehensif, sehingga sangat sulit untuk diaplikasikan pada dunia industri. Padahal masalah pengupahan selalu berkembang ke arah yang semakin kompleks dan tidak akan tercapai tujuan ekonomi Islam tanpa diketahui dengan pasti sistem pengupahannya. Salah satu konsep penting dan fundamental dalam Ekonomi Islam adalah konsep *maqāṣid al-tashrī'* atau *maqāṣid al-sharī'ah* yang menegaskan bahwa kesejahteraan dalam Ekonomi Islam disyariatkan untuk mewujudkan dan memelihara maslahat umat manusia. Di samping itu, belum ditemukan kaidah sistem pengupahan yang baku menurut para pakar ekonom Muslim, bahkan masih ada perbedaan yang sangat tampak tentang dasar pijakan penentuan upah dalam Ekonomi Islam, yaitu yang dikemukakan Abdurrahman al-Maliki dengan para pemikir Ekonomi Islam yang lainnya. Berikut adalah pendapat al-Maliki dan bantahannya dari Ibnu Nujaim serta beberapa penulis yang berkaitan dengan upah buruh, diantaranya :

1. Abdurrahman al-Maliki, *al-Siyāṣah al-Iqtisādiyyah al-Muthla*, terj. Ibnu Ṣalah (Bangil, al-Izzah, 2001).⁵⁴ Dalam buku ini dinyatakan, bahwa transaksi ijarah tidak boleh dibangun berdasarkan transaksi jual-beli, demikian pula sebaliknya, transaksi jual-beli tidak boleh dibangun berdasarkan transaksi ijarah. Begitupun harga barang tidak boleh ditetapkan berdasarkan besarnya upah, demikian pula sebaliknya, besarnya upah tidak boleh ditentukan berdasarkan harga

⁵⁴ Abdurrahman al-Maliki, *al-Siyāṣah al-Iqtisādiyyah al-Muthlā*, terj. Ibnu Ṣalah (Bangil: al-Izzah, 2001), 143-157.

barang yang diproduksinya. Sebab, yang memutuskan harga barang-barang adalah *musta'jir* (pemilik barang yang mempekerjakan *ajir*) dan bukan oleh *ajir* (pekerja yang tenaganya dikontrak untuk memproduksi barang). Apabila penentuan harga-harga barang dikaitkan dengan seorang *ajir*, maka akan merugikan *a'jir* karena seorang *musta'jir* bisa melakukan kesewenang-wenangan terhadap seorang *a'jir*nya, seperti menaikkan dan menurunkan upah seenaknya dengan alasan terjadi naik dan turunnya harga padahal upah seorang *ajir* itu merupakan kompensasi dari manfaat pekerjaannya yang nilainya harus disesuaikan dengan nilai manfaat di pasaran umum. Oleh karena itu, upah seorang *ajir* tidak boleh dikaitkan dengan harga-harga barang yang dihasilkannya dan tidak boleh menentukan upah berdasarkan ketentuan harga tetapi upah ditentukan berdasarkan para ahli ketenagakerjaan di pasar umum (bursa) tenaga kerja, menurut pemantauan mereka terhadap pasar itu. Dengan demikian, penentuan upah dilakukan secara langsung, bukan karena keterpengaruhannya bursa tenaga kerja oleh bursa komoditi. Artinya, bukan ditentukan oleh harga barang dan bursa barang. Namun hanya menurut perkiraan para ahli di pasar bursa tenaga kerja saja, yang menentukan upah. Selama upah tidak dibangun berdasarkan harga dan sebaliknya, harga tidak dibangun berdasarkan upah, maka tidak dibenarkan menjadikan hasil produksi seorang *ajir* sebagai standar menentukan upah. Atau upahnya tidak ditentukan berdasarkan hasilnya baik kualitas atau kuantitasnya. Demikian pula sebaliknya, keduanya tidak terkait secara langsung. Begitu juga, tidak boleh menjadikan tingkat kehidupan masyarakat sebagai standar untuk menentukan upah. Pendapat dari buku ini bertentangan dengan pendapat dari para pemikir Islam lainnya/ pendapat peneliti sehingga tidak dijadikan pijakan dalam menentukan sistem pengupahan yang berkeadilan menurut Islam.

2. Zainuddin Ibnu Nujaim, *al-Baḥr al-Rā'iq Sharḥ Kanz al-Daqā'iq*, Vol.V (Qahirah:Mathba'ah 'Ilmiyah, 1997).⁵⁵ Dalam Islam, hubungan kerja antara majikan dan buruh dibangun dalam kontrak *ijārah*, memuat berbagai ketentuan kerja yang berlaku antara buruh, majikan, dan pihak ketiga serta aspek-aspek yang berlaku di dalamnya, seperti besaran upah,

⁵⁵Zainuddin Ibnu Nujaim, *al-Baḥr al-Rā'iq Sharḥ Kanz al-Daqā'iq*, Vol.V (Qahirah:Mathba'ah 'Ilmiyah, 1997), 256.

perlakuan terhadap buruh perempuan dan anak-anak, pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain. Transaksi ijarah adalah akad (*al'aqd*) terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan (*'iwaq*) yang jelas. Pembahasan buku ini sifatnya normatif, tidak dapat diaplikasikan.

3. Eggy Sudjana,⁵⁶*Bayarlah Buruh Sebelum Keringatnya Mengering* (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, 2000). Dalam buku ini diperlihatkan potret tentang posisi buruh di mata pengusaha di Indonesia. Persoalan buruh di Indonesia masih belum beranjak dari pemenuhan hak dasarnya, seperti: hak untuk memperoleh kesejahteraan yang meliputi fisik, psikis dan mental, hak berorganisasi, hak memperoleh perlindungan dari keamanan dan kesehatan kerja maupun eksploitatif lainnya. Hak-hak dasar tersebut masih belum optimal diberikan pada buruh baik oleh pemodal atau badan usaha maupun pemerintah. Jaminan akan pemenuhan kebutuhan hak dasar buruh dalam kebijakan negara masih terbatas adanya. Buruh lebih dipandang sebagai alat produksi yang merupakan instrumen produktivitas dan menjadikan posisi buruh hanya sebagai komoditi dalam pasar tenaga kerja. Para pengusaha banyak yang melakukan kesewenang-wenangan, di mana upah buruh dibayar dengan murah dan bila ada protes dari buruh banyak pengusaha yang meminta bantuan pemerintah mengerahkan kekuatannya untuk menindasnya. Dehumanisasi yang menjadi pandangan dasar selama ini terhadap buruh telah menjadikan buruh semakin teralienasi dengan kodrat dasarnya sebagai manusia di muka bumi ini. Islam sangat menekankan pada terwujudnya keadilan sosial. Oleh karena itu, semua aset ekonomi negara ataupun perusahaan harus dimiliki secara berkeadilan. Para buruh tidak hanya berhak mendapatkan upah yang layak, kondisi kerja yang baik, berorganisasi dan bernegosiasi secara bebas, tetapi juga harus diberi peluang untuk ikut memiliki saham di perusahaan. Buku ini banyak memberikan informasi pada penelitian ini.

⁵⁶Eggy Sudjana, *Bayarlah Buruh Sebelum Keringatnya Mengering* (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, 2000).

4. Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia* (Jakarta: Universitas Trisakti, 2008).⁵⁷ Buku ini banyak menyoroti tentang hukum perburuhan di Indonesia seperti tentang kasus penyimpangan peraturan pengupahan buruh yang terjadi di Indonesia yang telah banyak merugikan buruh. Hal ini membuktikan bahwa belum terciptanya perlindungan hukum kepada buruh mengenai upah. Hal ini dapat terjadi karena peraturan perundang-undangan yang lahir atas kemauan pemerintah dan pengusaha, bukan lahir atas kemauan buruh. Undang-undang tersebut tidak diproses melalui *bargaining* antara buruh dengan pengusaha, yang kemudian bukan melahirkan perjanjian bersama, tetapi terwujud dalam bentuk pemaksaan. Buku ini banyak dipakai dalam penelitian ini terutama yang menyangkut dengan hukum perburuhan tetapi dalam usulan tentang Upah pokok layaknya tidak menarik karena hampir sama dengan usulan sistem pengupahan konvensional pada umumnya tidak menyentuh substansi kesejahteraan para buruhnya serta tidak terlihat unsur keadilannya.
5. Ahmad M. Saefudin, *Nilai-Nilai Sistem Ekonomi Islam* (Jakarta: CV Samudera, 1984).⁵⁸ Dalam buku ini dibahas tentang filsafat sistem ekonomi yang Islami sebagai alternatif/ jalan keluar bagi *ulil albab* atau ahli fikir yang memiliki sikap kejujuran dalam mencari kebenaran dengan paradigma yang relevan dengan nilai-nilai logik, etik, dan estetik Islami. Paradigma ini akan dapat difungsionalkan ke tengah tingkah laku ekonomi manusia khususnya dan peradaban seluruh umat pada umumnya sebagai *rahmatan lil 'alamīn* yang harmonis dan humanis. Bila filsafat ekonomi marxisme berasas kepada konsep pertarungan kelas dan kapitalisme kepada asas *laissez-faire laissez-passer*, maka filsafat ekonomi Islam berdasarkan kepada konsep tauhid. Menurut Saefuddin, jika pangkal filsafatnya berbeda maka nilai-nilai dasar dan instrumental dari sistem ekonomi akan

⁵⁷Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia* (Jakarta: Universitas Trisakti, 2008).

⁵⁸Ahmad M. Saefudin, *Nilai-Nilai Sistem Ekonomi Islam* (Jakarta: CV Samudera, 1984),21.

menunjukkan perbedaan yang nyata pula. Konsep etika religius ini menunjukkan suatu keadaan keseimbangan dan kesejajaran sosial yang tinggi. Buku ini merupakan sumber pertama penulis untuk mengetahui lebih jauh tentang filsafat ekonomi Islam yang merupakan harapan baru bagi seluruh manusia ditengah-tengah krisis sistem ekonomi kontemporer yang hampa dan bebas nilai.

6. Didin Hafidhudin, *Shariah Principles on Management in Practice*, terj. Abdul H. (Jakarta: Gema Insani Press, 2006).⁵⁹ Dalam buku ini dikatakan, bahwa ketidakadilan dalam suatu perusahaan telah banyak menyebabkan konflik, seperti adanya jenjang kesejahteraan yang terlalu menyolok antara pemimpin dan bawahan. Konflik perusahaan sering terjadi karena ada pemisahan dan *polarisasi* berupa perkembangan golongan yang memiliki pekerjaan yang baik, karena mendapat gaji tinggi, terjamin kebutuhan hidup, memiliki kesempatan memperoleh pekerjaan yang baik yang dapat meningkatkan penghasilan dan kedudukan sosialnya. Pada pihak lain, adalah perkembangan golongan yang relatif miskin dengan pekerjaan yang berganti-ganti, dan tidak memiliki kepastian dalam pekerjaan. Selanjutnya Didin menyarankan, bahwa dalam penggajian buruh hendaklah berkeadilan dan layak. Adil bermakna jelas, transparan, dan proporsional sedangkan layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan serta sesuai dengan pasaran. Sedangkan dalam pengaplikasiannya, gaji minimum hanya diperbolehkan pada perusahaan yang berpotensi menggaji karyawannya di bawah gaji minimum bukan kepada semua industri dan bisnis. Secara teoritis buku ini banyak dipakai dalam pengkajian penelitian ini, tetapi tidak dapat diaplikasikan karena sifatnya sangat normatif.
7. Adiwarmanto A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007).⁶⁰ Dalam pembahasan Ekonomi

⁵⁹Didin Hafidhudin, *Shariah Principles on Management in Practice*, terj. Abdul H. (Jakarta: Gema Insani Press, 2006).

⁶⁰Adi Warman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islami* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2001).

Mikro Islam, faktor moral atau norma yang terangkum dalam tatanan *syariah* akan ikut menjadi variabel yang penting dan perlu dijadikan sebagai alat analitis. Ekonomi Mikro Islam menjelaskan bagaimana sebuah keputusan diambil oleh setiap unit ekonomi dengan memasukkan batasan-batasan syariah sebagai variabel yang utama, *basic ekonomi* (variabel-variabel ekonomi) hanya memenuhi segi *necessary condition*, sedangkan moral dan tatanan syariah akan memenuhi unsur *sufficient condition* dalam ruang lingkup pembahasan ekonomi mikro. Adapun tentang konsep adil bukan hanya milik ekonomi syariah. Kapitalisme dan sosialisme juga memiliki konsep adil. Perbedaan yang mencolok dari ketiga mazhab besar di dunia adalah dalam pendefinisian adil. Kapitalisme klasik mendefinisikan adil sebagai ‘anda dapat apa yang ada upayakan’ (*you get what you deserved*), dan sosialisme klasik sebagai ‘sama rata sama rasa’ (*no one has a privilege to get more than others*), sedang Islam mendefinisikan adil sebagai ‘tidak menzalimi dan tidak pula dizalimi’ (*la taflimuna wala tuflamun*). Dalam konsep kapitalisme seorang kaya merupakan cerminan upayanya. Sebaliknya, seorang miskin juga merupakan cerminan upayanya. Maka, dalam konsep kapitalisme klasik bukan menjadi kepentingan orang kaya (pengusaha) untuk memperhatikan si miskin (buruh), dan bukan menjadi hak si miskin (buruh) untuk meminta perhatian si kaya (pengusaha). Dalam konsep sosialisme klasik kekayaan, adalah hak semua orang dan tidak seorangpun mempunyai hak lebih besar daripada yang lain. Sedangkan konsep Islam, si kaya berhak menjadi kaya karena usahanya, selama tidak menzalimi, itupun dalam hartanya terdapat hak orang lain yang harus dikeluarkan. Sama rata sama rasa dalam Islam tidak adil, karena tidak memberikan insentif bagi orang yang bekerja keras. Untuk pembahasan tentang sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam, buku ini sangat menginspirasi penulis tapi hanya normatif sehingga tidak bisa dioperasionalkan.

8. Metwally, *Teori dan Model Ekonomi Islam*, terj. M. Husen Sawit (Jakarta: PT Bangkit Daya Insana, 1995).⁶¹ Dalam buku ini dibahas tentang perbedaan sistem Ekonomi Islam dengan sistem Ekonomi Kapitalis, Sosialis, dan sistem ekonomi lainnya adalah keterikatannya dengan moral dan agama yang dianut oleh masyarakat pengikutnya. Ekonomi Islam dibangun di atas landasan etika dan nilai moral. Landasan etika dan moral inilah yang menjadikan Ekonomi Islam berbeda dari ekonomi yang lainnya. Nilai moral inilah yang juga menjadi bagian terpenting dalam ajaran Islam. Nilai moral merupakan bagian dari karakteristik syariat Islam dan keunikan peradaban Islam. Dalam buku ini menyarankan agar para penganut Islam tidak terjebak dengan perkembangan sistem ekonomi sosialis dan kapitalis karena keduanya tidak berpijak pada norma moral yang hakiki sehingga pada akhirnya sosialis akan mengarah diktator sedangkan kapitalis akan menjebloskan manusia pada hedonisme. Buku ini menginspirasi akan kehebatan moral Islam yang sesuai dengan fitrahnya sebagai manusia sehingga pentingnya akan moral dalam melaksanakan ekonomi banyak di bahas dalam penelitian ini.
9. Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj. Ali Yahya (Jakarta: al-Huda, 2007).⁶² Menurut Qorashi, seorang buruh memiliki kedudukan mulia dan posisi yang tinggi dalam Islam. Islam menetapkan hak-hak untuk menjamin kehidupan yang baik dan mulia bagi buruh. Di antara hak-hak buruh itu adalah hak kemerdekaan, pembatasan jam kerja, pemogokan kerja, dan pembatalan akad. Buku ini banyak membantu penulis dalam membandingkan hak-hak buruh perusahaan menurut Islam dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

⁶¹Metwally, *Teori dan Model Ekonomi Islam*, terj. M. Husen Sawit (Jakarta: PT Bangkit Daya Insana, 1995).

⁶²Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj. Ali Yahya (Jakarta: al-Huda, 2007).

10. Abu Ishaq al-Shatibi, *al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah* (Bairut: Dar al-Ma'rifat, tt).⁶³ Menurut penulis buku ini, kebutuhandalam Islam berkaitan dengan konsep *masalah*. *Maslahah* dalam ajaran fiqih dikenal sebagai suatu prinsip dasar yang menjiwai seluruh aplikasi ajaran Islam. Dalam buku ini *Maslahah* menurut al-Shatibi, adalah suatu kekuatan yang mengandung elemen-elemen dasar dan tujuan kehidupan umat manusia di dunia (dan perolehan pahala untuk kehidupan akhirat). Tujuan utama dari *masalah* adalah mendorong kesejahteraan manusia yang terletak pada perlindungan terhadap agama mereka (*din*), diri (*nafs*), akal, keturunan (*nasl*), harta benda (*māl*)". Konsep as-Shatibi ini sangat membantu penulis dalam menentukan besaran upah yang harus diperoleh seorang pekerja. Konsep ini menyatukan antara kebutuhan psikis dan ruhani yang harus terpenuhi oleh para *ajir* dimanapun mereka bekerja serta harus menjadi pedoman bagi para pelaku ekonomi seorang muslim.
11. Fuad Zaki, "Wawasan Ekonomi Islam tentang Pemenuhan Kebutuhan dan Distribusi Pendapatan" (Jakarta: Disertasi UIN Syarif Hidayatullah, 2005).⁶⁴ Menurut Fuad, kebutuhan (*need*) merupakan konsep yang lebih bernilai dari sekedar keinginan (*want*). *Want* ditetapkan berdasarkan konsep *utility*, sedangkan *need* didasarkan atas konsep *masalah*. Hal itu terkait dengan tujuan utama Allah menurunkan syariat Islam untuk mensejahterakan seluruh makhluknya melalui aturan agama yang harus dipedomani. Pemeliharaan agama menjadi prioritas utama dalam pemenuhan kebutuhan dasar dalam Islam, karena agama merupakan pedoman hidup yang mengarahkan seorang Muslim dalam berbuat dan bertindak. Dalam disertasi ini lebih mengingatkan kepada para *aghnia* (orang kaya) bahwa dalam memanfaatkan karunia Allah itu agar tidak tergiur dengan hanya memanfaatkan yang dimilikinya (hedonisme) tapi cukup dengan hanya memanfaatkan sekedar memenuhi untuk kebutuhannya. Kaitannya dengan penulisan disertasi ini adalah

⁶³ Abu Ishaq al-Shatibi, *al-Muwafaqāt fi Usūl al-Sharī'ah* (Bairut: Dar al-Ma'rifat, tt).

⁶⁴ Fuad Zaki, "Wawasan Ekonomi Islam tentang Pemenuhan Kebutuhan dan Distribusi Pendapatan" (Jakarta: Disertasi UIN Syarif Hidayatullah, 2005).

memperkuat penafsiran as-Shatibi yang dijadikan pedoman untuk menentukan besaran upah yang harus diterima oleh buruh.

12. Muhammad Baqir ash-Şadr, *Iqtisādunā*, terj. Yudi (Jakarta: Zahra, 2008). Menurut penulis buku ini, sarana-sarana doktrinal yang Islam adopsi adalah menginspirasi manusia dengan antusiasme untuk bekerja dan melakukan aktivitas produktif. Islam sangat menghargai kerja dan mengaitkannya dengan martabat dan harga diri manusia. Islam memosisikan dunia ini sebagai ladang bagi dorongan produktivitas. Kerja adalah suatu kegiatan ibadah bagi manusia yang layak diganjar dengan pahala. Seorang individu yang bekerja demi mencari nafkah hidupnya memiliki kehidupan yang lebih baik di sisi Allah dibandingkan dengan ahli ibadah (ritual) yang tidak bekerja mencari nafkah. Kondisi seseorang yang tidak bekerja dianggap sebagai cacat bagi kemanusiaan dan tanda kekerdilan manusia. Buku ini banyak membantu penulisan terutama yang berkaitan dengan posisi kerja dan tujuan mencari kekayaan bagi seorang muslim.
13. Muhammad Nahrowi, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: BPFE, 2004),⁶⁵ dalam buku ini membahas tentang konsep kesetaraan dan keadilan yang akan mengantarkan majikan dan buruh kepada tujuan yang diharapkan bersama. Tujuan yang diharapkan buruh adalah upah yang memadai (layak) sedangkan tujuan dari pengusaha yakni keuntungan dan perkembangan perusahaan. Tujuan kedua belah pihak ini dapat terwujud bilamana kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Hubungan buruh dan majikan yaitu hubungan yang saling membutuhkan, hubungannya dibangun dengan hubungan kemitraan dalam pekerjaan. Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan setara, keduanya saling membutuhkan satu sama lainnya. Majikan adalah orang yang memiliki dana dan butuh kerja manusia, sementara pekerja merupakan pemilik tenaga yang memerlukan

⁶⁵Muhammad Nahrowi, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: BPFE, 2004).

dana. Keduanya saling kebergantungan. Oleh karena itu, hubungannya diatur agar masing-masing menjalankan tugasnya dengan baik dan memperoleh bagiannya secara benar/berkeadilan. Buku ini banyak membantu dalam menganalisa tentang hubungan antara *ajīr* dan *mustajīr* dalam hubungannya dengan manajemen *human capital*.

14. Sri-Edi Swasono, *Kebersamaan dan Asas Kekeluargaan: Kerakyatan, Nasionalisme dan Kemandirian* (Jakarta: UNJ-Press, 2005).⁶⁶ Dalam buku ini mendorong para pengusaha Indonesia agar dalam menjalankan perilaku ekonominya bergerak pada kerjasama berjangkauan kepentingan multiparsial (*multipartitus*), tidak saja untuk meraih “nilai-tambah ekonomi”, tetapi juga sekaligus “nilai-tambah sosial-kultural”. Nilai-tambah ekonomi berkaitan dengan upah, gaji atau pendapatan perkapita yang meningkat. Nilai-tambah sosial-kultural atau nilai tambah kemartabatan manusia berkaitan dengan upaya untuk mengubah hubungan sosial-ekonomi “tuan-hamba” dan “*taoke-koelie*” menjadi hubungan kemitraaan demokrasi yang *partisipatori-emansipatori*. Buruh menjadi mitra usaha. Dengan pandangan ini, maka kesejahteraan masyarakat mitra akan dapat berkembang secara menyeluruh. Buku ini menginspirasi agar para pengusaha Indonesia merubah mindset terhadap buruhnya.

15. Bani Sadr, *Work and Worker in Islam*, terj. Hasan Mashadi (tk.:Hamdani Foundation, 1980).⁶⁷ Menurut pendapat Bani Sadr, “Islam menolak semua konsep yang berlaku di mana manusia atau sebagian orang menerima dan mendapatkan upah yang lebih besar dari sebagian yang lain di luar kerjanya.” Buku ini banyak menyoroti para pengusaha adi daya yang banyak mengambil keuntungan yang lebih besar dari pada kontribusinya yang sangat kecil. Sifat dari dari buku ini lebih banyak sebagai informasi dalam penelitian ini.

⁶⁶Sri-Edi Swasono, *Kebersamaan dan Asas Kekeluargaan: Kerakyatan, Nasionalisme dan Kemandirian*(Jakarta: UNJ-Press, 2005).

⁶⁷Bani Sadr, *Work and Worker in Islam*, terj. Hasan Mashadi (tk., Hamdani Foundation, 1980).

16. Yusuf Al-Qarāḍawi, *Daur al-Qiyām wa al-Akhlaq fī al-Iqtisādi al-Islāmī*, (Kairo: Maktabah Wahbah, 1995).⁶⁸ Dalam kitab ini banyak dibahas tentang pentingnya moral dalam membangaun suatu usaha. Contoh dalam konsep upah yang tidak cukup hanya dengan mengganti tenaga buruh sewaktu bekerja, tetapi juga meliputi hak atas hasil kerjanya. Upah seorang buruh diberikan atas dasar nilai kerjanya dan tidak hanya cukup memberinya makan dan minum sebagai pengganti tenaga yang hilang, tetapi juga mempertimbangkan partisipasi buruh dalam menghasilkan laba. Manajemen suatu perusahaan harus membayar penuh upah buruh sebagaimana mestinya meskipun para buruh bersedia menerima upah di bawah sewajarnya. Sifat buku ini normatif sekali, sehingga tidak dapat dioperasionalisasikan dalam sistem pengupahan.
17. Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta: PPM Manajemen, 2012).⁶⁹ Buku ini dapat diaplikasikan dalam membuat sistem pengupahan di Indonesia dengan banyak membahas tentang peran buruh dalam keikutsertaannya dalam menentukan sistem pengupahan. Kelemahan dari buku ini adalah tidak ditemukan sistem keadilan sehingga tidak akan diperoleh kesejahteraan bagi para buruhnya, tetapi buku ini banyak digunakan dalam penelitian ini dikarenakan model/sistem aplikasinya yang sangat bagus.
18. Syed Nawab Haider Naqvi, *Ethics and Economics: an Islamic Synthesis* (London: The Islamic Foudation, 1981).⁷⁰ Dalam buku ini dipaparkan, bahwa ada empat nilai dasar sebagai tiang penyangga yang harus dibangun agar tujuan kesejahteraan totalitas sebagai visi dan misi dari suatu manajemen perusahaan yang islami terwujud, yaitu: dengan membangun nilai kesatuan (*unity* atau *tauhid*), keseimbangan atau kesejajaran (*equilibrium* atau *al-'adl wal ihsan*), kebebasan (*free*

⁶⁸Yusuf Al-Qarāḍawi, (*Daur al-Qiyām wa al-Akhlaq fī al-Iqtisādi al-Islāmī*, Kairo: Maktabah Wahbah, 1995).

⁶⁹ Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta: PPM Manajemen, 2012).

⁷⁰Syed Nawab Haider Naqvi, *Ethics and Economics: an Islamic Synthesis* (London: The Islamic Foudation, 1981)

will atau *ikhtiyar*), dan tanggungjawab (*responsibility* atau *fardh*). Pemikiran Naqvi ini sangat normative sama seperti para pemikir Islam lainnya tetapi sangat membantu dalam penulisan ini terutama dalam memperkenalkan visi dan misi suatu korporasi dibangun.

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan fokus dan pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui arti upah bagi buruh perusahaan di Indonesia
2. Mengetahui arti upah dalam perspektif pengusaha
3. Mengetahui arti upah dalam perspektif pemerintah
4. Mengetahui permasalahan pengupahan di Indonesia
5. Mengembangkan dan menyempurnakan sistem pengupahan yang telah dilakukan pada rumah padang tempo dulu sebagaimana yang dipaparkan di atas dan hasil penelitian Abdul Djalil tentang Teologi Buruh sehingga diperoleh sistem pengupahan yang berkeadilan menurut Islam yang mampu dioperasionalisasikan pada buruh perusahaan di Indonesia dengan harapan buruh memperoleh upah yang maksimal sebagai haknya dan pengusaha memperoleh laba, perkembangan dan kelanggengan perusahaan sebagai dampaknya.

E. SIGNIFIKANSI PENELITIAN

Signifikansi atau arti penting yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Ditemukannya permasalahan pengupahan buruh di Indonesia; khususnya yang berada di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta Timur
2. Penelitian ini berguna bagi pelaku ekonomi (pengusaha) dan buruh untuk memperoleh solusi *win win solution* dalam masalah pengupahan suatu perusahaan

3. Buruh mendapat penghidupan yang layak. Upah yang diterima oleh buruh dari perusahaan dimana ia bekerja mampu mencukupi kebutuhan buruh beserta keluarganya.
4. Pengusaha dan pemerintah tidak akan dipusingkan dengan banyak demonstrasi dari para buruh yang dapat merugikan semua pihak
5. Iklim usaha di Indonesia akan kondusif sehingga akan banyak investor asing yang menanamkan modalnya di Indonesia
6. Pemerintah akan memperoleh pendapatan pajak dari para pengusaha
7. Perekonomian bangsa Indonesia akan lebih stabil bahkan akan lebih meningkat daripada sebelumnya

F. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bermaksud mengkaji dan membandingkan konsep pengupahan buruh perusahaan dalam sistem ekonomi konvensional yang dianut oleh pemerintah Indonesia dengan konsep pengupahan dalam Islam. Secara lebih spesifik, penelitian ini ingin melakukan analisis perbandingan terhadap konsep pengupahan dalam UU No.13 Tahun 2003 dengan sistem pengupahan berkeadilan menurut konsepsi Islam.

Penelitian ini berupaya menggali masalah yang mempengaruhi tingkat upah buruh perusahaan di Indonesia, yaitu tentang kebijakan upah minimum ditinjau dari konsepsi sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam. Dalam konteks ini, nilai-nilai Islam khususnya yang berhubungan dengan sistem pengupahan, selain dijadikan sebagai pembanding, juga, akan dijadikan sebagai alternatif (solusi) agar dapat mewarnai dan melengkapi sistem pengupahan buruh di Indonesia yang terlalu banyak masalah sehingga merugikan kaum buruh.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah masalah yang mempengaruhi tingkat upah buruh perusahaan. Oleh karena masalah yang berhubungan dengan pengupahan merupakan masalah yang kompleks dan melibatkan banyak instrumen, maka penelitian akan dibatasi hanya pada kebijakan pemerintah akan upah buruh seperti terciptanya kebijakan

upah minimum, arah pembangunan bangsa Indonesia, pemahaman pengusaha akan buruh, visi dan misi pengusaha dalam membangun perusahaan, pengaruh serikat pekerja, perjanjian kerja bersama, serta adanya sistem kerja kontrak dan *outsourcing* sebagai perkembangan akibat globalisasi yang sangat sulit untuk dibendung apalagi untuk negara seperti Indonesia yang sangat bergantung pada negara luar (negara maju).

Metode dalam pengambilan data menggunakan pendekatan elektic. Metode pendekatan elektic yaitu suatu metode pengambilan data dari berbagai sumber untuk diseleksi.⁷¹ Dalam kegiatan ini akan dilakukan dengan tiga cara, yaitu: mengamati informasi yang berhubungan dengan pengupahan buruh di Indonesia, studi dokumentasi dan kepustakaan serta hasil-hasil riset yang telah dipublikasikan dan studi lapangan pada institusi yang mempengaruhi kebijakan pengupahan buruh di Indonesia. Lebih jelasnya adalah:

Pertama, mengamati informasi yang berhubungan dengan pengupahan buruh di Indonesia dari media cetak dan media elektronik (TV dan internet). Informasi tentang perkembangan kebijakan pemerintah akan upah, tuntutan para buruh akan upah dan alasan para pengusaha dalam menentukan upah buruhnya. Adapun informasi dari TV diambil dari acara dialog, talkshow dan wawancara. Kegiatan pengambilan data dari media cetak dan elektronik ini dilakukan karena sistem upah merupakan issue yang terus berkembang.

Kedua, studi dokumentasi dan kepustakaan serta hasil-hasil riset yang telah dipublikasikan, baik berbentuk makalah, jurnal ilmiah, laporan, *annual report*, dan lain sebagainya. Studi ini dilakukan agar diperoleh data yang telah baku seperti dari buku undang-undang, penyusunan struktur gaji karyawan dari berbagai kepustakaan dan lain-lain. Hasil-hasil riset yang dilakukan BPS seperti dalam menentukan kebutuhan hidup

⁷¹Mohammad Aslan Haneef, *Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer; Analisis Komparatif Terpilih*, terj. Suherman Rosyadi (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 8.

layak (KHL). Adapun metoda yang dilakukan dalam pengambilan data ini menggunakan metode analisis isi/*content analysis*.

Ketiga, studi lapangan. Sehubungan dengan luasnya lokasi penelitian dan banyaknya responden, maka dilakukan pemilihan lokasi dan responden. Lokasi yang dipilih yaitu di Jakarta. Alasan pemilihan tempat ini, karena Jakarta selain merupakan salah satu daerah yang memperoleh upah minimum tertinggi di Indonesia untuk UMP, juga merupakan daerah yang paling mempengaruhi kebijakan upah minimum di daerah lainnya; di seluruh Indonesia. Adapun tentang pemilihan di JIEP dikarenakan daerah ini merupakan kawasan industri terbesar dan terbanyak jumlah industri/ perusahaan di Jakarta. Di samping itu, di kawasan ini terdapat berbagai jenis industri; baik jenis industri padat modal maupun padat karya seperti industri garmen, otomotif, elektronik, logam, metal, percetakan, dan lain sebagainya. Juga, terdapat banyak serikat buruh seperti SPN, SBSI, KSPI, dan lain-lain sebagai salah satu instrumen yang mempengaruhi kebijakan sistem pengupahan. Adapun responden yang dipilih adalah pelaku utama yang paling mempengaruhi kebijakan pengupahan buruh di Indonesia (tripartit) yaitu buruh, pengusaha dan pemerintah.

Pengambilan data dilakukan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada buruh dan Anggota Apindo Jakarta Timur sedangkan wawancara dilakukan kepada pengusaha (khususnya Ketua APINDO dan pemerintah di Jakarta Timur serta kepada kepada aktivis serikat buruh dan pengamat perburuhan.

Jumlah perusahaan yang ada di JIEP adalah 392 perusahaan dengan jumlah karyawan sebanyak 56.762 orang.⁷² Jumlah anggota serikat buruh yang tergabung dalam Front Serikat Buruh JIEP yang terdiri dari berbagai serikat buruh di JIEP sebanyak 9.276 buruh.⁷³ Sehubungan dengan banyaknya jumlah populasi, maka dilakukan pemilihan responden secara

⁷²Arsip Administrasi di JIEP

⁷³Wawancara dengan Sekjen Front Serikat Buruh JIEP, 13/12/2013

acak kepada 928 responden atau 10% anggota serikat buruh yang tergabung dalam Fron Serikat Buruh JIEP dan 14 Anggota APINDO Jakarta Selatan atau 15% dari Jumlah Anggota APINDO (90 orang). Sedangkan responden dari perwakilan pemerintah adalah penentu hubungan industrial, yaitu Kepala Suku Dinas Departemen Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Jakarta Timur serta Anggota Dewan Pengupahan DKI.

Daftar pertanyaan yang diberikan kepada buruh bertujuan untuk memperoleh data tentang arti upah bagi buruh, kebutuhan buruh, kondisi kehidupan buruh, hubungan kerja antara buruh dan pengusaha (PKB), tuntutan buruh, arti PKB dalam menentukan upah buruh, dan lain sebagainya. Wawancara kepada pemerintah dilakukan untuk memperoleh data tentang arti upah bagi pemerintah, strategi pemerintah akan investor di undang ke Indonesia untuk menanamkan modalnya. Pertimbangan pemerintah akan dilaksanakannya upah minimum, sejauh mana pemerintah boleh intervensi kepada pengusaha tentang penentuan upah, kesesuaian/ konsistensi akan arah pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah dengan tujuan undang undang tentang kesejahteraan rakyat, pola pengawasan pemerintah terhadap hubungan industri, dan lain-lain. Data dari pengusaha untuk memperoleh data tentang visi dan misi perusahaan dibangun/ tujuan para pengusaha membangun perusahaan, arti upah bagi perusahaan, posisi buruh dihadapan perusahaan, status pekerja yang diberikan pengusaha kepada buruh, hambatan dari pemerintah akan perkembangan perusahaan. Dari data ini diperoleh tujuan/ kebijakan perusahaan dalam memberikan upah pada buruhnya. Adapun tambahan wawancara yang dilakukan kepada pengusaha, buruh dan aktivis serikat pekerja bertujuan untuk memperoleh kelengkapan data di lapangan sehingga diperoleh kesempurnaan data.

Dari data tersebut tersebut di atas; yang menekankan penelitian pada proses dan makna dari perilaku yang diteliti

serta realitas yang terjadi,⁷⁴ baik yang diperoleh dari angket, wawancara maupun dari media cetak dan elektronik serta dekumentasi, kepustakaan dan lain-lain dikumpulkan dan dikomparasidengan konsepsi Islam akan buruh, kerja, kebutuhan buruh, hubungan buruh dan majikan serta sistem pengupahan kemudian dianalisa secara mendalam dan holistic dari segala segi (komprehensif)⁷⁵ kemudian diinterpretasikan dan disimpulkan secara subjektif dengan pendekatan fenomenologi.⁷⁶ Penelitian ini berusaha membandingkan beberapa paradigma pengupahan dengan tidak menghadapkan secara satu per satu antara pengupahan ekonomi konvensional yang dilakukan di Indonesia dengan pengupahan ekonomi Islam tetapi melakukannya secara umum.

Adapun untuk memperoleh penafsiran akan buruh, kerja, kebutuhan buruh, sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam sehingga diperoleh penjelasan yang komprehensif sebagaimana tujuan dari penelitian ini, selain diambil penafsiran dari sumber utama al Quran dan as Sunnah serta para penulis Islam akan sistem ekonomi Islam khususnya yang berhubungan dengan sistem pengupahan, juga diambil dari para penulis lainnya seperti para penulis dan peneliti barat yang diperkirakan dapat mendukung penafsiran peneliti. Disamping itu, agar ditemukan suatu solusi permasalahan pengupahan perburuhan perusahaan di Indonesia yang dapat diaplikasikan pada perusahaan yang lebih kompleks sehingga diperoleh suatu pendistribusian yang adil antara buruh dan pengusaha atau dengan kata lain kesejahteraan totalitas antara *ajir*, *mustajir*, dan shahibul maal, bahkan untuk Negara dan lingkungan di sekitarnya dimana perusahaan berada.

⁷⁴Robert K. Yun, *Applications of Case Study Research* (London: Profesional Publisher, 1997), 9.

⁷⁵Kenneth D. Bailey, *Methods of Social Research* (New York: The Pre Press, 1997), 34.

⁷⁶Metode fenomenologi adalah suatu metode penelitian yang menuntut bersatunya subyek peneliti dan obyek penelitian. Oleh karena itu, keterlibatan subyek peneliti dalam menyimpulkan hasil penelitian menjadi suatu rumusan yang baku. Lihat Noeng Muhajir. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, edisi III (Yogya: Rake Sarasin, 1996), 13.

Dampak dalam jangka panjangnya adalah keuntungan, perkembangan, dan kelanggengan perusahaan sehingga buruh dapat bekerja dalam waktu yang lama karena telah memperoleh keadilan atas hasil jernih payahnya bekerja sebagaimana harapannya.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Disertasi ini terdiri dari enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I, merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari : latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, penelitian terdahulu yang relevan, tujuan penelitian, signifikansipenelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan

Bab II, menjelaskan tentang upah buruh dalam perspektif ekonomi Islam yang dimulai dengan: pengenalan konsep dasar ekonomi Islam yang terdiri dari tujuan, ciri-ciri, filsafat, keadilan sertavisi dan misi perusahaan dalam konsepsi Islam. Dengan mengenal visi dan misi ini, maka akan diketahui tentang tujuan perusahaan dibangun yaitu untuk memperoleh kesejahteraan secara totalitas diantara *sahibul mal, mustafir* dan *ajimya* serta pemasok, pelanggan, dan lingkungan sekitarnya termasuk negara. Di samping itu, akan dibahas pula tentang kerja dan kebutuhan manusia/buruh; sistem kerja sama, kontrak kerja, dan kerjasama usaha dalam perspektif islamserta tentang pengertian, jenis, dan penentu kebijakan upah.

Bab III, membahas tentangsejarah pengupahan buruh di Indonesia, upah minimum, mekanisme upah minimum, kebijakan pemerintah dalam memberlakukan sistem upah minimum, hubungan industridan sistem pasar tenaga kerja

BAB IV, membahas hasil penelitian di JIEP (Jakarta Industrial Estate Polugadung/Kawasan Industri Pulogadung); yaitu tentang upah dalam perspektif tripartit yang terdiri dari upah dalam perspektif pemerintah, upah dalam perspektif pengusaha dan upah dalam perspektif buruh.

Bab V, membahas tentang langkah-langkah strategis untuk mengaplikasikan sistem pengupahan yang berkeadilan menurut

Islampada buruh di Indonesia yang terdiri dari kesimpulan hasil penelitian di JIEP, mengenalkan persamaan dan perbedaan hak buruh dalam konsepsi hukum nasional dan Islam, komitmen pemerintah terhadap arah Pembangunan Bangsa (Pasal 33 UUD 45), keluar dari pengaruh paham kapitalis dalam sistem pengupahan di Indonesia serta menciptakan buruh yang bersumberdaya yang terdiri dari penjelasan tentang pemahaman peran dan posisi pekerja bagi perusahaan, mengembangkan hubungan kerja yang manusiawi, memandang buruh sebagai manusia bersumber daya, dan memperkenalkan sistem upah berkeadilan menurut Islam pada buruh perusahaan di Indonesia sebagai solusi dalam menyelesaikan permasalahan upah buruh di Indonesia.

BAB VI, memaparkan tentang shirkah al inan pada buruh perusahaan di Indonesia yang terdiri dari hubungan buruh, majikan, dan upah dalam perspektif Islam. Dari sini akan diketahui, bahwa: hubungan buruh dan pengusaha adalah kemitraan, sistem perundingan antara buruh dan *mustajir* adalah sistem perundingan berkeadilan menurut islam, manajemen yang dibangunnya adalah manajemen yang melibatkan buruh untuk bekerja dan berfikir secara totalitas (bersumber daya/ *human capital*) dan transparan sehingga semua persoalan perusahaan akan diketahui dan diselesaikan oleh buruh, *mustajir*, dan *shahibul mā* termasuk permasalahan upah minimum yang sangat merugikan semua pihak terutama buruh, kombinasi *shirkah-inan wal ija>rah* adalah kombinasi pemberian upah pokok layak dan insentif kepada buruh dengan berkeadilan menurut Islam sehingga akan diperoleh optimisasi pendapatan buruh dengan dampak pada profitabilitas, perkembangan dan kelanggengan perusahaan.

BAB VII memaparkan tentang kesimpulan dan saran-saran berdasarkan hasil penelitian ini.

BAB II

UPAH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Ekonomi Islam adalah ekonomi yang berdasarkan ketuhanan. Sistem ini bertitik tolak dari Tuhan, bertujuan akhir kepada Tuhan, dan menggunakan sarana yang tidak lepas dari shariat Tuhan. Oleh karena itu, segala aktivitas ekonomi seperti sistem pengupahan, produksi, distribusi, hubungan dengan konsumen, dan sistem manajemen perusahaan tidak lepas dari titiktolak-nya kepada ketuhanan dan bertujuan akhir untuk Tuhan. Kalau seorang Muslim bekerja dalam bidang produksi, maka itu tidak lain karena ingin memenuhi perintah Tuhan dan mencari keridhaan-Nya. Kepercayaan kepada Tuhan merupakan intisari dari keimanan yang mendasari semua rukun iman. Esensi dari keimanan kepada Tuhan adalah tauhid, yaitu pengakuan bahwa Tuhan adalah satu-satunya sumber sekaligus tujuan dari seluruh kehidupan.

Ekonomi Islam, menurut pakar ekonomi Islam seperti M.A. Mannan,¹ Monzer Kahf,² Umer Chapra,³ merupakan teori dan sistem yang memiliki paradigma sendiri, ia berbeda dengan kapitalisme dan sosialisme. Meski berbeda dalam memahami bangunan sistem ekonomi Islam ini, tapi substansi yang diambilnya sama sebagaimana yang disebutkan di atas. Demikian pula Choudhury, menjelaskan lebih lanjut bahwa ekonomi Islam secara teoretis disebutnya sebagai tauhidi epistemologi melalui suatu proses yang disebutnya sebagai *shuratic process* bermula dari Qur'an, Sunnah, Ijma, Qiyas⁴ dalam menghasilkan ketentuan hukum Islam.

Untuk mengetahui sistem pendistribusian dalam ekonomi Islam; khususnya yang berhubungan dengan sistem pengupahan buruh

¹M.A. Mannan, *Islamic Economic: Theory and Practice* (Lahore: SHM Ashraf, 1970), 16.

²Monzer Kahf, *The Islamic Economy: Analytical Study of the Functioning of the Islamic Economic System* (t.tt.: Plainfield in Muslim Studies Association of U.S. and Canada, 1979), 11.

³Umer Chapra, *The Future of Economics: An Islamic Perspective* (Leicester: The Islamic Foundation, 2000), 22.

⁴Masudul Alam Choudhury, *Contributions to Islamic Economy Theory* (New York: St Marthin Press, 1986), 83.

perusahaan dalam perspektif ekonomi Islam secara komprehensif, maka sebelumnya perlu mengetahui tentang tujuan, ciri-ciri, visi dan misi manajemen perusahaan serta sistem kerja sama dalam Ekonomi Islam yang kemudian dilanjutkan dengan pengertian upah, buruh, kerja, dan kebutuhan dalam perspektif Islam.

A. KONSEP DASAR EKONOMI ISLAM

Untuk mengetahui konsep dasar Ekonomi Islam, maka harus diketahui tentang tujuan, ciri-ciri, filsafat, dan sistem keadilan ekonomi Islam.

1. Tujuan Ekonomi Islam

Tujuan dasar dari Ekonomi Islam adalah untuk kemashlahatan manusia, yaitu untuk menuju kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat (*falah*). Kehidupan di dunia merupakan ladang bagi pencapaian tujuan akhirat. Karena itulah, kehidupan akhirat akan diutamakan manusia pada saat dihadapkan pada kondisi harus memilih antara kebahagiaan akhirat dan kebahagiaan dunia. Meskipun demikian *falah* mengandung makna kondisi maksimasi dalam mencapai tujuan kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Ekonomi Islam mempelajari bagaimana manusia memenuhi kebutuhan materinya di dunia ini sehingga tercapai kesejahteraan yang akan membawa kepada kebahagiaan di dunia dan di akhirat (*falah*).⁵ Salah satu konsep penting dan fundamental dalam Ekonomi Islam adalah konsep *maqāṣid at-tashrī'* atau *maqāṣid al-sharī'ah* yang menegaskan bahwa kesejahteraan dalam Ekonomi Islam dishari'atkan untuk mewujudkan dan memelihara maslahat umat manusia. Konsep ini menurut Masdar telah diakui oleh para ulama dan oleh karena itu mereka memformulasikan suatu kaidah yang cukup populer, "*di mana ada maslahat, di sana terdapat hukum Tuhan*". Teori

⁵QS al-An'am (6): 32: *Dan tiadalah kehidupan dunia ini, selain dari main-main dan senda gurau belaka. Dan sungguh kampung akhirat itu lebih baik bagi orang-orang bertakwa. Maka tidakkah kamu memahaminya?*

masalahat sama dengan teori keadilan sosial dalam istilah filsafat hukum.⁶

Inti dari konsep *maqāṣid al-sharīah* adalah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindari keburukan atau menarik manfaat dan menolak mudarat, istilah yang sepadan dengan inti dari *maqāṣid al-sharīah* tersebut adalah *masalahat*, karena penetapan kesejahteraan dalam pembangunan ekonomi dalam Islam harus bermuara kepada masalahat. Konsep masalahat dalam bingkai terwujudnya tujuan *maqāṣid al-sharīah* merupakan suatu konsep yang sangat penting dalam menilai kinerja pembangunan.⁷ Dalam konteks kontemporer, konsep ini menjadi sangat penting manakala pengukuran kinerja pembangunan manusia hanya dilihat dari sisi aspek material. Dengan demikian, prinsip-prinsip dan kewajiban-kewajiban dalam syariah menyangkut perlindungan *maqāṣid al-sharīah* bertujuan melindungi kemaslahatan manusia.

2. Ciri-Ciri Ekonomi Islam

Menurut Metwally, perbedaan sistem Ekonomi Islam dengan sistem Ekonomi Kapitalis, Sosialis, dan sistem ekonomi lainnya adalah keterikatannya dengan moral dan agama yang dianut oleh masyarakat pengikutnya. Ekonomi Islam dibangun di atas landasan nilai moral. Landasan inilah yang menjadikan ekonomi Islam berbeda dari ekonomi yang lainnya, menjadi bagian terpenting dalam ajaran Islam serta merupakan bagian dari karakteristik syariat Islam. Manusia adalah makhluk bermoral, maka persoalan-persoalan tentang ekonomi adalah persoalan-persoalan moral.

Nilai-nilai dasar moral Islam terdiri dari prinsip ketuhanan, kemanusiaan, kerjasama, dan keadilan. Nilai-nilai dasar inilah yang dapat mengantarkan pada pencapaian pertumbuhan dan keadilan

⁶Masdar F. Mas'udi, "Meletakkan Kembali Masalahat sebagai Acuan Syari'ah," *Jurnal Ilmu dan Kebudayaan Ulum al-Qur'an*, No.3, Vol. VI, 1995, 97.

⁷*Maqāṣid al-sharī'ah* terdiri dari dua kata, yakni *maqāṣid* dan *al-sharī'ah*. *Maqāṣid* berarti kesengajaan atau tujuan, sedangkan *al-sharī'ah* berarti jalan menuju sumber air, yang menurut Fazlurrahman, dapat juga dikatakan sebagai jalan ke arah sumber pokok kehidupan. Lihat Fazlurrahman, *Islam* (Bandung: Pustaka, 1984), 140.

distribusi secara simultan, sekaligus dapat menjamin kebebasan individu tanpa mengorbankan kebijakan ekonomi.⁸ Manusia disebut rasional jika ia melakukan sesuatu yang sesuai dengan *self-interest* dan pada saat yang sama konsisten dengan membuat kesejahteraan umum.⁹ Ekonomi Islam berlandaskan pada falsafah keimanan, bukan maksimalisasi kesenangan (*hedonisme*) tetapi untuk pemenuhan kebutuhan duniawi dan ukhrawi bagi pelakunya serta keberpihakannya terhadap kelompok tidak mampu (buruh) dengan memberikan pekerjaan dan pendistribusian keuntungannya yang berkeadilan.¹⁰ Setiap orang Islam, dalam melakukan aktivitas ekonominya harus berperilaku sesuai dengan ajaran Islam atau mewujudkan perilaku *homo Islamicus*. Artinya moral (*akhlak*) Islam menjadi pegangan pokok dari para pelakunya; menjadi panduan untuk menentukan suatu kegiatan ‘apakah’ baik atau buruk sehingga perlu dilaksanakan atau tidak. Jika ini bisa terwujud, maka moral berperan sebagai pilar (penegak) dari terwujudnya bangunan ekonomi Islam. Hanya dengan moral Islam inilah bangunan ekonomi dapat tegak dengan benar dan hanya dengan Ekonomi Islam-lah *falah* dapat dicapai.

Tidak ada kesamaan pendapat di kalangan ahli-ahli ekonomi Islam mengenai ciri-ciri utama atau ciri-ciri khusus dari sistem Ekonomi Islam/ syariah. As-Salus guru besar *usul fiqh* pada Fakultas Syariah Universitas Qathar, misalnya, menyebutkan delapan ciri utama Ekonomi Islam sementara Muhammad Rawas Qal’ah-ji, pakar hukum dan ekonomi Islam menyebutkan dan merincikannya ke dalam tiga belas ciri utama Ekonomi Islam¹¹ yang menyebabkan sistem ekonomi ini berbeda dari sistem Ekonomi Konvensional.

⁸Syed Nawāb Haider Naqvi Khursid, *Islam, Economics, and Society*, terj. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), ix.

⁹Sayyid Taher, *An Islamic Perspective* (Malaysia: Longman, 1992), 50.

¹⁰M Fahim Khan, *Essays I, Islamic Economics* (United Kingdom: The Islami Foundation, 1995), 2-11.

¹¹Ke-tiga belas prinsip Islam yang dimaksudkan adalah:

- (1) Ekonomi Islam pengaturannya bersifat ke-Tuhanan/ Ilahiah (*niṭamun robbaniyyun*), mengingat dasar-dasar pengaturannya yang tidak diletakkan oleh manusia, akan tetapi didasarkan pada aturan-aturan yang ditetapkan Allah sebagaimana terdapat dalam al-Qur’an dan as-Sunnah. Jadi, berbeda dengan

hukum ekonomi lainnya yaitu kapitalis (*ra'simaliyah: capitalistic*) dan sosialis (*shuyu'iyah; socialistic*) yang tata aturannya semata-mata didasarkan atas konsep-konsep yang dihadirkan oleh manusia (para ekonom) yang sarat dengan kepentingan dirinya sendiri

- (2) Dalam Islam, ekonomi hanya merupakan satu titik bagian saja dari al-Islam yang bersifat komprehensif (*al-Islam al-shamil*), maka ini artinya tidaklah mungkin memisahkan persoalan ekonomi dari rangkaian ajaran Islam secara keseluruhan yang bersifat utuh dan menyeluruh (holistik). Misalnya saja, karena Islam itu agama akidah dan agama akhlak di samping agama syariah (muamalah), maka ekonomi Islam tidak boleh terlepas apalagi dilepaskan dari keterikatan dengan akidah (keyakinan) dan akhlak (etika) di samping hukum. Itulah sebabnya, seperti akan dibahas pada waktunya nanti mengapa bangunan ekonomi Islam tetap diletakan di atas asas-asas *aqaidiyyah* (*al-asas al-aqaidiyyah*) dan asas-asas etika moral (*al-asas akhlaqiyyah*).
- (3) Ekonomi Islam berdimensikan akidah atau keakidahan (*iqtiṣādun' aqidatun*), mengingat ekonomi Islam itu pada dasarnya terbit atau lahir (sebagai ekspresi) dari akidah dimintakan tanggung jawaban terhadap akidah yang diyakiminya. Dalam pandangan Islam, seseorang menjadi terikat dengan sebagian kewajibannya semisal zakat, infak sedekah dan lain-lain walaupun dia sendiri harus kehilangan sebagian kepentingan dunianya, karena lebih cenderung untuk mendapatkan pahala dari Allah Swt. di hari kiamat kelak.
- (4) Berkarakter *ta'abbudi* (*ṭabi'iyun ta'abbudiyun*), mengingat Ekonomi Islam itu merupakan tata aturan yang berdimensi ke-Tuhanan (*nizamrabbani*), dan setiap ketaatan kepada salah satu dari sekian banyak aturan-aturan Allah berarti ketaatan kepadanya, dan setiap ketaatan kepada Allah itu adalah ibadah. Sebaliknya, penerapan aturan-aturan Ekonomi Islam (*al-iqtiṣād al-Islām*) adalah juga ibadah kepadanya.
- (5) Terkait erat dengan akhlak (*murtabitun bi al-akhlak*) Islam tidak pernah memprediksi kemungkinan ada perpisahan antara akhlak dan ekonomi, juga tidak pernah memetakan pembangunan ekonomi dalam lingkungan Islam yang tanpa akhlak. Itulah sebabnya mengapa di dalam Islam itu tidak akan pernah menemukan aktivitas ekonomi seperti perdagangan, perkreditan dan lain-lain semata-mata murni kegiatan ekonomi sebagaimana terdapat di dalam ekonomi non-Islam. Dalam Islam, kegiatan ekonomi sama sekali tidak lepas dari kendali akhlak (etika moral) yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari ajaran Islam secara keseluruhan.
- (6) Elastis (*al-murunah*), dalam pengertian mampu berkembang secara perlahan-lahan atau evolusi, kekhususan *al-murunah* ini didasarkan pada kenyataan bahwa baik al-Qur'an maupun al-Hadis, yang keduanya dijadikan sebagian sumber asasi Ekonomi Islam, tidak memberi doktrin ekonomi secara tekstual; akan tetapi hanya memberikan garis-garis besar yang bersifat instruktif guna mengarahkan perekonomian Islam secara global. Sedangkan implementasinya

-
- secara riil di lapangan, diserahkan kepada kesepakatan sosial (masyarakat ekonomi) sepanjang tidak menyalahi cita-cita shariat (*maqāṣid al-shari'ah*).
- (7) Objektif (*al-mauḍu'iyah*), dalam pengertian, Islam mengajarkan umatnya supaya berlaku dan bertindak objektif dalam melakukan aktifitas ekonomi. Aktivitas ekonomi pada hakekatnya adalah merupakan pelaksanaan amanat yang harus dipenuhi oleh setiap pelaku ekonomi tanpa membedakan jenis kelamin, warna kulit, etnik, agama/ kepercayaan dan lain-lain. Bahkan terhadap musuh sekalipun, Islam memerintahkan untuk menghormatinya sama dengan memperlakukan teman dekat sesama Muslim. Itulah sebabnya, mengapa monopoli misalnya dilarang dalam Islam. Demikian pula dengan ikhtiar (penimbunan). Dumping dalam dunia perdagangan /bisnis dan lain-lain yang sejenis.
 - (8) Memiliki target sasaran/tujuan yang lebih tinggi (*al-hadaf al-sami*). Berlainan dengan sistem ekonomi non-Islam (konvensional) yang semata-mata hanya untuk mengejar kepuasan materi (*al-rafaḥiyah al-maddiyah*), ekonomi Islam memiliki sasaran yang lebih jauh yakni merealisasikan kehidupan kerohanian yang lebih tinggi (berkualitas) dan pendidikan kejiwaan yang tentram.
 - (9) Perekonomian yang stabil/ kokoh (*iqtiṣādun bina'ūn*). Khususnya ini antara lain dapat dilihat dari kenyataan bahwa Islam mengharamkan praktek bisnis yang membahayakan umat insani apakah itu bersifat perorangan maupun kemasyarakatan seperti pengharaman riba, penipuan, perdagangan khamar dan jaringan-jaringan kemaksiatan lainnya.
 - (10) Perekonomian yang berimbang (*iqtiṣād mutawazīn*), maksudnya ialah bahwa perekonomian yang hendak diwujudkan oleh Ekonomi Islam/syariah ialah ekonomi yang keseimbangannya individu dan sosial, antara kebutuhan duniawi dan pahala akhirat, serta keseimbangan antara tuntunan fisik biologis dan kebutuhan psikis rohaniyah, antara sikap boros dan watak hemat (*israf wa taqṭir*).
 - (11) Realistis (*al-waqi'iyah*), Ekonomi Islam menyadari benar bahwa prakiraan (*forecasting*) ekonomi khususnya prakiraan bisnis tidak selamanya sesuai antara teori dengan praktek, dalam hal-hal tertentu sangat dimungkinkan terjadi pengecualian atau bahkan penyimpangan dari hal-hal yang semestinya. Misalnya, dalam keadaan normal, Islam mengharamkan praktek jual beli barang-barang yang diharamkan mengkonsumsinya, tetapi dalam keadaan darurat (ada kebutuhan sangat mendesak), pelarangan (keharaman) itu bisa jadi diturunkan statusnya menjadi boleh (*ibahah*).
 - (12) Harta kekayaan itu pada hakekatnya adalah milik Allah Swt. Dalam prinsip ini terkandung maksud bahwa kepemilikan seseorang terhadap harta kekayaannya tidaklah bersifat mutlak. Dalam Islam pendayagunaan harta kekayaan itu harus dikelola dan dimanfaatkan sesuai dengan tuntunan Sang Maha Pemilik yang sesungguhnya yaitu Allah Swt. Siapapun tidak boleh sewenang-wenang *mentasarrufkan* (membelanjakan) harta kekayaannya dengan dalih bahwa harta kekayaannya itu milik pribadinya.

B. KEADILAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Dalam al-Quran, kata adil tidak hanya diwakili oleh kata “*al-Adl*”, tetapi oleh tiga kata lain sebagai sinonimnya yaitu *al-qish*, *al-wazn*, dan *al-wasth*. Makna dari itu semua adalah keseimbangan penciptaan manusia, persamaan, pemenuhan hak yang semestinya dan menempatkan sesuatu pada tempatnya.¹² Kata “adil” merupakan serapan dari kata Arab ‘*adl*. Kata ini disebut sebanyak 14 kali dalam al-Qur’an.¹³ Secara harfiah, kata ‘*adl*’ adalah kata benda abstrak, berasal dari kata kerja *adala* yang berarti: Pertama, meluruskan atau duduk lurus, mengamandemen atau mengubah. Kedua, melarikan diri, berangkat atau mengelak dari satu jalan (yang keliru) menuju jalan lain (yang benar). Ketiga, sama, sepadan atau menyamakan; keempat, menyeimbangkan atau mengimbangi, sebanding atau berada dalam suatu keadaan yang seimbang (*state of equilibrium*).¹⁴ Adil juga mempunyai arti mempertahankan hak, yang benar.¹⁵ Menurut Quraish Shihab kata *al-‘adl* terambil dari kata ‘*adala* yang terdiri dari huruf ‘*ain*, *dal*, *lam*. Rangkaian huruf-huruf ini mengandung dua makna yang bertolak belakang, yakni lurus dan sama serta bengkok dan berbeda. Seseorang yang adil adalah yang berjalan lurus dan sikapnya selalu menggunakan ukuran yang sama. Persamaan itulah yang menjadikan seseorang yang adil tidak berpihak kepada seseorang. Adil adalah

(13) Memiliki kecakapan dalam mengelola harta kekayaan (*tarshid istikhdamal-māl*).

Para pemilik harta perlu memiliki kecerdasan/ kepiawaian dalam mengelola atau mengatur harta kekayaannya semisal berlaku hemat dalam berbelanja, tidak menyerahkan harta kepada orang yang belum/tidak mengerti tentang pendayagunaan harta (seperti orang yang bukan profesional), tidak membelanjakannya ke dalam hal-hal yang diharamkan agama dan tidak pula menggunakannya pada hal-hal yang dapat merugikan orang lain.

Lihat Muhammad Amin Suma, *Menggali Akar Mengurai Scrat Ekonomi dan Keuangan Islam* (Tangerang: Kholam Publishing, 2008), 60-63 berdasarkan kutipannya dari Rawas Qal’ah-ji, *Mabahits fi al-ikhtisad al-Islam min Usulih al-fiqhiyyah*, (Beirut-Lubnan: Dar al-Nafa’is, 1420H/2000M), 54.

¹²Fuad Zaki, “Wawasan Ekonomi Islam tentang Pemenuhan Kebutuhan dan Distribusi Pendapatan,” (Jakarta: Disertasi: UIN Syarif Hidayatullah, 2005), 165.

¹³M. Dawam Rahardjo, *Ensiklopedi al Qur’an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci* (Jakarta: Paramadina, 1996), 369-374.

¹⁴Madjid Khadduri, *Tcologi Keadilan Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), 8.

¹⁵Harun Nasution, *Islam Rasional* (Bandung: Mizan, 1995), 61.

memperlakukan orang lain sama dengan perlakuannya terhadap dirinya. Adil juga dapat diartikan mengambil semua hak anda dan atau memberi semua hak orang lain.¹⁶

Al-Qur'an mengungkapkan keadilan sebagai salah satu dari *asma al husna* Allah Swt. dan perintah kepada Rasulullah untuk berbuat adil dalam menyikapi semua umat yang Muslim maupun non Muslim. Begitu juga perintah untuk berbuat adil ditujukan kepada kaum mukminin dalam segala urusan. Keadilan sebagai *tribuere jus suum cuique*, artinya memberi masing-masing haknya.¹⁷ Menurut Nurcholish Madjid, adil adalah sikap seimbang dan menengah dalam semangat moderasi dan toleransi yang dinyatakan dalam istilah *wasath* (pertengahan) sebagai sikap seimbang antara dua ekstrimitas, serta realistis dalam memahami tabiat dan kemungkinan manusia dengan menolak baik kemewahan maupun asketisitas yang berlebihan.¹⁸ *Adl* ialah keseimbangan, yaitu konsep tentang "tengah". Al-Qur'an mengatakan bahwa jagad raya ini dikuasai oleh hukum keseimbangan, sehingga manusia dilarang melanggar prinsip keseimbangan timbangan, dengan begitu, bekerja harus sesuai dengan hukum jagad raya.¹⁹ Barang siapa yang curang dalam timbangan, sebetulnya ia melanggar hukum kosmos, hukum seluruh jagad raya sehingga menimbulkan dosa besar, yaitu dosa ketidakadilan.

Muthahari mengartikan adil dengan tiga makna, yaitu: Pertama, keadilan berarti perimbangan atau keadaan seimbang, tidak pincang. Keadilan dalam masyarakat mengharuskan masyarakat untuk mempertimbangkan secara tepat berbagai keperluan yang ada, kemudian menentukan perimbangan untuk berbagai keperluan itu. Menentukan batas kemampuan yang semestinya. Jika tingkat ini telah dicapai, barulah diperoleh kebaikan (*al-maṣlahah*), yaitu kebaikan umum yang diperlukan bagi ketahanan dan kelangsungan secara keseluruhan. Jadi dorongan untuk memperhatikan tujuan "keseluruhan" dan dari sudut pandang ini, maka "bagian" hanya merupakan alat

¹⁶Quraish Shihab, *Tafsir al-Miṣbah* (Jakarta: Lentera, 2002), 324.

¹⁷Kirdi Dipoyudo, *Keadilan Sosial*(Jakarta: Rajawali Pers, 1985), 23.

¹⁸Nurcholish Madjid, *Islam, Doktrin dan Peradaban*(Jakarta: Paramadina, 1992), 36.

¹⁹Budhi Munawar-Rachman, *Islam dan Liberalisme*(Jakarta: Freidrich Naumann Stiftung, 2011), 71.

semata (bagi keseluruhan) tanpa ada nilai tersendiri. Kedua, keadilan berarti persamaan (*musawah, egalite*). Persamaan adalah peniadaan deskriminasi terhadap perbedaan apapun. Persamaan yang dimaksud dalam keadilan adalah perlakuan yang sama kepada orang yang mempunyai hak yang sama. Ketiga, keadilan berarti pemberian perhatian pada hak-hak pribadi dan pemberian hak kepada siapa yang berhak.²⁰ Pemberian hak ini berkaitan dengan hak dan pemilikan, khususnya hakiki manusia yaitu kualitas manusia tertentu yang harus memenuhi dirinya dan diakui orang lain.

Pikiran dasar yang ada dalam kata keadilan yakni keseimbangan (*al-mīzān*), yaitu sikap tanpa berlebihan baik ke kiri atau ke kanan. Karena itu lambang keadilan adalah gambar seorang dewi yang sedang menimbang dengan menutup matanya, yang menggambarkan ketidakberpihakan kepada salah satu di antara yang di pertimbangkan. Keseimbangan juga merupakan syarat agar orang tidak jatuh, baik dalam berdiri, lebih-lebih ketika sedang bergerak. Karena itulah maka keseimbangan itu menimbulkan keteguhan dan kekokohan melalui keseimbangan itu orang mampu bersikap adil.²¹ Dengan berbagai muatan makna ‘adil’ seperti tersebut di atas, secara garis besar keadilan dapat didenifisikan sebagai suatu keadaan di mana terdapat kesamaan perlakuan di mata hukum, kesamaan hak kompensasi, hak hidup secara layak, hak menikmati pembangunan dan tidak adanya pihak yang dirugikan serta adanya keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan. Keadilan adalah keseimbangan antara individu dengan unsur materi dan spiritual yang dimilikinya, keseimbangan antara individu dan masyarakat, antara suatu masyarakat dan masyarakat lainnya. Keseimbangan ini tidak akan terwujud tanpa melaksanakan shariat yang telah ditetapkan oleh Allah.

Pada tataran sosiologis, keadilan berarti bahwa “setiap orang harus diperlakukan sebagaimana mestinya, tanpa tekanan yang tidak wajar atau diskriminasi”. Dengan demikian, keadilan mencakup “perlakuan yang fair, persamaan, proporsional dan seimbang”. Tanpa keadilan dalam kehidupan, maka tatanan sosial juga akan mengalami distorsi

²⁰Murtada Muṭahari, *Keadilan Ilahi* (Bandung: Mizan, 1992), 54-58.

²¹M.Dawam Rahardjo, *Ensiklopedi al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*, 373.

yang pada akhirnya membahayakan diri sendiri sedangkan keseimbangan merupakan dimensi horizontal dari Islam, dalam perspektif yang lebih praktis meliputi keseimbangan jasmani-rohani, material-nonmaterial, serta individu dan sosial.²² Menurut Adiwarmanto, konsep adil bukan hanya milik ekonomi syariah saja, kapitalisme dan sosialisme juga memiliki konsep adil. Sedangkan perbedaan yang mencolok dari ketiga mazhab besar di dunia ini adalah dalam pendefinisian adil. Kapitalisme klasik mendefinisikan adil sebagai ‘anda dapat apa yang anda upayakan’ (*you get what you deserved*) dan sosialisme klasik sebagai ‘sama rata sama rasa’ (*no one has a privilege to get more than others*), sedang Islam mendefinisikan adil sebagai ‘tidak menzalimi dan tidak pula dizalimi’ (*la taḍlimūna walā tuḍlamūn*).²³

Dalam konsep kapitalisme, seorang kaya merupakan cerminan upayanya dan sebaliknya seorang miskin juga merupakan cerminan upayanya. Maka dalam konsep kapitalisme klasik bukan menjadi kepentingan orang kaya (pengusaha) untuk memperhatikan si miskin (buruh) dan bukan menjadi hak si miskin (buruh) untuk meminta perhatian si kaya (pengusaha). Dalam konsep sosialisme klasik kekayaan adalah hak semua orang, dan tidak seorangpun mempunyai hak lebih besar daripada yang lain. Sedangkan dalam konsep Islam, si kaya berhak menjadi kaya karena usahanya selama tidak menzalimi; itupun dalam hartanya terdapat hak orang lain yang harus dikeluarkan. Sama rata sama rasa dalam Islam tidak adil karena tidak memberikan insentif bagi orang yang bekerja keras. Imam Al Ghazali mengatakan bahwa motivasi pedagang adalah keuntungan, yakni keuntungan di dunia dan di akhirat. Sedangkan Imam Ali Kw. mengatakan, “Janganlah kesejahteraan salah seorang diantara kamu meningkat namun pada saat yang sama kesejahteraan yang lain menurun”.²⁴

²²Sayyid Fayyaz Ahmad, “The Ethical Responsibility of Business: Islamic Principles and Implications,” dalam F. R. Faridi, eds., *Islamic Principles Business Organization and Management* (New Delhi: Qazi Publisher and Distributors, 1995), 25.

²³Adi Warman, *Ekonomi Mikro Islami* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), 36.

²⁴Sayid Syarif Riḍa, *Nahju al-Balaghah*, terj. (Jakarta: al-Huda, 2009), 173.

Menegakkan keadilan adalah suatu keharusan, karena hal tersebut merupakan satu diantara unsur vital kehidupan sosial dan kemanusiaan. Memperoleh keadilan bukan sekedar hak, tetapi juga ketentuan wajib yang ditetapkan Allah Swt. bagi semua manusia tanpa pengecualian.²⁵ Mahmud Shaltut, seorang ulama al-Azhar menerangkan bahwa perintah al-Qur'an untuk menegakkan keadilan di muka bumi adalah perintah yang bersifat universal, tanpa adanya diskriminasi yang satu atas lainnya. Keadilan tidak hanya berlaku untuk komunitas tertentu tanpa komunitas lainnya. Sebab, prinsip keadilan adalah aturan Tuhan yang berlaku objektif. Manusia sebagai hamba dan ciptaan-Nya mesti mendapatkan persamaan dalam porsi keadilan baik laki-laki atau perempuan, Muslim atau non-Muslim.²⁶ Maka siapa pun yang memahami dan mengikutinya akan beruntung, dan siapapun melanggarnya meskipun dia tidak tahu akan merugi. Nurcholis Madjid menganalogikan dengan hukum alam, seperti panasnya api, etika keadilan berlaku tanpa peduli siapa yang mengikuti atau melanggar. Etika keadilan sebagai hukum kosmik atau bagian dari hukum alam, sehingga menjadi sangat penting dalam kehidupan manusia.²⁷ Orang yang melanggar prinsip-prinsip etika keadilan berarti menentang sunnah Allah dalam menciptakan dan menegakan hukum jagad raya.²⁸ Keteraturan alam semesta menurut al-Qur'an dilandasi keadilan dan penyimpangan terhadapnya disebut kekacauan (fitnah). Status quo dalam tatanan masyarakat tertentu, terlepas dari berapa lama ia telah berdiri atau betapapun stabilnya, menurut Farid Esack, tak mendapat legitimasi yang intrinsik dalam Islam.²⁹ Ketidakadilan adalah penyimpangan dari aturan alam seperti halnya shirik, meskipun telah berusia berabad-abad sebagaimana dalam

²⁵Muhammad Imarah, *Islam dan Keamanan Sosial*, terj. (Jakarta: Gema Insani Pers, 2000), 116.

²⁶Budhi Munawar-Rachman, *Islam dan Liberalisme* (Jakarta: Freidrich Naumann Stiftung, 2011), 73.

²⁷Nurcholis Madjid, *Pintu-Pintu Menuju Tuhan* (Jakarta: Paramadina, 1996), 43.

²⁸Zuhairi Misrawi dan Novriantoni, *Doktrin Islam Progresif: Memahami Islam sebagai Ajaran Rahmat* (Jakarta: LSIP, 2004), 42.

²⁹Farid Esack, *al-Qur'an, Liberalisme, Pluralisme: Membebaskan yang tertindas* (Bandung: Mizan, 2000), 142-143.

masyarakat Makkah pra-Islam, tetap dianggap sebagai gangguan bagi keseimbangan itu.

Allah Swt. memerintahkan untuk bersikap adil secara mutlak dalam segala hal dan melarang dari kezaliman yang merupakan lawan dari keadilan ini serta menjadikan kezaliman itu sebagai jenis keharaman yang paling besar.³⁰ Menegakkan keadilan dalam kehidupan sehari-hari merupakan kegiatan yang paling sulit untuk dilakukan, bahkan lebih sulit daripada melaksanakan Rukun Islam. Tidak sedikit orang Islam yang telah melakukan ibadah rukun Islam dengan “baik dan *istiqamah*”, tapi tidak mampu melakukan keadilan dalam perilaku ekonominya. Karena itu prinsip etika keadilan dalam berbagai dimensinya merupakan puncak harapan umat manusia, yang tak jarang susah ditegakkan. Maka tak heran muncul sebuah jargon yang sangat kuat mendambakan keadilan, “Tegakkan keadilan meski langit akan runtuh”.

Saat ini realita menunjukkan bahwa telah terjadi ketidakadilan dan ketimpangan dalam pendistribusian pendapatan dan kekayaan, baik di negara maju maupun di negara-negara berkembang, sehingga menciptakan kemiskinan dimana-mana. Menanggapi kenyataan tersebut, Islam dalam sistem ekonominya yang diyakini memiliki klaim universal dapat menyelesaikan permasalahan tersebut dan sekaligus dapat menjadi sistem perekonomian dalam suatu negara. Kajian menyangkut masalah keadilan distributif dalam tiga dekade belakangan ini menunjukkan peningkatan dan perkembangan yang luar biasa. Masalah keadilan distributif menjadi penting, karena dalam kesehariannya masyarakat lebih banyak dihadapkan pada persoalan ketidakadilan.³¹ Di pihak lain, keadilan distributif juga merupakan salah

³⁰QS an-Nahl :90 : “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*”. QS. an-Nisa (4): 58: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*”

³¹Arief Budiman, *Tecori Pembangunan*(Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996), 167.

satu tolok ukur keberhasilan suatu pembangunan di samping tolok ukur lainnya seperti kelestarian lingkungan, kualitas kehidupan, pemerataan dan produk domestik bruto.

Beberapa ahli memberikan definisi keadilan distribusi secara berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Filosof Aristoteles berpendapat bahwa keadilan distributif berkaitan dengan distribusi berdasarkan peran, dan fungsi masing-masing dalam masyarakat. Deustch mendefinisikan keadilan distributif sebagai keadilan atas apa yang telah diterima sebagai hasil dari suatu keputusan atau ketetapan pembagian, sedangkan Adam Smith lebih menekankan pada kerangka teori pertukaran untuk mengevaluasi keadilan. Menurutnya, orang tidak hanya melihat besarnya hasil yang diterima tetapi lebih menekankan pada apakah yang diterima tersebut sudah dirasakan adil atau tidak. Cara untuk menentukannya adalah dengan membandingkan antara kontribusi atau *input* yang telah diberikan dengan hasilnya atau *output* yang diterimanya, dan kemudian dibandingkan dengan kontribusi dan hasil yang diterima orang lain. Pendapat ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Messicck dan Sentis (1983), bahwa suatu hasil dikatakan adil dan memuaskan ketika hasil tersebut sama dengan yang diterima oleh orang lain.³² Pentingnya perbandingan dengan orang lain dan proporsi *input* atau *output* dalam keadilan distribusi tercermin pula dalam definisi yang disampaikan oleh Bartol yang menyatakan bahwa keadilan distribusi, adalah penilaian keadilan pada proporsi antara hasil (*outcomes*) yang diterima oleh individu dengan *input* yang diberikan dibandingkan dengan proporsi *input* dan hasil yang diterima orang lain.³³ Definisi tersebut mengindikasikan pada sistem proporsional (*equity*) yang sangat populer di negara-negara barat dan menjadi konsep awal dari keadilan distribusi.

Keberhasilan dan kemakmuran yang berlangsung langgeng terletak pada keadilan dan persamaan bagi semua warga. Al-Quran menjamin kemakmuran masyarakat yang semacam ini, yaitu melaksanakan kejujuran dengan cara-cara yang halal dalam

³²Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis* (Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004), 239-247.

³³Joko Kuncoro, *Keterkaitan antara Nilai dengan Penilaian Keadilan* (Yogyakarta: Univeristas Gadjah Mada, 2006), 54-59.

memperoleh harta, dan tidak tertipu oleh kekayaan yang melimpah akan mencapai kehidupan bahagia dan makmur yang berlangsung lama di dunia dan akhirat.³⁴ Produksi sebuah bisnis dalam ekonomi harus dilakukan dengan adil, jujur dan cara yang bijaksana, tidak diperkenankan usaha yang tidak adil dan salah. Usaha yang salah, tidak adil dan tidak jujur akan mengakibatkan kehancuran dalam masyarakat. Prinsip yang adil dan seimbang adalah suatu sistem ekonomi yang tidak terlalu bebas seperti sistem kapitalis dan menekan seperti sistem komunis, tidak ada kesewenang-wenangan dan eksploitasi yang merusak individu dan masyarakat banyak, terbebas dari kezaliman dan penindasan yang dilakukan para produsen yang tidak bertanggungjawab kepada konsumen.³⁵ Usaha yang dianjurkan dalam Islam adalah usaha yang dilakukan suka sama suka, tidak menguntungkan disebagian pihak dan merugikan pihak lain.

Dalam sistem ekonomi kapitalis bahwa kemiskinan dapat diselesaikan dengan cara menaikkan tingkat produksi, dan meningkatkan pendapatan nasional (*national income*) adalah teori yang tidak dapat dibenarkan, dan bahkan kemiskinan menjadi salah satu produk dari sistem ekonomi kapitalistik yang melahirkan pola distribusi kekayaan secara tidak adil. Fakta empirik menunjukkan, bahwa bukan karena tidak ada makanan yang membuat rakyat menderita kelaparan melainkan buruknya distribusi makanan. Mustafa E. Nasution menjelaskan bahwa berbagai krisis yang melanda perekonomian dunia yang menyangkut sistem ekonomi kapitalis, dewasa ini telah memperburuk tingkat kemiskinan serta pola pembagian pendapatan di dalam perekonomian negara-negara yang ada, lebih-lebih lagi keadaan perekonomian di negara-negara Islam.³⁶ Ketidakadilan tersebut juga tergambar dalam pemanfaatan kemajuan teknik yang dicapai oleh ilmu pengetahuan, yang hanya bisa dinikmati oleh masyarakat yang relatif kaya, yang pendapatannya melebihi batas pendapatan untuk hidup

³⁴QS Fusilat (41): 8: *Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal kebajikan, mereka mendapat pahala yang tidak ada putus-putusnya.*

³⁵Masudul Alam Choudhury, *Contributions to Islamic Economy Theory* (New York: St Marthin Press, 1986), 99-103.

³⁶Muhammad Sofyan, *Distribusi dalam Ekonomi Islam*. Di akses pada 22 Desember 2009, dari <http://www.msi-iii.net>.

sehari-hari, sedangkan mereka yang hidup sekedar cukup untuk makan sehari-hari terpaksa harus tetap menderita kemiskinan permanen, karena hanya dengan mengurangi konsumsi hari ini ia dapat menyediakan hasil yang kian bertambah bagi hari esok.

Distribusi pendapatan dan kekayaan yang merata merupakan misi dalam ekonomi Islam untuk memperkecil kesenjangan kesejahteraan sosial ekonomi antar penduduk dalam komunitas, baik komunitas berbangsa dan bernegara maupun komunitas umat manusia. Berkaitan dengan pentingnya keadilan distributif dalam ekonomi Islam ini, Harun Nasution menyebutkan adanya paham Sosialisme Islam abad sekarang ini. Akan tetapi, menurutnya, paham Sosialis Islam ini berbeda dengan Sosialisme Materialisme yang dijumpai di Barat. Menurutnya, paham Sosialisme Islam didasarkan pada hal-hal sebagai berikut: (1) Islam mengakui hak milik pribadi tapi juga mengakui hak milik negara untuk menasionalisasikan sumber-sumber alam yang penting. Sebagai rujukannya hadis nabi mengatakan bahwa tiga hal yang tidak boleh dimiliki secara pribadi, yaitu: air, padang rumput, api. Sumber-sumber penting lain dapat dianalogikan dengan isi hadis dan wujudnya sesuai dengan kondisi saat ini. (2) Adanya larangan riba yang menguntungkan segelintir kaum kapitalis dan merugikan masyarakat. (3) Adanya ajaran Islam untuk mementingkan kemaslahatan umum (*maṣlalah ammah*), bahkan begitu pentingnya sehingga hal ini juga dijadikan salah satu sumber ajaran Islam dalam pengambilan keputusan hukum (*istimbat al-ahkam*). (4) Adanya larangan monopoli dalam Islam. Hadis Nabi mengatakan bahwa orang yang melakukan monopoli dilaknat Allah. (5) Ajaran Islam mengenai persaudaraan dan persamaan yang membawa kepada paham keadilan sosial.³⁷ Sebagai contoh kerja sama usaha dengan sistem bagi hasil.

C. VISI DAN MISI MEMBANGUN PERUSAHAAN DALAM KONSEPSI ISLAM

Dalam konsepsi Islam, visi dan misi suatu korporasi didirikan untuk kemaslahatan dunia dan akhirat bagi *ṣahibul māʾ, mustajir*

³⁷Saiful Muzani (eds.), *Islam Rasional: Gagasan dan Pemikiran Prof. Dr. Harun Nasution*, Cet. I (Jakarta: Mizan, 1995), 78-90

dan*ajī*mya serta pemasok dan pelanggan bahkan bagi lingkungan disekitarnya. Kemaslahatan bertujuan untuk memperoleh kesejahteraan umum (*public*) yang menyeluruh (*total benefits*) yang diindikasikan oleh terjaminnya agama, jiwa, akal, keturunan dan harta³⁸ serta kesejahteraan (*fallah, well-being*) umat manusia baik di dunia maupun akhirat.³⁹ Implikasi kesejahteraan dalam suatu perusahaan adalah memperkecil kesenjangan pendapatan di antara *ajīr, mustajīr* dan *ṣahibul mā*nya dengan sistem pendistribusian yang berkeadilan. Dengan demikian, maka hasil dari suatu keuntungan perusahaan akan terhindar dari konsentrasi kekuatan ekonomi di tangan sebagian orang yang bermakna penghapusan eksploitasi, tidak terjadi sistem monopolistic dan mekanisme ekonomi yang menciptakan kesenjangan antara yang kaya dengan yang miskin.

Visi dan misi perusahaan mencerminkan keyakinan, nilai aspirasi, dan prioritas filosofi dasar yang menjadi komitmen para pengambil keputusan strategis dalam mengelola perusahaan. Komitmen yang dirumuskannya adalah komitmen yang bersifat jangka panjang. Profitabilitas merupakan tujuan dari suatu organisasi bisnis sedangkan profitabilitas jangka panjang merupakan tujuan utama dari suatu organisasi. Oleh karena itu, mengabaikan keinginan pekerja, konsumen, pemasok, kreditor, lingkungan dan peraturan pemerintah mungkin dapat menghasilkan laba jangka pendek, tetapi dalam jangka panjang, konsekuensi pertumbuhan dan kelanggengan perusahaan akan sangat terganggu. Dengan demikian, pertumbuhan suatu perusahaan sangat terikat dengan kelangsungan bisnis serta profitabilitas jangka panjangnya. Pertumbuhan berarti perubahan, dan perubahan yang proaktif adalah penting dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Menurut Naqvi ada empat nilai dasar sebagai tiang penyangga yang harus dibangun agar tujuan kesejahteraan totalitas dari suatu manajemen perusahaan dapat tercapai, yaitu dengan membangun nilai kesatuan (*unity* atau *tauhid*), keseimbangan atau kesejajaran (*equilibrium* atau *al-‘adlwal ihsan*), kebebasan (*freewill* atau *ikhtiyar*),

³⁸Umer Chapra, *Al Qur'an Menuju Sistem Moneter yang Adil*, terj. (Yogyakarta: Dhana Bhakti Prima Yasa, 1997), 9.

³⁹Muhammad Akram Khan, *Economic Message of The Qur'an* (Kuwait: Islamic Book Publisher, 1996), 79.

dan tanggungjawab (*responsibility* atau *fard*).⁴⁰ Keempat nilai ini haruslah terintegrasi secara utuh dalam operasionalisasinya sehingga tujuannya dapat tercapai.

1. Membangun Nilai Kesatuan

Kepemilikan individu bukanlah penguasaan mutlak atas sumber-sumber ekonomi, tetapi setiap orang atau institusi dituntut kemampuannya untuk memanfaatkan sumber-sumber ekonomi tersebut. Oleh karena itu, kepemilikan terletak pada memiliki kemanfaatannya dan bukan menguasai secara mutlak terhadap sumber-sumber ekonomi. Menurut Bahesti, pemahaman terhadap prinsip ini, mengharuskan manusia bersifat amanah dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Manusia harus bertanggung jawab atas amanah harta maupun sumber daya lain yang dikaruniakan kepadanya dan memanfaatkannya sesuai dengan aturan yang diberikan kepadanya dengan tidak membuat kerusakan di muka bumi. Prinsip ini mempengaruhi pengakuan dan konsep tentang kepemilikan dalam ekonomi Islam, yaitu bahwa: Islam mengakui kepemilikan individu atas aset *modal capital* maupun *property*, namun kepemilikan tersebut tidak mutlak melainkan nisbi (*relative*) artinya manusia tidak boleh semena-mena menggunakan harta miliknya tetapi wajib memanfaatkannya sesuai dengan perintah dan ketentuan Allah sebagai Sang Pemilik Mutlak.⁴¹ Diantara beberapa syarat yang dapat mengatur kepemilikan menurut M.A. Mannan, yakni: (1) Aset tidak boleh ada yang menganggur, atau sebaliknya. Aset harus dimanfaatkan secara terus menerus, (2) Aset harus digunakan pada kegiatan yang menguntungkan. (3) Aset digunakan pada kegiatan yang tidak membahayakan. (4) Penggunaan aset yang seimbang /tidak berlebihan dan tidak pula kikir. (5) Keuntungan dari penggunaan aset yang

⁴⁰Syed Nawab Haider Naqvi, *Ethics and Economics: an Islamic Synthesis* (London: The Islamic Foudation, 1981), 48-61.

⁴¹ Muhammad H. Bahesti, *Kepemilikan dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Hidayah, 1992), 9-13.

benar,⁴² atau dengan kata lain, distribusi *return* yang tepat, yang semestinya, atau sebaliknya, tidak boleh terjadi konsentrasi kekayaan.

Sistem ekonomi yang berbasis Islam menghendaki, bahwa dalam hal pendistribusian harus berdasarkan dua sendi, yaitu sendi kebebasan dan keadilan kepemilikan.⁴³ Kebebasan adalah kebebasan dalam bertindak yang dibingkai oleh nilai-nilai agama dan keadilan, tidak seperti pemahaman kaum kapitalis yang menyatakan sebagai tindakan membebaskan manusia untuk berbuat dan bertindak tanpa campur tangan pihak manapun. Dalam hal ini, keseimbangan antara individu dengan unsur materi dan spiritual yang dimilikinya, keseimbangan antara individu dan masyarakat serta antara suatu masyarakat dengan masyarakat lainnya.⁴⁴ Keberadilan dalam pendistribusian ini tercermin dari larangan dalam Qur'an agar harta kekayaan tidak menjadi barang dagangan yang hanya beredar di antara orang-orang kaya saja (*al-Hashr* / 59: 7), tetapi diharapkan dapat memberi kontribusi kepada kesejahteraan masyarakat pekerja sebagai suatu kesatuan dalam membangun usahanya/ perusahaan.

2. Membangun Nilai Keseimbangan

Keseimbangan merupakan dimensi horizontal dalam Islam yang terdiri dari keseimbangan jasmani-rohani, material-nonmaterial, individu dan sosial. Nilai dasar ini merupakan nilai dasar yang akan mempengaruhi pola tingkah laku pelaku ekonomi Islam seperti dalam kesederhanaan (*moderation*), berhemat (*parsimony*), dan menjauhi pemborosan (*extravagance*).⁴⁵ Konsep keseimbangan mengarahkan

⁴²M.A. Mannan, *Islamic Economic: Theory And Practice* (Delhi: Idarah Al-Adabi, 1980), 90-93.

⁴³Yusuf Al-Qarāḍawi, *Daur al-Qiyām wa al-Akhlaq fī al-Iqtisādī al-Islāmī*, (Kairo: Maktabah Wahbah, 1995), 368.

⁴⁴Zianuddin Ahmad, *Islam, Poverty and Income Distribution* (U.K. Leicester: Islamabad Foundation, 1991), 7.

⁴⁵Tidak sedikit pengusaha di Indonesia yang hidup dengan mewah sementara para buruhnya hidup dalam kemiskinan. Jika kita memperhatikan kehidupan para buruh di antara kawasan pabrik akan sangat jauh berbeda dengan para pengusaha yang tinggal di real estate dengan penjagaan satpam 24 jam. Para pengusaha garmen di JIEP paling menentang dengan setiap kenaikan upah buruh dengan alasan perusahaannya adalah jenis padat karya padahal para pengusahanya

pelaku ekonominya pada tujuan keseimbangan dunia dan akhirat, seperti keseimbangan antara kepentingan (kebebasan) pribadi dengan kepentingan umat/ umum dengan cara mengembangkan “*growth with equity*” dalam kehidupan ekonomi masyarakat serta keseimbangan antara hak dan kewajiban sebagaimana di antara mereka ada orang yang berdoa tentang permohonan kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat.⁴⁶ Keseimbangan yang terwujud dalam kesederhaan, hemat, dan menjauhi sikap pemborosan⁴⁷ dari para pelaku usahanya (*mustajir*).⁴⁸

Menjauhi pemborosan berlaku tidak hanya untuk pembelanjaan yang diharamkan saja tapi juga pembelanjaan pada *sadaqoh* yang berlebihan;⁴⁹ begitu pula tentang penegakan keadilan.⁵⁰ Apabila suatu waktu keseimbangan ini terganggu dan terjadi ketimpangan sosial ekonomi dalam kehidupan masyarakat maka haruslah ada tindakan untuk mengembalikan keseimbangan semula.⁵¹ Dalam rangka mengejawantahkan keseimbangan, Allah Swt. akan selalu menguji

hidup dalam kemewahan. Hasil Wawancara dengan aktivis buruh di Kawasan Industry Pulogadung, Jakarta Timur, 12/10/2013.

⁴⁶QS al-Baqarah (2):201: “*Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan jauhkanlah Kami dari siksa neraka.*”

⁴⁷QS al-Furqan (25): 67: “*Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta), mereka tidak berlebihan, dan tidak (pula) kikir, dan adalah (pembelanjaan itu) di tengah-tengah antara yang demikian.*” QS al-‘Araf (7): 31: “*Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) mesjid, makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.*”

⁴⁸Akibat penghasilan yang sangat besar dari hasil usahanya, maka tidak sedikit para pelaku ekonomi yang hidup bermewah-mewahan sementara para buruhnya hidup dalam serba ketidakmampuan seperti para manajer perusahaan dari Jepang yang hampir setiap harinya mendatangi club malam untuk menikmati kehidupan duniawinya. Wawancara dengan Heryanto, Aktivist Buruh SPN, 3 Mei 2013.

⁴⁹QS Banī Isrāīl (17): 29: “*Dan janganlah kamu jadikan tanganmu terbelenggu pada lehernmu dan janganlah kamu terlalu mengulurkannya karena itu kamu menjadi tercela dan menyesal.*”

⁵⁰Ar-Rahman (55): 8-9: “*Supaya kamu jangan melampaui batas tentang neraca itu. Dan Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.*”

⁵¹QS al-Baqarah (2): 143: “*Dan demikian (pula) Kami telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu.*”

orang yang beriman dengan berbagai cobaan atau ujian di dunia ini seperti kelaparan, kemiskinan atau “*poverty in the midst of plenty*”, kelangkaan tenaga kerja dan lain-lain yang akan mengakibatkan keseimbangan terganggu, kestabilan ekonomi dan keamananpun tidak terjamin.⁵² Prediksi Nabi Yusuf As. atas wahyu Ilahi adalah sangat tepat dalam mengantisipasi cobaan yang akan menimpa suatu negeri, dengan mempersiapkan perbekalan di tahun sebelum terjadinya bencana kekeringan yang sangat panjang. Kini dengan menasionalisasikan industri, asuransi atau kegiatan ekonomi lainnya dapat merupakan implikasi nilai dasar keseimbangan.

Keseimbangan menurut Naqvi, mewakili dimensi horizontal Islam. Keseimbangan harus ditegakkan di semua segi kehidupan sosial melalui komitmen dan upaya, yakni melalui *jihad* (berjuang keras). Hal ini merupakan penyatuan komitmen moral diantara para individu di dalam masyarakat untuk mewujudkan suatu keseimbangan dalam seluruh aspek kehidupan mereka, dan oleh karena itu berbeda dengan konsep mekanis murni yang digunakan dalam ilmu ekonomi positif konvensional; yang menganggap bahwa komitmen etika maupun normatif itu tidak ada, yakni bernilai bebas. Adapun implikasi dari keseimbangan ini menurut Naqvi yaitu: Pertama, konsumsi, produksi dan distribusi harus terhindar dari konsentrasi kekuatan ekonomi di tangan sebagian orang, dan ini bermakna penghapusan eksploitasi. Kedua, distribusi awal kekayaan dan pendapatan haruslah adil, karena ‘sistem ekonomi Islam akan menuntut terjadinya maksimisasi kesejahteraan total’, dan tidak hanya sekedar kesejahteraan marginal (*pareto optimal*). Itu berarti, ketimpangan bruto distribusi pendapatan dan kekayaan bertentangan dengan cita-cita Islam. Ketiga, hak-hak individu untuk memiliki kekayaan secara tak terbatas adalah tidak dibenarkan, karena tidak ada satupun program ekonomi yang diarahkan kepada keadilan sosial yang dapat berhasil tanpa pembatasan kekayaan swasta secara substansial.⁵³ Oleh karena itu, sekalipun hak memiliki kekayaan oleh swasta itu diakui, namun juga dibatasi supaya ada jalan

⁵²QS. al-Baqarah (2): 155 “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.”

⁵³Syed Nawab Haider Naqvi, *Ethics and Economics an Islamic Synthesis* (London: The Islamic Foundation, 1981), 64-69.

bagi kepemilikan kolektif dan umum sejalan dengan prinsip ‘manusia secara keseluruhan’ sebagai khalifah di muka bumi.

Peradaban Islam ialah peradaban yang mengedepankan aspek budi pekerti atau akhlak, baik manusia dalam hubungannya dengan sesama manusia, makhluk lain di alam semesta maupun hubungannya dengan Tuhan. Upaya pencapaian mas}lahah dan keadilan harus dilakukan dengan dasar akhlak Islam, sehingga tidak memperuncing konflik sosial. *Falah* dapat dicapai hanya jika manusia hidup dalam keseimbangan (*equilibrium*), sebab keseimbangan merupakan sunnatullah.⁵⁴ Kehidupan yang seimbang merupakan salah satu esensi ajaran Islam sehingga umat Islampun disebut sebagai umat pertengahan (*umatan wasa}an*). Ekonomi Islam berada dipertengahan, atau keseimbangan artinya semua ajarannya bertujuan untuk menciptakan kehidupan yang seimbang, di mana antara lain mencakup keseimbangan fisik dengan mental, material dan spiritual akan menciptakan kesejahteraan holistik bagi manusia. Pembangunan ekonomi yang terlalu mementingkan aspek material dan mengabaikan aspek spiritual hanya akan melahirkan kebahagiaan semu, bahkan justru menimbulkan petaka. Perusahaan yang hanya mengutamakan kepentingan para pemilik modal tanpa memperhatikan dimensi sosial akan memunculkan ketidakharmonisan yang akhirnya dapat mengganggu proses perkembangan perusahaan itu sendiri.

3. Membangun Nilai Kebebasan

Sistem ekonomi Islam dapat mengantarkan pada pencapaian pertumbuhan dan keadilan distributif secara simultan, sekaligus menjamin kebebasan individu tanpa mengorbankan kebijakan sosial.⁵⁵ Melalui sistem ekonomi Islam, penumpukan kekayaan oleh sekelompok orang akan dihindarkan; yang secara otomatis akan

⁵⁴Al-Qur’an, 67: 3-4:..yang telah menciptakan tujuh langitberlapis-lapis. kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, Adakah kamu Lihat sesuatu yang tidak seimbang? kemudian pandanglah sekali lagi niscaya penglihatanmu akan kembali kepadamu dengan tidak menemukan sesuatu cacat dan penglihatanmu itupun dalam Keadaan payah.

⁵⁵Syed Nawāb Haider Naqvi, *Menggagas ilmu Ekonomi Islam*(Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2003), 126-134.

memindahkan aliran kekayaan kepada masyarakat yang lemah. Melalui sendi kebebasan sistem ekonomi Islam memberikan peluang dan akses yang sama, serta memberikan hak-hak alami kepada semua orang. Kepemilikan individu dilindungi tetapi diimbangi dengan rasa tanggung jawab dan dibatasi oleh landasan moral dan hukum. Dalam kerangka moral Islam, setiap individu tidak akan melakukan monopoli, tindakan korupsi, mengabaikan kepentingan orang lain untuk diri sendiri, keluarga dan kerabat. Semua individu memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk berusaha, serta mengalokasikan pendapatannya secara efisien tanpa mengganggu keseimbangan ekonomi masyarakat.

Berkaitan dengan persamaan (*equality*), Rawls berpendapat, bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama kepada semua orang. Adapun dalam ketidaksamaan di bidang sosial ekonomi (*social and economic inequalities*); Dia berpendapat, bahwa ketidaksamaan di bidang sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar golongan yang paling lemah merupakan pihak yang paling diuntungkan dan setiap orang diberi kesempatan yang sama. Ada dua ketentuan utama (*priority of rule*) yang mengatur kebebasan dan keadilan yang berkaitan dengan efisiensi ekonomi dan kesejahteraan. Ketentuan yang mengatur kebebasan harus dirumuskan sedemikian rupa agar kebebasan dapat dibatasi demi kebebasan itu sendiri. Pembatasan tidak oleh menghilangkan atau mengenyampingkan kebebasan itu sendiri. Apabila terjadi ketidakseimbangan dalam kebebasan, maka pihak yang lemah harus dijamin agar lebih baik. Ketentuan yang mengatur keadilan yang berkaitan dengan efisiensi ekonomi dan kesejahteraan dirumuskan sedemikian rupa agar memaksimalkan tingkat kesejahteraan. Pihak yang kurang mendapatkan kesempatan diberi kesempatan yang lebih tinggi dan pihak yang mendapatkan kesulitan supaya lebih diringankan.⁵⁶ Konsep kesamaan dipahami sebagai kesetaraan kedudukan dan hak bukan dalam arti kesamaan yang dapat diperoleh

⁵⁶Jhon Rawls, *A Theory of Justice*(Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), 301-303.

semua orang.⁵⁷ Buruh yang berada di posisi yang lemah perlu mendapat jaminan akan kebebasan yang seimbang dengan pengusaha.⁵⁸ Menurut prinsip ketidaksetaraan, pihak yang lemah harus mendapatkan kesempatan yang lebih tinggi.

4. Membangun Nilai Pertanggungjawaban

Kebebasan dalam Islam mengisyaratkan tanggung jawab sebagai penyertanya. Refleksi adanya tanggung jawab antara lain dengan adanya kebebasan terhadap setiap tindakan manusia. Prinsip kebebasan ini berwujud dengan adanya kebolehan kepemilikan individu terhadap harta, legalitas perdagangan, dan kebolehan menjalin akad kerja sama. Refleksi tanggung jawab dalam aspek kebebasan ini, antara lain berwujud pada pertanyaan Allah di akhirat akan asal muasal dan arah pengelolaan harta.⁵⁹ Tanggung jawab merupakan konsekuensi logis dari adanya kebebasan yang tidak hanya mencakup seluruh perbuatan di dunia dan akhirat saja tetapi juga terhadap lingkungan di sekitarnya.

Berkenaan dengan teori distribusi, dalam ekonomi kapitalis dilakukan dengan cara memberikan kebebasan memiliki dan kebebasan berusaha bagi semua individu masyarakat sehingga setiap individu masyarakat bebas memperoleh kekayaan sejumlah yang ia mampu dan sesuai dengan faktor produksi yang dimilikinya; tanpa memperhatikan apakah pendistribusian tersebut merata dirasakan oleh semua individu masyarakat atau hanya bagi sebagian saja.⁶⁰ Teori yang diterapkan oleh sistem kapitalis ini tidak dibenarkan; dalam pandangan Ekonomi Islam adalah *zulm*. Sebab, apabila teori tersebut diterapkan, maka hal itu akan berimplikasi pada penumpukan kekayaan pada sebagian pihak dan kesengsaraan di pihak lain.

⁵⁷ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian, Aset Personalitas dalam Kontrak Komersial* (Yogyakarta: LaksBank Mediatama, 2008), 46-47.

⁵⁸ Jhon Rawls, *A Theory of Justice* (Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), 301-303.

⁵⁹ Syed Nawāb Haider Naqvi, *Ethics and Economics an Islamic Synthesis* (London: The Islamic Foundation, 1981), 26.

⁶⁰ Euis Amalia, *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam* (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2009), 28-29

Kebebasan berkehendak adalah kebebasan yang dibingkai dengan tauhid, artinya manusia bebas sebeb-bebasnya, tetapi terikat dengan batasan-batasan yang diberikan oleh Tuhan. Dalam Islam, prinsip ini merupakan unsur komplementer dari konsep khalifah; karena “sampai pada tingkat tertentu, manusia dianugerahi kehendak bebas (*free will*) untuk mengarah dan membimbing kehidupannya sendiri sebagai khalifah di bumi”.⁶¹ Kebebasan manusia untuk mengaplikasikan potensi nalar kreatifnya akan mendorong fungsi kekhalifahannya terimplementasi secara aktual. Tanggung jawab akan dapat membatasi kemauan individu yang akhirnya diharapkan untuk mampu menegakkan keadilan. Tanggung jawab melibatkan lebih dari hanya ke saling kebergantungan antara fungsi-fungsi guna (kesejahteraan) individual dan simpati bagi penderitaan orang lain saja melainkan suatu komitmen tertentu dan pengorbanan yang tulus untuk memperbaiki kehidupan mereka yang kurang beruntung di masyarakat.⁶² Hal ini sesuai dengan itu perilaku sosial yang ‘rasional’; yang mengandung arti pelepasan (hak) individual bagi kepentingan kaum fakir miskin.

Dalam konteks manajemen perusahaan, selama ini, dunia bisnis melihat bahwa yang paling menentukan keberhasilan usaha adalah mereka yang diberi kekuasaan dan wewenang untuk menyelenggarakan dan mengelola bisnis, yaitu orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.⁶³ Oleh karena itu, tanggung jawab kesejahteraan karyawan adalah tanggung jawab para pimpinan perusahaan bukan hanya

⁶¹Rafik Isaa Beekum, *Islamic, Bussiness, Ethics* (New Delhi: International Institute of Islamic Thought, 1997), 6.

⁶²Syed Nawab Haider Naqvi, *Individual Freedom, Sosial Welfare, and Islamic Economic Order* (Pakistan: Pakistan Institute of Development Economics, 1981), 30-31.

⁶³Salah satu nilai yang paling berharga dari seorang pimpinan perusahaan adalah kemampuannya untuk melakukan pembaharuan yang mempertimbangkan *trend* masa depan. Lihat Ross LG., *CEO Capital* (New Jersey: John Wiley & Son, 2003), 77. Para pengelola perusahaan, menurut Christensen dan Raynor, seperti senior manajemen akan mempunyai peran dalam hal inovasi sistem kompensasi. Peran yang mereka usulkan: Pertama, membuat kenyamanan situasi perusahaan dengan keberaniannya untuk keluar dari zona tersebut serta memutuskan mana yang perlu dirubah dan mana yang tidak. Lihat Christensen CM., Raynor ME., *The Innovator's Solution* (USA, Harvard Business School Publishing Corporation, 2003), 198.

tanggung jawab pimpinan HRD (*Human Resource Development*). Menurut Oerip dan Tatang, seringkali bagian HRD menjadi bagian sampah di perusahaan karena segala problem menyangkut masalah karyawan dilempar ke sana. Masalah kenaikan gaji dilempar ke HRD, masalah pemogokan karyawan dimasukkan ke HRD, masalah lembur, masalah disiplin juga dilempar ke HRD. Para manajer banyak yang lupa bahwa setiap pimpinan di perusahaan merupakan manajer HRD bagi anak buahnya masing-masing, sehingga masalah tentang peningkatan kualitas, kesejahteraan, dan kegembiraan anak buah merupakan tanggung jawabnya langsung, bukan tanggung jawab pihak HRD. Alasannya, atasan langsung merupakan pihak yang mengetahui persis prestasi anak buahnya, bukan manajer HRD. Apalagi direktur perusahaan. Atasan langsung/ para manajer merupakan pihak yang mengisi lembar penilaian kerja (*performance appraisal*) mengenai anak buahnya, maka ia wajib mengajukan kenaikan gaji, tunjangan, atau promosi anak buahnya kalau memang dinilai layak dan berprestasi. Hal paling penting mengenai kesejahteraan karyawan yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraan karyawan bukan beban, melainkan target walaupun dalam pembukuan, pembayaran gaji karyawan dicatat dalam beban perusahaan. Meski demikian, secara filosofis, kesejahteraan karyawan harus dilihat sebagai target, karena target perusahaan didirikan adalah untuk kesejahteraan manusia, bukan kesejahteraan gedung, mesin, alat-alat, dan *fixed asset* lainnya. Oleh karena itu, ketika perusahaan menjadi besar dan mendapat laba yang besar, maka ketika menetapkan gaji pokok (*take home pay*) bagi karyawannya, hendaknya tidak hanya menggunakan patokan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah. Dengan kata lain, ketika pencapaian laba perusahaan besar, maka pengupahan karyawan tidak seharusnya didasarkan pada UMR saja.⁶⁴ Cara meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan bisa dilakukan dengan meningkatkan nilai tambah industri (*industry value added*) atau kualitas industri. Seiring dengan meningkatnya produktivitas, keuntungan perusahaan juga diharapkan bertambah, sehingga

⁶⁴F. X. Oerip S. Poerwopoespito dan T.A. Tatang Utomo, *Menggugah Mentalitas Profesional dan Pengusaha Indonesia* (Jakarta: Gramedia Widayasarana Indonesia, 2011), 134-136.

keuntungan tersebut akan dapat digunakan untuk meningkatkan penghasilan karyawan.

D. KERJA DAN KEBUTUHAN BURUH

Berikut ini akan diterangkan tentang buruh, kerja dan kebutuhan dalam perspektif Islam. Dengan pemaparan ini akan jelas terlihat pandangan Islam akan ketiga komponen tersebut.

1. Buruh

Buruh merupakan salah satu elemen/ faktor produksi yang diakui di setiap sistem ekonomi. Buruh sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar dalam sistem ekonomi, karena semua sumber kekayaan alam tidak akan berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan. Buruh sebagai faktor produksi dalam Islam tidak pernah terpisahkan dari kehidupan moral dan sosial.⁶⁵ Pekerja atau buruh merupakan salah satu *stakeholders* (pemangku kepentingan perusahaan). Buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah.⁶⁶ Buruh adalah seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan untuk pemberi pekerjaan. Ia (buruh) berhak memperoleh upah sesuai dengan kesepakatan dengan pemberi pekerjaan, baik secara lisan maupun tertulis. Ketika buruh menunaikan pekerjaannya, ia di bawah petunjuk atau kehendak pemberi pekerjaan.⁶⁷ Berdasarkan ketentuan ini, tidak setiap orang yang telah menunaikan dan melaksanakan pekerjaan dapat dianggap sebagai buruh. Kecuali bila hal-hal tersebut terpenuhi di dalamnya, karena bila sebagian hal tidak terpenuhi, maka ia tidak dapat dianggap sebagai buruh.

⁶⁵Eggy Sudjana, *Bayarlah Upah sebelum Keringatnya Mengering*(Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, 2000), 19.

⁶⁶Stanley M.Spranker dan Gregory J. Mertz, "Labor Issue Under the NAFTA: Options in the Wake of the Agreement", *The International Lawyer*, Vol. 23. No. 3, Fall 1993. 739.

⁶⁷Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj. Ali Yahya (Jakarta: al-Huda, 2007), 179.

Dalam Islam, buruh digunakan dalam arti yang lebih luas namun lebih terbatas. Lebih luas, karena hanya memandang pada penggunaan jasa buruh di luar batas-batas pertimbangan keuangan. Terbatas dalam arti bahwa seorang pemberi pekerjaan tidak secara mutlak bebas untuk berbuat apa saja yang dikehendakinya dengan tenaga kerjanya itu.⁶⁸ Buruh bukan hanya suatu jumlah usaha atau jasa abstrak yang ditawarkan untuk dijual pada para pencari tenaga kerja manusia. Mereka yang mempekerjakan buruh mempunyai tanggung jawab moral atau sosial. Seorang pekerja modern yang memiliki tenaga kerja berhak menjualnya dengan harga setinggi mungkin. Tapi dalam Islam, ia tidak mutlak bebas untuk berbuat apa saja yang dikehendakinya dengan tenaga kerjanya itu. Ia tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak diizinkan oleh Shariat. Baik pekerja maupun majikan tidak boleh saling memeras. Semua tanggung jawab buruh tidak berakhir pada waktu seorang pekerja meninggalkan pabrik majikannya. Ia mempunyai tanggung jawab moral untuk melindungi kepentingan yang sah, baik kepentingan para majikan maupun para pekerja yang kurang beruntung.

Buruh terdiri dari dua jenis, yaitu: Pertama, buruh yang merdeka yaitu orang-orang yang bekerja dengan bayaran khusus. Mereka adalah para pengelola perusahaan. Buruh jenis ini bisa menjadi *mustajir* /pemberi pekerjaan atau yang mewakili perusahaan pada saat mengelola suatu perusahaan. Mereka (para pengelola perusahaan) mengadakan kerjasama dengan *sahibul māl* untuk mengelola suatu perusahaan. Kedua, para buruh sekunder (lapisan kedua), yaitu orang-orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji tertentu, seperti para buruh di lahan pertanian, perindustrian (pabrik), sektor perdagangan, serta berbagai layanan lainnya.⁶⁹ Buruh yang dimaksud pada pembahasan ini adalah pekerja produksi dengan jabatan terendah pada suatu perusahaan.

Kedua jenis pekerja ini merupakan sumber kekuatan kerja dalam suatu perusahaan. Pada pembahasan tentang hak-hak buruh

⁶⁸M. A. Mannan, *Islamic Economic: Theory And Practice* (Delhi: Idarah Al-Adabi), 1980.

⁶⁹Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj. Ali Yahya (Jakarta: al-Huda, 2007), 180.

dalam sistem-sistem ekonomi modern lebih difokuskan pada pekerja jenis kedua, yaitu mereka yang tidak bekerja dengan memperoleh bayaran khusus. Islam memberikan perhatian pada pekerja jenis kedua ini dengan menetapkan hak-hak yang adil bagi mereka sekaligus menjamin mereka kehormatan dan kehidupan yang menyenangkan. Islam sangat memperhatikan nasib buruh, dengan menganugrahkannya gambaran-gambaran paling utama dan sifat-sifat mulia. Islam memandang buruh sebagai kekasih Allah. Rasulullah sangat menghormati dan bangga akan seorang buruh yang bekerja keras untuk mencari nafkah bagi keluarganya walaupun menjadi pekerja kasar sebagaimana yang dikisahkan oleh Jalaluddin; Suatu ketika, seorang buruh dari kalangan Anşar, Saad Al Anşari lewat dihadapan Rasulullah. Lalu dia (Rasulullah) melihat tangannya yang kasar dan melepuh seraya bertanya, “Apa yang terjadi dengan tanganmu?” Ia menjawab, Saya memecah batu untuk menafkahi keluargaku”. Spontan Rasulullah Saaw menggamit tangan buruh itu, menciumnya, dan mengangkatnya tinggi-tinggi dihadapan para sahabat beliau, sambil berkata, “Inilah tangan yang dicintai Allah!” Dalam riwayat lain beliau berkata, “Inilah tangan yang tidak akan disentuh api neraka selamanya!”⁷⁰

2. Kerjadalam Perspektif Islam

Tugas manusia adalah sebagai hamba dan khalifah yang bertugas menyempurnakan kehidupan di dunia. Oleh karena itu manusia dan kerja adalah fitrahnya, sehingga memiliki hubungan teologis. Dalam pengertian yang demikian itulah, dapat dipahami bila hubungan kerja antara buruh dan majikan juga mengandung hubungan teologis.⁷¹ Hak manusia untuk bekerja dan pekerjaan merupakan hak inti dari hak azasi manusia yang fundamental.

Islam sebagai agama terbesar kedua di dunia memberikan penghargaan dan apresiasi sangat positif terhadap kerja, baik dalam pengertian umum maupun khusus. Ajaran Islam mendorong umatnya

⁷⁰Jalaluddin Rakhmat, *The Road to Muhammad* (Bandung: Mizan, 2009), 35.

⁷¹Ifdhal Kasim dan Johannes da Masenus Arus (Ed), *Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya* (Jakarta: ELSAM, 2001), 168.

untuk giat bekerja, sebab bekerja itu merupakan salah satu misi utama manusia diciptakan oleh Tuhan. Kerja merupakan salah satu kegiatan penting bagi kehidupan manusia, bahkan menjadi sangat dominan dibanding dengan aktivitas-aktivitas lainnya terutama dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup. Kerja dapat diartikan secara umum maupun khusus. Secara umum, kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik dalam mencari materi maupun non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah dunia atau keakhiratan. Dengan demikian, semua bentuk aktivitas manusia dimaknai kerja.⁷² Dalam pengertian semacam ini kerja tidak selalu berkaitan dengan kompensasi; terutama kompensasi materi atau uang. Sementara dalam pengertian khusus, kerja dimaknai sebagai aktivitas manusia yang bertujuan untuk mendapatkan kompensasi material yang sering disebut dengan istilah upah atau gaji.

Pekerjaan merupakan hak dasar manusia yang keberadaannya tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia. Tanpa memiliki pekerjaan, seseorang mustahil dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, apalagi kebutuhan hidup lainnya. Kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau fikiran.⁷³ Kerja (*al 'amal*) dalam ilmu ekonomi, adalah setiap aktivitas yang dilakukan manusia secara sadar dan sengaja, yang bertujuan untuk menghasilkan uang atau sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari definisi *al'amal* ini menurut Qorashi mempunyai pengertian:

Pertama, *al 'amal* merupakan usaha keras yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan kehendak. Maksudnya adalah usaha yang dilakukan dengan dorongan kesadaran, dan tujuan bukan dengan dorongan insting, seperti yang terjadi pada binatang, *al'amal* berbeda dengan gerakan yang dilakukan manusia tanpa didahului berfikir. Ketika manusia bernafas atau ketika anggota tubuh lain melakukan gerakan tertentu yang tidak membutuhkan beberapa upaya seperti kerja

⁷²M.B. Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islam* (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003),222.

⁷³M.A. Mannan, *Islamic Economic: Theory And Practice* (New Delhi: Idarah Al-Adabi,1980),24.

pencernaan, tidak membutuhkan kehendak maupun pemikiran. Oleh karena itu, tidak dapat disebut sebagai *al'amal*, karena tidak dapat menjadi salah satu unsur produksi. *Al'amal* harus bersumber dari pemikiran, kesadaran, dan kehendak.

Kedua, *al'amal* menyebabkan kesusahan bagi orang yang melakukannya. *Al'amal* dapat menyebabkan kepedihan dan kesulitan bagi yang menjalankannya. Kepedihan itu bisa bersifat material bisa pula bersifat etis. Masing-masing pengertian tersebut adalah : (1). Kepedihan material berupa kelelahan jasmani dan kerja otak yang dirasakan oleh manusia ketika bekerja. Seorang buruh pabrik menggunakan tenaga dan ototnya, karena ia harus melakukan gerakan-gerakan tertentu dan konsisten sepanjang jam kerja, dan adakalanya harus berpindah dari satu tempat ke tempat lain. Semua ini menyebabkan keletihan jasmani sebagaimana ia adakalanya melakukan pekerjaan khusus, seperti mengawasi alat-alat yang digunakan dan memeriksa bagian-bagiannya. Semua bentuk pekerjaan ini menyebabkan keletihan sharaf yang luar biasa. (2). Kepedihan etis adalah keadaan seorang buruh atau pekerja yang harus melakukan pekerjaan. Seorang yang menyetir kendaraan miliknya untuk berwisata ke pantai, tidak akan merasakan kepedihan seperti yang dirasakan oleh seorang supir taksi. Jenis kedua kegiatan (menyetir) itu berbeda. Kegiatan menyetir (ke pantai) tidak dianggap sebagai pekerjaan karena kegiatannya itu hanyalah untuk berekreasi.

Ketiga, *Al'amal* bertujuan menghasilkan uang. Nilai ekonomi merupakan salah satu landasan kegiatan yang disebut bekerja. Setiap kegiatan yang tidak memiliki tujuan sesuai makna ini, tidak dapat disebut bekerja dalam pengertian ekonomi. Sebagai contoh, seorang yang menghabiskan waktu luangnya dalam menanam pohon dan menata taman rumahnya, agar terlihat indah dengan tidak bertujuan untuk memperoleh uang dari hasil tanamannya, maka ia tidak dapat dikatakan bekerja. Namun, jika yang ia kerjakan itu bertujuan untuk memperoleh keuntungan dan penghasilan dengan menjual apa yang ia tanam dikebunnya, maka akar persoalannya berubah. Ia dapat dikatakan sedang bekerja. Karena ia bertujuan untuk

memperoleh/menjual hasil jerih payahnya, dan menggunakan uangnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁷⁴

Kerja sebagai unsur produksi yang didasari konsep istikhlaf, di mana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia, bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan sumber alam yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia. Oleh karena itu, Nabi sangat menghargai kegiatan yang sangat bermanfaat. Ia tidak hanya menghargai kegiatan seperti itu saja, tapi juga menganggap berharga bila bisa mencium tangan orang yang bengkak dan kasar karena kerja keras. Beberapa hadis berisi kata-kata Nabi yang menunjukkan bahwa beliau sangat menghargai orang yang berkerja keras, Nabi bersabda, “Allah menyukai orang beriman yang bekerja keras untuk mencari penghasilan. Tak ada satu pun makanan yang lebih baik daripada makanan yang didapat dari hasil kerjanya sendiri. Sebaik-baiknya sesuatu yang dimakan seseorang adalah dari yang ia hasilkan sendiri. (HR. Abu daud, Nasa-i, Ibn Majah, dan Tirmizi).⁷⁵

Nabi Muhammad Saaw mempunyai perhatian yang sangat besar terhadap orang yang bekerja.⁷⁶ Begitu pula, Al-Qur'an memberi

⁷⁴Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj. Ali Yahya (Jakarta: Alhuda, 2007), 40-45.

⁷⁵Al-Bukhari. *Shāhīh al-Bukhārī* juz III (Beirut: Dār al-Fikr, 1993), 730.

⁷⁶Berikut adalah beberapa kisah yang diceritakan Muhammad Bagir tentang urgensinya bekerja dalam perspektif Islam : 1) Suatu saat para sahabat (Nabi) melihat seorang pria yang berbadan tegap, mereka menginginkan dia memanfaatkan kekuatannya untuk jihad di jalan Allah. Lalu Nabi bersabda, “Bila orang ini keluar untuk merawat ke-2 orang tuanya yang sudah renta maka ia melakukan tugas di jalan Allah, bila ia keluar untuk mencari rezeki bagi anak-anaknya maka ini juga tugas di jalan Allah, bila ia keluar untuk mencari rezeki bagi istrinya sehingga ia melindungi istrinya dari perkara yang ilegal atau tidak sah ini pun tugas di jalan Allah, dan bila ia keluar untuk mendapatkan sesuatu bagi dirinya sendiri sehingga ia tidak memintaminta pada orang lain maka ini juga sama tugas di jalan Allah.” 2) Dalam suatu riwayat lain dikisahkan bahwa satu waktu seorang lelaki melintas di hadapan Ibnu Ali al-Baqir ketika Imam Jafar al-Ṣādiq sedang sibuk bekerja di ladangnya. Melihat Imam bersimpuh peluh akibat kerja kerasnya, lelaki itu berseru, “Semoga Allah bermurah hati padamu” Bagaimana jika kematianmu datang padahal engkau tengah sibuk seperti ini?” Imam menjawab dan jawaban beliau ini menegaskan makna kerja dalam Islam, “Jika kematian menghampiriku kala aku tengah sibuk bekerja, (itu berarti) ia menghampiriku ketika tengah sibuk menunjukkan ketaatanku pada perintah

penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras, mencari penghidupan. Allah berfirman dalam QS. *al-Balad/* (90): 4 yang artinya: “Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.”. Kata *kabad*, berarti kesusahan, kesukaran, perjuangan, dan kesulitan akibat bekerja keras. Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia, yaitu bahwa manusia telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemuliaan tersebut hanya dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Selain itu, penggunaan perkataan “*kabad*” menunjukkan bahwa manusia hendaknya berupaya untuk melakukan dan menanggung segala kesukaran dan kesusahan dalam perjuangannya untuk mencapai kemajuannya. Oleh karena itu, manusia diwajibkan berjuang dan bersusah payah untuk mencapai kejayaan di dunia, dia dijadikan kuat dari segi fisik untuk menanggulangi kesulitan hidup.⁷⁷

Terdapat dua fungsi penting pekerjaan bagi seseorang. Pertama, fungsi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian, baik untuk dirinya maupun tanggungannya. Fungsi ini terkait dengan tingkat upah yang diterima oleh seorang pekerja, yaitu: Pertama, terpenuhinya hak pekerjaan seseorang yang secara tidak langsung memberi jaminan

Allah”. 3) Dalam sejarah kehidupan Rasulullah, dikisahkan bahwa setiap Rasulullah Saaw. melihat penampilan seseorang yang mengenaskan, beliau menaruh hormat dan menanyakan apa pekerjaan atau usahanya. Ketika diberi tahu bahwa orang itu tidak memiliki pekerjaan atau usaha, maka kedudukan orang itu akan jatuh dimatanya, dan beliau berkata, “jika seseorang yang beriman tidak memiliki pekerjaan, ia hidup dari agamanya.” (maksudnya ia menjadikan agamanya sebagai sarana dalam mencukupi kebutuhan hidupnya). Memperhatikan hadis tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa kerja mencari nafkah dapat dipandang sebagai bagian dari iman. Dalam hadis Nabi Saaw yang lainnya, beliau mengatakan, bahwa apapun yang ditanam oleh orang beriman, yang mana hasilnya dikonsumsi oleh manusia ataupun hewan akan dicatat dalam catatan amalnya sebagai sedekah. 4) Pada saat sejumlah sahabat Nabi Saaw. mengurung diri di rumah mereka dan sibuk beribadah kepada Allah. Mereka berkata “Sungguh Allah cukup bagi kami“, kemudian Rasulullah Saaw. menyampaikan pesan kepada mereka: “Sesungguhnya siapa saja yang berlaku seperti itu, Allah tidak akan mengabulkan doanya. Mencari nafkah adalah kewajiban kalian.” Lihat Muhammad Baqir ash-shadr, *Iqtisādunā*, terj. Yudi (Jakarta: Zahra, 2008), 403-412

⁷⁷ QS. *al-Insān* (76): 28: “*Kami telah menciptakan mereka dan menguatkan persendian tubuh mereka, apabila Kami menghendaki, Kami sungguh-sungguh mengganti (mereka) dengan orang-orang yang serupa dengan mereka*”

kesejahteraan kehidupan bagi pekerja yang bersangkutan. Dengan terpenuhinya hak atas pekerjaan yang layak akan ada jaminan bahwa seseorang untuk memiliki tingkat pendapatan yang layak sebagai balas jasa dari pekerjaan yang dimilikinya. Kedua, Fungsi status. Seseorang yang memiliki pekerjaan akan mempunyai status sosial yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pekerjaan.⁷⁸

E. KEBUTUHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Kebutuhan menurut Maslow, diartikan sebagai kekuatan/ tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/ terpuaskan tidak akan berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul kembali sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan yang se sebelumnya.⁷⁹ Dalam perspektif Islam, kebutuhan ditentukan oleh konsep masalah; pembahasannya tidak dapat dipisahkan dari kajian perilaku konsumen dalam kerangka *maqasid shariah* (tujuan syariah).⁸⁰

Tujuan *syariah* adalah tercapainya kesejahteraan umat manusia (*maslahat-al-‘ibad*).⁸¹ Menurut Fathurrahman: *maqasid al-shariah* bertujuan untuk kemaslahatan umat di dunia dan akhirat. Pemikiran mengenai *maqasid al-shariah* pertama kali diungkapkan al-Juwaini lalu dikembangkan oleh muridnya al-Gazali yang kemudian diperkuat oleh al-Shatibi.⁸² Adapun Umer Chapra mendefinisikan masalah sebagai kesejahteraan umum (public) yang menyeluruh (*total benefits*) yang diindikasikan dengan terjaminnya agama, jiwa, akal, keturunan, dan

⁷⁸Revrison Baswir, dkk., *Pembangunan Tanpa Perasaan, Evaluasi Pemenuhan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya* (Jakarta: ELSAM, 2003), 24

⁷⁹Abraham Maslaw, *A Theory of Human Motivation* (New York: Phycologi Review, 1943), 37.

⁸⁰Umer Chapra , *the Future of Econimics: an Islamic Perspective*, terj.Ikhwān Abidin Basri (Jakarta: Gema Insani Press , 2001), 121.

⁸¹M. Fahim Khan, *Essays in Islamic Economics* (Leicester: The Islamic Foundation, 1995), 34.

⁸²Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu,1977), 20-22.

harta.⁸³ Dalam konteks ini semua barang dan jasa yang memberikan masalah disebut kebutuhan manusia.

1. Kebutuhan dan Keinginan Manusia

Kebutuhan (*need*) merupakan konsep yang lebih bernilai dari sekedar keinginan (*want*). Want ditetapkan berdasarkan konsep utility, sedangkan need didasarkan atas konsep masalah. Hal itu terkait dengan tujuan utama Allah menurunkan shariat Islam untuk mensejahterakan seluruh makhluknya melalui aturan agama yang harus dipedomani. Pemeliharaan agama menjadi prioritas utama dalam pemenuhan kebutuhan dasar dalam Islam, karena agama merupakan pedoman hidup yang mengarahkan seseorang Muslim dalam berbuat dan bertindak.⁸⁴

Bila masyarakat menghendaki lebih banyak akan suatu barang/jasa, maka hal ini akan tercermin pada kenaikan permintaan akan barang/ jasa tersebut. Kehendak seseorang untuk membeli barang/jasa bisa muncul karena faktor kebutuhan ataupun keinginan. Kebutuhan ini terkait dengan segala sesuatu yang harus dipenuhi agar suatu barang berfungsi secara sempurna. Sebagai contoh. Genteng dan pintu-jendela merupakan kebutuhan suatu rumah. Demikian pula, kebutuhan manusia diperlukan agar manusia berfungsi secara sempurna, berbeda dan lebih mulia daripada makhluk-makhluk lainnya. Contoh : baju sebagai penutup aurat, sepatu sebagai pelindung kaki, dan lain-lain.⁸⁵

Di sisi lain, keinginan terkait dengang hasrat seseorang yang jika dipenuhi belum tentu akan meningkatkan kesempurnaan fungsi manusia ataupun suatu barang, misalnya ketika seseorang membangun rumah ia menginginkan adanya warna yang nyaman, interior yang rapi dan indah, ruangan yang longgar, dan sebagainya. Kesemua hal ini belum tentu menambah fungsi suatu rumah, namun akan memberikan

⁸³Umer Chapra, *Al Qur'an Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, terj. (Yogyakarta: Dhana Bhakti Prima Yasa, 1997), 1.

⁸⁴Fuad Zaki, "Wawasan Ekonomi Islam tentang Pemenuhan Kebutuhan dan Distribusi Pendapatan" (Jakarta: Disertasi UIN Syarif Hidayatullah, 2005), 75.

⁸⁵Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 130.

suatu kepuasan bagi pemiliknya. Keinginan terkait dengan suka atau tidak suka seseorang terhadap suatu barang/ jasa, dan hal ini bersifat subjektif/ tidak bisa dibandingkan antara satu dengan orang lain. Perbedaan pilihan warna, aroma, desain tersebut adalah cerminan mengenai perbedaan keinginan

Secara umum, pemenuhan terhadap kebutuhan akan memberikan tambahan manfaat fisik, spiritual, intelektual ataupun material, sedangkan pemenuhan keinginan akan menambah kepuasan atau manfaat psikis disamping manfaat lainnya. Jika suatu kebutuhan diinginkan oleh seseorang, maka pemenuhan kebutuhan tersebut akan melahirkan *maslahah* sekaligus kepuasan, namun jika pemenuhan kebutuhan tidak dilandasi oleh keinginan, maka hanya akan memberikan manfaat semata. Dalam kasus ini, jika yang diinginkan bukan merupakan suatu kebutuhan, maka pemenuhan keinginan tersebut hanya akan memberikan kepuasan saja. Dalam Ekonomi Islam oleh P3EI secara umum dapat dibedakan antara kebutuhan dan keinginan sebagaimana dalam tabel berikut.⁸⁶

Karakteristik	Keinginan	Kebutuhan
sumber	nafsu manusia	fitrah manusia
hasil	Kepuasan	manfaat dan berkah
Ukuran	Selera	fungsi
sifat	subjektif	objektif
tuntutan Islám	Dibatasi	dipenuhi

Sumber: Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam

Ajaran Islam tidak melarang manusia untuk memenuhi kebutuhan atau keinginannya selama dengan pemenuhan tersebut martabat manusia bisa meningkat. Semua yang ada di bumi ini

⁸⁶Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*(Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2008), 131.

diciptakan untuk kepentingan manusia.⁸⁷ Namun manusia diperintahkan untuk mengkonsumsi barang/ jasa yang halal dan baik saja secara wajar, serta tidak berlebihan.⁸⁸ Pemenuhan kebutuhan ataupun keinginan tetap dibolehkan selama hal itu mampu menambah *maṣlahah* atau tidak mendatangkan *maḍarat*. Sebagai contoh, Islam menjelaskan motivasi seseorang dalam menikahi seseorang dengan beberapa sebab utama: yaitu karena kecantikannya, kekayaannya, kedudukannya, atau karena agamanya. Namun, Islam menjelaskan bahwa kebutuhan utama dalam mencari pasangan adalah kemuliaan akhlak-agamanya. Oleh karena itu, seorang Muslim diperbolehkan menikahi wanita karena kecantikan ataupun kekayaannya selama akhlak-agamanya tetap menjadi pertimbangan utamanya. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, tidak dapat dipenuhi kebutuhan secara sekaligus, namun dengan cara bertahap.

2. Tingkatan Kebutuhan Manusia

Kebutuhan itu bertingkat, setiap manusia memiliki tingkatan kebutuhan dalam hidupnya. Berikut adalah tingkatan kebutuhan menurut Nawawi, Maslow, dan Islam.

a. Tingkatan Kebutuhan Manusia menurut Nawawi

Setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, menurut Nawawi, kebutuhan manusia terdiri dari: (1). Kebutuhan fisik/ jasmaniah, antara lain kebutuhan pangan (makan dan minum), kebutuhan sandang (pakaian) dan papan (perumahan), kebutuhan seks (meneruskan keturunan), kebutuhan kesegaran jasmani berupa udara segar, istirahat dan rekreasi termasuk olah raga. Kebutuhan ini bersifat dinamis, karena kualitasnya terus menerus berubah dan meningkat dari

⁸⁷QS.al-Baqarah/2:29 artinya : “Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. dan Dia Maha mengetahui segala sesuatu.”

⁸⁸Qs. al-Isrā (7):31: “Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) masjid, makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan”. Qs. al-Isrā (7):32: “Siapakah yang mengharamkan perhiasan dari Allah yang telah dikeluarkan-Nya untuk hamba-hamba-Nya dan (siapa pulakah yang mengharamkan) rezeki yang baik?” Katakanlah: "Semuanya itu (disediakan) bagi orang-orang yang beriman dalam kehidupan dunia, khusus (untuk mereka saja) di hari kiamat."

waktu ke waktu, bahkan juga kuantitasnya. (2). Kebutuhan psikologis terdiri dari:kebutuhan rasa aman (fisik dan psikis), kebutuhan akan kepastian masa depan, termasuk memperoleh pendidikan yang memadai, kebutuhan sosial antara lain berupa kebutuhan diakui/diterima dan dihormati, kebutuhan realisasi dan aktualisasi diri, kebutuhan kekuasaan dan lain-lain di dalam masyarakatnya. (3). Kebutuhan spiritual. Kebutuhan ini terutama sekali berbentuk kebebasan memeluk dan beribadah menurut agama masing-masing.⁸⁹

b. Tingkatan Kebutuhan Manusia Menurut Maslow

Menurut Maslow, tingkatan kebutuhan manusia dalam teorinya menyetengahkan tingkatan (*hirarchi*) kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Manusia mempunyai lima kebutuhan yang membentuk tingkatan-tingkatan atau disebut juga hirarki dari yang paling penting hingga yang tidak penting, dan dari yang mudah hingga yang sulit untuk dicapai atau didapat. Motivasi manusia sangat dipengaruhi oleh kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi, yakni memenuhi kebutuhan yang paling penting dahulu kemudian meningkat ke yang tidak terlalu penting. Untuk dapat merasakan nikmat suatu tingkat kebutuhan, perlu dipuaskan dahulu kebutuhan yang berada pada tingkat di bawahnya.

Lima kebutuhan dasar Maslow disusun berdasarkan kebutuhan yang paling penting hingga yang tidak terlalu krusial :

(1) Kebutuhan Fisiologis

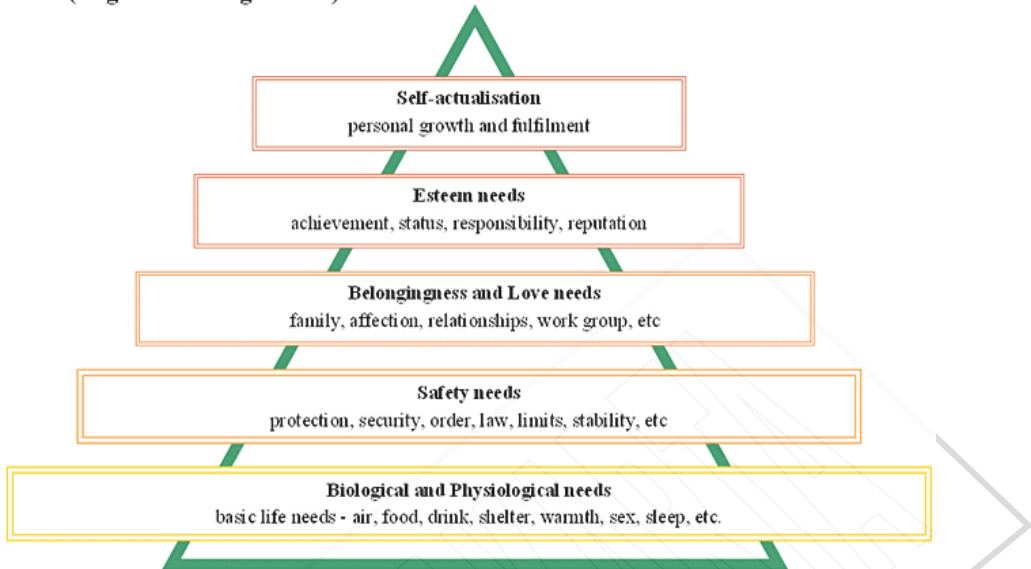
Contohnya: sandang/pakaian, pangan/ makanan, papan/ rumah, dan kebutuhan biologis seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, dan lain sebagainya.

(2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Contohnya seperti : bebas dari penjahatan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari teror, dan lain sebagainya

⁸⁹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*(Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), 4-5.

Maslow's Hierarchy of Needs
(original five-stage model)



© alan chapman 2001-4, based on [Maslow's Hierarchy of Needs](#)

Not to be sold or published. More free online training resources are at www.businessballs.com. Alan Chapman accepts no liability.

- (3) **Kebutuhan Sosial**
Misalnya adalah: memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis, dan lain-lain.
- (4) **Kebutuhan Penghargaan**
Contohnya : pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, dan banyak lagi lainnya.
- (5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.⁹⁰

Dari uraian di atas, Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan spiritual yang sebenarnya cukup penting/dominan peranannya sebagai motivasi, terutama di lingkungan pemeluk suatu agama/ kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa. Sehubungan dengan itu, Maslow menentang beberapa asumsi dari urutan kebutuhan yang berbeda

⁹⁰ Abraham Maslow, *Motivation and personality* (New York: Harper and Row New York, 1954), 93-102

kekuatannya, dalam memotivasi para pekerja di sebuah perusahaan. Asumsi itu sebagai berikut: Pertama, kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terutama, yang harus dipenuhi lebih dahulu yaitu kebutuhan fisik (lapar, haus, pakaian, rumah, dll). Dengan demikian kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.

Kedua, kekuatan kebutuhan dalam memotivasi akan berlangsung tidak lama karena setelah terpenuhi kebutuhan yang pertama, maka motivasi akan melemah atau kehilangan kekuatannya. Oleh karena itu, agar motivasi pekerja tetap stabil harus dipenuhi kebutuhan berikutnya. Ketiga, cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, ternyata lebih banyak daripada untuk memenuhi kebutuhan yang berada pada urutan yang lebih rendah. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan fisik, cara satu-satunya yang dapat digunakan dengan memberikan penghasilan yang mencukupi. Sedang untuk kebutuhan aktualisasi diri dapat digunakan banyak cara, yang memerlukan kreativitas dan inisiatif para manajer.

c. Tingkatan Kebutuhan Menurut Islam

Manusia beriman sesuai dengan fitrahnya terdiri dari jiwa dan raga sehingga mempunyai dua sisi yaitu lahiriah dan batiniah. Secara logis hal ini berimplikasi bahwa manusia memiliki kebutuhan lahiriah (material) dan kebutuhan batiniah (non material). Dengan demikian tujuan hidup seorang manusia beriman tidak saja mengejar kepuasan guna memenuhi kebutuhan materialistik semata, tapi juga berusaha memuaskan diri dalam memenuhi kebutuhan jiwanya yang bersifat non materi. Selain itu, karena orang yang beriman (*homo religious* atau *the believer*) percaya adanya kehidupan lain selain hidup di dunia sekarang yaitu hidup abadi di akhirat, maka tujuan yang ingin dicapai dalam proses pengambilan keputusan ekonominya adalah memperoleh

manfaat yang sebesar-besarnya untuk kesejahteraan diri di kehidupan dunia saat ini dan juga di kehidupan akhirat kelak.⁹¹

Tingkatan kebutuhan hidup manusia menurut al Ghazali terdiri dari tiga bagian, yaitu kebutuhan primer (*ḍaru-riyyah*), sekunder (*hajiyyat*), dan kebutuhan mewah (*tahsiniyyat*) yang kemudian diambil oleh William Nassau yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu terdiri dari kebutuhan primer (*necessity*), kebutuhan sekunder (*decency*), dan kebutuhan tersier (*luxury*).⁹² Tidak terwujudnya aspek ḍaruriyyat dapat merusak kehidupan manusia di dunia dan akhirat, sedangkan pengabaian terhadap aspek hajiyyat tidak akan sampai merusak keberadaan ke-5 unsur pokok, akan tetapi hanya membawa kepada kesulitan bagi manusia mukallaf dalam merealisasikannya sedangkan menurut Khalaf, yang terpenting dari tiga kebutuhan itu adalah ḍaruriyyat yang wajib dipelihara, hajiyyat boleh ditinggalkan apabila memeliharanya merusak hukum *ḍarury*, dan *tahsiniyat* boleh ditinggalkan apabila dalam menjaganya merusak hukum *ḍarury* dan *hajiyyat*.⁹³

(1) Kebutuhan Primer al-ḍaruriyat, Primary Needs

Kebutuhan primer ialah kebutuhan dasar yang mutlak harus dipenuhi, sebab kalau tidak dipenuhi, maka kemas'alatan diniah ke agamaan dan duniawah-keduniaan (maṣalih al-dīn wa al-dunyā) seseorang/masyarakat yang menjadi tujuan utama dari penshariatannya agama (*maqāṣid al-sharī'ah*) tidak akan terwujud. Kebutuhan ini oleh para ahli hukum Islam (*al-Uṣūliyyun, Islamic lawyer*) yang kemudian dijadikan pedoman oleh para ahli ekonomi Islam (*tujjār, businessman*) lazim diklasifikasikan ke dalam lima kaidah yang kemudian populer dengan sebutan *al-ḍaruriyyat al-khams* (lima kebutuhan primer) yang terdiri dari: agama (*al-dīn, religion*), jiwa (*an-nafs, life*), akal (*al-'aql, mind*), harta (*al-māl, wealth*) dan keturunan (*an-nasl,*

⁹¹Susi Y.R. Sanie-Herman, *Teori ekonoi Mikro tentang Agama: Pengaruh Religiusitas Terhadap Perilaku Ekonomi* (Tangerang: CV Efko Grafika, 2012), 90-99.

⁹²Ismail Nawawi, *Pembangunan dalam Perspektif Islam, Kajian Ekonomi, Sosial, dan Budaya* (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2009), 45.

⁹³Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqih*, terj.M.Zuhri,A Qarib(Semarang: Toha Putra, 1994), 369.

descendant) atau sering juga diistilahkan dengan harga diri/ martabat (*al'ard, prestige*).⁹⁴ Kelima kebutuhan tersebut di atas merupakan kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan yang mutlak harus dipenuhi agar manusia dapat hidup bahagia di dunia dan akhirat. Jika salah satu dari kebutuhan di atas tidak terpenuhi atau terpenuhi dengan tidak seimbang niscaya kebahagiaan hidup juga tidak tercapai dengan sempurna.

Dalam sistem Ekonomi Islam, kebutuhan pokok/ primer yang lebih populer dengan sebutan *al-daruriyyat al-khams* jelas lebih mendasar dari pada yang diajarkannya ilmu ekonomi konvensional, yang memaknainya kebutuhan primer dengan urusan fisik semata seperti sandang, pangan, dan papan. Ilmu ekonomi sekuler seakan-akan hanya mengajarkan hidup untuk makan-minum dan bersenang-senang secara material (hedonisme), sedangkan ilmu Ekonomi Islam mengajarkan manusia supaya hidup melalui makan minum dan lain-lain untuk beribadah kepada Allah Swt.⁹⁵ Oleh karena itu, hampir atau bahkan tidak ada aktivitas manusia Muslim yang tidak mengandung nilai ibadah selama aktivitas itu sesuai dengan ridha Allah dan Rasul-Nya. Sebab, seperti dikemukakan ahli-ahli agama Islam, ibadah adalah nama atau sebutan bagi segala sesuatu yang Allah dan rasul-Nya meridhai.

(2) Kebutuhan Sekunder (*Secondary Needs/ al-Hajiyyat*)

Kebutuhan *al-hajiyyat* adalah suatu yang diperlukan oleh manusia dengan maksud untuk membuat ringan, lapang, dan nyaman dalam menanggulangi kesulitan-kesulitan kehidupan. Faktor eksternal manusia dalam pengertian ini berpangkal pada tujuan menghilangkan kesulitan dan beban hidup, sehingga memudahkan mereka dalam merealisasikan tata cara pergaulan, perubahan zaman dan menempuh kehidupan. Tidak terpeliharanya kebutuhan *al-hajiyyat* tidak akan membawa terancamnya eksistensi kelima hal yang essensial tersebut, tetapi membawa kepada kesempitan dan kepicikan, baik dalam usaha

⁹⁴ Ismail Nawawi, *Pembangunan dalam Perspektif Islam, Kajian Ekonomi, Sosial, dan Budaya* (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2009), 48-52.

⁹⁵ QS. al-Dhariyat (51): 56: “*dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.*”

mewujudkan maupun dalam pelaksanaannya.⁹⁶ Kebutuhan sekunder merupakan kebutuhan manusia yang kalau tidak dipenuhi tidak akan sampai meniadakan kemaslahatan duniyah maupun duniawiah manusia/masyarakat, hanya saja, keberadaannya akan membantu (berperan) mempermudah kehidupan seseorang/ masyarakat.

(3) Kebutuhan Pelengkap (*Complementaries/ at-Tahsiniyyat*)

Kebutuhan pelengkap, adalah kebutuhan untuk mewujudkan dan memelihara hal-hal yang menunjang peningkatan kualitas ke-lima pokok kebutuhan mendasar manusia dan menyangkut hal-hal yang terkait akhlaq mulia (makarim al-akhlaq). Dengan kata lain, agar manusia dapat melakukan yang terbaik untuk penyempurnaan pemeliharaan lima unsur pokok. Kebutuhan pelengkap berfungsi sebagai perlengkapan atau penyempurna bagi kebutuhan sekunder dan terutama kebutuhan primer. Kebutuhan pelengkap dapat diumpamakan dengan aksesoris dalam kendaraan atau rumah dan lain-lain, yang membuat pemandangan rumah/kendaraan menjadi lebih artistik dan lebih menyenangkan. Kebutuhan tahsiniyyat, yaitu kebutuhan yang dapat menciptakan kebaikan dan kesejahteraan dalam kehidupan manusia. Pemenuhan kebutuhan ini bergantung pada kebutuhan *daruriyyat* dan *hajiyyat*, dan semuanya berkaitan dengan tujuan shariat. Kemaslahatan tingkat tahsiniyyat adalah penggunaan segala sesuatu yang layak, pantas dan dibenarkan oleh adat kebiasaan yang baik serta dicakup oleh akhlaq mulia.⁹⁷

Dengan prinsip keseimbangan antara yang *daruriyyat* dan *hajiyyat* akan tercipta keseimbangan umum antara keduanya. Hal ini juga dapat diterapkan pada bidang tahsiniyyat. Bila kaidah keseimbangan dapat beroperasi, maka tidak akan terdapat ruang untuk *israf/ prodigality*. Kegiatan konsumsi dan produksi serta distribusi dalam teori, model dan sistem ekonomi Islam didasarkan atas paradigma ini. Untuk itu, ini

⁹⁶QS. Al-Baqarah (2): 185: "...Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu ..."

⁹⁷Husein Syahatah, *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*, terj. Dudung RH dan Idhoh Anas (Jakarta:Gema Insani Press, 1998),78.

semua dikaitkan dengan perkembangan teknologi yang ditujukan untuk kemaslahatan umat manusia.⁹⁸

F. KOMPONEN UPAH

Manajemen yang baik ialah suatu manajemen yang mampu membayar buruhnya setara dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan hasil kerjanya, sebab dengan cara itulah buruh dapat diperlakukan secara adil. Berikut adalah pengertian upah, sistem upah, dan penentu kebijakan dalam perspektif Islam

1. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Para pemberi kerja berkompetitif dengan beberapa jenis pengupahan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi pekerja agar dapat bekerja. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.⁹⁹

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰⁰ Menurut

⁹⁸Murasa Sarkaniputra, "Parameter Pengawasan Akad dan Transaksi Syariah", Seminar Nasional Akad dan Pengawasan dalam Transaksi Ekonomi Syariah (Jakarta: Pasca Sarjana IAIN Syarif Hidayatullah, 2001), 8.

⁹⁹M.B. Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islam* (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003), 7.

¹⁰⁰Undang-undang Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30.

Winarni dan Sugiyarso upah adalah sejumlah imbalan yang dianggap layak bagi seorang pegawai/karyawan untuk memenuhi penghidupan selama satu bulan. Jumlah ini merupakan dasar yang dipergunakan untuk menetapkan besarnya tunjangan keluarga dan pokok pensiun. Besarnya upah akan meningkat sesuai dengan tingkat pangkat dan masa kerja golongan¹⁰¹.

Gaji disebut juga sebagai upah, di sebagian orang yang bekerja di kantor dan menduduki posisi manajerial, penggunaan kata upah sangat ganjil dan terkesan merendahkan. Oleh karena itu, pada kenyataannya sering terjadi penggunaan kata upah yang tidak sama dengan gaji. Secara umum upah diperuntukkan bagi pekerja yang dibayar harian atau mingguan. Namun dalam konsteks legal, undang-undang dan peraturan tetap menggunakan istilah upah.¹⁰² Upah termasuk didalamnya benefit seperti biaya kesehatan, tunjangan perumahan, kendaraan, tunjangan hari raya, dan sebagainya. Upah termasuk segala tunjangan operasional (aspek lapangan/lingkungan), tunjangan struktural (aspek manajerial), tunjangan fungsional (aspek pengetahuan) dan tunjangan lain yang sifatnya bertalian dengan pekerjaan itu.¹⁰³ Bentuk-bentuk upah ialah disamping berupa uang, juga termasuk komponen tunjangan dan jaminan lainnya. Upah berbentuk uang terdiri dari upah pokok, tunjangan keluarga dan tunjangan jabatan sedangkan yang termasuk jaminan-jaminan antara lain: jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan tempat tinggal atau perumahan, jaminan makan di tempat kerja, jaminan pakaian di tempat kerja, jaminan kesegaran jasmani dan rohani.¹⁰⁴

Upah adalah penerimaan pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang baik yang diterima secara tetap maupun tidak tetap (sesuai kehadiran) sebagai imbalan yang diberikan pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan,

¹⁰¹F.Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah* (Jakarta: Agromedia Pustaka, 2006), 10.

¹⁰²Undang-undang Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30.

¹⁰³Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia* (Jakarta: Universitas Trisakti, 2008), 386-409.

¹⁰⁴Departemen Tenaga Kerja, Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 72/ Men/1984.

dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan sesuai dengan perjanjian atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰⁵ Upah ialah pendapatan karyawan yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan-tunjangan yang berhak diterima buruh.¹⁰⁶ Upah merupakan paduan dari skala upah dan prestasi. Oleh karenanya, upah bukanlah bernilai uang semata tapi lebih dari itu karena upah juga merupakan pernyataan yang mensyaratkan arti suatu harkat dan martabat sumber daya manusia dan budaya perusahaan.¹⁰⁷

Dalam perspektif Islam, upah (*ujrah*) adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja dari pemberi kerja.¹⁰⁸ Upah dapat berbentuk uang atau barang yang berharga/manfaat.¹⁰⁹ Dalam surat *al-Ṭalaq* ayat 6 yang artinya: “Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu, maka berikanlah kepada mereka upahnya”, menurut al-Nahbani, ibu yang menyusui terkadang diberi upah dengan makanan, pakaian, atau yang lainnya.¹¹⁰ Sampai tahun 1992 di Indonesia masih dijumpai perusahaan-perusahaan terutama di perkebunan atau daerah terpencil, di samping memberikan upah berupa uang, upah berupa natura dengan memberikan bahan pokok, juga masih ada perusahaan menanggung sepenuhnya makan untuk buruhnya.¹¹¹ Kini, Upah buruh perusahaan di Indonesia pada dasarnya dibayar dalam bentuk uang.¹¹²

¹⁰⁵ Perjanjian Kerja Bersama PT. YKK Zipper Indonesia 2012-2014 Pasal 4 ayat 14

¹⁰⁶ Perusahaan membayar upah karyawan pada tanggal 28 setiap bulan, apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur, maka upah dibayarkan pada hari kerja sebelumnya. Lihat PKB Periode 2009-2011 PT Panasonic Manufacturing Indonesia Pasal 19

¹⁰⁷ Steven L. Thomas, Dennis and Nancy Brown Johnson, “The Capital Market Response to Wage Negotiations in the Airlines”, *Industrial Relation*, Vol. 34, No. 32, April 1995.

¹⁰⁸ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Mu'amalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 124.

¹⁰⁹ Ahmad Hasan, *Nadhariyat al-Ujr fi al-Fiqh al-Islāmiy* (Suria: Dār Iqrā, 2002), 25-27.

¹¹⁰ Taqiyuddin al-Nahbani, *al-Niṭṭam al-Iqtisādī fi al-Islām* (Beirut: Dar al-Umma, 1410 H./ 1990 M), 83.

¹¹¹ Yunus Shamad, *Pengupahan Pedoman Pengupahan Bagi Pengelola Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1992), 5.

¹¹² Payaman J. Simanjuntak, *Teori dan Sistem Pengupahan* (Jakarta: HIPSMI, 1996), 12. Lihat juga Himpunan Peraturan Perundang-undangan, Undang-undang Nomor 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Sub 30.

Upah adalah kompensasi dari nilai kerja (produktivitas).¹¹³ Menurut Benham sebagaimana dikutip Afzalurrahman, upah buruh perusahaan dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak oleh seorang pengusaha kepada seorang pekerja karena jasa yang ia berikan. Dengan kata lain, upah adalah harga tenaga kerja yang dibayarkan atas jasa-jasanya dalam suatu proses produksi.¹¹⁴ Upah merupakan salah satu unsur dalam hubungan kerja, maka upah merupakan hak bagi pekerja/buruh. Pengusaha yang tidak membayarkan upah yang telah dijanjikan pada dasarnya telah berlaku zalim atau berlaku aniaya kepada pekerja/buruhnya. Upah merupakan hak buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha karena buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha sesuai dengan yang telah diperjanjikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa upah/ujrah dalam sistem ekonomi Islam adalah kompensasi yang diterima seorang *ajīr* (tenaga kerja) dari *mustajīr* (pemberi kerja) atas jasa/hasil yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada pemberi pekerjaan yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak antara seorang pengusaha dengan seorang pekerja. Adapun besaran upah yang diterima oleh pekerja berdasarkan kontribusi pekerja terhadap hasil/nilai pekerjaannya. Konsepsi ini berimplikasi terhadap konsep upah yang tidak cukup hanya dengan mengganti tenaga buruh sewaktu bekerja, tetapi juga meliputi hak atas hasil kerjanya.

Al-Quran sebagai sumber utama konsep ekonomi Islam menyatakan bahwa Allah tidak akan menyia-nyikan setiap amal kerja manusia (termasuk pula buruh).¹¹⁵ Konsepsi ini berimplikasi terhadap konsep upah yang tidak cukup hanya dengan mengganti tenaga buruh sewaktu bekerja, tetapi juga meliputi hak atas hasil kerjanya. Upah seorang buruh diberikan atas dasar nilai kerjanya, dan tidak hanya cukup memberinya makan dan minum sebagai pengganti tenaga yang

¹¹³Taqiyūdin al-Nahbanī, *al-Nizām al-Iqtisādī fi al-Islām*, (Beirut, Dar al-Umma, 1410 H./ 1990 M) 92.

¹¹⁴Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), 83.

¹¹⁵QS. Al-An'ām (6): 132: *'Dan tiap-tiap orang memperoleh hasil (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan'.*

hilang, tetapi juga mempertimbangkan partisipasi buruh dalam menghasilkan laba sebagaimana pendapat Bani Sadr, “Islam menolak semua konsep yang berlaku di mana manusia atau sebagian orang menerima dan mendapatkan upah yang lebih besar dari sebagian yang lain di luar kerjanya”.¹¹⁶ Menurut Qarāḍawi, “Manajemen suatu perusahaan harus membayar penuh upah buruh sebagaimana mestinya, meskipun para buruh bersedia menerima upah di bawah sewajarnya”.¹¹⁷ Para buruh tidak hanya berhak mendapatkan upah yang layak, kondisi kerja yang baik, berorganisasi, dan bernegosiasi secara bebas, tetapi juga diberi peluang untuk ikut memiliki saham di sebuah perusahaan.¹¹⁸ Upah yang adil itu, di mata para filsuf abad pertengahan, berarti dasar pengupahan yang dibutuhkan untuk memungkinkan pekerja itu hidup layak pada kondisi dan situasi di mana ia hidup.¹¹⁹

Setiap orang akan memperoleh apa yang benar-benar menjadi haknya, bukan dengan merampas hak orang lain. Setiap usaha akan mendapat balasan sesuai dengan kontribusinya. Buruh berhak menerima upah yang layak atas hasil pekerjaannya, dan tidaklah halal bagi seorang majikan untuk memeras tenaga dan potensi buruh di luar kewajibannya. Antara buruh dan majikan diberi amanat supaya berlaku adil diantara keduanya, dengan cara tidak saling mengkhianati seperti menganiaya buruh dengan cara memberi upah yang terlalu rendah, begitupun sebaliknya dengan buruh yang meminta upah terlalu besar di luar kontribusinya. Buruh harus menerima upah berdasarkan kontribusi terhadap suatu pekerjaannya. Bagitupula sebaliknya, majikan harus bersedia menerima keuntungan sesuai dengan modal dan kontribusinya. Islam menginginkan upah buruh diberikan secara adil. Karena itulah, Islam menetapkan pilihan untuk membatalkan akad apabila seorang pekerja dizalimi dalam hal upahnya, sebagaimana

¹¹⁶Bani Sadr, *Work and Worker in Islam*, trans. Hasan Mashadi(tt., Hamdani Foudation, 1980), 3.

¹¹⁷Yusuf Al-Qarāḍawi, *Daur al-Qiyām wa al-Akhlāq fī al-Iqtisādi al-Islāmī*, (Kairo: Maktabah Wahbah,1995), 37.

¹¹⁸William B. Wether, *Human Resources and Personal Management* (New York: University Of Miami, 1989), 373.

¹¹⁹Gray, S. A. dan Thomson, A., *The Development of Economic Doctrine Longman*(New York: t.p., 1980), 42.

Islam menetapkan tentang tidak sahnya sistem pengupahan dengan memberikan kepada seluruh buruh dengan upah yang sama, tanpa memperhatikan keahlian dan pengalaman dalam pekerjaannya. Kebijakan dalam besaran upah yang diterima seorang buruh akan berbeda-beda bergantung pada jenis, keahlian, dan pengalaman dalam pekerjaan.¹²⁰

Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja dalam proses produksi dan dilarang melakukan eksploitasi. Bila menganggap tenaga merupakan faktor utama dalam proses produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang proporsional melalui pendekatan yang manusiawi. Bila seseorang dan kerja kerasnya mendapat posisi yang benar pada suatu perusahaan, maka kerja paksa dan perbudakan tidak akan pernah ada. Oleh karena itu, Islam sangat membenci orang-orang yang merampas sumber penghasilan orang lain dikarenakan mereka lebih kuat dari yang lain. Menentukan upah kerja termasuk salah satu permasalahan yang berhubungan dengan masalah sosial. Hal ini akan terjadi, dikarenakan besaran upah yang diterima seorang buruh secara aplikasi akan dapat menentukan standar hidupnya. Jika sistem pengupahannya dilakukan secara adil, maka akan dapat menjamin kehidupan yang baik bagi buruh, sebaliknya jika tidak adil, akan menyebabkan penderitaan dan kemalangan para buruh. Akibatnya, akan menciptakan pertengkaran dan permusuhan di antara kaum buruh dan pemilik usaha. Menurut al-Khuruṣi, dalam hal tujuan pengupahan ia mengatakan, “bagi pemberi pekerjaan, upah yang diberikan kepada seorang pekerja bukan dengan hanya memperhatikan pada kontribusi pekerjaannya saja, tetapi harus dengan niatan karena ibadah dan *taqorub* kepada Allah Swt. Begitupun berlaku untuk buruh, niatan bekerja untuk memperoleh upah itu harus atas landasan karena ibadah dan pendekatan kepada Allah Swt.”¹²¹

¹²⁰Abul A’la al-Maududi, *Economics of Islam* (Lahore: Islamic Publication, 1976), 87.

¹²¹Abul A’la al-Maududi, *Economics of Islam* (Lahore: Islamic Publication, 1976), 87.

2. Jenis Pengupahan dalam Perspektif Islam

Menurut Baqir al-Ṣadr, cara pengupahan dalam Islam dibagi dua, yaitu upah dengan besaran yang telah ditetapkan sebelum bekerja dan upah dalam bentuk bagi-hasil. Kedua metode kompensasi tersebut di atas memiliki karakteristik khasnya masing-masing. Konsep Islam mengatur metode pertama dengan aturan-aturan hukum tentang *ijārah*, sedangkan metode kedua diatur dengan aturan-aturan hukum bagi hasil yang terdiri dari *al muzari'ah*, *al musaqat*, dan *al ju'alah*. *Ijārah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas hasil/ imbalan tersebut merupakan upah (*al-ujrah*).¹²² Transaksi *ijārah*, adalah akad (*al'aqd*) terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan (*iwad*) yang jelas.¹²³

a. Upah dengan Besaran yang Ditetapkan

Upah dengan besaran yang telah ditetapkan sebelum bekerja adalah bentuk kompensasi yang diterima seorang pekerja dalam bentuk uang. Pemberi kerja membayar sejumlah uang itu kepada pekerjanya tanpa melihat hasil yang diperolehnya, tanpa memandang untung atau rugi. Dalam hal ini, seorang pekerja berhak meminta sejumlah uang sebagai bentuk kompensasi atas kerja yang ia lakukan. Sistem pengupahan dengan besaran yang telah ditetapkan adalah konsep upah yang muncul dalam kontrak *ijārah*, yaitu pemilik jasa dari seorang *ajīr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajīr* (orang yang mengontrak tenaga). Dalam Islam/ bahasa Arab, upah berasal dari kata "*al-ajru*" yang berarti "*al-iwadlu*" (ganti), upah atau imbalan.¹²⁴

Nabi pernah bersabda, "semua manusia mempunyai hak yang sama atas benda-benda berikut: air, tumbuhan dan api." Di masyarakat mana pun orang-orang berhak memiliki sedikit bagian, karena itu ia berhak menikmati buah hasil kerjanya, setiap manusia harus menolong

¹²²Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Mazahib al-'Arba'ah*, juz 3, (Kairo: Dar al-Hadith, 2004), 76.

¹²³Muhammad al-Khatib al-Sharbini, *Mughnī al-Muhtāj*, Vol.11(Qahirah: Mustafa al_Babi al-Halabi, 1985), 323.

¹²⁴Muhammad al-Khatib al-Sharbini, *Mughnī al-Muhtāj*, Vol.11(Qahirah: Mustafa al_Babi al-Halabi, 1985), 324.

orang lain, mereka harus mengerjakan usaha kemasyarakatan demi perbaikan dan peningkatan kondisi mereka. Walaupun Islam menyatakan kekayaan sebagai milik individu, namun hukum-hukum Islam diformulasikan sedemikian rupa sehingga kekayaan tidak terkonsentrasi di beberapa tangan saja, oleh karena itu mereka (orang-orang yang menguasai harta) tidak boleh menikmati seluruh manfaat kekayaan tersebut dengan cara menyetepikan dan memaksa orang lain menjadi pekerja paksa.

Seorang buruh secara umum berhak mendapatkan pendidikan dan keterampilan sesuai dengan kompetisinya; mendapatkan perlindungan, terutama pada pekerja yang cacat, anak-anak, dan pekerja perempuan, mendapatkan waktu untuk istirahat dan cuti, melaksanakan ibadah yang diwajibkan dalam agamanya, dengan tetap mendapatkan upah, mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja, memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan kesejahteraan, baik diri maupun keluarganya, mendirikan dan menjadi anggota serikat buruh serta melakukan mogok kerja. Upah yang layak adalah upah yang senilai dengan nilai kontribusi buruh terhadap suatu produksi yang diberikannya. Beberapa kaidah yang diajarkan Nabi untuk umatnya, “Seorang buruh/ karyawan (laki-laki atau perempuan) berhak, paling sedikit, memperoleh makanan dan pakaian yang baik dengan ukuran layak, dan tidak dibebani dengan pekerjaan yang diluar batas kemampuannya”.¹²⁵ (HR. Malik)

Dari hadits ini dapat disimpulkan bahwa upah “minimum” adalah upah yang memungkinkan seorang buruh/ karyawan untuk memperoleh makanan dan pakaian yang baik dan layak dalam jumlah yang cukup untuk dirinya dan keluarganya tanpa harus bekerja terlalu keras (diforsir). Ukuran ini sebagai ukuran minimum untuk mempertahankan standar spiritual masyarakat Islam.

Dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui perbedaan ini yang dikarenakan beberapa sebab/ pertimbangan. Diantaranya perbedaan jenis pekerjaan, kemampuan, keahlian, pendidikan,

¹²⁵Malik, *Muwaṭṭa'*, 2: 980.

dll.¹²⁶Proses penentuan upah lainnya berasal dari dua faktor, yaitu secara obyektif dan subyektif. Obyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja dan keuntungan perusahaan, sedangkan subyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud dari pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja tersebut. Dalam Islam disebut *ihsan*. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat bahwa upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah dipasar tenaga kerja, padahal ada sisi kemanusiaan yang harus diperhatikan pula.

Sadeqmenyebutkan beberapa ketentuan yang akan menjamin diberlakukannya tenaga kerja secara manusiawi. Ketentuan-ketentuan tersebut, yaitu: Pertama, hubungan antara majikan (*mustajir*) dan buruh (*ajir*) adalah “man to man brotherly relationship”, yakni hubungan persaudaraan. Kedua, beban kerja dan lingkungan yang melingkupinya harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Manusia tidak sama dengan barang modal. Manusia membutuhkan waktu untuk istirahat, sosialisasi, dan yang terpenting adalah waktu untuk ibadah. Ketiga, tingkat upah harus mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasar dari para tenaga kerja.

Keuntungan dari sistem pengupahan (al-Ujrah) yang berkeadilan ini adalah: Pertama, *mustajir* tidak akan dipusingkan oleh aturan-aturan pemerintah yang tidak konsisten, karena tingkat upah akan mengacu pada kondisi keuntungan perusahaan sebagaimana hadits nabi, “berikanlah makanan kepada pelayanmu sebagaimana kamu makan, dan berikanlah pakaian kepada pelayanmu (buruh) sebagaimana kamu pakai”. Jika kondisi perusahaan kuat atau memperoleh keuntungan yang besar, maka *mustajir* nya akan membayarkan upah yang tinggi di atas UMR tetapi sebaliknya jika suatu perusahaan masih lemah atau keuntungan perusahaannya kecil, maka *mustajir* nya akan

¹²⁶QS al-Zukhruf (43): 32: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

membayar upah sesuai dengan kemampuan perusahaannya. Contoh perusahaan kecil atau perusahaan yang baru didirikan.

Kedua, buruh akan selalu memperoleh upah yang maksimum dari perusahaan, sesuai dengan besarnya keuntungan perusahaan. Contoh kasus yang terjadi pada PT Freefort, mengapa para buruhnya mengadakan mogok atas kenaikan upah yang begitu lama (Oktober-November 2011)¹²⁷. Karena manajemen perusahaan tidak memberikan sistem pengupahan dengan adil, yaitu tidak memperhatikan hasil keuntungan yang diperoleh perusahaan atas distribusinya para buruh. Awal kesalahannya adalah dimulai dengan definisi upah, menurut manajemen perusahaan PT Freefort; upah adalah imbalan yang telah ditetapkan atas kerja seorang buruh padahal seharusnya “menurut Islam”; upah adalah imbalan atas jasa/ hasil kerja seorang buruh dengan memperhatikan keuntungan perusahaan. *Ketiga*, oleh karena setiap buruh diperlakukan dengan cara adil dalam sistem pengupahannya, maka buruh akan bekerja dengan giat, bertanggung jawab, efisien dan produktif sehingga perusahaan akan selalu memperoleh keuntungan yang maksimal.

b. Upah dengan Sistem Bagi Hasil

Upah dalam bentuk bagi-hasi adalah suatu kompensasi yang diperoleh seorang *ajir* berdasarkan bagi hasil dari keuntungan hasil pekerjaannya. Dalam sistem pengupahan bagi hasil, seorang *Ajir* akan memperoleh bagian profit atau hasil produksi dari *mustajir* nya dengan rasio bagi-hasil tertentu sesuai dengan kesepakatan, sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang ia lakukan. Pekerja adalah partner si pemberi pekerjaan dan berbagi hasil dengannya. Ia akan menggantungkan nasibnya (apa yang akan diperolehnya) pada hasil kerja yang ia lakukan, dan kehilangan jaminan/ tidak mendapat apa-apa akibat tidak adanya profit perusahaan kecuali hanya memperoleh kebutuhan pokoknya selama bekerja seperti makan, minum, uang transport, dan tempat berteduh.

Seorang *ajir* akan memperoleh tingkatan upah sesuai dengan kontribusi yang dia berikan kepada perusahaannya. Semakin besar

¹²⁷Tv Onc, 19/09/2012

kontribusi seorang *ajīr* pada perusahaan, maka akan semakin besar pula penghasilannya. Di samping itu, semakin besar keuntungan perusahaan akibat kerja kerasnya para buruh, maka akan semakin besar pula pendapatan para *ajīr*nya. Begitu pun sebaliknya, semakin kecil pendapatan perusahaan, maka akan semakin kecil pula penghasilan buruhnya. Sehingga penghasilannya akan selalu bergantung pada keuntungan perusahaan. Tetapi, jika perusahaan yang dikelola dengan sistem pengupahan kerjasama ini memperoleh kerugian, maka semua kerugian ditanggung oleh *ṣahibul māl*, sedangkan kerugian para *ajīr* yakni hanya memperoleh gaji pokoknya (uang hariannya) saja. Tetapi jika kerugian perusahaan itu karena kesalahan *mustajīr*, misalnya karena kelalaiannya maka *mustajīr* harus menerima resiko ganti rugi.

Seorang pekerja berhak meminta bagian profit atau hasil produksi dan mengikat perjanjian dengan si pemilik properti (*mal*) dengan rasio bagi-hasil tertentu sebagai bentuk kompensasi atas kerja yang ia lakukan. Yang khas dari metode ini, ialah jaminannya. Pekerja yang memilih untuk menjadi partner si pemilik dan berbagi hasil dengannya, maka ia menggantungkan nasibnya (apa yang akan diperolehnya) pada kerja yang ia lakukan dan kehilangan jaminan karena bisa saja ia tidak mendapat apa-apa akibat tidak adanya profit. Namun, sebagai ganti jaminan yang lepas darinya, si pekerja memiliki kesempatan terbuka untuk beroleh pendapatan yang lebih banyak atau lebih sedikit, karena besarnya profit atau hasil produksi bisa besar atau kecil. Jadi, menentukan kompensasi kerja dengan metode bagi-hasil berarti membuatnya bergantung pada besar-kecilnya hasil atau untung-rugi yang terjadi.¹²⁸ Sebagai contoh pengupahan dengan sistem bagi hasil yang dikemukakan Ṣadr sebagai berikut: seorang petani dapat mengikat kontrak pertanian (*‘aqd al mu-zari’ah*) dengan pemilik tanah dan benih, dimana ia setuju untuk menabur benih di tanah tersebut dan keduanya berbagi hasil panen. Seorang tukang kebun dapat mengikat kontrak *al-musaqat* (mengairi pepohonan) dengan pemilik pepohonan, dimana ia setuju untuk mengairi dan merawat pepohonan tersebut dan keduanya berbagi hasilnya berdasarkan rasio persentase tertentu.

¹²⁸Muḥammad Baqir al-Ṣadr, *Iqtisādunā*, terj. Yudi (Jakarta: Zahra, 2008),400.

Seorang partner aktif dapat mengikat kontrak *al-muḍarabah* dengan pemilik modal (partner pasif), dimana ia setuju untuk menjual barang-barang si pemodal dan keduanya berbagi profit yang muncul dari penjualan barang-barang tersebut. Apapun metode yang dipilih dalam sistem pengupahan Islami, si pemilik barang atau modal tidak boleh membebankan kerugian pada si pekerja. Seluruh kerugian menjadi tanggungan si pemilik barang atau modal. Jika misalnya, kontrak *al muḍarabah* menghasilkan kerugian, maka sesungguhnya si pekerja juga telah cukup menanggung kerugian berupa terbuangnya usaha atau kerjanya dengan sia-sia (tanpa menghasilkan apa-apa).

3. Kontrak Kerja dalam Islam

Kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerja sama yang saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang saling menguntungkan. Tidak ada satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajr* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja; penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kezaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya.

Untuk itu, ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Langkah-langkah tersebut yakni: kontrak kerja antara pengusaha dan

pekerja harus sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad ijaratul aġir dan iġarah. Ijaratul aġir, yakni bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga ataupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu. Iġarah adalah pemberian jasa dari seorang aġir (orang yang dikontrak tenaganya) kepada seorang *musta'ġir* (orang yang mengontrak tenaga) serta pemberian harta dari pihak *musta'ġir* kepada seorang aġir sebagai imbalan dari jasa yang diberikan. Oleh karena itu, iġarah didefinisikan sebagai transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan (kompensasi). Dalam transaksi *ijarah* terdapat dua pihak yang terlibat, yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan yang disebut dengan pekerja (*aġir*) serta pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan, yakni pihak yang memberikan upah yang disebut dengan pengusaha/ majikan (*musta'ġir*).¹²⁹

Menurut Islam, suatu transaksi iġarah yang akan dilakukan haruslah memenuhi prinsip-prinsip pokok transaksi iġarah. Prinsip-prinsip pokok transaksi menurut Islam yaitu jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram. Dengan demikian, dibolehkan melakukan transaksi iġarah untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal, seperti untuk memproduksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga, dan lain-lain. Namun, tidak dibolehkan melakukan transaksi iġarah untuk keahlian membuat minuman keras (*khamr*), membuat narkoba dan obat-obat terlarang, atau segala aktivitas yang terkait dengan riba. Kemudian harus memenuhi syarat sahnya transaksi iġarah, yakni: orang-orang yang mengadakan transaksi (*aġir & musta'ġir*) haruslah sudah *mumayyiz*, yakni sudah mampu membedakan baik dan buruk. Maka dari itu, tidak sah melakukan transaksi iġarah jika salah satu atau kedua pihak belum *mumayyiz*, seperti anak kecil yang belum mampu membedakan baik dan buruk, orang yang lemah mental, orang gila, dan sebagainya; transaksi (akad) harus didasarkan pada keridhaan kedua pihak, tidak boleh ada unsur paksaan. Transaksi (akad) *ijarah* haruslah memenuhi ketentuan dan aturan yang jelas yang dapat mencegah terjadinya

¹²⁹ Muhammad al-Khatib al-Sharbi, *Mughnī al-Muhtāj*, vol.11 (Qāhirah: Muṣṭafā al-Bābī al-Halabi, 1985), 327-300

perselisihan di antara kedua pihak yang bertransaksi. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajīr*, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang *ajīr* tadi harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Untuk itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur. Transaksi *ijārah* yang masih kabur, hukumnya adalah fasid (rusak). Selain itu, waktunya juga harus ditentukan, semisal harian, bulanan, atau tahunan. Di samping itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan. Karena itu, dalam transaksi *ijārah*, hal-hal yang harus jelas ketentuannya adalah menyangkut bentuk dan jenis pekerjaan, masa kerja, upah kerja, tenaga yang dicurahkan saat bekerja.¹³⁰ Dengan jelas dan terperinci ketentuan-ketentuan dalam transaksi *ijaratul ajīr* tersebut, maka diharapkan setiap pihak dapat memahami hak dan kewajiban mereka masing-masing. Pihak pekerja di satu sisi wajib menjalankan pekerjaan yang menjadi tugasnya sesuai dengan transaksi yang ada; di sisi lain ia berhak mendapatkan imbalan sesuai dengan kesepakatan yang ada. Demikian pula pihak pengusaha berkewajiban membayar upah pekerja dan menghormati transaksi kerja yang telah dibuat dan tidak bisa bertindak semena-mena terhadap pekerja. Misalnya, secara sepihak melakukan PHK; memaksa pekerja bekerja di luar jam kerjanya. Namun, pengusaha juga berhak mendapatkan jasa yang sesuai dengan transaksi dari pekerja; berhak menolak tuntutan-tuntutan pekerja di luar transaksi yang disepakati, seperti tuntutan kenaikan gaji, tuntutan tunjangan, dan sebagainya.

Kezaliman dalam kontrak kerja dapat dilakukan pengusaha terhadap pekerja dan sebaliknya dapat dilakukan pekerja terhadap pengusaha. Termasuk kezaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja di luar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena, termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja, seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit, dan sebagainya. Berkaitan dengan pengusaha yang zalim Rasul Saaw. telah mengingatkan dalam hadisnya. Imam Bukhari meriwayatkan dari Abu

¹³⁰ Ahmad Hasan, *Nazariyat al-Ujūr fi al-Fiqh al-Islāmiy* (Suria: Dār Iqrā, 2002), 125-137.

Hurairah r.a. bahwa Nabi Saaw. bersabda, “Tiga orang yang aku musuhi pada hari kiamat nanti adalah orang yang telah memberikan (baiat kepada khalifah) karena aku, lalu berkhianat; orang yang menjual (sebagai budak) orang yang merdeka, lalu dia memakan harga (hasil) penjualannya; serta orang yang mengontrak pekerja, kemudian pekerja tersebut menunaikan pekerjaannya, sedangkan orang itu tidak memberikan upahnya” (HR Ahmad, Bukhari, dan Ibnu Majah dari Abu Hurairah).¹³¹

Adapun kezaliman yang dilakukan pekerja terhadap pengusaha adalah jika pekerja tidak menunaikan kewajibannya yang menjadi hak pengusaha seperti bekerja tidak sesuai jam kerja yang ditentukan, tidak melakukan kerusakan terhadap aset milik pengusaha, dan sebagainya. Dalam rangka mencegah kezaliman yang terjadi dalam kontak kerja tersebut, maka Islam memberlakukan hukum-hukum yang tegas kepada siapa saja yang melakukan kezaliman, baik itu pengusaha maupun pekerja. Hukum-hukum itu diberlakukan agar tidak boleh ada kezaliman satu pihak terhadap pihak lainnya. Pola dalam suatu masyarakat Islam, upah yang layak bukanlah suatu konsesi, tetapi suatu hak asasi, yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuatan negara. Bila reorientasi sikap negara telah dilaksanakan, maka penetapan upah dan perumusan produktifitas sesungguhnya hanya merupakan penyesuaian yang tepat. Sesungguhnya Islam menghendaki pertumbuhan masyarakat yang berimbang, untuk itu kompromi antara buruh dan majikan dianggap sebagai prasyarat yang hakiki.

4. Penentu kebijakan dalam Pengupahan

Pihak-pihak yang dapat menentukan upah menurut Baqir Sharief Qorashi, yakni: Pertama, buruh dan pengelola/pemilik usaha bersepakat dalam menentukan upah. Kedua, serikat buruh berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pengelola usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukan

¹³¹ Ahmad Hasan, *Nazariyat al-Ujūr fi al-Fiqh al-Islāmiy* (Suria: Dār Iqrā, 2002), 198-203.

mushawarah dengan pengelola usaha. Ketiga, Negara dapat menentukan upah buruh, namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya; negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pengelola usaha. Apabila upah sudah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa ada unsur paksaan.¹³² Dalam hal intervensi pasar tenaga kerja. Pemerintah diperbolehkan melakukan intervensi jika pasar terdistorsi oleh upah yang tidak yang adil.

Peran pemerintah atau negara sangat diperlukan dalam memastikan kelancaran distribusi perekonomian. Negara memiliki banyak pilihan berupa kebijakan (melalui regulasi atau perundang-undangan) atau instrumen lainnya untuk melakukannya. Umer Chapra, merinci beberapa fungsi yang harus dilakukan pemerintah, yaitu: (1) Memberantas kemiskinan, (2) Menciptakan kondisi *full employment* dan pertumbuhan yang tinggi, (3) Menjaga stabilitas, menegakkan hukum, dan ketertiban, (4) Menjamin keadilan sosial dan ekonomi, (5) Mengatur jaminan sosial dan mendorong distribusi pendapatan dan kekayaan yang adil, (6) Mengharmoniskan hubungan internasional dan menjaga pertahanan negara.¹³³ Lebih jauh lagi Chapra mengembangkan pemikiran Ibnu Khaldun dalam *Muqaddimah*, tentang suatu hubungan yang dinamis antara berbagai variabel agar keadilan dapat terwujud yang disebut lingkaran keadilan (*circle of equity*).¹³⁴

¹³²Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam* (Jakarta: al-Huda, 2007), 243 - 250.

¹³³Umer Chapra, *Islam and Economic Development* (Islamabad: IRTI, 1993), 45-47.

¹³⁴Lingkaran keadilan itu menghubungkan antara beberapa variabel, yaitu: syariah (S), kekuasaan politik atau peran pemerintah (W), pembangunan (g) dan keadilan (j). 2 variabel paling penting yang merupakan tujuan utama adalah pembangunan (g) dan keadilan (j). 2 hal ini sangat ditentukan oleh tata aturan perilaku berdasarkan sistem nilai yang berlaku pada masyarakat yang pedoman utamanya adalah syariah (S). Syariah (S) tidak akan mampu memainkan peranan, kecuali dijalankan secara benar. Hal ini merupakan tanggung jawab masyarakat (N) dan pemerintah (g) untuk berusaha mewujudkan kesejahteraan (W) berdasarkan sumber daya (resources) yang ada. Analisis Ibnu Khaldun dalam bentuk relasi fungsional dinyatakan dengan rumus: $G = f(S, N, W, g, \text{ dan } j)$. Lebih jauh lihat Umer Chapra, *the Future of Economics: an Islamic Perspective: Lanscap Baru Perekonomian Masa Depan*, penerjemah Sigit Pramono (Jakarta: SEBI 2001), 153-155.

G. KERJASAMA USAHA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Kerja sama dalam aktivitas ekonomi; dalam ajaran Islam sangat ditekankan keberadaannya oleh para ulama Islam terdahulu seperti Ibnu Taimiyah dan Ibnu Khaldun. Kedua ulama tersebut memandang bahwa kerjasama dalam ekonomi adalah sebagai fitrah manusia. Ibnu Taimiyah mengatakan bahwa : ”Manusia tak dapat hidup dalam isolasi. Ketika ada dua orang atau lebih hidup bersama, mereka akan bekerjasama untuk melakukan sesuatu hal”. Di tempat lain, dia menyatakan: ”Kesejahteraan manusia di dunia tak bisa dicapai tanpa berusaha dan bekerjasama. Karena itu, kerja sama dan persatuan untuk mencapai kebaikan dapat menghilangkan penderitaan. Jadi bisa dikatakan, manusia itu secara kodrati merupakan makhluk sosial.”¹³⁵. Khaldun dalam bukunya, *Muqaddimah* menyatakan bahwa manusia itu dalam kodratnya adalah makhluk sosial, kemakmuran dan kegiatan bisnis tergantung pada tingkat kerja sama diantara penduduk. Dia menyatakan: “seperti diketahui dan tak bisa dipungkiri lagi, manusia secara individual tak bisa mencapai sendiri seluruh kebutuhan hidupnya”¹³⁶.

Seluruh manusia harus bekerjasama untuk mencapai tujuan dari suatu peradaban yang lebih baik. Oleh karena itu, apa yang dicapai melalui kerja sama dari kelompok manusia akan lebih memuaskan kebutuhan mereka berlipat-berlipat (dibanding jika mereka sendiri-sendiri). Misalnya, tak seorang pun, dengan sendirian, bisa mencukupi sendiri kebutuhannya akan gandum untuk bahan makanan. Tapi, ketika 6 dari 10 orang, termasuk diantaranya tukang kayu dan pandai besi yang membuat peralatan, juga yang lain-lain, misalnya pemilik yang menyewakan lembu jantan, tukang bajak tanah, dan seluruh kegiatan penanaman, berperan serta untuk mewujudkan makanan itu dan bekerja untuk mencapai tujuan itu secara terpisah maupun kolektif. Jadi, dengan melakukan tenaga tertentu untuk menghasilkan bahan makanan, mereka bisa memberi makan kepada sejumlah orang berkalilipat dari

¹³⁵Ibnu Taimiyah, *al-Hisbah Fi al-Islam* (Libanon: Dār al-Kitāb al-Islāmiyah, 1996), 8-12.

¹³⁶Ibnu Khaldun, *al-Muqaddimah* (Beirut: Dār al-Fikr, tt.), 33.

yang mereka miliki. Kombinasi antar tenaga kerja itu, lebih tinggi maknanya ketimbang keinginan dan kebutuhan para pekerja sendiri.

Sistem bagi hasil dalam ekonomi Islam akan menggiring para pelakunya untuk bertindak jujur, transparan, adil, dan profesional terutama dalam hal biaya sehingga kerugian menjadi risiko bersama dan keuntungan (*profit*) dibagikan sesuai kesepakatan berdasarkan porsi *nisbah*. Tindakan biaya *mark up* pada biaya berakibat pada kecilnya profit yang dapat dibagikan dan membuat tidak adanya profesionalitas yang berakibat pada inefisiensi produksi sehingga ke-2 belah pihak menanggung kerugian berupa kehilangan profit bagi *ṣahibulmāl* dan kehilangan pekerjaan bagi *mudārib*.¹³⁷

Jenis kerjasama usaha dalam aktivitas ekonomi Islam ada dua, yaitu *mudārabah* dan *musharakah*. Adapun orang yang terlibat dalam suatu usaha ada 3 orang, yaitu *ṣahibulmāl*, *mustajir*, dan *ajir*. Segala bentuk kerjasama usaha diantara 2 orang/pihak atau lebih dalam keuangan maupun keiwiusahaan secara umum dibahas oleh para ulama dengan istilah umum *mudārabah* dan *musharakah/shirkah*. Perbedaan pokok antara *mudārabah* dan *shirkah* terletak pada kontribusi dari masing-masing partner yaitu apakah diantara mereka saling memberi kontribusi kewirausahaan dan permodalan atau hanya salah satunya.

¹³⁷Profit and loss sharing (PLS) adalah Revenue dikurangi Cost (TR-TC) atau pendapatan dikurangi dengan biaya-biaya yang kemudian dibagikan sesuai nisbah di awal kesepakatan. Berbeda dengan penetapan bunga tetap dari pokok modal. Laba (profit) = (TR-TC). Laba (operational Income) = EBIT (Earning Before Interest and Tax dalam ekonomi konvensional) atau EBZT (Earning Before Zakat and Tax) dalam ekonomi Islam. EBZT dibagikan kepada *Mudārib* dan *Ṣahibul māl*. *Mudārib* menerimanya sebagai dividen.

Bisa jadi nilai *equivalent rate* antara sistem PLS dengan bunga ini hasilnya sama, tapi proses dan akadnya berbeda. Tanpa memahami hal ini dengan baik maka orang akan terjebak dengan pemahaman 'bunga' identik 'bagi hasil.' persoalannya adalah sejauh mana edukasi kepada masyarakat dilakukan oleh para pengembang dan stakeholder keuangan syariah di Indonesia dan kemampuan pengelola untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal terutama bagi kelompok rasional, yaitu kelompok masyarakat yang memilih bukan karena semata-mata 'label syariah', tapi memenuhi kebutuhan kepentingan bisnisnya, berbeda dengan kelompok loyalist di samping terus berupaya menyempurnakan sisi kesyariahnya. Kendala-kendala yang dihadapi harus dianggap sebagai learning proses.

1. *Muḍarabah*

Salah satu bentuk kerjasama antara pemilik modal dengan seseorang yang pakar dalam berdagang, di dalam fiqh Islam disebut dengan *muḍarabah*. Para ulama Fiqh Hijaz menyebutnya dengan nama *qiraḍ*. Secara terminologi para ulama fiqh mendenifikasikan *muḍarabah* atau *qiraḍ* sbb.: “pemilik modal menyerahkan modalnya kepada pekerja (pedagang) untuk diperdagangkan, sedangkan keuntungan dagang itu menjadi milik bersama dan dibagi menurut kesepakatan bersama.” *Muḍarabah* berasal dari kata *ḍarb* yang berarti memukul atau berjalan. Pengertian memukul atau berjalan ini lebih tepatnya adalah proses seseorang memukulkan kakinya dalam menjalankan usaha. Jadi kontrak ini disebut *muḍarabah* karena pekerja biasanya membutuhkan suatu perjalanan untuk menjalankan bisnis. Sedangkan perjalanan dalam bahasa arab disebut juga *ḍarb fi al- arḍi*. Disebut kontrak ini *muḍarabah*, karena masing-masing pihak membagi keuntungan dan bagian yang mereka miliki.¹³⁸ Dalam *Mu’jam al-Wasīṭ*, diterangkan bahwa *muḍarabah* adalah kerjasama antara *ṣahibul māl* (pemilik modal) dengan *muḍarib* (yang mempunyai keahlian atau ketrampilan) untuk mengelola suatu usaha yang produktif dan halal. Hasil keuntungan dari penggunaan dana tersebut dibagi bersama berdasarkan nisbah yang disepakati, jika terjadi kerugian ditanggung *ṣahibul māl*.¹³⁹

Dalam *muḍarabah*, satu pihak memberikan kontribusi permodalan sementara pihak lain memberikan kontribusi kewirausahaan yang dapat berupa tenaga, pikiran/ ide, dan manajemen. Pihak yang pertama disebut sebagai *ṣahib al-māl* (*financer*), sedangkan pihak yang kedua disebut sebagai *muḍarib* (*enterpreuner*). Jadi dalam skema ini permodalan 100% menjadi tanggungan *ṣahib al-māl*, sementara manajemen sepenuhnya menjadi tanggung jawab *muḍarib*. Apabila terjadi kerugian dalam perdagangan itu, kerugian ini

¹³⁸ Al-Sarakhsi, *al-Mabsūṭ*, jilid 22, 18-21.

¹³⁹ Al-Mu’jam Al-Wasīṭ, Majma al-Lughah al-Arabiyah. cet I (Kairo, 1982),

ditanggung sepenuhnya oleh pemilik modal. Definisi ini menunjukkan bahwa yang diserahkan kepada pekerja (pakar dagang) itu adalah berbentuk modal, bukan manfaat seperti penyewaan rumah.

Menurut Ahmad Sulaeman, akad *mudharabah* sangat dianjurkan dalam Islam karena bertujuan untuk saling membantu antara pemilik modal dengan seorang pakar dalam memutar uang. Banyak diantara pemilik modal yang tidak pakar dalam mengelola dan memproduksi uangnya, sementara banyak pula para pakar di bidang perdagangan yang tidak memiliki modal untuk berdagang. Atas dasar saling menolong dalam pengelolaan modal itu, Islam memberikan kesempatan untuk saling bekerjasama antara pemilik modal dengan seseorang yang terampil dalam mengelola dan memproduksi modal itu. Alasan yang dikemukakan para ulama fiqh tentang kebolehan bentuk kerjasama ini adalah Qs. *al-Baqarah*, 2:198 yang artinya: tidak ada dosa bagimu untuk mencari karunia (rezki hasil perniagaan) dari Tuhanmu Ayat ini, secara umum mengandung kebolehan akad *mudharabah*, yaitu bekerjasama mencari rezeki yang diterbarkan Allah di atas bumi. Kemudian dalam sabda Nabi dijumpai sebuah riwayat dalam kasus *mudharabah* yang dilakukan oleh 'Abbas Ibn 'Abd al-Muṭalib yang artinya: Tuan kami 'Abbas Ibn 'Abd al-Muṭalib jika menyerahkan hartanya (kepada seseorang yang pakar dalam perdagangan) melalui akad *mudharabah*, dia mengemukakan syarat bahwa harta itu jangan diperdagangkan melalui lautan, juga jangan menempuh lembah-lembah, dan tidak boleh dibelikan hewan ternak yang sakit tidak dapat bergerak/berjalan. Jika (ke-3) hal itu dilakukan, maka pengelola modal dikenai ganti rugi, kemudian syarat yang dikemukakan 'Abbas ibn Abd al-Muṭalib ini sampai kepada Rasul. dan Rasul membolehkannya. (HR ath-Thabrani).¹⁴⁰

Dalam riwayat lain Nabi bersabda: Tiga bentuk usaha yang berhak mendapat berkah dari Allah, yaitu: menjual dengan kredit, *mudharabah*, dan hasil keringat sendiri. (HR Ibn Majah). Dalam Hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Abbas bahwa Sayyidina Abas jika memberikan dana ke mitra usahanya secara *mudharabah*, ia

¹⁴⁰ Ahmad Sulaeman, Mengenal Konsep *Mudharabah* dan *Musyarakah*, *Seminar Ekonomi Islam*, Jakarta, FE UI, Januari 2011.

mensyaratkan agar dananya tidak dibawa mengarungi lautan, menuruni lembah yang berbahaya atau membeli ternak yang berparu-paru basah, jika menyalahi peraturan, maka yang bersangkutan bertanggung jawab atas dana tersebut. Disampaikanlah syarat tersebut ke Rasulullah Saaw dan diapun memperkenankannya.¹⁴¹

Adapun syarat-syarat *mudharabah*, sesuai dengan rukun yang dikemukakan jumhur ulama di atas adalah: (1) Yang terkait dengan orang yang melakukan transaksi haruslah orang yang cakap bertindak hukum & cakap diangkat sebagai wakil, karena pada posisi orang yang akan mengelola modal adalah wakil dari pemilik modal. Itulah sebabnya, syarat-syarat seorang wakil juga berlaku bagi pengelola modal dalam akad (2) Yang terkait dengan keuntungan, disyaratkan bahwa pembagian keuntungan harus jelas dan bagian masing-masing diambilkan dari keuntungan dagang itu, seperti setengah, sepertiga atau seperempat. Apabila pembagian keuntungan tidak jelas, menurut ulama Hanafiyah, akad itu fasid (rusak). Demikian juga halnya apabila pemilik modal mensyaratkan bahwa kerugian ditanggung bersama, menurut ulama Hanafiyah syarat seperti ini batal dan kerugian tetap ditanggung sendiri oleh pemilik modal.¹⁴²

Atas dasar syarat-syarat di atas, ulama Hanafiyah membagi bentuk akad *mudharabah* kepada 2 bentuk, yaitu *mudharabahshahihah* (*mudharabah* yang sah) dan *mudharabahfasidah* (*mudharabah* yang rusak). Jika *mudharabah* yang dilakukan itu jatuh kepada *fasid*, menurut ulama Hanafiyah, Shafi'iyah dan Hanabilah, pekerja hanya berhak menerima upah kerja sesuai dengan upah yang berlaku di kalangan pedagang di daerah itu, sedangkan seluruh keuntungan menjadi milik pemilik modal. Ulama Malikiyah menyatakan bahwa dalam *mudharabah fasidah*, status pekerja tetap seperti dalam *mudharabahshahihah*, dalam artian bahwa ia tetap mendapatkan bagian keuntungan.¹⁴³

¹⁴¹Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islāmiy wa Adillatuh* (Damaskus: Dar al-Fikr, 1977), 839.

¹⁴²Al-Sarakhsi, *al-Mabsūf*, jilid 22: 33 dan Al-Zaila'i. *Tabyin al-Haqa'iq*, juz V (Qahirah: Maṭba'ah al Kubra al-Amiriyah, 1315H), 35.

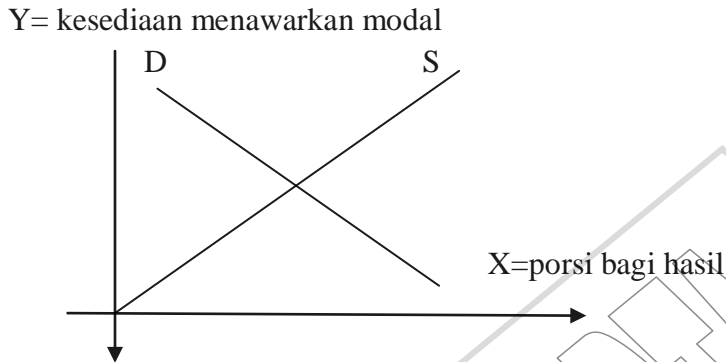
¹⁴³Ibnu Qudamah, *al-Mugni*, jilid V: 30; al-Kasani, *al-Bada'i' al-Ṣana'i'*, jilid 6: 85, dan al-Sharazi, *al-Muhazzab*, jilid 1: 385.

Jika suatu akad *muḍarabah* telah memenuhi rukun & syarat, sebagaimana dikemukakan di atas, maka hukum-hukumnya adalah sebagai berikut: (1) Modal ditangan pekerja berstatus amanah, dan seluruh tindakannya sama dengan tindakan seorang wakil dalam jual beli. Apabila terdapat keuntungan, maka status pekerja berubah menjadi serikat dagang yang memiliki pembagian dari keuntungan dagang itu. (2) Apabila akad ini berbentuk *muḍarabah* muthlaqah, pekerja bebas mengelola modal dengan jenis barang dagangan apa saja, di daerah mana saja, dan dengan siapa saja, dengan ketentuan bahwa apa yang ia lakukan itu diduga keras akan mendatangkan keuntungan. Akan tetapi, ia tidak boleh mengutangkan modal itu kepada orang lain dan tidak boleh juga *memuḍarabahkan* modal itu kepada orang lain.

(3) Pekerja dalam akad *muḍarabah* berhak mendapatkan keuntungan sesuai dengan kesepakatan bersama. Akan tetapi, yang sifatnya nafkah pekerja selama akad *muḍarabah* berlangsung, apakah diambilkan dari modal atau tidak, terdapat perbedaan ulama fiqh, imam al-Shafi'i menyatakan bahwa pekerja tidak boleh mengambil biaya hidupnya dan modal itu, sekalipun untuk bepergian untuk kepentingan dagang, kecuali dengan seizin pemilik modal. Menurut imam Abu Hanifah, Imam Malik, dan ulama Zaidiyah, jika pekerja memerlukan uang transport dan akomodasi dalam rangka bepergian untuk perdagangan itu, maka ia boleh mengambil biaya dimaksud dari modal itu. Adapun ulama Hanafilah mengatakan bahwa pekerja boleh saja mengambil biaya hidupnya dari modal itu selama mengelola modal itu, apakah biaya bepergian atau tidak. (4) Jika kerjasama itu mendatangkan keuntungan, maka pemilik modal mendapatkan keuntungan dan modalnya kembali. Tapi jika kerjasama itu tidak menghasilkan keuntungan, pemilik modal tidak mendapatkan apa-apa.¹⁴⁴

¹⁴⁴Al-Sarakhsi, *Al-Mabsūṭ*, XXX,264 dalam Umer Chapra, Masa Depan Ilmu Ekonomi(Jakarta:Gema InsaniPres,2001), 147 az-Zaila'i. Tabyin al-Haqa'iq, jilid V, 35; dan Ibnu Rushd, *Bidāyah al-Mujtahid wa Nihāyah al-Muqtaṣid*, al-Turath al-Arabi, Beirut, 1992, v. 2, p. 303 jilid II,234.

Secara grafis skema *muḍarabah* dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Kurva S menunjukkan kurva penawaran modal dari para *ṣahib al-māl*, sementara D adalah kurva permintaan modal dari para *muḍarib*. Kurva penawaran S memiliki lereng positif, yang berarti bahwa semakin tinggi porsi bagi hasil yang diterima oleh *ṣahib al-māl*, maka akan semakin meningkat kesediaannya untuk menawarkan modal. Sebaliknya kenaikan porsi bagi hasil yang diterima oleh *ṣahib al-māl* ini berarti menurunnya porsi yang diterima oleh *muḍarib*. Karena itu kurva permintaan D berlereng negatif, yang berarti menaikinya porsi bagi hasil yang diterima oleh *ṣahib al-māl* akan semakin mengurangi permintaan modal dari para *muḍarib*. Tingkat nisbah bagi hasil yang terjadi dihasilkan dari perpotongan kurva penawaran S dan permintaan D. Dalam gambar di atas perpotongan ini menghasilkan nisbah bagi hasil 40 : 60 yaitu 40% untuk *ṣahib al-māl* dan 60% untuk *muḍarib*. Analisis seperti ini akan berlaku dalam kasus terdapat keuntungan (positif return) dari kerjasama tersebut. Dalam kasus terjadi kerugian, maka *ṣahib al-māl* akan menanggung seluruh kerugian permodalan sementara *muḍarib* tidak mendapat bagian pendapatan apapun. Jadi *muḍarib* menanggung kerugian tenaga, pikiran dan manajemen yang telah ia curahkan. Dalam hal tidak terdapat keuntungan atau kerugian maka tidak ada pembagian apapun diantara keduanya. Tampak jelas bahwa dalam *muḍarabah* harga modal akan ditentukan bersama-sama dengan harga dari kewirausahaan.

Para ulama fiqh menyatakan bahwa akad *muḍarabah* dinyatakan batal dalam hal-hal sebagai berikut: (1) Masing-masing pihak menyatakan akad batal, atau pekerja dilarang untuk bertindak hukum terhadap modal yang diberikan, atau pemilik modal menarik modalnya. (2) Salah seorang yang berakad meninggal dunia. Jika pemillik modal yang wafat, menurut jumhur ulama, akad itu batal, karena akad *muḍarabah* sama dengan akad wakalah (perwakilan) yang gugur disebabkan wafatnya orang yang mewakilkan. Di samping itu, jumhur ulama berpendapat bahwa akad *muḍarabah* tidak boleh diwariskan. Akan tetapi, ulama Malikiyah berpendapat bahwa jika salah seorang yang berakad meninggal dunia, akadnya tidak batal, tetapi dilanjutkan oleh ahli warisnya karena menurut mereka, akad *muḍarabah* boleh diwariskan. (3) Salah seorang yang berakad kehilangan kecakapan bertindak hukum. Seperti gila, karena orang gila tidak cakap lagi bertindak hukum. (4) Modal habis di tangan pemilik modal sebelum modal diatur oleh pekerja. Demikian juga halnya, *muḍarabah* batal apabila modal itu dibelanjakan oleh pemilik modal sehingga tidak ada lagi yang boleh diatur oleh pekerja.¹⁴⁵

Pembagian hasil usaha dalam akad *muḍarabah* dapat dilakukan berdasarkan prinsip bagi hasil dari : Laba bersih (profit sharing/net pofit), Laba kotor (grass Profit), Pendapatan/ omzet (Revenue Sharing). Profit Loss Sharing (PLS) merupakan jantung sistem moneter Islam karena PLS diyakini lebih mencerminkan keadilan bagi pelaku ekonomi sesuai dengan fitrah bisnis yang selalu untung dan rugi di mana jumlah nominal bagi hasil akan berfluktuasi sesuai dengan keuntungan riil dari pemanfaatan dana. PLS adalah proporsi pembagian hasil usaha dalam ukuran prosentase atas kemungkinan keuntungan/kerugian riil yang akan diperoleh pihak-pihak yang bekerjasama.

Dasar perhitungan dalam profit sharing adalah profit yang diperoleh dari usaha yang dibiayai dengan kredit/ pembiayaan. Profit merupakan selisih antara penjualan/ pendapatan usaha dan biaya-biaya usaha, baik berupa harga pokok penjualan/ biaya produksi, biaya penjualan, dan biaya umum dan administrasi. Penggunaan istilah profit

¹⁴⁵Ibnu Rushd, *Bidāyah al-Mujtahid wa Nihāyah al-Muqtaṣid*, jilid II : 234.

sharing merujuk pada istilah profit and loss sharing mengingat besaran profit yang bisa bertanda profit (untung) atau negatif (rugi)

Ketidakpastian (hasil dan resiko) pada penggunaan profit sharing dapat dibedakan menjadi tiga area, yakni : (1) Penjualan/pendapatan usaha. Dalam hal ini terdapat ketidakpastian berupa naik-turunnya penjualan/ pendapatan usaha, baik dalam hal volume maupun harganya. Hal tersebut dapat diprediksi dari data penjualan/ pendapatan usaha periode sebelumnya dan analisis atas kondisi perekonomian dan industri saat ini. (2) Harga pokok penjualan/ biaya produksi. Ketidakpastian naik turunnya biaya bahan baku, biaya tenaga kerja dan biaya overhead, baik yang terjadi karena naik-turunnya harga maupun tingkat efisiensi dan produktivitasnya. Hal tersebut dapat diprediksi melalui analisis atas pergerakan harga dari beberapa komponen utama biaya produksi dan pengukuran tingkat efisiensi dan produktivitas enterpreuner. (3) Biaya penjualan, biaya umum dan administrasi. Ketidakpastian berupa naik turunnya biaya penjualan, biaya umum dan biaya administrasi juga dapat disebabkan oleh faktor harga maupun tingkat efisiensinya.

Konsep konvensional berprinsip *Time Value Of Money a Dollar today is worth more than a Dollar in the future because one dollar today can be invested to get return* . Konsep ini dibantah dalam Islam karena tidak akurat atau setiap investasi mengandung kemungkinan positif, Negativ atau mencapai BEP. Dalam Hadist Nabi dikatakan: (1) :*Alkhoraju bidomaan* artinya keuntungan yang diperoleh sejalan dengan resiko yang ditanggung (HR Abu Daud). (2) *Al ghoromu bilghonam* artinya Resiko yang ditanggung sesuai dengan keuntungan yang diperolehnya.¹⁴⁶

¹⁴⁶ Ahmad Sulacman, “Mengenal Konsep *Muḍarabah* dan Musyarakah”, Seminar Ekonomi Islam, Jakarta, FE UI, Januari 2011.

Mengambil bunga tanpa menanggung resiko bertentangan dengan syariah Islam



Bank Konvensional mengambil bunga dari Debitur tanpa menanggung resiko



Nasabah/Penabung di bank konvensional mengambil bunga tanpa menanggung resiko/riba

Dalam hal ini yang dijadikan dasar perhitungan adalah gross profit (laba kotor). Yakni penjualan/pendapatan usaha dikurangi dengan harga pokok. Dengan skema ini pihak yang berkontrak tidak menghadapi ketidakpastian disisi biaya penjualan, biaya umum dan administrasi. Oleh karena itu skema gross profit sharing tersebut lebih rendah. Lebih rendah karena tidak dapat turut menikmati hasil dari efisiensi biaya penjualan, biaya umum, dan biaya administrasi ataupun dari turunnya kedua jenis usaha tersebut pada saat kegiatan usaha turun.

Dengan skema revenue sharing yang di jadikan dasar perhitungan adalah penjualan/pendapatan usaha. Dengan demikian resiko yang dihadapi pihak yang berkontrak rendah. Pemilik dana hanya menghadapi ketidakpastian atas biaya usaha.

Hikmah yang dapat diperoleh dari sistem *muḍarabah* adalah : Menumbuhkan jiwa wirausaha dan produktivitas, Mendorong profesionalisme dalam bisnis, Melatih kejujuran, Mengurangi praktek riba, Harta yang tertimbun berputar sehingga menumbuhkan perekonomian, Melatih mental bahwa dalam meraih keuntungan mesti ada usaha dan resiko, dan menjembatani 2 pihak yang saling membutuhkan *ṣahibulmāʾ* investor dan memanfaatkan keahlian muḍarib.

2. *Musharakah*

Secara etimologi, *al-shirkah* berarti percampuran, yaitu percampuran antara sesuatu dengan yang lainnya, sehingga sulit dibedakan. *al-Shirkah* termasuk salah satu bentuk kerjasama dagang dengan rukun dan syarat tertentu, yang dalam hukum positif disebut dengan perserikatan dagang. Secara terminologi, ada beberapa definisi *al-Shirkah* yang dikemukakan oleh para ulama fiqh. Diantaranya menurut: (1) Ulama Malikiyah, *al-Shirkah* adalah suatu keizinan untuk bertindak secara hukum bagi dua orang yang bekerjasama terhadap harta mereka.¹⁴⁷ (2) Ulama Salafi'iyah dan Hanabilah. *al-Shirkah* adalah: "Hak bertindak hukum bagi dua orang atau lebih pada sesuatu yang mereka sepakati."¹⁴⁸ (3) Ulama Hanafiyah mengatakan bahwa *al-Shirkah* adalah: "Akad yang dilakukan oleh orang-orang yang bekerjasama dalam modal dan keuntungan."¹⁴⁹

Dalam *musharakah* masing-masing pihak memberikan kontribusi dalam permodalan, di mana mereka bersepakat untuk melakukan *loss-profit sharing*. Dalam penentuan nisbah ini terdapat pendapat yang mengharuskan nisbah kontribusi modal dan pendapat yang memperbolehkan berdasarkan nisbah kontribusi modal atau kesepakatan. Kerugian akan ditanggung bersama berdasarkan nisbah kontribusi modal¹⁵⁰

Pada dasarnya definisi-definisi yang dikemukakan para ulama fiqh di atas hanya berbeda secara redaksional, sedangkan esensi yang terkandung didalamnya adalah sama, yaitu ikatan kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam perdagangan. Dengan adanya akad *al-Shirkah* yang disepakati kedua belah pihak, semua pihak yang mengikatkan diri berhak bertindak hukum terhadap harta serikat itu, dan berhak mendapatkan keuntungan sesuai dengan persetujuan yang disepakati.

¹⁴⁷ Al-Dardir; *Hāshiyah ad-Dasuqiy 'ala al-Sharḥ al-Kabir*, jilid III, 348.

¹⁴⁸ Ibnu Qudamah, *al-Muḡnī*, jilid V, 1, dan al-Sharḥ al-Kabir, *Muḡnī al-Muhtāj*, jilid II, 211.

¹⁴⁹ Ibnu 'Abidin, *Radd al-Muhtār 'alā al-Durr al-Mukhtār*, jilid III, 364.

¹⁵⁰ Ahmad Sulacman, "Mengenal Konsep *Muḍarabah* dan *Musharakah*", *Seminar Ekonomi Islam*, Jakarta, FE UI, Januari 2011.

Akad Musharakah/ al-Shirkah dibolehkan, menurut para ulama fiqh, berdasarkan kepada firman Allah dalam surat an-Nisa', 4:12 yang berbunyi:..... Maka mereka bersekutu dalam yang sepertiga itu Ayat ini, menurut mereka, berbicara tentang perserikatan harta dalam pembagian warisan. Dalam ayat lain Allah berfirman Qs. Şad, 38: 24 “..... dan Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan amat sedikitlah mereka ini”.

Di samping firman-firman tersebut di atas, menurut Ahmad Sulaeman dijumpai pula sabda Rasul yang membolehkan akad al-Shirkah. Dalam sebuah hadis Qudsi Rasul mengatakan: “Aku (Allah) merupakan orang ketiga dalam perserikatan antara dua orang, selama salah seorang diantara keduanya tidak melakukan pengkhianatan terhadap yang lain. Jika seseorang melakukan pengkhianatan terhadap yang lain, Aku keluar dari perserikatan antara 2 orang itu. (HR Abu Daud dan al-Hakim dari Abu Hurairah).

نَ اللَّهُ يَقُولُ أَنَا ثَالِثُ الشَّرِيكَيْنِ مَا لَمْ يَخُنْ أَحَدُهُمَا صَاحِبَهُ فَإِذَا خَانَهُ
خَرَجْتُ مِنْ بَيْنَهُمَا

Dalam hadis lain Rasul juga bersabda: “Allah akan ikut membantu doa untuk orang yang berserikat, selama di antara mereka tidak saling mengkhianati.” (HR. Al-Bukhari).¹⁵¹ Atas dasar ayat-ayat al-Qur'an dan hadis sebagaimana tersebut di atas, maka dapat dinyatakan bahwa akad *al-Shirkah* mempunyai landasan yang kuat dalam agama Islam.

3. Shirkah al-Inan wa al-Ijārah

Musharakah atau shirkah adalah bentuk kerja sama / kemitraan antara dua orang atau lebih untuk menjalankan suatu usaha dengan proporsi modal disesuaikan sesuai kesepakatan, yaitu *profit* dan kerugiannya akan dibagikan/ ditanggung menurut proporsi modal.

¹⁵¹ Ahmad Sulaeman, “Mengenal Konsep *Muḍarabah* dan Musyarakah“, *Seminar Ekonomi Islam*, Jakarta, FE UI, Januari 2011

Musharakah dikelompokkan atas tiga kelompok, satu diantaranya adalah *shirkah al-Inan*. *Shirkah Inan* adalah kontrak kerja sama antara dua orang atau lebih untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Setiap pihak memberikan suatu porsi dari keseluruhan dana dan berpartisipasi dalam kerja. Kedua belah pihak berbagi dalam untung maupun rugi (*profit-loss sharing*) sesuai dengan kesepakatan yang dicapai.¹⁵²

Setiap mitra *shirkah inan* ini bertindak sebagai wakil darimitra yang lainnya dalam hal modal dan pekerjaan yang dilakukan untuk keperluan transaksi bisnisnya. Akad musharakah ini tidak mengikat dan pada saat tertentu, setiap partner/ mitra bisnis berhak memutuskan kerjasama ini dan menjual sahamnya kepada mitranya atau pihak yang lain yang bersedia menjadi mitra baru dari usaha bisnis tersebut.¹⁵³ Dari *shirkah* ini dapat melahirkan sistem pengupahan *Shirkah Inan Ijārah* sebagai bentuk sistem pengupahan bagi hasil pada perusahaan yang semakin kompleks.

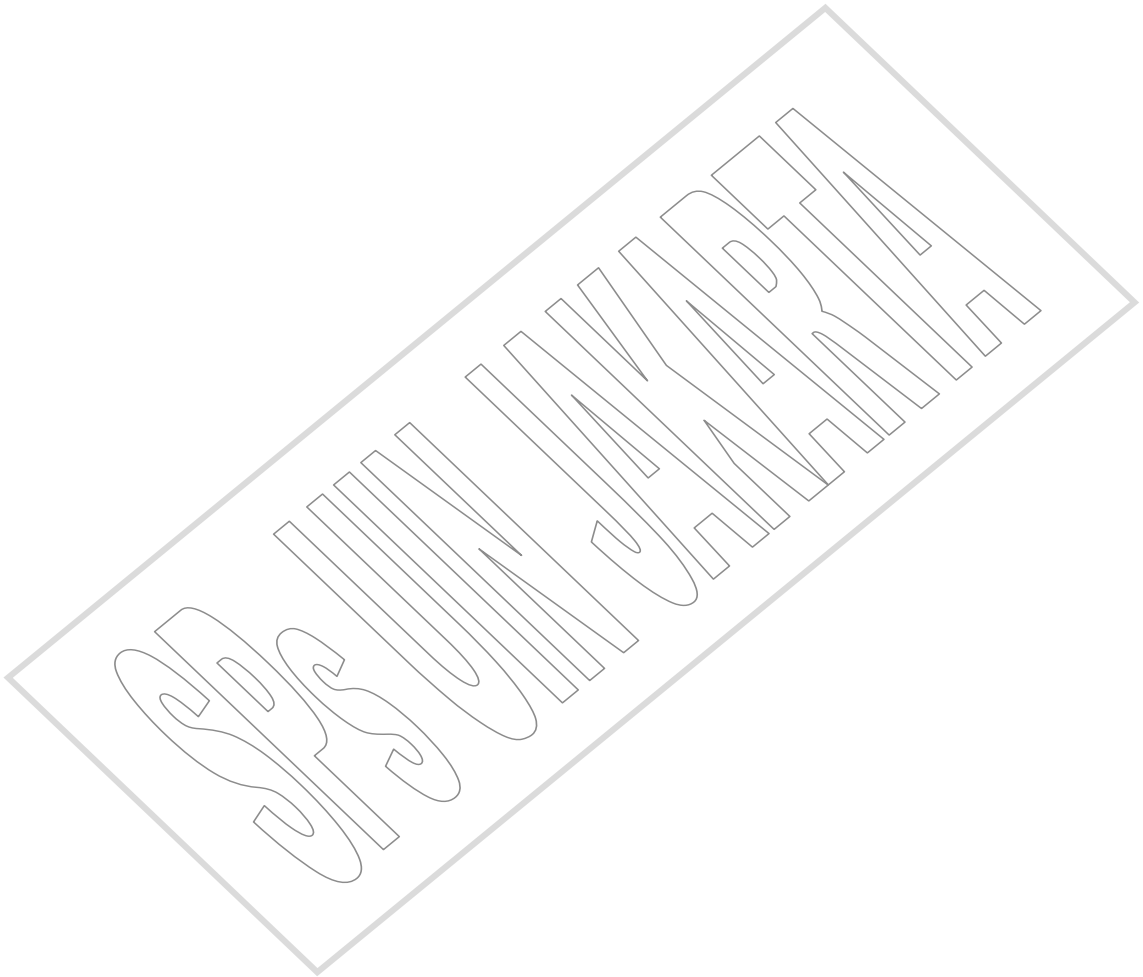
Choudhury menjelaskan tiga prinsip mayor dalam ekonomi Islam, yaitu: *tauhid and brotherhood, work and productivity*, dan *distributional equity* akan melahirkan keadilan dan keseimbangan ekonomi dalam masyarakat. Akan tetapi, menurutnya hal ini dapat diwujudkan dengan adanya peran dari pemerintah melalui kebijakan yang dibuatnya. Menurutnya ada empat instrumen kunci yang dapat dibangun dalam mewujudkan keadilan ini, yaitu: pelarangan riba, pelarangan tindakan *israf*, penegakan institusi zakat dan pengembangan institusi Keempat instrumen tersebut merupakan karakteristik dasar sistem ekonomi Islam yang dikembangkan saat ini. Institusi *muḍarabah* sistem bagi hasil atau *profit and loss sharing system* merupakan wujud paling konkret dalam upaya mewujudkan keadilan distributif. Melalui sistem ini dapat dibangun pola persaudaraan (*brotherhood*), dan kerja sama (*cooperation/mutualism*) antara pemilik modal (*ṣahibul māl*) dan pihak yang memiliki skill (*muḍarib*), sehingga ada transfer kepemilikan aset dan distribusi pendapatan.¹⁵⁴ Oleh karena

¹⁵²Muhammad Nejatullah Siddiqi, *Partnership and Profit Sharing in Islamic Law* (UK: The Islamic Foundation, 1985), 43-47.

¹⁵³Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islāmi wa Adillatuh*, vol. V (Damaskus: Dar al-Fikr, 1977), 381.

¹⁵⁴Masudul Alam Choudhury, *Contributions to Islamic Economy Theory* (New York: St Marthin Press, 1986), 49-56.

itu, mensejahterakan buruh dengan memberikan upah yang optimal merupakan target perusahaan yang harus selalu diusahakan, bukan sebagai beban perusahaan.



BAB III

SISTEM PENGUPAHAN BURUH PERUSAHAAN DI INDONESIA

Manajemen yang baik ialah manajemen yang mampu membayar buruhnya setara dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan hasil kerjanya, sebab dengan cara itulah buruh dapat diperlakukan secara adil.¹ Peningkatan kesejahteraan buruh menjadi kewajiban bersama antara pengusaha dan pemerintah. Hal ini dilakukan untuk menciptakan ketenangan bekerja bagi buruh. Jika pekerja tenang dalam bekerja, maka kepastian berusaha bagi pengusaha semakin meningkat. Dapat dibayangkan jika pekerja resah, maka mereka tidak akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan optimal, bahkan mereka dapat mogok kerja dengan melakukan demonstrasi. Tidak hanya pengusaha yang merugi, negarapun dirugikan karena iklim investasi dan bisnis akan memburuk. Di Indonesia, sejak kemerdekaan sampai sekarang upah buruh perusahaan tidak pernah layak. Hal ini terjadi karena eksistensi buruh masih sangat lemah, tapi perjuangan buruh tidak pernah berhenti. Kini melalui Konfederasi Serikat Buruh Indonesia KSPI, misalnya; perjuangan kaum buruh mulai diperhitungkan oleh pengusaha sebagai pemberi pekerjaan dan pemerintah sebagai salah satu penentu kebijakan sistem pengupahan di Indonesia.

A. SEJARAH PENGUPAHAN

Dalam sejarah pengupahan buruh di Indonesia (pasca kemerdekaan) kualitas upah dari waktu ke waktu mengalami degradasi. Pada jaman Orde lama upah diberikan dalam dua bentuk yaitu upah nominal dan tunjangan natura guna menjamin pemenuhan kebutuhan fisik buruh dan keluarganya berupa beras, ikan asin, minyak goreng, dan lain-lain. Bahkan dikenal istilah Catu-11 yang terdiri dari 11 jenis kebutuhan pokok sehari-hari bagi buruh dan keluarga yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian kebutuhan fisik buruh dan

¹Kichiro Hayashi, "Perencanaan Perusahaan dalam lingkungan Kebudayaan Jepang." *Manajemen Jepang* (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1983), 32.

keluarganya dijamin, disamping juga menerima upah dalam bentuk uang nominal.² Sisa-sisa Catu-11 tersebut dapat ditemukan di perkebunan Sumatera Utara, antara lain: tunjangan beras dan minyak goreng setiap bulan yang diberikan pengusaha.

Setelah Orde Baru, terjadi perubahan yang dashyat. Kebijakan upah murah dijadikan primadona untuk menarik investor asing. Kabar tentang Catu-11 raib tak jelas kelanjutannya, bahkan peraturannya pun tidak dapat ditemukan. Sebelum kebijakan UMR ditetapkan tahun 1995, tidak ada ketentuan yang jelas mengatur upah buruh sehingga pengusaha leluasa memberikan upah yang murah kepada buruh. Kondisi yang sangat memprihatinkan ini, telah mendorong buruh melakukan pemogokan besar-besaran dari tahun 1990 – 1994, yang akhirnya memaksa pemerintah menetapkan Upah Minimum Regional setiap bulan April sejak tahun 1995 sampai dengan tahun 2000.

Pada tahun 2000, sistem pengupahan berdasarkan kawasan (regional) diubah menjadi sistem pengupahan berdasarkan daerah di mana suatu perusahaan berada. Artinya, untuk kawasan yang berbeda, upah minimum yang harus diterima oleh pekerja juga berbeda. Untuk itu munculah nama Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Ini berdasarkan pada perbedaan biaya hidup pekerja di setiap daerah. Akan tetapi, penentuan upah berdasarkan kawasan ini masih dirasakan belum cukup untuk mewakili angka biaya hidup di setiap daerah. Untuk itu pemerintah melakukan perubahan peraturan tentang upah minimum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-226/Men/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum (“Kepmenakertrans 226/2000”). Pasal I Kepmenakertrans 226/2000 menyatakan: “...Istilah Upah Minimum Regional tingkat I (UMR Tk I) diubah menjadi Upah Minimum Propinsi. Istilah Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR Tk II) diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota...” Sejak itu istilah yang digunakan untuk menyebut upah minimum bukan lagi UMR, tapi upah minimum propinsi (UMP) dan upah minimum

²Wawancara dengan Elias Ginting, Pengamat Perburuhan, 4 Juni 2012

kabupaten/kota (UMK). Selain itu, Pasal 1 angka 2 dan 3 Permenakertrans 01/1999 sebagaimana diubah oleh Kepmenakertrans 226/2000 mendefinisikan : “Upah Minimum Propinsi adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi. Sedangkan “Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.”

Sejak tahun 1999 telah terjadi diskusi dan perdebatan yang berkepanjangan antara berbagai pihak yang berkepentingan dengan penetapan UMK/ UMP. Suara keras pada awalnya lebih banyak datang dari organisasi pekerja dan Lembaga Swadaya Masyarakat tetapi sejak tahun 2001 pihak pengusaha yang diwakili oleh APINDO juga telah bereaksi sangat keras dan lantang. Kritik dan keluhan utama tentang UMP/ UMK berbunyi sebagai berikut. (1) Pihak organisasi pekerja. Departemen Tenaga Kerja dan LSM berpendapat bahwa UMP/ UMK telah dijadikan acuan oleh pengusaha untuk menetapkan tingkat upah di perusahaannya. Banyak perusahaan yang menggunakan UMR / UMP sebagai “upah Maksimum”. (2) Kenaikan UMP/ UMK terutama setelah Indonesia mengalami krisis ekonomi berkepanjangan telah dianggap tidak realistis. Pada tahun 1998 pada saat tingkat inflasi mencapai 78%, kenaikan UMR hanya sekitar 2% dianggap sama sekali tidak menolong menahan merosotnya daya beli buruh. (3) Sehubungan dengan itu, sejak tahun 2000 yaitu sejak penetapan UMP/ UMK diambil alih oleh pemerintah daerah tingkat II telah terjadi kenaikan yang cukup tinggi yang puncaknya adalah awal tahun 2013 untuk DKI mencapai rata-rata 35%. (4) Kenaikan sebesar itu mendapat reaksi yang sangat keras dari kalangan pengusaha khususnya di DKI sehingga mereka mem-PTUN-kan Pemda/ Gubernur DKI. Karena ketetapanannya dianggap berlebihan, apalagi pada saat itu harga BBM, Tarif Dasar listrik dan biaya pulsa Telepon baru saja dinaikkan. (5) Kenaikan UMP/ UMK yang sangat besar sebenarnya dimaksudkan untuk mendekatkan jarak antara penghasilan pekerja rendah dan penghasilan yang tertinggi.³

³ Wawancara dengan Anggota Dewan Pengupahan DKI pada 3/9/2013

B. UPAH MINIMUM

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pasal 89 Ayat 2 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa penentuan upah minimum diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan kehidupan yang layak.

1. Tujuan Upah minimum

Dalam hal kebijakan upah minimum, tujuan pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum adalah untuk: Pertama, mengurangi persaingan yang tidak sehat antara buruh dalam pasar kerja disebabkan karena tidak sempurnanya pasar kerja. Kedua, melindungi daya beli buruh yang berpenghasilan rendah karena tingkat inflasi yang tinggi menyebabkan menurunnya daya beli buruh. Ketiga, mengurangi kemiskinan, karena adanya kenaikan upah minimum setiap tahun kaum buruh yang miskin akan berkurang. Keempat, meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan adanya upah minimum maka pengusaha yang membayar upah rendah akan terdorong untuk menaikkan upah buruhnya. Hal ini akan mendorong pula pengusaha untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan agar mampu membayar upah minimum. Kelima, lebih menjamin upah yang sama bagi pekerjaan yang sama, dengan adanya upah minimum maka perbedaan antara perusahaan yang satu dengan yang lain untuk pekerjaan yang sama akan berkurang karena perusahaan yang membayar rendah terpaksa meningkatkan upah buruhnya. Keenam, mencegah terjadinya perselisihan. Dengan ketentuan upah minimum akan mempengaruhi struktur/tingkat upah di perusahaan, karena itu perselisihan mengenai upah yang biasa terjadi dapat dihindari, karena meningkatnya daya beli masyarakat yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum. Ketujuh, mencegah melorotnya upah ke bawah bagi buruh lapisan bawah karena tidak seimbang pasar kerja, disebabkan penawaran uang melebihi dari permintaan tenaga buruh.⁴

⁴Yunus Samad, *Pedoman Pengupahan Bagi Pengelola sumber daya Manusia* (Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1992), 83-84.

Menurut Pasal 89 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, upah minimum terdiri atas: upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan. Sebagai contoh UMP DKI Jakarta diatur dalam Pasal 1 Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta No 117 Tahun 2011 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2013 yang menyatakan “Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2013 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp 2.200.000,00 per bulan.” Maka, apabila suatu perusahaan mempekerjakan seseorang di DKI Jakarta, manajemen perusahaan dilarang membayar pekerja tersebut dengan upah yang lebih rendah dari yang telah ditentukan.

2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Mekanisme penetapan upah minimum di Indonesia berdasarkan KHL. Kebutuhan Hidup Layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak; baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Sejak diluncurkannya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4. Pembahasan ketentuan KHL, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 tentang Penghitungan Penetapan KHL.

Mekanisme penetapan upah minimum dilakukan sebagai berikut :

- a. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit: perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.
- b. Standar KHL ditetapkan dalam Kepmen No. 13 tahun 2012, berdasarkan standar tersebut, tim survey Dewan Pengupahan

melakukan survey harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing.

- c. Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September , sedang untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode *least square*. Hasil survey tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL.
- d. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
- e. Berdasarkan nilai harga survey tersebut, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain : produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran/pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/ Kabupaten/ Kotamadya.
- f. Gubernur akan menetapkan besaran nilai upah minimum. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap tanggal 1 Januari.

Perdebatan mengenai upah seakan tiada habisnya, apalagi pada setiap memasuki hari buruh tanggal 1 Mei. Perdebatan panjang dan menyita waktu tidak akan menemui titik temu seandainya berbagai pihak tidak memiliki kesepakatan dan komitmen, terutama yang berkaitan penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP). Saat ini penetapan upah didasarkan hasil survei Komponen Hidup Layak (KHL), dan juga tingkat perekonomian dan inflasi. Perdebatan mengenai penetapan UMP dan KHL selalu muncul setiap tahun. Meskipun pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengeluarkan Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 yang mencakup 60 komponen dalam penetapan KHL.

3. Komponen Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan. Upah minimum terdiri atas Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota. Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi, sedangkan Upah minimum sektoral provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Adapun upah minimum kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota. Sedangkan upah minimum sektoral kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota.⁵

a. Upah Pokok (*Basic Income*)

Upah pokok/ gaji pokok merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi. Gaji pokok dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap. Gaji pokok merupakan komponen utama dari sebuah sistem kompensasi yang dibayarkan secara tetap setiap satu kurun waktu tertentu yang disepakati antara pemberi kerja dan pekerja. Biasanya gaji pokok diberikan sebulan sekali. Upah pokok (*basic income*) adalah imbalan dasar (*base salary*) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan (vide amar 1 huruf a SE Menaker No. SE-07/Men/1990).

Menurut Moejikat, gaji pokok merupakan kontrak prestasi yang diterima pegawai dengan jaminan pekerjaan yang sifatnya lebih tetap. Gaji pokok adalah sejumlah imbalan finansial yang dianggap layak bagi seorang pegawai (dan keluarganya) yang dibayarkan secara teratur untuk memenuhi penghidupan selama satu bulan. Jumlah ini merupakan dasar yang dipergunakan untuk menetapkan besarnya tunjangan keluarga dan pokok pensiun.⁶ Besarnya gaji pokok akan meningkat sesuai dengan tingkat pangkat dan masa kerja buruh.

⁵Sentanoe Kertonegoro, *Penetapan Upah Minimum* (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2000), 49.

⁶Moekijat, *Admintrasi Gaji dan Upah*, Edisi Kedua (Bandung: Mandar Maju, 1995), 13-16

Di Indonesia, struktur gaji pokok merujuk/ harus disesuaikan dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Skala penggajian untuk setiap pekerja akan berbeda dan untuk setiap posisi akan berbeda pula. Penyesuaian atas srstruktur gaji tidak boleh membuat karyawan mengalami penurunan gaji karena akan menjadi kontra produktif. Jika struktur gaji telah terbentuk, maka harus diperbaharui secara periodik. Perubahan pekerjaan atau penambahan pekerjaan akan berpengaruh pada struktur gaji. Sebuah sistem yang tidak diperbaharui dapat menjadi kadaluarsa, yang mengharuskan proses pengembangan dari awal lagi.

b. Tunjangan

Salah satu pertimbangan penting seorang karyawan untuk mengajukan lamaran kerja ke suatu perusahaan adalah selain karena *salary* yang menggiurkan, juga karena tunjangannya. Hal itu terjadi karena tunjangan/ benefit yang menarik dapat membuat seorang karyawan bekerja lebih tenang dan nyaman. Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung atau kompensasi tambahan, baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Tunjangan (*benefit*) adalah sebuah penghargaan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, cuti yang dibayar, atau dana pensiun yang diberikan untuk karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi tanpa menghiraukan kinerja. Jumlah dan aturan pembayarannya tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu.⁷ Menurut Sutrisno, tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena telah dianggap ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

⁷Departemen Tenaga kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Keputusan Nomor 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Tenaga Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Contohnya adalah tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan transpor, tunjangan perumahan dan sebagainya.⁸

Simamora menyebutkan bahwa tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok di mana perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Tunjangan karyawan dapat dibagi ke dalam tiga kategori: (1) Tunjangan menggantikan penghasilan. Contohnya pensiunan atau kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu/cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat. (2) Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga. Contohnya perawatan gigi dan kesehatan. (3) Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Contohnya pembayaran biaya liburan dan hari besar.⁹

Menurut Notoatmodjo ada beberapa keuntungan dengan diberikannya tunjangan, yaitu: untuk meningkatkan semangat dan kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, menurunkan jumlah absensi para karyawan dan menurunkan perputaran kerja (*labor turn over*), mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi atau perusahaan, meminimalkan biaya-biaya kerja lembur yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan, dan mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelegaraan kesejahteraan karyawan.¹⁰

Simamora berpendapat bahwa pemberian tunjangan mempunyai efek utama sebagai tipe kompensasi yang dapat menahan karyawan di dalam organisasi untuk jangka panjang serta membantu organisasi untuk memenuhi satu atau lebih dari tujuan, yakni untuk meningkatkan moral kerja karyawan, memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memikat karyawan-karyawan baru, mengurangi putaran karyawan, menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan,

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Jakarta: Penerbit Kencana, 2009), 47.

⁹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga (Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN, 2006), 244-247.

¹⁰Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 150.

menggunakan kompensasi secara lebih baik, meningkatkan keamanan karyawan, dan meningkatkan citra perusahaan di kalangan karyawan. Alasan lain menawarkan tunjangan adalah untuk meningkatkan moral para karyawan, kepuasan kerja, mengurangi pengkhianatan, mengurangi aktivitas serikat karyawan, dan meningkatkan keamanan karyawan.¹¹ Undang-undang mewajibkan beberapa tunjangan, dan para pemberi kerja secara sukarela memberikan tunjangan-tunjangan lainnya. Di Indonesia, pemberian tunjangan mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam prakteknya, tidak semua perusahaan memberikan tunjangan atau kompensasi pelengkap ini, karena pemberian fasilitas ini sangat bergantung pada kemauan dan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Karena itu, kesanggupan perusahaan memberikan tunjangan merupakan nilai lebih perusahaan tersebut.

Di Indonesia ada dua kelompok tunjangan, yaitu tunjangan yang diatur dan tunjangan yang tidak diatur dalam undang-undang. Undang-undang tidak mengatur mengenai tunjangan tidak tetap (makan, transportasi, dll). Jenis tunjangan ini berbeda-beda bergantung pada kebijakan perusahaan, demikian juga istilahnya. Misalnya ada yang menyebutkan program-program pelayanan, pembayaran di luar gaji/upah, keuntungan karyawan, dan ada juga yang menyebutnya pemberian tunjangan.

Berikut ini adalah tunjangan tetap dan tidak tetap:¹²

1). Tunjangan tetap

Tunjangan tetap yakni pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Tunjangan tetap tersebut dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan isteri dan/atau tunjangan anak dan tunjangan perumahan.

2). Tunjangan tidak tetap

¹¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), 340-342.

¹²Penjelasan Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport¹³ dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

Merujuk pada Komponen Upah, UMP yang diberikan oleh pengusaha merupakan jumlah keseluruhan upah yang dibawa pulang pekerjanya, *take home pay*. Total upah yang dibawa pulang pekerja tersebut terdiri dari komponen upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.¹⁴ Berdasarkan Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Pasal 8 “Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun”.¹⁵

C. PENETAPAN KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP UPAH BURUHPERUSAHAAN DI INDONESIA

Penetapan Kebijakan pengupahan karyawan perusahaan di Indonesia, minimal mencakup tiga hal, yaitu : tidak melanggar peraturan pemerintah atau undang-undang, adanya kesetaraan gaji antara berbagai jenjang di perusahaan dan pengupahan didasari atas kemampuan perusahaan. Pertama, Tidak melanggar UU dan Peraturan Pemerintah. Kebijakan pengupahan buruh perusahaan di Indonesia harus merujuk pada UU dan PP yang mengatur hal tersebut. Oleh karena itu, keinginan mendirikan perusahaan haruslah diiringi dengan

¹³Tunjangan transport ini banyak yang menjadi permasalahan terutama pada perusahaan yang tidak menyediakan kendaraan antar jemput bagi karyawan disebabkan banyak karyawan untuk sampai ke tempat bekerja rata-rata 3 kali naik kendaraan sedangkan dalam penetapan KHL hanya dihitung untuk satu kali naik kendaraan. Wawancara sekjen KSPI September 2013.

¹⁴Pasal 90 ayat (1) UU ketenagakerjaan no 13 th 2003 menyebutkan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.”

¹⁵Sumber : Dewan Pengupahan Nasional Depnaker, 2013

niatan untuk taat pada aturan. Pelanggaran atas usaha untuk mengelabui peraturan perundangan hanya menjadi bom waktu yang dapat meledak setiap saat. Pemicunya adalah karyawan yang tidak puas, pengawas dari dinas tenaga kerja melakukan pemeriksaan dan menemukan pelanggaran atau karena dinas pendapatan/pajak yang menemukan penyimpangan laporan pembayaran pajak. Sengketa tentang hal ini sering muncul pada setiap akhir tahun yaitu pada saat penetapan upah minimum ditetapkan oleh pemerintah. Sebenarnya upah minimum adalah upah untuk pekerja lajang dengan masa kerja di bawah 1 tahun. Sebaiknya hak pekerja yang sifatnya normative tidak perlu ditawarkan lagi oleh perusahaan. Kesepakatan yang dituangkan dalam PKB/KKB adalah hak-hak yang dapat dibidang sebagai kelebihan dari yang normative tadi. Di lain pihak, tidak sedikit perusahaan yang memberikan upah 'asal' memenuhi syarat tidak melanggar peraturan pemerintah sehingga banyak buruh yang dibayar dengan Upah Minimum padahal perusahaannya mampu membayar lebih dari upah minimum tersebut.

Kedua, Keadilan dan kesetaraan antar jabatan dalam perusahaan. Besaran upah antar karyawan mempertimbangkan faktor kesetaraan dan ada rasa keadilan. Karyawan tingkat staf dan non staf, karyawan tingkat staf dengan manajerial pasti memiliki upah yang berbeda. Hal ini berarti ada rasa keadilan diantara mereka. Hal yang mustahil kalau seorang di jabatan manajerial menerima upah sama dengan karyawan non staf. Adapun untuk mencegah terjadinya tuntutan terhadap penetapan upah yang tidak adil, pemerintah telah merancang dalam peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan buruh. Peraturan mengenai upah yang adil adalah salah satu jaminan perlindungan hukum bagi buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang menyolok antara penghasilan manajer dengan buruh. Adapun yang menjawab tidak mengetahuinya adalah karena mereka tidak mengetahui tentang haknya yang harus mereka peroleh atau karena mereka tidak peduli dengan keadaan yang terjadi sebenarnya.

Faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi, jabatan, pendidikan, dan

pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan. Jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi akan semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Chingos sistem kompensasi total harus mempertimbangkan 3P, yaitu *pay for position* (kompensasi atas posisi), *pay for person* (kompensasi atas orang), dan *pay for performance* (kompensasi kinerja). Salah satu dari sistem kompensasi adalah gaji pokok yang biasanya ditentukan oleh posisi dan jabatan.¹⁶ Sedangkan menurut Staurus, penentuan upah dibedakan antara karyawan yang memiliki skill /keterampilan yang lebih tinggi/profesional dengan karyawan yang memiliki kemampuan pas-pasan, dan terhadap angkatan kerja berusia antara 40 sampai umur 60 tahun tercermin peranan senioritas. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Prestasi kerja karyawan pada posisi dan jabatan yang sama bisa jadi mendapatkan kompensasi yang berbeda. Perbedaan pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.¹⁷

Ketiga, Kemampuan Perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu komponen biaya produksi. Jika kompensasi semakin besar maka biaya produksi juga semakin besar dan jika biaya produksi besar maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan. Kebijakan perusahaan dalam memberikan upah yang layak sangat bergantung pada kemampuan keuangan dan kemajuan bisnis perusahaan. Perjalanan bisnis selalu diwarnai dengan pasang surut, sehingga perusahaan tidak boleh berlebihan dan atau sebaliknya terlalu ketat dalam pengupahan. Kemampuan organisasi untuk memberikan kompensasi bergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan

¹⁶P.T.Chingos, *Paying for Performance* (USA: John Wiley & Sons, Inc., 2000), 233.

¹⁷George Strauss and Leonard Sayles, *Manajemen Personalia, Segi Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1990), 3-10.

tersebut. Terhimpunnya dana sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik, begitu pula sebaliknya.¹⁸

D. HUBUNGAN INDUSTRIAL PERUSAHAAN .

Hubungan industrial merupakan hal yang pasti ada di setiap perusahaan. Keberadaannya di perusahaan jarang disadari oleh para buruh. Buruh menganggap sesuatu sudah berjalan sebagaimana mestinya di perusahaan, namun tidak demikian bagi norma perundang-undangan. Hubungan industri ada karena ia merupakan satu sistem yang ada di perusahaan, yakni suatu sistem hubungan yang terbentuk antara unsur pengusaha, buruh, dan pemerintah. Bingkai yang digunakan dalam hubungan industri didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.¹⁹

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijaksanaan upah, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan perburuhan.²⁰ Pekerja dan organisasinya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan

¹⁸Kebijakan pemerintah akan kompensasi berdasarkan Kemampuan perusahaan ini telah banyak menimbulkan konflik antara buruh dan pengusaha. Banyak pengusaha yang sebenarnya mampu membayar UMP yang telah ditetapkan pemerintah malah minta keringanan/ penangguhan karena perusahaan tidak mampu membayarkannya seperti yang terjadi pada perusahaan PT Yosshi Indonesia di Cilegon. 145 buruh yang tergabung dalam PUK Yoshi Indonesia menggugat Gubernur Banten tentang penangguhan penetapan Upah Minimum yang baru dinaikkan. Bersama-sama dengan KPSI minta kepada gubernur Banten untuk membatalkannya, hasilnya penangguhan dicabut sehingga perusahaan tersebut harus segera membayar upah minimum sesuai dengan keputusan pemerintah. Wawancara dengan sekjen KSPI, 12/09/13

¹⁹Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 112 ayat 1.

²⁰Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 113 ayat 1.

keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya²¹ sedangkan pengusaha mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan buruh secara demokratis, dan terbuka.²²

1. Serikat Pekerja di Indonesia

Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³ Oleh karena itu, pekerja/buruh harus mengetahui dan memahami bahwa sebagai perseorangan, seorang pekerja tidak akan banyak yang bisa dicapai jika ingin memperjuangkan haknya. Hanya melalui usaha mengorganisir dirinya dan kegiatan kolektif mereka dapat secara efektif menjunjung tinggi martabatnya sebagai individu dan pekerja/ buruh, meningkatkan produktifitas perusahaan, berusaha keras untuk memperbaiki dan memelihara mata pencaharian, meningkatkan pengupahan, status sosial ekonomi, kesejahteraan yang lebih baik dan upah-upah lainnya.

Serikat pekerja/ buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²⁴ Serikat pekerja mempunyai tujuan ganda. Pertama, bersifat *utilitarian* (praktis) misalnya serikat buruh berusaha meraih gaji dan kondisi kerja yang lebih baik bagi

²¹Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 113 ayat 2.

²²Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 113 ayat 3.

²³Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 1 ayat 3.

²⁴Deklarasi Universal Hak Asazi Manusia Pasal 23: ayat (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat – syarat pekerjaan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan akan pengganguran; ayat (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama; ayat (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; ayat (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat – serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

anggotanya. Kedua, bersifat normative, yaitu ada unsur moral (rasa bersatu dengan sesama buruh) yang terkait dengan keinginan anggota untuk bergabung dengan serikat buruh.²⁵ Sesuai dengan pasal 102 ayat 2 UU Tenaga Kerja tahun 2003, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, yaitu menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Melalui Pasal 5 ayat 2 UU No. 21 Tahun 2000, sebuah serikat buruh/serikat pekerja dapat dibentuk oleh minimal 10 orang karyawan di suatu perusahaan.

Kekuatan Serikat Pekerja terdapat pada dua hal, yaitu pengurus yang kompeten²⁶ dan jumlah anggota serikat pekerja.²⁷ Bagi

²⁵Kelloway, E., & J. Barling, "Members Participation in Local Union Activities: Measurement, Prediction, and Replication" dalam *Journal of Applied Psychology*, No. 78, 1993, 26-27.

²⁶Kebebasan berserikat tumbuh dan berkembang di Indonesia dengan peningkatan jumlah serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia tetapi tidak menjamin bahwa mereka secara otomatis memiliki PKB. Serikat pekerja/serikat buruh yang lemah tidak akan memiliki perjanjian kerja bersama, walaupun ada perundingan PKB akan tidak efektif dan berat sebelah dimana pengusaha menguasai isi tuntutan perundingan yang akhirnya justru merugikan pekerja/buruh itu sendiri. Disamping itu juga fluktuasi jumlah anggota dan jumlah serikat pekerja/serikat buruh tempat kerja menjadi "kendala" dari pengusaha untuk melakukan perundingan, karena kondisi ini tidak dapat dianggap sebagai sarana yang dapat dipercaya untuk mengadakan perundingan bersama. "Ketidakstabilan" keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh ini merupakan salah satu faktor penyebab jaranganya perundingan bersama. Persaingan antar serikat pekerja/serikat buruh sering menyebabkan ketidakstabilan dalam organisasi pekerja. Jika dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh, sering terjadi persaingan di antara organisasi buruh untuk melebarkan pengaruhnya. Oleh perusahaan yang nakal, kondisi ini sering dimanfaatkan. . Walaupun didalam perusahaan tersebut ada serikat pekerja/serikat buruh tetapi pengusaha tidak mengakui organisasi tersebut. Walaupun kebebasan berserikat dan hak berorganisasi dilindungi tetapi nampaknya tingkat pemahaman akan hak ini masih dianggap remeh oleh pengusaha. Tetapi kalau dipahami dengan benar pengakuan organisasi ini sebenarnya memberikan manfaat industri dan menguntungkan produksi, dimana pekerja/buruh tidak akan menggunakan hak mogoknya bersama serikat pekerja/serikat buruhnya. Karena kalau menghadapi aksi mogok, dan kerugian finansial yang terjadi mungkin akan lebih mahal dari biaya konsesi apapun tentang upah dan kondisi yang harus mereka berikan dalam negosiasi dengan serikat buruh. Wawancara dengan Sedayu ketua Apindo Jaktim

perusahaan yang menganggap bahwa buruh adalah mitra dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan, maka dalam hal perundingan/musyawarah antara buruh dan manajemen perusahaan untuk memperoleh suatu kesepakatan tertentu misalkan dalam pembuatan PKB yang dibutuhkan adalah argumentasi dari para pengurus serikat pekerjaanya sebaliknya perusahaan yang menganggap buruhnya hanya sebagai salah satu alat produksi, maka jumlah serikat pekerja dalam perusahaan akan sangat mempengaruhi tuntutan para buruhnya. Semakin buruh represif, maka tuntutan buruh akan lebih diperhatikan.²⁸

2. Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Di dalam segala aktifitas pekerjaan sebuah perusahaan sering kali muncul perselisihan²⁹ yang terjadi antara pekerja dengan pimpinan

Menurut Undang-Undang No. 21/2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh: 10 (sepuluh) orang pekerja dalam satu perusahaan bisa mendirikan serikat pekerja/serikat buruh. Sering taktik ini dipakai oleh manajemen untuk memecah pekerja/buruh dan tindakan diskriminasi serikat pekerja/serikat buruh dengan memberikan fasilitas pendirian serikat pekerja/serikat buruh tandingan. Sering, sebelum mengakui serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha kadang-kadang meminta bukti bahwa serikat pekerja/serikat buruh tersebut telah memiliki cukup anggota untuk dapat mengadakan perundingan bersama dengannya.

²⁷Oleh karena itu, sistem kerja PKWT dan *outsourcing* sangat berpengaruh akan perekrutan jumlah anggota serikat pekerja disebabkan mereka bekerja dalam waktu yang sangat pendek sehingga sangat sulit untuk mensosialisasikan arti pentingnya suatu organisasi buruh pada perusahaan. Di samping itu, mereka tidak mempunyai visi apa-apa kecuali hanya memperoleh pekerjaan. Hasil angket dari buruh, 90% buruh *outsourcing* dan PKWT hanya menginginkan pekerjaan.

²⁸Wawancara dengan Darmawan, mantan aktifis Serikat Buruh (SPN) periode 2004-2008, 20/08/13

²⁹Menurut UU No. 2/2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan perselisihan adalah :

- a. Perselisihan kepentingan: perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB;
- b. Perselisihan kepentingan: perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau PKB;
- c. Perselisihan PHK: perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

perusahaan. Untuk menyelesaikan berbagai masalah yang muncul, dibuatlah sebuah pedoman khusus yang mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan yang dikenal dengan nama Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Konvensi ILO No. 98 mengatur mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak untuk bernegosiasi dan berunding bersama.³⁰ Perjanjian kerja bersama (*CBA-Collective Bargaining Agreement*) adalah semua perjanjian tertulis sehubungan dengan kondisi-kondisi kerja yang diakhiri dengan penandatanganan oleh pengusaha, kelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi pengusaha di satu pihak dan pihak lain oleh perwakilan organisasi pekerja atau perwakilan dari pekerja yang telah disahkan melalui peraturan dan hukum nasional.³¹ Perjanjian kerja bersama mengikat pihak-pihak yang bertandatangan di dalamnya dan secara otomatis peraturan perusahaan tidak berlaku lagi dengan adanya perjanjian kerja bersama, kecuali nilai dari peraturan perusahaan tersebut lebih tinggi dari pada yang tercantum di dalam perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama adalah hak pengusaha atau organisasi pengusaha di satu pihak dan di pihak lain serikat pekerja atau organisasi yang mewakili pekerja. Hak ini ditetapkan untuk mencapai “kondisi-kondisi pekerja yang manusiawi dan penghargaan akan martabat manusia (*human conditions of labour and respect for human dignity*)”, seperti yang tercantum dalam Konstitusi ILO. Konsekuensi logis dari hak untuk mengadakan perjanjian kerja

-
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh: perselisihan antara SP/SB dengan SP/SB lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan

³⁰William B. Werther, JR and Keith Davis, *Human Resources and Personnel* fourth edition (New York: Mc Graw Hill, Inc, 1993), 24.

³¹ILO Recommendation 91 paragraf 3 (1), (2) dan (3) Rekomendasi ILO No. 91 (Rekomendasi Tentang Perundingan Bersama) lebih lanjut mendefinisikan berunding bersama sebagai berikut: (1) Untuk maksud Rekomendasi ini, istilah “berunding bersama” berarti semua persetujuan tertulis mengenai kondisi kerja dan persyaratan bekerja yang dicapai antara seorang pengusaha, sekelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi pengusaha disatu pihak, dan satu atau lebih perwakilan organisasi pekerja, atau, jika tidak ada organisasi macam demikian, perwakilan dari para pekerja yang telah dipilih secara layak dan diberi wewenang sesuai dengan perundangan dan peraturan nasional, dilain pihak. (2) Tak satu halpun dalam definisi yang ada itu dapat diinterpretasikan sebagai pengakuan dari asosiasi manapun yang didirikan, didominasi atau didanai oleh para pengusaha atau wakilnya.

bersama adalah hak untuk mogok. Konsep ini sering disalah-mengertikan, bukan sebagai senjata pekerja untuk menghancurkan perusahaan tetapi lebih dari memainkan peranan netral pada level lapangan permainan yang berarti bahwa hal ini menjadi pilihan usaha yang terakhir, tetapi keuntungan memiliki hak adalah menunjukkan penerimaan dan kekuatan dalam saling menghormati dan mempercayai.

Menurut Undang-Undang No 13/2003, PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja (yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan) dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Tujuannya adalah untuk menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja, mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja dan mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja. Salah satu tujuan dari terbentuknya serikat pekerja adalah mampu merundingkan PKB dengan perusahaan. Bagi buruh, tidak ada yang lebih membanggakan dari berunding dengan pihak perusahaan. Sebab, itu berarti eksistensi mereka diakui. Terlebih lagi apabila kesepakatan dalam PKB dianggap menguntungkan pekerja. Oleh karena itu, wajar apabila mereka bersemangat untuk dapat duduk bersama manajemen perusahaan untuk membahas pekerjaan, upah dan syarat-syarat kerja di perusahaan.

Di Indonesia semua Perusahaan harus memiliki peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini memungkinkan karena di dalam UU ada ketentuan bahwa perusahaan yang memiliki pekerja lebih dari 10 orang wajib membuat PP³². Kewajiban memiliki peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama. Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan Perusahaan ini disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil buruh di perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan yang sudah mempunyai serikat buruh duduk dalam keanggotaan forum kerjasama bipartit atau ditunjuk oleh buruh untuk mewakili kepentingan para buruh di perusahaan yang

³²Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 108.

bersangkutan. Di dalam Peraturan Perusahaan minimum harus memuat: (1) hak kewajiban pengusaha, (2) hak dan kewajiban pekerja, (3) syarat-syarat kerja, (4) tata tertib perusahaan, serta (5) jangka waktu berlakunya.³³ Bagi serikat pekerja, terwujudnya Perjanjian Kerja Bersama/PKB merupakan salah satu bentuk prestasi yang patut dibanggakan kepada anggotanya. Dengan demikian, bila isi PKB tidak memberikan jawaban atas kebutuhan akan kesejahteraan anggota berarti serikat pekerja telah gagal memperjuangkan anggotanya.³⁴

Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Buruh atau beberapa serikat buruh yang telah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang perburuhan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha secara musyawarah untuk mufakat.³⁵ Satu perusahaan hanya dapat memiliki satu Perjanjian Kerja Bersama³⁶ dan dibuat secara tertulis yang disetujui oleh pengusaha dan Serikat Buruh.³⁷ Isi Perjanjian Kerja Bersama, minimal memuat: (1) hak dan kewajiban pengusaha, (2) hak dan kewajiban serikat buruh serta buruh, dan (3) jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja Bersama.³⁸ Dalam prakteknya, Perbedaan prinsip antara PP dan PKB adalah di dalam prosesnya. Proses pembuatan PP kebanyakan tidak dilakukan melalui perundingan, namun cukup disampaikan kepada pekerja untuk diketahui. Sebaliknya untuk menyusun PKB dibutuhkan proses perundingan dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan. Isi PKB hasil perundingan akan jauh berbeda dengan PP. PKB hasil perundingan dapat berisi seperti PP dengan tambahan-tambahan yang diperlukan dan disepakati oleh perusahaan dan serikat pekerja.³⁹

Menurut Undang-undang No 13/ 2003 pasal 116 Perjanjian Kerja Bersama/PKB dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang

³³Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 124 ayat 1

³⁴ Wawancara dengan Darmawan, mantan aktivis SPN, Depok 20 agustus

2013

³⁵Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 129 ayat 1,2

³⁶Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 130

³⁷Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 132 ayat 2

³⁸Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 th 2003 Pasal 133 ayat 1

³⁹Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan Untuk Hubungan Industrial* (Jakarta: PPM Manajemen, 2012), 12.

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha. Isi PP/ PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PKB merupakan pegangan dan sebagai prosedur pola tindak dari pengusaha dan pekerja. Apabila ada pola tindak yang keluar dari atau tidak sesuai dengan PKB maka kedua belah pihak dapat saling melakukan koreksi. Isi peraturan perusahaan dapat sama atau hampir sama, atau lebih sederhana dari PKB.⁴⁰

Tuntutan ekonomi menjadi bahasan utama dalam perundingan kerja bersama. Oleh karena itu, bekal pengetahuan ekonomi tim perunding diperlukan yang tidak hanya sekedar terbatas pada situasi diperusahaan tetapi harus juga memahami kondisi ekonomi nasional. Isu-isu dan masalah ekonomi nasional akan berdampak pada mereka secara khusus, misal: penetapan upah minimum, inflasi, kenaikan harga, bahan bakar minyak, kenaikan tarif listrik dan air. Informasi kondisi perusahaan diperlukan untuk mengetahui kemampuan pengusaha dalam membayar tuntutan yang akan diajukan. Kalau ini diibaratkan dengan ukuran kue, berapa besar bagian kue yang akan diberikan kepada pekerja/buruh. Ukuran kue ini menunjukkan tingkat kegiatan ekonomi perusahaan, oleh karenanya serikat pekerja/serikat buruh perlu memahami kegiatan ekonomi dan arus sirkulasi produksi.⁴¹

⁴⁰Dalam pasal 123 Undang-undang No13/2003 menyatakan masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja. Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku akan tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun ke depan. Dengan adanya PKB, perusahaan akan mendapat penilaian positif dari Pemerintah karena dianggap sudah mampu menjalankan satu hubungan yang harmonis dengan pekerjanya yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja. Akan tercipta suatu hubungan industrial yang kondusif antara perusahaan dan pekerja karena berkurangnya perselisihan kerja yang terjadi. Pekerja pun akan mempunyai kinerja yang lebih produktif dan termotivasi karena semua aturan di jalankan dengan baik sesuai kesepakatan bersama. Kepuasan akan hak, memicu pekerja untuk berterima kasih dan menjaga semua aset-aset yang dimiliki oleh perusahaan.

⁴¹ PKB mempunyai peranan yang sangat signifikan bagi kepentingan buruh dan pengusaha. Khusus untuk buruh, PKB merupakan kunci akan tegaknya manajemen keadilan dalam perusahaan. Jika pemerintah hanya mengintervensi upah buruh hanya sampai pada UMP. Fungsi UMP bagi pemerintah hanyalah sebagai jaring pengaman agar buruh tidak diberi upah dibawah UMP. Dan kesepakatan

Dampak positif dari perjanjian kerja bersama memberikan dua sisi manfaat yang berbeda bagi serikat pekerja/pekerja dan pengusaha. Bagi serikat pekerja/serikat buruh, perjanjian kerja bersama memberikan: (1) nilai kekuatan dengan banyak anggota yang belum terlibat akan menjadi anggota serikat pekerja; (2) anggota yang aktif akan mengajak atau mempengaruhi anggota yang belum aktif untuk lebih aktif menjadi anggota; (3) meningkatkan kepercayaan anggota; (4) anggota lebih terorganisir; (5) serta serikat pekerja menjadi suatu hal yang baik bagi pekerja/buruh sedangkan bagi perusahaan akan: (1) mendapatkan angkatan kerja yang berkualifikasi dan bermotivasi tinggi, produktifitas kerja yang tinggi dan berkelanjutan; (2) perusahaan akan bisa berfokus pada pengembangan produk baru dan produksi teknologi; (3) mengurangi perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha sehingga menciptakan suasana kerja yang damai; (4) menekankan kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk mengurangi penggunaan mogok kerja dan lebih mengemukakan perundingan, negosiasi.

E. STATUSTENAGA KERJA

Di Indonesia secara hukum dikenal dengan tiga macam status tenaga kerja yaitu pekerja tetap, pekerja kontrak dan *outsourcing*. Status tenaga kerja ini, selain berhubungan dengan waktu kerja seorang buruh, juga sangat berpengaruh terhadap upah/ penghasilan yang akan diterima oleh buruh perusahaan. Di lapangan banyak sekali ditemui hak pekerja tidak tetap (kontrak maupun *outsourcing*) yang terbatas hanya pada upah pokok sebesar atau di bawah upah minimal, serta ketentuan kontraknya yang tidak menentu dan tidak sesuai dengan peraturan.⁴²

sektor unggulan. Adapun selanjutnya, di PKB inilah buruh membuat perjanjian sampai secara teknis besarnya tunjangan, jadi jika upah yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun masih sama dengan UMP, jangan disalahkan pemerintah karena itu bukan kewenangan pemerintah. Wawancara dengan anggota Dewan Pengupahan DKI 3 Sept 2013.

⁴²Formalisasi pekerja tidak terjadi karena kategori pekerja yang fleksibel (kontrak dan *outsourcing*) umumnya tidak menikmati keistimewaan kerja sebagaimana dimiliki oleh pekerja tetap. Sistem kerja kontrak telah membebaskan pengusaha dari memberikan hak-hak buruh, seperti pesangon dan jaminan sosial

1. Pekerja Tetap

Pekerja tetap yaitu pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 (2) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerjaan tetap atau yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi.

Pengusaha tidak boleh mengubah status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak. Apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Secara aturan hukum tidak mengatur mengenai hal ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status Pekerja dari Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak adalah sama saja dengan penurunan status. Penurunan status Pekerja dari Tetap menjadi Kontrak adalah masuk kategori PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak dari Perusahaan atau dalam satu waktu yang sama Pengusaha mengangkat Pekerja (Tetap) tersebut menjadi Pekerja Kontrak.

2. Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT)

Pekerja kontrak adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut "Pekerja PKWT", maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ketentuan Umum PKWT Menurut Kepmenaker No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Pekerja waktu tertentu yaitu pekerjaan yang tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan

lainnya. Mereka sampai matipun akan tetap jadi buruh kasar, kalau berhenti bekerja, habis kontrak tidak mendapat pesangon. Misalnya, seorang cleaning servis perempuan hamil, sehingga tidak bisa kerja lagi, ya berhenti begitu saja. Wawancara dengan Darmansyah, 20 Agustus 2013

pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menteri dapat menetapkan ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu. Berdasar UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat 1 adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan dan perjanjian kerja harian atau lepas.

Secara terperinci jenis pekerjaan yang bersifat PKWT terdiri dari tiga bagian, yaitu :

a. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
- (4) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

b. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru

- (1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling

lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. Tidak dapat dilakukan pembaharuan.

- (2) PKWT sebagaimana dimaksud hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

c. Perjanjian kerja harian atau lepas

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pembatasan waktu maksimal masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan :Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pasal 59 ayat (6) menyatakan :Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Jadi, Pekerja Kontrak dapat dikontrak maksimal selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk selama maksimal 1 (satu) tahun. Namun apabila Pengusaha merasa cocok dengan kinerja Pekerja Kontrak, dapat dilakukan pembaruan PKWT dengan ketentuan hanya boleh dilakukan sekali untuk waktu maksimal 2 (dua) tahun. Akibat hukum bagi Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja Kontrak namun tidak seperti aturan diatas Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak

memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Berdasarkan aturan hukum tersebut misalnya jika ada Pekerja yang dikontrak 5 (lima) tahun maka Pekerja secara otomatis hukum, setelah 3 (tiga) tahun waktu ia bekerja menjadi Pekerja tetap. Masa Percobaan tidak dapat diterapkan pada Pekerja Kontrak/PKWT. Hal ini berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 58 ayat (1) dan (2) yang menyatakan: (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Jadi, Pekerja Kontrak yang diminta oleh Perusahaan untuk menjalani Masa Percobaan secara hukum tidak benar.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 62 yang menyatakan: Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Pasal 60 menyatakan: Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Maka berdasarkan aturan hukum di atas, Apabila Pekerja Kontrak diberhentikan sebelum kontraknya berakhir, berhak mendapat uang Ganti Rugi sejumlah 'upah per bulan' dikalikan jumlah bulan sisa kontrak yang belum dijalani Pekerja.

3. Outsourcing

Pasar kerja fleksibel hadir di Indonesia sebagai sebuah konsekuensi struktural dari posisinya menjadi bagian dari sistem perekonomian global yang liberal. Gagasan ini masuk ke Indonesia melalui berbagai jalur; mulai dari hubungan rantai interaksi antar perusahaan, rekomendasi badan-badan pembangunan internasional, kesepakatan kerjasama bilateral dan multilateral antar negara, hingga saluran pengetahuan dan pemikiran para intelektual. Pendek kata, pasar kerja fleksibel sedang menjadi kecenderungan arus utama dari sistem perekonomian dan sistem hubungan kerja di tingkat internasional yang berbasiskan prinsip pasar bebas.

Pengaruh lain dari globalisasi, di lain pihak telah menimbulkan pembagian tenaga kerja secara internasional, di mana negara yang melakukan kegiatan ekonomi memiliki 'keunggulan komparatif'. Bagi keunggulan di negara-negara Asia Selatan dan Tenggara, keunggulan komparatifnya adalah upah buruh yang murah akibat dari kemiskinan yang kronis, khususnya di daerah pedesaan yang menciptakan suplai tenaga kerja tak terlatih yang berlebihan ingin menjadi buruh upahan di hampir segala bidang pekerjaan. Di samping upah yang murah sebagai dampak dari gejala globalisasi terhadap buruh adalah munculnya fleksibilitas pasar tenaga kerja. Sistem kerja ini di dorong ke arah bentuk yang lebih fleksibel (*Flexibility Labour Market*) bersamaan dengan menguatnya liberalisasi perekonomian dunia. Pasar kerja yang fleksibel berikutan sistem produksi yang fleksibel (*flexible production*) diyakini oleh para pendukungnya dapat lebih merangsang pertumbuhan ekonomi serta memperluas pemerataan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat di tengah iklim kompetisi ekonomi global yang semakin ketat. Pasar kerja fleksibel merupakan sebuah institusi di mana pengguna tenaga kerja (*employer*) dan pekerja serta pencari kerja bertemu pada suatu tingkat upah tertentu di mana kedua belah pihak memiliki keleluasan dalam menentukan keputusan untuk bekerjasama tanpa hambatan sosial politik.⁴³

Outsourcing atau alih daya adalah mengalihkan fungsi pekerjaan di perusahaan kepada perusahaan lain yang fokus

⁴³Moulders, Daniel & Luc Wilkin, Labour Market Flexibility, Critical Introduction to the Analysis of A Concept" *A Discussion Paper on Labour Market Flexibility*, ILO ILS., 1991.

keahliannya di bidang tersebut.⁴⁴ Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.⁴⁵ Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Hal ini dilakukan karena perusahaan lain dapat mengerjakannya dengan lebih murah, lebih cepat, lebih baik dan yang lebih utama karena perusahaan mempunyai pekerjaan lain yang sifatnya *core*/lebih penting.

Dasar Hukum *Outsourcing* adalah Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan ketentuan pasal di atas, *outsourcing* dibagi menjadi dua jenis: Pertama, Pemborongan pekerjaan: yaitu pengalihan suatu pekerjaan kepada *vendor outsourcing*, di mana *vendor* bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dialihkan beserta hal-hal yang bersifat teknis (pengaturan operasional) maupun hal-hal yang bersifat non-teknis (administrasi kepegawaian). Pekerjaan yang dialihkan adalah pekerjaan yang bisa diukur volumenya, dan honor yang dikenakan oleh vendor adalah rupiah per satuan kerja (Rp/m², Rp/kg, dsb.). Contoh: pemborongan pekerjaan *cleaning service*, jasa pembasmian hama, jasa katering, dan sebagainya. Kedua, Penyediaan jasa Pekerja/Buruh yaitu pengalihan suatu posisi kepada *vendor outsourcing*, di mana *vendor* menempatkan karyawannya untuk mengisi posisi tersebut. *Vendor* hanya bertanggung jawab terhadap manajemen karyawan tersebut serta hal-hal yang bersifat non-teknis lainnya, sedangkan hal-hal teknis

⁴⁴ *Outsourcing* terbagi atas dua suku kata: out dan sourcing. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. *Outsourcing* atau *contracting out* adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

⁴⁵ Douglas, William A., "Labour Market Flexibility versus job Security: Why Versus?" [www.newecon.org/Labour Flex_Douglas.html](http://www.newecon.org/Labour_Flex_Douglas.html), diunduh pada 06/04/12.

menjadi tanggung jawab perusahaan selaku pengguna dari karyawan vendor.

Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Sofyan Wanandi menyatakan, bahwa permasalahan alih daya dalam dunia tenaga kerja saat ini tidak bisa dihindari meskipun ada juga pengusaha yang tidak menyukai sistem tersebut. Buruh *outsourcing* lebih rajin daripada pegawai tetap karena kalau pegawai tetap tidak bisa dikeluarkan oleh karena itu mereka banyak yang malas kerja. Sementara itu, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar menyatakan, bahwa sistem alih daya dibolehkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan tetapi dengan batas-batas tertentu. Untuk itu Muhaimin mengajak Serikat Pekerja untuk mengawasi secara bersama-sama pelaksanaan sistem tersebut. Salah satu penyempurnaan jangka pendek adalah bagaimana agar para pekerja alih daya mendapatkan gaji yang lebih dari pekerja biasa sehingga jaminan masa depan ini juga terjaga sejak awal.

Kebijakan pasar kerja yang fleksibel tercermin di dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 terutama pada pasal 64-66 yang mengatur fleksibilitas status kerja melalui penggunaan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing*, walaupun pada kenyataannya fleksibilisasi ini juga menghasilkan fleksibilisasi upah dan jam kerja. Di Indonesia, gagasan pasar kerja fleksibel didukung dengan kuat oleh pemerintah, pengusaha, dan kalangan ekonomi neoklasik. Gagasan ini dipandang sebagai sebuah langkah strategis untuk memecahkan masalah kemiskinan dan pengangguran, sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi. Menurut Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Sofjan Wanandi *outsourcing* sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena perusahaan akan lebih efisien dalam berdaya saing dan dapat membantu perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja pada bidang-bidang di luar bisnis utama (*non core business*).⁴⁶ Hal senada disampaikan juga oleh Senior Country Economist Indonesia Resident Mission Edimon Ginting dari Bank Pembangunan Asia (Asian Development Bank/ADB) yang meminta agar pemerintah Indonesia

⁴⁶ Talk Show TV One, 01/05/12

tidak menghapus sistem *outsourcing* karena sistem ini sangat berguna untuk efisiensi perusahaan.⁴⁷

Dari sisi tenaga kerja, pekerja didorong untuk tidak terikat pada satu pemberi kerja (*employer*) dalam jangka waktu lama, melainkan dapat berpindah-pindah pekerjaan dengan pilihan tingkat pendapatan yang lebih tinggi. Kemudahan berpindah kerja tersebut diasumsikan dapat membuka peluang kesempatan kerja yang lebih besar kepada lebih banyak pencari kerja karena pekerjaan akan menjadi selalu tersedia bagi para pencari kerja.⁴⁸ Konsep keamanan lapangan kerja (*employment security*) menjadi lebih utama dibanding keamanan kerja (*job security*).

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam wawancara di TV menegaskan (kembali) bidang kerja inti yang tak boleh dialihdayakan dan bidang kerja yang boleh dialihdayakan. Bidang kerja yang boleh dialihdayakan adalah bidang berikut ini: *Cleaning service*, Jasa Pengamanan, Jasa Transportasi, *Catering*, Jasa tambahan dari Pertambangan. Di luar bidang di atas tersebut tidak boleh alih daya. Peraturannya sudah jelas sebenarnya, hanya penegakan peraturan di lapangan masih tarik ulur antara pengusaha, pemerintah dan buruh *outsourcing*.⁴⁹

Hal yang tidak atau kurang diperhatikan oleh penyelenggara fleksibilitas di Indonesia adalah kenyataan terjadinya degradasi kesejahteraan dan kondisi kerja para pekerja.⁵⁰ Dore merumuskan fleksibilitas sebagai sebuah cara untuk menghilangkan “*social evil of unemployment*” melalui penciptaan kesempatan kerja yang “*atypical*” (pekerja tidak tetap, kontrak pendek, paruh waktu, “*agency dispatched*”) yang mengandung biaya tenaga rendah sehingga memudahkan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja baru. Kemudahan ini membuat kesempatan kerja menjadi lebih mudah tersedia. Di dalam pasar kerja dualistic dan ditandai oleh tingkat pengangguran yang tinggi, ketersediaan pekerjaan ini menjadi sangat

⁴⁷Detik Finance, 3/10/2012.

⁴⁸World Bank, *Workers in An Integrating World* (Oxford: Oxford University Press, 1995), 223.

⁴⁹Metro TV, 03/10/12

⁵⁰Wawancara dengan tenaga *outsourcing*, mereka tidak memperoleh tunjangan kesehatan.

penting artinya bagi pekerja dan pencari kerja. Oleh karenanya, pekerjaan yang berupah rendah dan tidak memberi jaminan kerja apapun masih dianggap lebih baik daripada menganggur.⁵¹

Situasi konkret yang ditemukan di lapangan menunjukkan bentuk fleksibilitas adalah penggantian status buruh tetap menjadi buruh kontrak, baik yang direkrut oleh perusahaan atau melalui agen penyalur tenaga kerja yang dikenal dengan istilah *outsourcing*; penggunaan buruh *outsourcing* di bagian produksi atau bagian inti pekerjaan yang sebenarnya dilarang oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 yaitu hak-hak buruh kontrak dan *outsourcing* yang tidak jelas; periode kontrak yang keluar dari aturan Undang-undang misalnya kontrak 1 tahun yang terus diperpanjang lebih dari 3 kali, atau di antara kontrak ada jeda waktu satu bulan; melepas pekerja tetap yang aktif di serikat dan menggantinya dengan pekerja kontrak; pemutusan hubungan yang tiba-tiba dengan pemberitahuan singkat atau tanpa pemberitahuan sama sekali sebelumnya. Para pekerja kontrak dan *outsourcing* pada umumnya tidak mendapatkan fasilitas apapun kecuali gaji pokok.⁵²

Secara keseluruhan hal-hal tersebut merupakan konsekwensi logis dari fleksibilitas yang tidak dapat dihindari. Dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, degradasi kondisi kerja juga akan dialami oleh pekerja tetap dalam jumlah lebih besar karena tren perubahan hubungan kerja lebih fleksibel terus berlangsung. Selama ini penggantian pekerja tetap menjadi pekerja kontrak sering dilakukan dengan menutup perusahaan begitu saja tanpa memberikan hak-hak pekerja. Modus yang banyak terjadi adalah pabrik tutup tiba-tiba dan para pengelola atau pemiliknya menghilang. Para pekerja kemudian berjuang sendiri untuk memperoleh hak-haknya, seperti yang terjadi di Kawasan Pabrik Jakarta Timur.⁵³

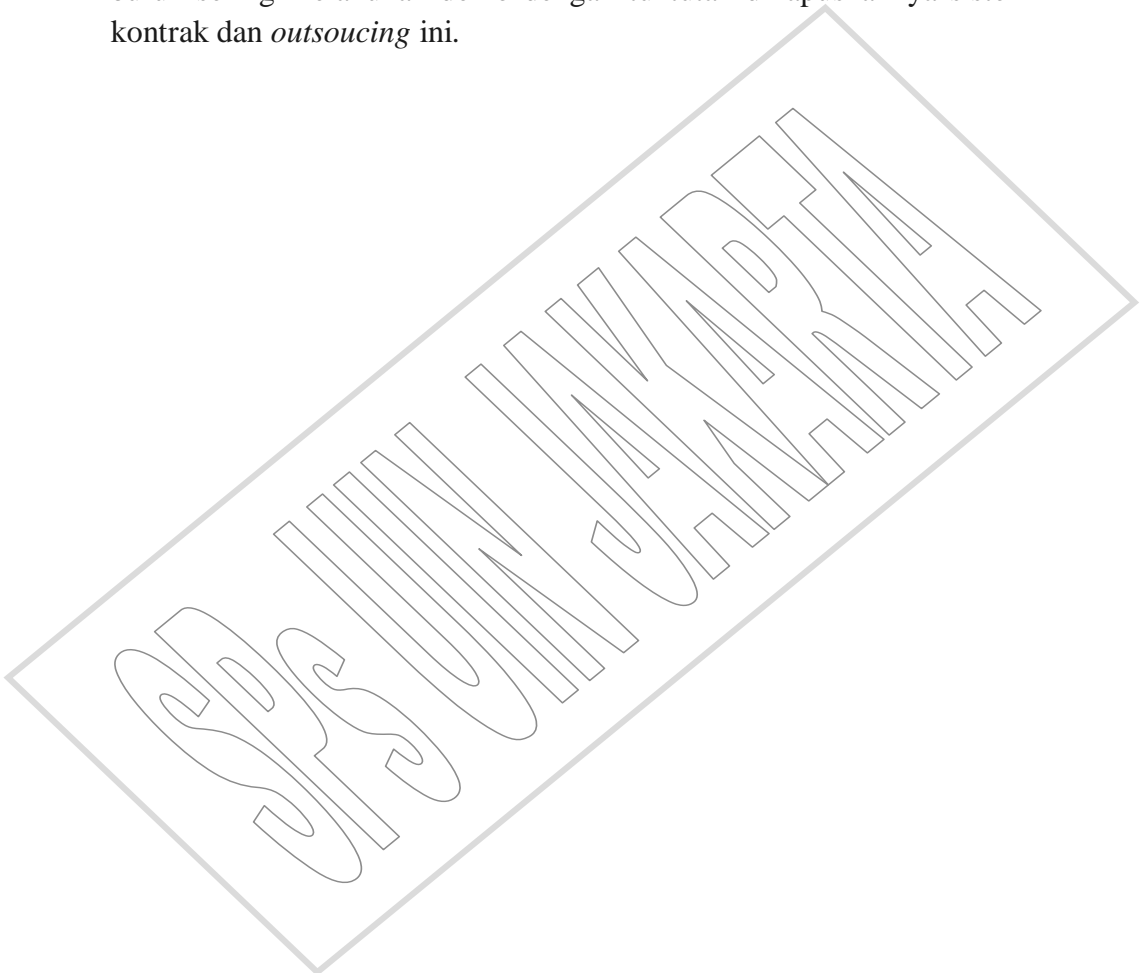
Berbagai efek negatif ini semakin besar karena tidak ada langkah-langkah perlindungan pemerintah dalam kebijakan

⁵¹Ronald Dore, "New Form and Meaning of Work in An Increasingly Globalized World", *International Institute for Labour Studies*, ILO Social Policy Lecture, Tokyo, 2003.

⁵²Wawancara dengan buruh di kawasan industri Pulogadung, 2/9/2013

⁵³ Wawancara dengan Yulius, ketua serikat pekerja seluruh Indonesia.

ketenagakerjaan maupun kebijakan pasar kerja yang menyertai pelaksanaan fleksibilisasi.⁵⁴ Semua bentuk atau mekanisme fleksibilisasi semacam itu sangat dimungkinkan oleh lemahnya peran negara dalam melakukan *law enforcement* terhadap peraturan-peraturan yang dibuatnya dan makin berkurangnya peran perlindungan negara terhadap warga pekerjanya. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika buruh sering melakukan demo dengan tuntutan dihapuskannya sistem kontrak dan *outsourcing* ini.



⁵⁴Lindenthal, Roland, “Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Beberapa Isu dan Pilihan” *UNSFIR Discussion Paper*, Series No. 05/ 5-IND., 2005.

BAB IV
UPAH DALAM PERSPEKTIF TRIPATRIT
HASIL PENELITIAN DI JIEP (JAKARTA INDUSTRIAL
ESTATE PULOGADUNG/ KAWASAN INDUSTRI
PULOGADUNG)

Dalam dunia bisnis upah selalu menjadi pembahasan yang tak pernah selesai, kebanyakan perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja disebabkan oleh masalah yang terkait dengan pengupahan. Begitu pula dengan kebijakan akan upah yang dilakukan oleh pemerintah. Hal ini dapat terjadi dikarenakan sudut pandang yang berbeda di antara buruh, pengusaha dan pemerintah mengenai upah. Buruh, pengusaha, dan pemerintah sama-sama mempunyai kepentingan atas sistem dan pelaksanaan pengupahan. Oleh karena itu, upah menjadi sangat krusial karena selalu menjadi selisih pendapat antara pengusaha dengan buruh dalam menetapkannya. Buruh sangat bergantung pada upah yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lainnya. Pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya pengeluaran semata sementara pemerintah seringkali menjual upah murah buruh untuk tujuan menarik investor.

Bab ini membahas temuan empiris hasil survey lapangan secara deskriptif. Temuan-temuan empiris ini dimaksudkan untuk menunjang kesimpulan teoritis dari hasil analisis pustaka pada bab-bab sebelumnya. Penelitian dilakukan secara acak pada 928 anggota buruh yang tergabung dalam Front Buruh JIEP yang berada di Kawasan Industri Pulo Gadung (JIEP/ Jakarta Industrial Estate Pulogadung), 15 pengusaha anggota APINDO Jakarta Timur dan Pemerintah DKI Jakarta Timur. Dari hasil penelitian diperoleh data tentang sebagai berikut:

A. UPAH DALAM PERSPEKTIF PEMERINTAH

Salah satu program pembangunan adalah pemberdayaan sumber dalam negeri dan sumber luar negeri. Pemberdayaan dalam negeri adalah potensi ketenagakerjaan yang banyak, kekayaan alam yang melimpah dan kemudahan dalam menarik investor. Banyak pertimbangan investor untuk datang ke suatu negara, diantaranya upah yang rendah, stabilitas politik, dan tidak banyak gejolak perburuhan. Di lain pihak, ada kebijakan pemerintah untuk melindungi buruh dalam bentuk peraturan perundang-undangan perburuhan mengenai

pengupahan. Perlindungan itu diperlukan karena sering terjadi ketidakseimbangan kekuatan kemampuan di kalangan pengusaha dan keinginan kaum buruh. Pemerintah sebagai regulator menetapkan kebijakan pengupahan untuk menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas, serta meningkatkan daya beli masyarakat. Di samping itu, kebijakan pengupahan bermaksud untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja.¹ Oleh karena itu, bila tidak ada intervensi pemerintah, maka upah sebagai satu-satunya penghasilan buruh dikhawatirkan akan merosot di bawah tingkat yang layak untuk memenuhi kebutuhan buruh beserta keluarganya.

Bagi pemerintah, upah merupakan standar hidup masyarakat. Menurut pemerintah rumusnya harus dapat menciptakan iklim usaha dan sosial yang baik. Pemerintah menginginkan adanya pendapatan bagi seluruh warga negara. Dengan kata lain, semakin banyak warga negara yang bekerja akan semakin baik, karena angka pengangguran berkurang dan warga negara memiliki penghasilan. Pemerintah selanjutnya dapat memungut pajak dari penghasilan pekerja ini. Oleh karena itulah, masalah penggajian ini menjadi sangat penting bagi pemerintah. Kebijakan upah dilandasi oleh pokok pikiran guna memenuhi hak azasi buruh untuk menerima upah dan untuk hidup layak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini disebabkan karena buruh umumnya di pihak yang lemah dan rentan terhadap posisi pemberi kerja.²

Peran pemerintah dalam kaitannya dengan kompensasi adalah pemerintah menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.³

¹International Labour Office Geneva, *Penetapan Upah Minimum*, terj. Sentanoe Kartonegoro (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja, 2000), v.

²Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia* (Jakarta: Universitas Trisakti, 2008), 153-155

³Wawancara dengan Kasubag Pengupahan Bag SDM Kantor Walikota Jakarta Timur, Oktober 2013.

Kebijakan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, khususnya bagi tenaga kerja penerima upah dan gaji rendah merupakan sasaran bagi pelaksanaan kebijaksanaan dibidang pengupahan. Dengan kebijaksanaan tersebut diharapkan akan mempersempit perbedaan upah untuk jabatan yang sama, baik antar wilayah, antar sektor maupun antar perusahaan, pemahaman terhadap penetapan upah minimum yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan adalah untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan ketentuan upah kepada buruh yang terendah tingkatannya. Dalam rangka itu ketentuan upah minimum diberlakukan agar penetapan upah berada di atas kebutuhan hidup minimum.⁴ Penetapan upah minimum mencakup upah minimum regional, sektoral dan sub-sektoral yang sekaligus diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas serta mengupayakan pemerataan pendapatan dalam rangka menciptakan keadilan sosial. Penetapan upah minimum dipandang sebagai sarana atau instrument kebijaksanaan sesuai dengan kepastian dalam hubungan kerja.⁵

⁴Menjadi hambatan juga kurangnya tenaga pelayanan/SDM Pemerintah. Di Jakarta Timur terdapat 8.000 perusahaan sedang pegawai pemerintah hanya 16 orang. Wawancara Kasubag Pengupahan Bag SDM Kantor Walikota Jakarta Timur.

⁵Menarik ucapan Wakil Gubernur DKI Jakarta, Basuki Tjahaja Purnama. Ia mengatakan, bahwa pekerja di DKI seharusnya mendapat gaji ideal dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) mencapai Rp 4 juta. Perhitungan tersebut, sudah termasuk biaya pendidikan dan kesehatan satu keluarga."Seorang lajang di DKI (gaji) sudah hampir Rp 2 juta. Itu pun tidak ada komponen asuransi. Sedangkan perkiraan kami, kalau di DKI dapat penghasilan Rp 4 jutaan. Nah, itulah UMP yang sesungguhnya untuk sebuah keluarga," kata Basuki di Balaikota Jakarta, Senin (1/7/2013). Saat ini, menurutnya, hanya 40 komponen yang digunakan untuk menghitung Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Ke depannya, ia mengharapkan komponen yang dapat diperhitungkan lebih banyak mencapai 120 komponen. Menurutny, 40 komponen itu tidak termasuk asuransi dan biaya pendidikan. Dengan meningkatkan UMP menjadi Rp 4 juta, maka sebuah keluarga dapat hidup di Ibu Kota, dapat menyekolahkan anak hingga jenjang universitas, dan dapat menyicil rumah. Nilai UMP DKI saat ini Rp 2,2 juta hanya cukup untuk membiayai pekerja yang belum memiliki keluarga. Sementara itu, banyak pekerja Ibu Kota yang telah memiliki keluarga sehingga ia merasa UMP DKI tidak memenuhi kebutuhan hidup mereka. Perhitungan di Jakarta pun, menurutnya, tidak bisa disamakan dengan daerah-daerah lainnya. Pasalnya, kebutuhan hidup di Jakarta berbeda dengan daerah lainnya. Tugas saya bersama Pak Gubernur itu membuat otak, perut, dan dompet warga DKI menjadi penuh. Kalau dompet mau penuh hasilnya harus Rp 4 jutaan," ujar Basuki. Kompas, 2/7/2013

B. UPAH DALAM PERSPEKTIF PENGUSAHA

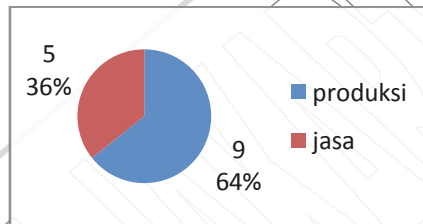
Angket disebarakan ke 14 pengusaha (15%) Anggota APINDO Jakarta Timur, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Karakteristik Pengusaha

a. Jenis usaha

Jenis usaha yang ada di JIEP adalah 64% di bidang usaha produksi dan 36% bergerak dibidang jasa. Jenis usaha produksi seperti perusahaan pembuatan sepatu, pakaian dan elektronik. Jenis usaha jasa seperti pembuatan iklan, TV dan percetakan.

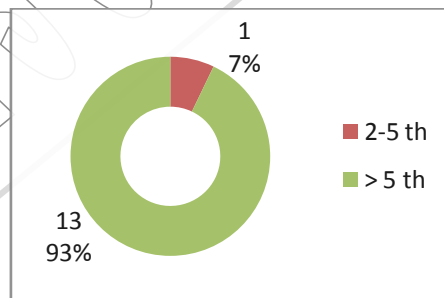
Grafik 4.1. Persentase bidang usaha perusahaan



b. Waktu Pendirian Perusahaan

Waktu pendirian perusahaan di JIEP 7% perusahaan telah berdiri sejak 2-5 tahun dan 93% perusahaan telah berdiri lebih dari 5 tahun.

Grafik 4.2. Persentase waktu pendirian perusahaan

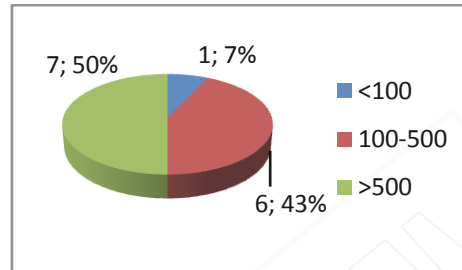


c. Jumlah Pekerja

Jumlah pekerja di perusahaan yang diteliti adalah 7% perusahaan mempunyai pekerja di bawah 100 orang, 43% perusahaan mempunyai pegawai di antara 100-500 buruh

dan 50% perusahaan mempunyai pegawai lebih dari 500 orang.

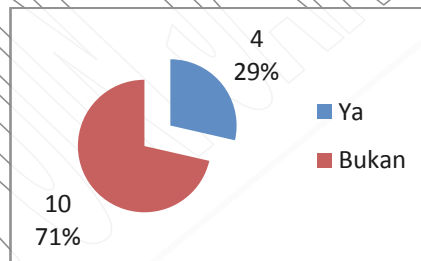
Grafik 4.3. Persentase jumlah tenaga kerja



d. Kepemilikan Usaha

Kepemilikan usaha terdairi dari dua bagian yaitu Perusahaan Modal Asing dan milik pribumi. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh: 29% Perusahaaa Milik Asing (PMA) dan 71% perusahaan milik pribumi.

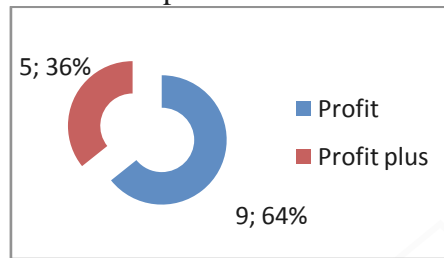
Grafik 4.4. Persentase kepemilikan perusahaan



2. Tujuan Pendirian Perusahaan

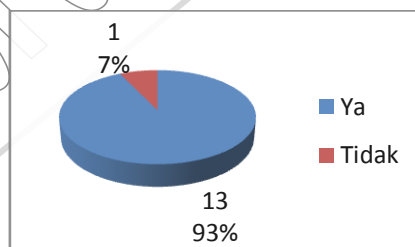
Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan/ mencari profit sebagaimana yang dinyatakan oleh 64% pengusaha dan 36% perusahaan menyatakan, bahwa selain untuk memperoleh keuntungan juga keinginannya untuk menyerap tenaga kerja misalnya. Berdasarkan data tersebut, maka rata-rata perusahaan dalam setiap pengeluaran untuk pekerja dihitung dengan sangat teliti agar komponen ongkos produksi dapat dikeluarkan dengan sehemat mungkin.

Grafik 4.5. Persentase persetujuan pengusaha dalam mendirikan perusahaan



Ongkos produksi terdiri dari tiga komponen yaitu tenaga kerja, bahan baku, dan biaya *overhead*. Komponen Tenaga Kerja terdiri atas gaji untuk tenaga kerja. Di dalam gaji termasuk ongkos atau biaya lembur yang harus dibayarkan kepada pekerja dan biaya-biaya lain yang terkait langsung dengan tenaga kerja (seperti uang transport, uang kehadiran, baju seragam, dan biaya pengobatan). Upah didefinisikan sebagai bagian dari biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk proses produksi, baik proses produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu, manajemen perusahaan selalu berusaha agar para pekerjanya dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin sehingga diperoleh peningkatan produktivitas kerja.⁶ Dari hasil penelitian terdapat 93% pengusaha yang menyatakan bahwa upah adalah bagian dari biaya produksi.

Grafik 4.6. Persentase upah adalah bagian dari biaya produksi

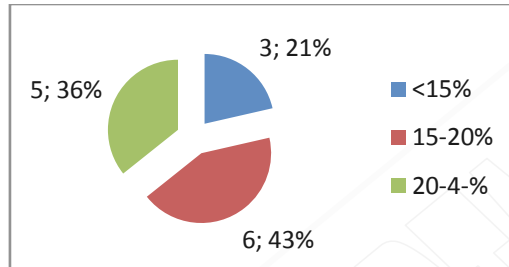


Dengan menyatakan bahwa upah adalah bagian dari biaya produksi, maka selain, manajemen perusahaan selalu berusaha agar para pekerjanya dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin

⁶Alfredo Sanches Carrizosa, "Standing Committee on Human Rights", *Human Rights Organization*, Ficial Bulletin, LXXI, 1988, Series BNI, 298-299.

sehingga diperoleh peningkatan produktivitas kerja, juga upah selalu ditekan sehingga bisa efisien. Hal ini terlihat dengan pernyataan 43% pengusaha yang hanya mengeluarkan upah sebanyak 15%-20% dari biaya produksi.

Grafik 4.7. Persentase porsi upah dari total produksi



Menurut Slamet Supomo Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik, Badan Pusat Statistik, Porsi upah buruh yang diberikan pengusaha terlalu rendah jika dibandingkan dengan keseluruhan biaya produksi. Upah buruh di Indonesia sekitar 20 persen dari keseluruhan biaya produksi. Sementara dari total margin yang diraih pengusaha dari hasil penjualan mereka bisa mencapai berlipat-lipat dari upah buruh per barang yang dijual,⁷ bahkan menurut 21% responden pengusaha porsi upah mereka sekitar 15% dari biaya produksi. Berbagai dalih yang biasa dikemukakan oleh para pengusaha disampaikan pada serikat buruh, misalnya perusahaan sedang dalam keadaan kolaps, merugi, biaya bahan baku naik, dan sebagainya. Jika buruh menuntut kenaikan upah, para pengusaha mengancamnya akan pindah lokasi, ke kota lain yang upahnya jauh lebih rendah dari tuntutan serikat buruh, padahal buruh sudah bekerja maksimal.⁸

3. KHL

Penentuan besarnya UMP berdasarkan besarnya perhitungan KHL.

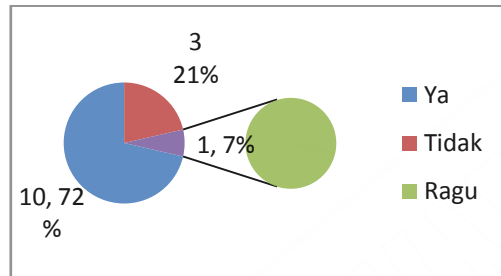
Perhitungan KHL berdasarkan beberapa komponen kebutuhan buruh dengan harga terendah di pasaran. Hal ini dinyatakan oleh 71% pengusaha. Sesuaincara berfikir para pengusaha bahwa tujuan perusahaan adalah hanya semata-mata mencari

⁷Kompas, 8/ 02/12.

⁸Buruh sudah bekerja 10 tahun tapi belum mampu mencil rumah, saya sudah punya 10 rumah sederhana sedangkan pemilik perusahaan dimana saya bekerja mempunyai 10 perusahaan.

keuntungan sebagaimana ditunjukkan pada grafik 4.5 diatas, maka tidak mengherankan kalau pengusaha menginginkan buruh menerima upah sesuai KHL dengan penetapan harga komponennya harga terendah.

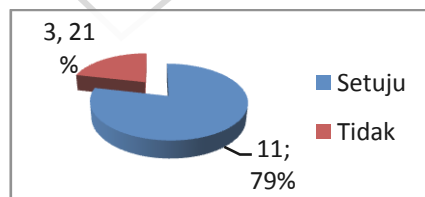
Grafik 4.8. Persentase Pengusaha mengakui harga KHL terendah di pasar



4. Kenaikan UMP

Adapun untuk kenaikan UMP DKI di tahun 2013 dengan kenaikan yang cukup tajam sebesar 43,8 % dari UMP tahun 2012 (dari Rp 1.529,150.- menjadi Rp 2.200.000.-). Sebagaimana pernyataan pada grafik 4.8 dan 4.9 bahwa menurut pengusaha buruh cukup dengan upah minimum, maka kenaikan upah 44% dari upah tahun sebelumnya dianggap terlalu besar. Terlihat dari jawaban responden yaitu 79% pengusaha merasa sangat keberatan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut.

Grafik 4.9. Persentase pengusaha yang merasa berat dengan UMP 2013.



Berdasarkan cara berfikir para pengusaha bahwa tujuan perusahaan adalah hanya semata-mata mencari keuntungan sebagaimana ditunjukkan pada hasil penelitian di atas, maka tidak mengherankan jika pada saat keputusan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta akan menaikkan upah minimum provinsi (UMP) untuk tahun 2013; para pengusaha yang terkumpul pada Kamar Dagang dan Industri (KADIN) menyatakan, bahwa besaran kenaikan upah minimum tersebut tidak rasional dan sangat memberatkan kalangan pengusaha.⁹ Begitu pula yang terjadi, setelah Upah Minimum Provinsi dinaikan. Kebijakan menaikkan UMP hingga Rp 2,2 juta telah menyusahkan pengusaha. Oleh karena itu, bila kebijakan pemerintah tersebut dipaksakan dengan mewajibkan semua buruh diupah sesuai UMP, maka hal itu akan berdampak buruk pada keberlanjutan perusahaan yang posisinya masih merangkak untuk berkembang sebab 99% jenis perusahaan di Jakarta adalah UMKM (usaha mikro, kecil, dan menengah). Kebijakan pemerintah seharusnya lebih berpihak pada pengusaha.¹⁰

Kenaikan upah minimum di tahun 2013 adalah sesuatu yang wajar. Menurutnya,¹¹ buruh layak mendapat kenaikan upah minimum karena berdasarkan hasil penelitiannya selama 10 tahun terakhir, gaji buruh tidak naik. Sebaliknya, malah berkurang separuhnya jika dilihat dari nilai nyata upah yang diterima dengan harga kebutuhan pokok sehari-hari. Kekhawatiran kalangan pengusaha, bahwa kenaikan upah minimum dapat mengancam kelangsungan dunia usaha di ibukota terlalu berlebihan

Dengan kejadian di th 2013 maka pengusaha berharap tidak ada lagi kenaikan di th 2014, namun karena biaya hidup terus menaik, maka para buruh mendesak pemerintah agar

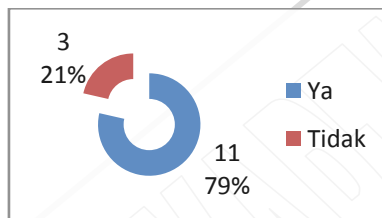
⁹Wakil Ketua KADIN Jakarta, Sarman Simamorang mengatakan, bahwa keputusan tersebut harus dikaji ulang karena jika dipaksakan akan menyebabkan banyak pengusaha terutama usaha kecil dan menengah yang terancam gulung tikar akibat beratnya beban produksi di Jakarta sebab usaha kecil dan menengah di Jakarta sedang tumbuh dengan baik. Oleh karena itu, jika diberlakukan upah minimum yang baru, maka usaha kecil dan menengah tidak akan berkembang tetapi akan semakin terpuruk. <http://www.voaindonesia.com> diunduh tanggal 9/04/2013

¹⁰Pernyataan Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Sofjan Wanandi, Kompas, 9/4/2013.

¹¹Menurut Hadi Subhan, pengamat perburuhan dari Universitas Airlangga Surabaya, dalam <http://www.voaindonesia.com/content/kadin-kenaikan-upah-minimum-jakarta-beratkan-pengusaha/1551536.html> 19 08 13.

menaikkan upah yang masih tidak layak ini dengan dasar perhitungan didapat angka Rp 3.700.000,00.(lihat pendapat wagub Basuki Tjahaya dalam footnote 6). Dengan perundingan yang cukup lama antara pemerintah DKI dan pengusaha tanpa dihadiri buruh, akhirnya UMP dinaikkan 12 % (dari Rp 2.200.000,- menjadi Rp 2.400.000). Menurut 79% pengusaha, kenaikan UMP 2014 itu terlalu tinggi atau tidak rasional.

Grafik 4.10. Persentase pengusaha merasa kenaikan 2014 tidak rasional



5. Pungutan Liar

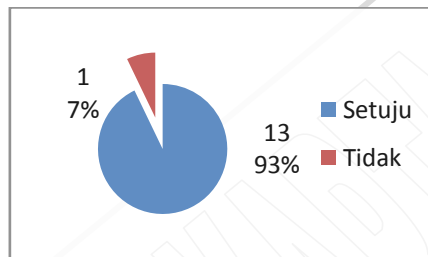
Selain upah merupakan beban perusahaan, juga terdapat beban perusahaan lainnya, yaitu pungutan liar.¹² Hal ini menyebabkan Indonesia kurang dipercaya para investor¹³.

¹²Berbagai media masa baik tulis maupun cetak menyajikan pemberitaan yang sangat tidak sedap tentang perilaku negatif aparat dalam bertugas mulai dari kasus korupsi hingga kasus penggelapan pajak yang mewarnai berita nasional serta berita-berita negatif lainnya. Asosiasi pengusaha Indonesia (Apindo) mengaku bahwa berbagai macam pungutan sangat mengganggu laju roda perusahaan. Paling berat terutama jika terjadi pungutan di pelabuhan. Jika barang kiriman dari luar negeri sudah sampai ke pelabuhan, surat untuk pengambilannya sangat berbelit. Ada kekurangan sedikit saja bisa panjang masalahnya dan baru akan selesai jika ada pelicinnya yang tidak sedikit. *detikNews*, 04/ 02/ 12

¹³Barangkali tidak ada gambaran mengenai lemahnya posisi buruh terorganisasi di Indonesia yang lebih jelas daripada ancaman yang dilayangkan para investor Korea Selatan dan Jepang, juga dari sekelompok pengusaha lokal, bahwa kelak “modal mereka akan hengkang” dari Indonesia. Para investor menganggap kenaikan upah dan masalah-masalah yang ditimbulkan buruh belakangan membuat iklim investasi Indonesia kurang kondusif dibanding Negara-negara pesaingnya seperti Cina, Vietnam atau Myanmar. Pejabat pemerintah menanggapi hal ini dengan mengerem kenaikan upah buruh dan mengontrol serikat buruh, sementara mereka jarang sekali membenahi sumber-sumber lain yang mengakibatkan biaya produksi menjadi tinggi, termasuk prosedur dan biaya birokrasi yang tidak sedikit. *Jakarta Post*, 26/ 08/ 2002.

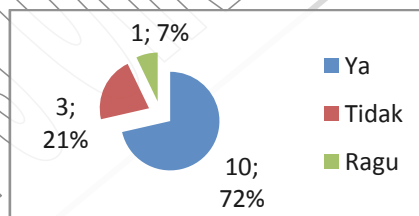
Pungli bukan lagi hal yang disembunyikan karena dialami oleh hampir seluruh pengusaha terlihat dari hasil angket responden yaitu 93% pengusaha menyatakan, bahwa terlalu banyak pungli di Indonesia sehingga menjadi beban perusahaan. Pernyataan ini ditunjukkan dalam grafik berikut.

Grafik 4.11. Persentase pengusaha yang merasa adanya oknum yang menjalankan pungli



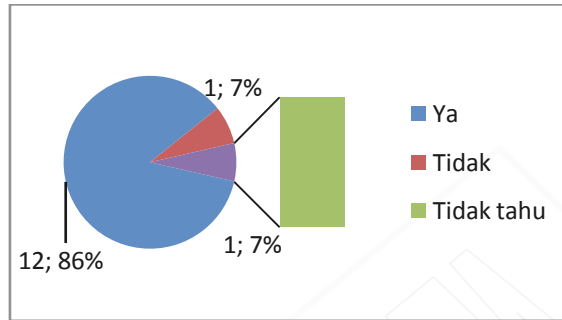
Dengan adanya pernyataan diatas, maka pengusaha harus menganggarkan pengeluaran untuk oknum. Bahkan pungutan liar ini merupakan persentase yang terbesar dari biaya logistic lainnya menurut 72% pengusaha. Ditunjukkan dalam grafik berikut.

Grafik 4.12. Persentase pengusaha dengan pernyataan diatas



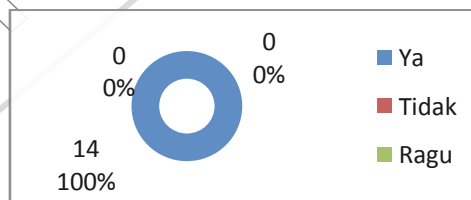
Kondisi demikian, pungutan liar, birokrasi, inkonsistensi pemerintah, infrastruktur yang tidak memadai menyebabkan biaya produksi menjadi tinggi menurut 86% responden pengusaha.

Grafik 4.13. Persentase pengusaha yang merasa biaya produksi menjadi tinggi akibat pungutan liar



Dari sisi regulasi, inkonsistensi aparat pemerintah dalam penerapan peraturan amat mengganggu operasi investasi. Sudah biasa ditemukan di lapangan bahwa peraturan dapat diperjual belikan yang dampaknya amat membebani usaha dan menekan upah buruh. Berbagai pengalaman di tingkat mikro menunjukkan perilaku aparat pemerintah yang longgar terhadap peraturan menyebabkan terjadinya *'trade-off'* dengan pengusaha yang menyebabkan semakin tertekannya upah. Ketua Apindo Jakarta Timur menyatakan ketidakberdayaan pengusaha menghadapi pungutan-pungutan oknum birokrasi¹⁴ dan sebagai akibatnya mereka "pengusaha yang nakal" menekan upah buruh agar pembiayaan dan kegiatan usaha dapat tetap berjalan.

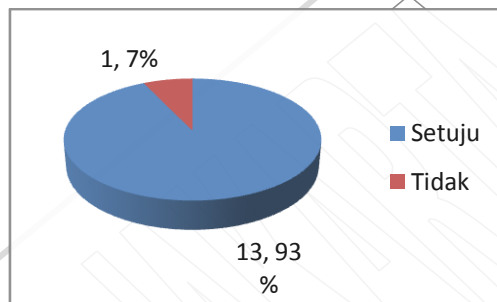
Grafik 4.14. Persentase pengusaha dengan pernyataan pemerintah inkonsisten



¹⁴Wawancara dengan Bp.Sedayu Ketua Apindo Jaktim, 15/10/13

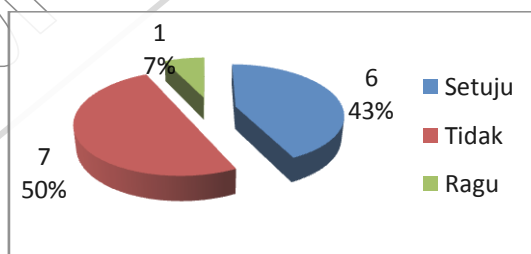
6. Kesenjangan Penghasilan antara buruh dan atasannya
 Tidak bisa dipungkiri bahwa perbedaan pendapatan antara buruh dan atasannya adalah suatu kewajaran. Disisi lain pengusaha harus menghargai buruh sebagai mitra kerja yang berkontribusi dalam melanggengkan usahanya. Hal ini tidak dihiraukan oleh sebagian besar pengusaha yang 93 % merasa memberikan upah rendah untuk mendapat laba yang besar.

Grafik 4.15. Persentase Pengusaha yang merasa kesenjangan upah adalah wajar



Mungkin salah satu cara mengurangi kesenjangan ini adalah dengan penetapan pemerintah melalui Undang-undang sebagaimana dilakukan di negara lain seperti Jepang dan Belanda tentang batas kelayakan perbandingan antara buruh dan karyawan teratas. Jika di Indonesia juga ditetapkan hal ini, tapi 50% pengusahamenolakny.

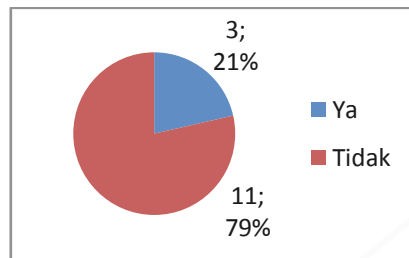
Grafik 4.16. Persentase pengusaha tentang perbandingan upah buruh dan pengusaha jika diatur dalam undang-undang.



Pengusaha selalu menginginkan upah buruh yang sesuai dengan UMP walaupun banyak di antara mereka yang mampu memberi upah jauh di atas UMP. Oleh karena itu telah banyak terjadi kesenjangan penghasilan antara buruh dan atasannya. Jika ada

transparansi pihak perusahaan tentunya lebih baik dan jelas, namun transparansi ini tidak disetujui oleh 79% pengusaha sebagaimana dalam grafik berikut.

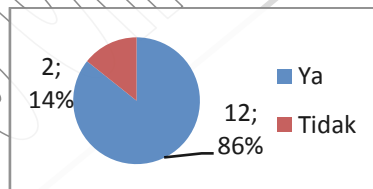
Grafik 4.17. Persentase ketidaksediaan pengusaha terhadap transparansi dalam laporan keuangan



7. Hubungan Industrial

Sebagaimana tercantum dalam undang-undang bahwa jika suatu perusahaan telah memiliki minimal 10 orang pekerja, maka para buruh diperbolehkan untuk membentuk serikat pekerja dan perusahaan harus mengizinkan untuk pembentukannya. Dari hasil angket diperoleh 86% pengusaha telah mengizinkan pembentukan serikat pekerja di perusahaannya.

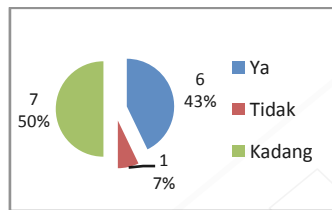
Grafik 4.18. Persentase pengusaha yang ada serikat buruhnya



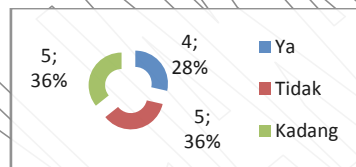
Dengan berkembangnya informasi melalui media masa dan media elektronik, maka buruh dapat dengan bebas mengakses berita tentang persoalan perburuhan di seluruh Indonesia bahkan di seluruh dunia. Dengan demikian pengetahuan buruh semakin luas. Hal ini dapat diperhatikan dari argumentasi orasi yang disampaikan para buruh pada waktu demodalam menyampaikan tuntutananya, tapi pandangan 50% pengusaha terhadap perilaku buruh adalah arogan. Bahkan , 29% pengusaha

menyatakan, bahwa serikat buruh lebih banyak mudaratnya daripada manfaatnya

Grafik 4.19. Persentase Pengusaha menganggap buruh arogan.

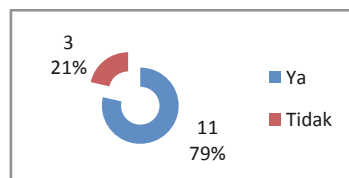


Grafik 4.20. Persentase pengusaha yang merasa serikat buruh tak manfaat



Dengan cara pandang pengusaha terhadap buruh/ serikat buruh seperti tersebut di atas, maka tidak mengherankan jika 57% pengusaha beranggapan, bahwa mempertahankan buruh lama dapat membebani perusahaan dengan berbagai beban tunjangan. Disamping itu akan banyak didapatkan buruh yang susah diatur menurut pengusaha.

Grafik 4.21. Persentase pengusaha yang menganggap masa kerja 5 th sudah cukup



C. UPAH DALAM PERSPEKTIF BURUH

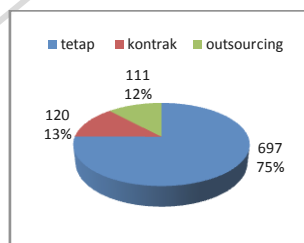
Bagi buruh, upah merupakan sumber penghasilan utama dalam memenuhi kebutuhan hidup buruh dan keluarganya. Upah merupakan satu-satunya penghasilan buruhserta untuk meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai warga masyarakat. Dengan bekerja 8 jam per hari ditambah waktu pulang-pergi ke perusahaan, maka waktu yang dipergunakan per harinya rata-rata (minimal) 10 jam. Oleh karena itu wajar, jika buruh mengandalkan kebutuhan hidupnya dari penghasilan bekerja di perusahaan. Harapan buruh terhadap upah adalah memperoleh upah yang layak. Di samping itu, buruh sangat mengharapkan pemerintah agar selalu mampu mengendalikan harga-harga kebutuhan pokok pada setiap kali kenaikan upah. Hal ini penting bagi buruh agar setiap kenaikan upah dapat dinikmati dampaknya, bukan sebaliknya; kenaikan upah buruh selalu diiringi dengan kenaikan kebutuhan pokok sehingga yang terjadi adalah semakin memberatkan biaya hidupnya.

1. Karakteristik Buruh

a. Status Ketenagakerjaan buruh.

Total buruh sebagai responden 928 orang terdiri dari 75% buruh tetap, 13% buruh kontrak/PKWT dan 12% buruh *outsourcing*. Sebagaimana telah dijelaskan pada Bab II, bahwa buruh kontrak adalah buruh yang bekerja pada perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan dengan perjanjian kontrak antara buruh dan perusahaan dimana mereka bekerja sedangkan *outsourcing* adalah buruh kontrak dengan perjanjian waktu yang telah ditentukan dan bentuk kontraknya terjadi antara buruh dengan vendor/ jasa perusahaan penghubung.

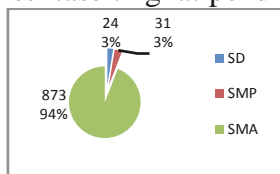
Grafik 4.22. Persentase status ketenagakerjaan responden



b. Pendidikan Buruh

Jenjang pendidikan buruh bervariasi, yaitu 3% buruh berpendidikan SD, 3% buruh berpendidikan SMP dan 94% buruh berpendidikan SMA atau sederajat.

Grafik 4.23. Persentase tingkat pendidikan responden

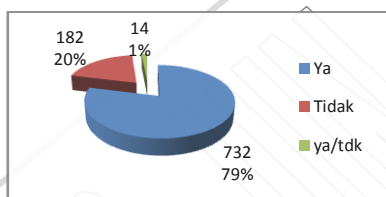


Dari tabel tersebut di atas, terlihat dengan jelas bahwa rata-rata pendidikan buruh adalah SMA (94%). Untuk jenis pekerjaan kasar, maka jenjang pendidikan ini tidaklah terlalu rendah.

c. Status Buruh

Status buruh adalah 20% telah menikah/ berkeluarga dan 79% belum berkeluarga.

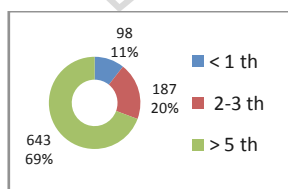
Grafik 4.24. Persentase status menikah buruh



d. Lama bekerja.

Lama bekerja buruh di perusahaan adalah 11% buruh telah bekerja kurang dari 1 tahun, 20% buruh telah bekerja diantara 2 – 5 tahun dan 69% buruh telah bekerja lebih dari 5 tahun. Atau responden buruh umumnya telah bekerja lama diharapkan dapat menjawab angket secara baik.

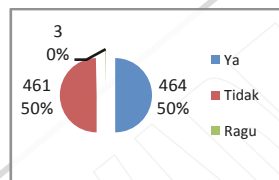
Grafik 4.25. Persentase lama bekerja



e. Keahlian Buruh

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, buruh adalah karyawan rendah di perusahaan dengan tingkat pendidikan rata-rata SMA. Dari hasil pernyataan mereka diperoleh 50% buruh tidak mempunyai keahlian dan 50% tidak mempunyai keahlian.

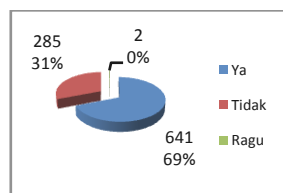
Grafik 4.26. Persentase keterampilan buruh



f. Motivasi kerja Buruh

Pada umumnya buruh bekerja karena didorong kebutuhan. Sebagaimana kita tahu di Indonesia perbandingan antara tersedianya tenaga kerja/*supply* dan permintaan/*demand* tenaga kerja tidak sebanding. Hal ini menyebabkan rendahnya *bargaining*/tawar-menawar antara pengusaha dan buruh. Pengusaha dengan cepat dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dalam waktu singkat. Sebaliknya buruh harus menunggu lama untuk mendapat pekerjaan. Ini menyebabkan mereka bekerja secara terpaksa, karena kehidupan harus berjalan. Dari 928 responden ada 69% yang bekerja terpaksa atau sekedar mengisi lowongan yang ada dan sisanya 31% memang keinginannya. Artinya umumnya kalau ada pilihan lain mereka tidak ingin menjadi buruh, diantaranya ingin melanjutkan sekolah atau bekerja sendiri/berwirausaha, dll.

Grafik 4.27. Persentase Motivasi kerja

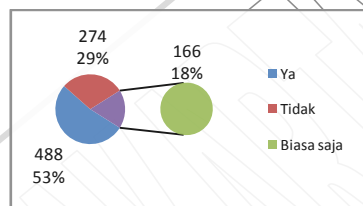


2. Kondisi Kerja Buruh

a. Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan buruh adalah 53% buruh merasa bahwa pekerjaannya/ target pekerjaan yang harus dikerjakannya terlalu berat, 30% buruh tidak merasakan berat dengan pekerjaannya dan 18% menyatakan biasa saja.

Grafik 4.28. Persentase berat beban kerja

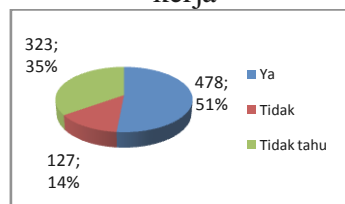


b. Keamanan dan Keselamatan Kerja

Keamanan dan keselamatan kerja merupakan factor yang penting dalam kondisi suatu perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang tidak mengindahkan ini dengan menganggap ringan keamanan dan keselamatan kerja. Di JIEP, 52% buruh menyatakan bahwa keamanan dan keselamatan kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan, 14% buruh menyatakan tidak diperhatikan dan sisanya 35% menjawab tidak tahu.

Grafik 4.29.

Persentase perusahaan dengan Keamanan dan keselamatan kerja



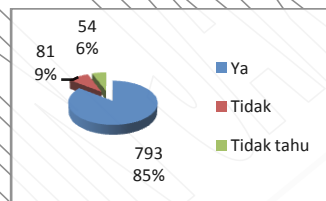
3. Upah Minimum Propinsi

Seseorang menjadi buruh adalah karena tidak memiliki modal (alat-alat produksi) untuk berusaha sendiri. Buruh tidak

memiliki modal seperti halnya petani yang memiliki tanah dan alat pertanian atau seperti tukang yang memiliki alat-alat pertukangan. Oleh karenanya, buruh menjual tenaganya kepada pemilik modal agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan bekerja, buruh mengharapkan akan menerima upah sebagai imbalan atas tenaganya, sehingga si buruh mampu memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

Tujuan bekerja adalah mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidup; baik kebutuhan dharuriat, hajiyat maupun tahsiniyat. Buruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerja dengan jabatan/ pekerjaan terendah di perusahaan. Dengan kebijakan Upah buruh di DKI berdasarkan UMP DKI.85% buruh menjawab, bahwa imbalan/upah yang mereka terima sesuai UMP, 9% buruh menjawab dibawah UMP dan sisanya 6% buruh menyatakan tidak mengetahui apakah sesuai dengan UMP atau tidak.

Grafik 4.30.Persentase upah berdasarkan UMP



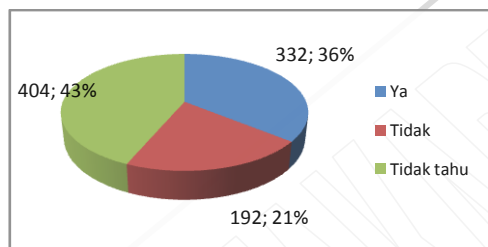
UMP/ UMK adalah upah terendah (minimal) yang ditetapkan oleh pihak Pemerintah (Daerah) yang harus dibayarkan kepada pekerja yang menduduki jabatan terendah dalam Struktur Peringkat Jabatan yang berlaku pada sebuah organisasi (perusahaan). Walaupun tidak ditetapkan secara eksplisit tentunya dapat ditafsirkan bahwa UMP tersebut hanya berlaku untuk pekerjaan yang termasuk dalam katagori tidak terampil (*unskill*) dan lajang.¹⁵ Dengan kata lain kebutuhan isteri dan anak-anak buruh haruslah dihitung dalam menentukan upah.¹⁶

¹⁵Ditemukan banyak perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi dengan jabatan terendah dalam organisasinya adalah operator yang pendidikan D3 diberlakukan UMK/UMP dalam pemberian gajinya. Wawancara dengan Alumni PNJ. Maret – Mei 2012

¹⁶Dalam menentukan tingkatan inflasi, pemerintah menghitungnya sampai dengan 400 komponen kebutuhan (manusia) Indonesia sedangkan untuk menentukan

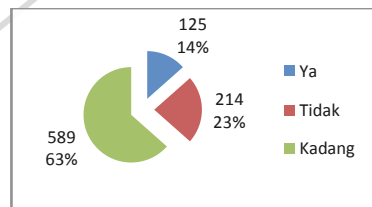
Kenyataannya pemberian upah pada buruh jabatan terendah di perusahaan tidak diimbangi dengan pendapat yang diterima karyawan bagian midel/manager atau top jabatan/direktur, sehingga terjadi kesenjangan antar pengelola perusahaan . Menurut, 36% buruh telah terjadi kesenjangan penghasilan antara buruh dan atasannya sdang 21% tidak merasa ada kesenjangan dan 43% menjawab tidak tahu kesenjangan

Grafik 4.31. Persentase buruh merasa kesenjangan upah



Sehubungan dengan beban kerja buruh yang berat, maka mereka sepantasnya mengkonsumsi makanan yang memenuhi syarat 4 sehat 5 sempurna. Dari jawaban buruh, 13% buruh menyatakan, bahwa asupan makana yang biasa mereka konsumsi telah memenuhi syarat 4 sehat lima sempurna, 23% buruh menjawab tidak memenuhi dan sisanya 63% menjawab kadang-kadang memenuhi 4 sehat lima sempurna kadang-kadang tidak memenuhi.

Grafik 4.32. Persentase pengeluaran untuk makanan



upah buruh hanya dihitung sampai 60 komponen kebutuhan pokok dengan harga terendah di pasaran. Pengalaman saya sebagai buruh Pabrik Sepatu Bata selama 30 tahun telah membuat hidup miskin secara permanen; salah satunya sampai pensiun, saya tidak kebeli rumah/ hanya menempati rumah mertua. Wawancara dengan Sudjarwadi, Wasekjen SBSI. 26/09/13

4. Tunjangan

Pemberian tunjangan mempunyai efek utama sebagai tipe kompensasi yang dapat menahan karyawan di dalam organisasi untuk jangka panjang serta membantu organisasi untuk memenuhi satu atau lebih dari tujuan, yakni untuk meningkatkan moral kerja karyawan, memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memikat karyawan-karyawan baru, mengurangi putaran karyawan, menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan, menggunakan kompensasi secara lebih baik, meningkatkan keamanan karyawan, dan meningkatkan citra perusahaan di kalangan karyawan. Alasan lain menawarkan tunjangan adalah untuk meningkatkan moral para karyawan, kepuasan kerja, mengurangi pengkhianatan, mengurangi aktivitas serikat karyawan, dan meningkatkan keamanan karyawan.¹⁷

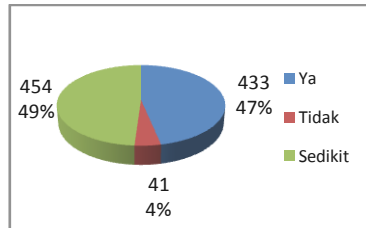
Undang-undang mewajibkan beberapa tunjangan, dan para pemberi kerja secara sukarela memberikan tunjangan-tunjangan lainnya. Di Indonesia, pemberian tunjangan mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam prakteknya, tidak semua perusahaan memberikan tunjangan atau kompensasi pelengkap ini, karena pemberian fasilitas ini sangat bergantung pada kemauan dan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Karena itu, kesanggupan perusahaan memberikan tunjangan merupakan nilai lebih perusahaan tersebut. Diantara jenis tunjangan yang paling signifikan untuk karyawan adalah tunjangan untuk kesehatan, perumahan dan jaminan pendidikan untuk keluarga buruh.

a. Tunjangan Kesehatan

Buruh mengharap UMK yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, Juga buruh berharap Perusahaan dapat membantu pengobatan. 47% buruh menyatakan bahwa, mereka mendapat jaminan kesehatan, 4% tidak mendapat jaminan kesehatan dan 49% mendapat jaminan kesehatan tetapi sangat kecil. Maksudnya disini hanya sekedar pengobatan ke puskesmas.

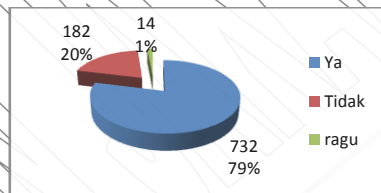
¹⁷Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), 340-342.

Grafik 4.33. Persentase buruh dengan jaminan ringan kesehatan



Karena banyak di antara buruh yang telah berkeluarga dan punya anak, maka mereka sangat mengharap jaminan kesehatan dapat berlaku juga untuk keluarganya. Tapi hanya ada 43% perusahaan yang menanggung jaminan kesehatan untuk keluarga buruh, 14% perusahaan tidak menjamin kesehatan untuk keluarga buruh serta 43% perusahaan yang menjamin keluarga buruh dengan jaminan ringan.

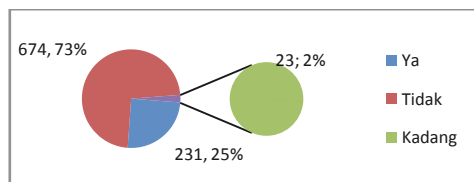
Grafik 4.34. Persentase buruh dengan jaminan kesehatan anak



b. Tunjangan Tempat Tinggal

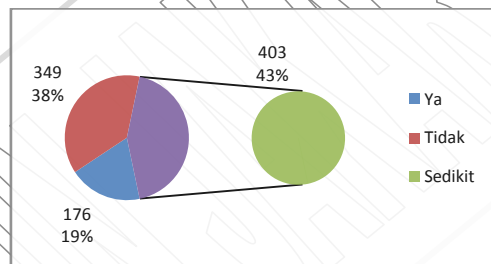
Kebanyakan dari buruh bertempat tinggal dengan cara mengontrak rumah. Tabel berikut menunjukkan sebagian besar buruh tidak tinggal di rumah sendiri (kontrak). 75% buruh bertempat tinggal dengan cara mengontrak rumah dan 25% tinggal di rumah sendiri /orang tua.

Grafik 4.35. Persentase status tempat tinggal buruh



Keinginan untuk mempunyai rumah sendiri sudah pasti jadi idaman setiap buruh, karena kondisi rumah kontrakan tentunya kurang nyaman tetapi dikarenakan tidak mempunyai pilihan mereka menerima apa adanya. Berdasarkan pendapatan UMP dan upah sundulan dikarenakan telah bekerja lebih dari 2 tahun atau mempunyai keahlian, maka buruh yang demikian sepatasnya mempunyai pendapatan di atas UMP, tapi secara totalitas hanya 19% buruh yang merasa mampu untuk mencicil rumah (biasanya karena suami istri sebagai buruh), sedangkan sisanya 38% buruh menyatakan ketidakmampuannya untuk mencicil rumah tempat tinggal dan 43% buruh menyatakan keraguan akan kemampuannya untuk mencicil rumah.

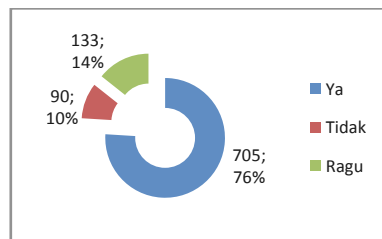
Grafik 4.36. Persentase kemampuan mencicil rumah



c. Tunjangan Pendidikan Keluarga Buruh

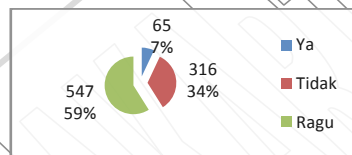
Prediksi buruh dengan UMP yang diperolehnya, 76% buruh menjawab (akan) merasa berat untuk membiayai pendidikan anak ini apabila sekolah di SD, SMP atau SMA (sederajat), 10% buruh tidak merasa berat dan sisanya 14% buruh merasa biasa saja.

Grafik 4.37. Persentase kemampuan pendidikan anak



Jika kebutuhan untuk pendidikan dasar masih menjadi beban, maka dapat menjadi angan-angan untuk keluarga buruh sehingga dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Tabel berikut menunjukkan hanya 7% buruh yang menjawab merasa harus mampu untuk menyekolahkan keluarganya/ anaknya ke perguruan tinggi, 34% buruh menjawab ketidakmampuannya dan 59% buruh meragukan akan kemampuannya dalam menyekolahkan anaknya ke perguruan tinggi.

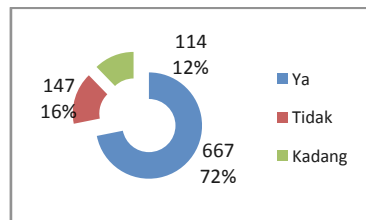
Grafik 4.38. Persentase kemampuan memberikan pendidikan tinggi ke anak



5. Kerja Lembur

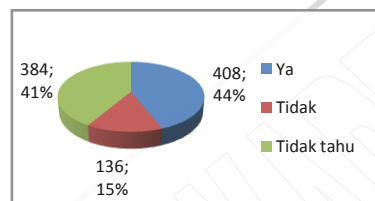
Kerja lembur menjadi harapan para buruh untuk memperoleh penghasilan tambahan. Hal ini disebabkan oleh upah yang mereka terima tidak mencukupi untuk menutupi kebutuhannya terutama untuk buruh yang telah berkeluarga. Kerja lembur akan dapat menyita waktu istirahat dan waktu untuk keluarga, tapi hanya ini yang dapat menambah penghasilan. Dari hasil angket diperoleh, 72% buruh menjawab kerja lembur merupakan kegiatan yang selalu diharapkan, 16% buruh menjawab tidak menjadi harapan dan sisanya 12% buruh menjawab bahwa kerja lembur kadang-kadang menjadi harapan.

Grafik 4.39. Persentase kebutuhan lembur



Adapun pengetahuan buruh tentang pembayaran hasil kerja lembur ; 44% buruh menjawab uang lembur dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, 15% buruh menjawab pembayaran uang lembur tidak jelas dan sisanya (41% buruh) mengatakan bahwa besaran upah lembur tidak mengetahui cara perhitungannya.

Grafik 4.40. Persentase perhitungan kerja lembur



6. Hubungan Industri

Dalam Undang-undang disebutkan bahwa pembentukan serikat pekerja ini tidak diperbolehkan adanya campur tangan dari perusahaan, pemerintah, partai politik, atau pihak manapun juga. Serikat pekerja dapat menjadi symbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib.¹⁸ Pada perusahaan yang mendukung eksistensi Serikat Pekerja sebagai mitra dalam memajukan perusahaan akan memberikan fasilitas yang memadai untuk pergerakannya seperti yang dilakukan oleh Perusahaan Panasonic.¹⁹ Jika kedudukan serikat pekerja

¹⁸.Di Singapura penguasa tidak akan mampu bertahan lama , bila tidak memperhatikan nasib buruh. Begitu juga di Negara-negara Eropa, bahkan di Brazil, dengan presidennya Lula karena dukungan para buruh. <http://www.sabili.com.id> diunduh 28 Mei 2013

¹⁹ Pasal 5 fasilitas, bantuan dan jaminan bagi serikat pekerja: 1. Pengusaha tidak menghalangi kegiatan dan pengembangan serikat pekerja dalam perusahaan, sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang dan atau Peraturan yang berlaku. 2. Pengusaha akan memberikan dispensasi penuh tanpa pengurangan sesuatu hak kepada wakil-wakil Serikat Pekerja yang ditunjuk untuk menghadiri rapat, seminar, pendidikan dan latihan perburuhan baik di dalam maupun di luar negeri. 3. Pengusaha menyediakan ruangan dan perlengkapan kantor tempat kegiatan Serikat Pekerja. 4. Serikat Pekerja diperbolehkan menggunakan papan pengumuman yang telah disediakan oleh Pengusaha. 5. Pengusaha dan serikat Pekerja sepakat

kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat. Sebagai contoh dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu juga sebaliknya.²⁰ Serikat pekerja sangat berkepentingan dengan pengupahan, dan selalu ingin merundingkan hal itu. Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan upah dalam suatu perusahaan seperti pada saat penentuan kenaikan upah di DKI, Serikat pekerja mulai dapat memperlihatkan eksistensinya.²¹ Selain telah berhasil memperoleh sebagian dengan apa yang diperjuangkannya, juga, para pengusaha mulai memperhitungkan pengaruh akan segala macam tuntutan nya.²²

Banyak persoalan yang dihadapi perusahaan dan juga banyak persoalan yang dihadapi buruh. 20% buruh mengatakan bahwa, mereka sering diajak berdiskusi tentang masalah perusahaan, 47% buruh menjawab tidak dan sisanya atau 33% buruh menjawab kadang-kadang/ sesekali diajak diskusi. Seperti yang terlihat di table berikut.

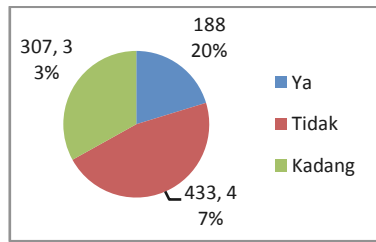
menempatkan fungsionaris untuk menjalankan kesekretariatan Serikat Pekerja secara penuh dengan menjamin hak dan kariernya. 6. Pengusaha dapat memberikan keterangan yang diperlukan kepada Ketua dan Sekretaris Pengurus Serikat Pekerja apabila dianggap penting tentang hal-hal yang menyangkut ketenagakerjaan. Lihat PKB Periode 2009-2011, PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

²⁰John Benson, *Union at the Workplace: Shop Steward Leadership and Ideology* (Melbourne: Oxford University Press, 1988), 301.

²¹Setelah para buruh melakukan aksi unjuk rasa besar-besaran, akhirnya pemerintah menyetujui tuntutan para buruh dengan menyetujui kenaikan upah buruh. <http://nasional.kompas.com/read/2013/05/01/>

²²Gubernur DKI Jakarta, Joko Widodo menolak disalahkan karena menentukan upah minimum provinsi DKI sebesar Rp 2,2 juta karena eksekusi ini dilakukan setelah dilakukan musyawarah antara pemerintah, serikat pekerja dan perusahaan. Baginya, penetapan upah itu telah melewati pembahasan panjang dan dirinya hanya sebatas menyetujui rekomendasi yang diajukan. Jokowi menjelaskan, sebelum dirinya menandatangani surat penetapan UMP pada November 2012 lalu, semua pihak, serikat pekerja dan perwakilan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) telah duduk bersama menentukan nilai UMP. Walaupun Para pengusaha banyak yang mengemukakan keberatannya atas keputusan ini. Namun Gubernur Jakarta Joko Widodo menyatakan upah minimum sudah ditetapkan dan merupakan keputusan yang adil untuk semua. "Sudah diputuskan, kalau masalah puas atau tidak puas, ya sulit. Nanti saya putuskan Rp 1,9 juta pasti dari serikat juga ramai. Saya putuskan Rp 2,7 juta pasti dari pengusahanya ramai. Tidak akan bisa memuaskan semua pihak tetapi yang saya putuskan sudah melalui kalkulasi yang adil," ujar Jokowi. Kompas, 8/4/2013

Grafik 4.41. Persentase perusahaan yang mengajak musyawarah



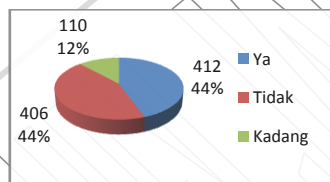
Kekuatan Serikat Pekerja terdapat pada dua hal, yaitu pengurus yang kompeten²³ dan jumlah anggota serikat

²³Kebebasan berserikat tumbuh dan berkembang di Indonesia dengan peningkatan jumlah serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia tetapi tidak menjamin, bahwa mereka secara otomatis memiliki PKB. Serikat pekerja/serikat buruh yang lemah tidak akan memiliki perjanjian kerja bersama, walaupun ada perundingan PKB akan tidak efektif dan berat sebelah dimana pengusaha menguasai isi tuntutan perundingan yang akhirnya justru merugikan pekerja/buruh itu sendiri. Disamping itu juga fluktuasi jumlah anggota dan jumlah serikat pekerja/serikat buruh tempat kerja menjadi “kendala” dari pengusaha untuk melakukan perundingan, karena kondisi ini tidak dapat dianggap sebagai sarana yang dapat dipercaya untuk mengadakan perundingan bersama. “Ketidakstabilan” keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh ini merupakan salah satu faktor penyebab jaranganya perundingan bersama. Persaingan antar serikat pekerja/serikat buruh sering menyebabkan ketidakstabilan dalam organisasi pekerja. Jika dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh, sering terjadi persaingan di antara organisasi buruh untuk melebarkan pengaruhnya. Oleh perusahaan yang nakal, kondisi ini sering dimanfaatkan. . Walaupun didalam perusahaan tersebut ada serikat pekerja/serikat buruh tetapi pengusaha tidak mengakui organisasi tersebut. Walaupun kebebasan berserikat dan hak berorganisasi dilindungi tetapi nampaknya tingkat pemahaman akan hak ini masih dianggap remeh oleh pengusaha. Tetapi kalau dipahami dengan benar pengakuan organisasi ini sebenarnya memberikan manfaat industri dan menguntungkan produksi, dimana pekerja/buruh tidak akan menggunakan hak mogoknya bersama serikat pekerja/serikat buruhnya. Karena kalau menghadapi aksi mogok, dan kerugian finansial yang terjadi mungkin akan lebih mahal dari biaya konsesi apapun tentang upah dan kondisi yang harus mereka berikan dalam negosiasi dengan serikat buruh. Wawancara dengan Sedayu ketua Apindo Jaktim

Menurut Undang-Undang No. 21/2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh: 10 (sepuluh) orang pekerja dalam satu perusahaan bisa mendirikan serikat pekerja/serikat buruh. Sering taktik ini dipakai oleh manajemen untuk memecah pekerja/buruh dan tindakan diskriminasi serikat pekerja/serikat buruh dengan memberikan fasilitas pendirian serikat pekerja/serikat buruh tandingan. Sering, sebelum mengakui serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha kadang-kadang meminta bukti bahwa serikat pekerja/serikat buruh tersebut telah memiliki cukup anggota untuk dapat mengadakan perundingan bersama dengannya.

pekerja.²⁴ Bagi perusahaan yang menganggap bahwa buruh adalah mitra dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan, maka dalam hal perundingan/ musyawarah antara buruh dan manajemen perusahaan untuk memperoleh suatu kesepakatan tertentu misalkan dalam pembuatan PKB yang dibutuhkan adalah argumentasi dari para pengurus serikat pekerjaanya sebaliknya perusahaan yang menganggap buruhnya hanya sebagai salah satu alat produksi, maka jumlah serikat pekerja dalam perusahaanlah yang akan mempengaruhi tuntutan para buruhnya. Dari hasil penelitian diperoleh data, 44% buruh menjawab diijinkan untuk menyampaikan aspirasi, 44% buruh menjawab tidak mengijinkan sedang sisanya (12% buruh) menjawab kadang-kadang.

Grafik 4.42. Persentase perusahaan yang memberikan kebebasan dalam menyampaikan aspirasi



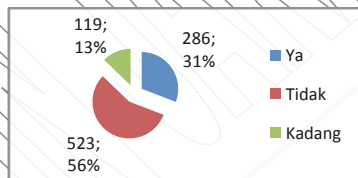
Keuntungan menjadi anggota serikat pekerja, terlebih jika serikat pekerja perusahaan sudah berafiliasi ke federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja. Federasi serikat pekerja adalah bentukan dari sekurang-kurangnya 5 serikat pekerja. Konfederasi serikat pekerja merupakan gabungan dari sekurang-kurangnya 3 federasi serikat pekerja. Kegunaan dari pembedaan ini adalah supaya serikat-serikat pekerja ini memiliki kekuatan dan dukungan yang lebih besar dari bantuan serikat pekerja lainnya, kemudian mempermudah usaha serikat pekerja di perusahaan untuk memperjuangkan kesejahteraannya. Anggota serikat pekerja akan mendapatkan program-program training peningkatan kemampuan kerja dan

²⁴Oleh karena itu, sistem kerja PKWT dan *outsourcing* sangat berpengaruh akan perekrutan jumlah anggota serikat pekerja disebabkan mereka bekerja dalam waktu yang sangat pendek sehingga sangat sulit untuk mensosialisasikan arti pentingnya suatu organisasi buruh pada perusahaan. Di samping itu, mereka tidak mempunyai visi apa-apa kecuali hanya memperoleh pekerjaan. Hasil angket dari buruh, 90% buruh *outsourcing* dan PKWT hanya menginginkan pekerjaan.

diri seperti training *negotiation skill*, training pembuatan perjanjian kerja bersama, dan lain-lain. Selain itu, anggota serikat pekerja juga akan mendapat bantuan hukum saat tertimpa masalah dengan perusahaan yang berkaitan dengan hukum dan pemenuhan hak-hak sebagai karyawan. Menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh adalah kekuatan pekerja/buruh untuk menghilangkan permasalahan yang dihadapi seperti gaji yang rendah, buruknya kondisi pelayanan kesehatan dan perlindungan kerja, PHK sepihak dan sebagainya. Karena sebagai individu mereka tidak akan mampu melawan kombinasi yang hebat antara pemodal dan manajemen

Hal ini terlihat dari tabel berikut dimana 31% buruh menjawab diijinkan untuk berdemo/mogok kerja dan 56% menjawab tidak diijinkan sedang sisanya 13 % menjawab kadang diijinkan.

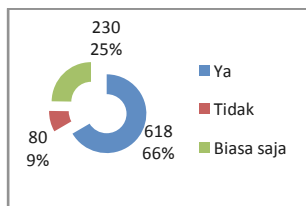
Grafik 4.43. Persentase perusahaan yang mengijinkan mogok kerja



Waktu Istirahat

Ini dirasakan sebagian besar buruh ketika pulang kerja sangat letih yaitu sejumlah 67% buruh mengatakan sangat lelah setelah pulang dari pekerjaan, 25% buruh biasa saja sisanya (9%) tidak letih

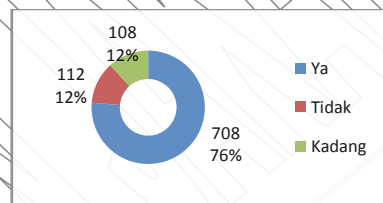
Grafik 4.44. Persentase kelelahan buruh



Waktu Beribadah

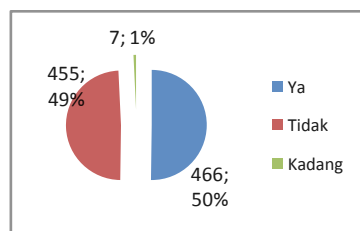
Sebagaimana dijelaskan dalam teori kebutuhan manusia selain jasmani juga ruhani, maka buruh memerlukan santapan ruhani. Dapat dilaksanakan dengan menjalankan ibadah husus di perusahaan, ikut pengajian untuk yang muslim atau ikut organisasi sosial Untuk menjaga kesehatan ruhani buruh, maka kegiatan mereka di perusahaan harus diberi kesempatan untuk melakukan ibadah ritual seperti solat atau sebulan sekali ada pengajian/diskusi agama. Hal ini ditunjukkan table berikut bahwa 76% menjawab memang mereka diberi kesempatan solat wajib dan 12% menjawab tidak ada waktu karenawaktu istirahat sempit dan 12% menjawab kadang dapat sholat kadang tidak.

Grafik 4.45. Persentase perusahaan yang memberi kesempatan ibadah



Adapun Tabel berikut menunjukkan kegiatan para buruh yang mengikutipengajian di luar perusahaan.50% buruh mengikuti kegiatan agama diluar perusahaan dan 49% menjawab tidak mengikuti kegiatan agama diluar perusahaan.

Grafik 4.46. Persentase waktu mengikuti kegiatan keagamaan di luar perusahaan



Sebagaimana dijelaskan diatas ada 5 kebutuhan dasar manusia menurut Shatibi yaitu agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Atau telah menjadi fitrah para buruh membutuhkan perawatan fisik atau jasmani dan jiwa atau ruhani. Membutuhkan keturunan dan harta. Salah satu upaya pemenuhan kebutuhan ruhani dengan menjalani agama, untuk itu perlu ilmu dalam mengaplikasikan agama agar jadi pedoman hidup. Maka buruh harus menuntut ilmu melalui kajian, bacaan, diskusi atau media elektronik. Artinya buruh dan pengusaha harus menyediakan waktu untuk ini.

BAB V

LANGKAH-LANGKAH STRATEGIS DALAM MENCIPTAKAN SISTEM PENGUPAHAN MENURUT KONSEPSI ISLAMPADA BURUH PERUSAHAAN DI INDONESIA

Kisah buruh selama ini masih terdengar memilukan. Kendati perjuangannya tak kunjung henti, namun nasib mereka tak beranjak baik, malah sebaliknya lebih terpuruk; apalagi dengan adanya *flexibility market*.¹ Ironisnya, buruh yang jumlahnya mencapai 20% atau sekitar 50 juta sama sekali lepas dari perlindungan ormas-ormas dan parpol termasuk Islam, sekalipun mayoritas dari buruhnya beragama Islam. Akibatnya, perjuangan membela hak-hak buruh banyak diambil oleh organisasi-organisasi yang sering diidentifikasi sebagai organisasi kalangan sekuler atau sosialis.²

Persoalan buruh di Indonesia masih belum beranjak dari pemenuhan hak dasarnya, seperti: hak untuk memperoleh kesejahteraan yang meliputi fisik, psikis dan mental, hak berorganisasi, hak memperoleh perlindungan dari keamanan dan kesehatan kerja maupun eksploitatif lainnya. Hak-hak dasar tersebut masih belum optimal diberikan pada buruh baik oleh pemodal atau badan usaha maupun pemerintah. Jaminan akan pemenuhan kebutuhan hak dasar buruh dalam kebijakan negara masih terbatas adanya.³ Kasus penyimpangan peraturan pengupahan buruh yang terjadi di Indonesia telah banyak merugikan buruh. Hal ini membuktikan bahwa belum terciptanya perlindungan hukum kepada perburuhan mengenai upah karena peraturan perundang-undangan yang lahir atas kemauan pemerintah dan pengusaha, bukan lahir atas kemauan buruh. Undang-undang tersebut tidak diproses melalui *bargaining* antara buruh dengan pengusaha, yang kemudian bukan melahirkan perjanjian bersama, tetapi terwujud dalam bentuk pemaksaan.⁴ Hal ini terjadi terutama sebelum tahun 2013, apalagi yang terjadi di daerah-daerah.

Memperhatikan demonstrasi buruh yang terus menerus, tak terkendali, dan kian marak di seluruh Indonesia dengan tuntutan yang sama dari tahun-ketahun tentang dihapuskannya “upah murah, kerja kontrak dan *outsourcing*” serta permintaannya tentang “jaminan

¹Wawancara dengan Sudjarwadi, Wasekjen SBSI. 26/09/13

²Wawancara dengan Suhardiman, Pengamat Perburuhan. 07/08/13

³Eggy Sudjana, *Bayarlah Upah sebelum Keringatnya Mengering* (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, 2000), 38-39

⁴Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia* (Jakarta: Universitas Trisakti, 2008), 245.

kesehatan,” maka sudah saatnya pengusaha, pemerintah, dan buruh duduk bersama membuat formula yang tepat untuk menyelesaikan persoalan pengupahan ini. Jika permasalahan pengupahan ini tidak segera diatasi, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi ketidakstabilan perekonomian bangsa yang permanen. Ironisnya, peristiwa ini masih terjadi di saat secara makro Indonesia dinyatakan sebagai negara yang amat diminati investor asing dan peringkat investasinya dinyatakan terus membaik.⁵

A. UPAH MURAH

Buruh perusahaan di Indonesia masih dibayar dengan sangat murah. Pernyataan ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian di JIEP yang dikemukakan oleh buruh serta perbandingan antara upah yang diterima buruh dengan upah layak, nisab zakat dan upah buruh di negara-negara lain, yaitu :

1. Pernyataan Buruh

a. Kerja Lembur

Kerja lembur menjadi harapan para buruh untuk memperoleh penghasilan tambahan. Hal ini disebabkan oleh upah yang mereka terima tidak mencukupi untuk menutupi kebutuhannya terutama untuk buruh yang telah berkeluarga. Kerja lembur akan dapat menyita waktu istirahat dan waktu untuk keluarga, tapi hanya ini yang dapat menambah penghasilan. Dari hasil angket (grafik 4.39) diperoleh, 72% buruh menjawab lembur merupakan pekerjaan yang sangat diharapkan.

b. Makanan, hanya 13% buruh yang menyatakan, bahwa asupan makana yang biasa mereka konsumsi telah memenuhi syarat 4 sehat lima sempurna, 23% buruh menjawab tidak memenuhi dan sisanya 63% menjawab kadang-kadang memenuhi 4 sehat lima sempurna (grafik 4.32).

c. Jaminan Kesehatan

Hanya 47% buruh (grafik 4.33) yang menyatakan bahwa mereka mendapat jaminan kesehatan, 4% tidak mendapat jaminan kesehatan dan 49% mendapat jaminan kesehatan tetapi sangat kecil padahal 79% buruh telah berkeluarga dan punya anak (grafik 4.24)

d. Tunjangan Tempat Tinggal

⁵Wawancara dengan Berliana, Pengamat Perburuhan. 07/04/13

Kebanyakan dari buruh bertempat tinggal dengan cara mengontrak rumah (75% dari grafik 4.35) padahal 20% buruh telah bekerja 2-5 tahun dan 69% buruh telah bekerja lebih dari 5 tahun (grafik 4.25). Adapun tentang kemampuannya untuk mempunyai rumah sendiri hanya 19% buruh yang merasa mampu untuk mencicil rumah (umumnya karena suami istri sebagai buruh), sedangkan sisanya 38% buruh menyatakan ketidakmampuannya untuk mencicil rumah untuk tempat tinggal (grafik 4.36) dan 43% buruh menyatakan keraguan akan kemampuannya untuk mencicil rumah. Padahal pendapatan pekerja yang telah bekerja lebih dari 2 tahun memperoleh upah sundulan bahkan 50%nya telah mempunyai keahlian (grafik 4.26).

e. Tunjangan Pendidikan Keluarga Buruh

76% buruh menjawab merasa berat dengan biaya pendidikan anak ini, dan 10% merasa tidak merasa berat dan sisanya 14% merasa biasa saja (grafik 4.37). Jika kebutuhan untuk pendidikan dasar masih menjadi beban, maka dapat menjadi angan-angan untuk keluarga buruh sehingga dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hasil angket (grafik 4.38) menunjukkan hanya 7% buruh yang menjawab merasa harus mampu untuk menyekolahkan keluarganya/ anaknya ke perguruan tinggi, 34% buruh menjawab ketidakmampuannya dan sisanya 59% buruh meragukan akan kemampuannya dalam menyekolahkan anaknya ke perguruan tinggi.

2. Perbandingan antara Upah Buruh di Indonesia dengan Upah Layak, Nisab Zakat dan Upah di Negara lain

Upah buruh perusahaan di Indonesia terlalu murah. Berikut adalah perbandingan antara upah buruh di Indonesia/ upah minimum dengan upah layak, upah minimum dengan nisab zakat, dan upah minimum di Indonesia dengan upah minimum di negara lain:

a. Upah Minimum Vs. Upah Layak

Indonesia sebagai negara hukum telah menjamin penghidupan yang layak bagi setiap warga negaranya (Pasal 27 UUD 1945). Bagi buruh penghidupan layak tersebut diterjemahkan penerimaan upah. Pasal 88 UU No. 13 tahun 2003 mengatur bahwa penetapan upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi buruh dan keluarganya. Menurut Muhammad Rusydi, jika memperhatikan kebijakan pemerintah tentang KHL sebagai dasar penetapan upah sebenarnya tidak pernah ada perubahan yang signifikan bagi buruh,

hanya perubahan istilah saja yang terjadi. Pertama, dikenal upah berdasar KFM (Kebutuhan Fisik Minimum). Kedua, upah berdasarkan KHM (Kebutuhan Hidup Minimum). Ketiga, upah berdasarkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak). Pada kenyataannya sampai sekarang tidak benar KHL telah dipergunakan sebagai dasar penetapan upah.

Penegasan kebutuhan hidup layak sebagai dasar penetapan upah layak bagi buruh dan keluarganya walau sudah tegas diatur pada konstitusi, kemudian hanyalah slogan semata. Karena kemudian pemerintah kita menghilangkannya dengan memunculkan PMTK No. 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Peraturan ini meminimalisasi upah layak dengan standar kebutuhan hidup lajang dengan komponen-komponen yang sangat minimal. Lahirnya peraturan ini telah memupus harapan buruh untuk memperoleh upah yang layak, karena beberapa alasan sebagai berikut: Pertama, penentuan upah minimum didasarkan pada standar kebutuhan seorang lajang. Penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL kabupaten/kota di propinsi yang bersangkutan. Kedua, Penetapan upah minimum ditetapkan gubernur dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu. Ketiga, Harga komponen-komponen kebutuhan yang dijadikan sebagai dasar penetapan upah minimum pada umumnya merupakan harga-harga terendah di pasaran. Pernyataan ini dibenarkan oleh 71% pengusaha di JIEP. Dengan demikian sepanjang peraturan ini berlaku, maka buruh tidak bisa berharap penetapan upah dapat menjadi layak.

Upah minimum yang seharusnya menjadi jaring pengaman, dalam implementasinya dijadikan dasar dalam penetapan upah oleh banyak perusahaan kepada seluruh karyawan. Permenakertrans No.13 Tahun 2012 dalam Pasal 1 disebutkan KHL standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Upah yang dibayar untuk buruh lajang jelas tidak sesuai jika diterapkan terhadap buruh yang sudah berkeluarga. Dari responden buruh di JIEP 69 % telah bekerja lebih dari 5 tahun, 20% buruh telah bekerja di antara 2-5 tahun dan 11% buruh telah bekerja kurang dari 1 tahun; 85% buruh masih menerima upah berdasarkan UMP. Bahkan 8% di antaranya menerima upah di bawah UMP.

Secara Nasional, berdasarkan data dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, rata-rata UMP secara nasional tahun 2012 sebesar Rp 1.088.902 dan KHL sebesar Rp 1.299.692, sedangkan UMP Tahun 2013 sebesar 1.296.908, sementara KHL 1.435.014. Data

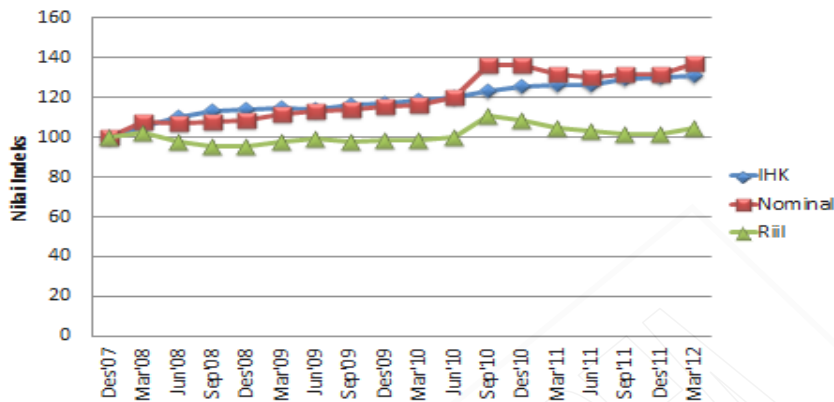
tersebut menunjukkan bahwa penetapan UMP tidak pernah melebihi KHL. Hal ini dapat diperhatikan dari tabel dan grafik perbandingan indeks harga konsumen, indeks upah nominal dan indeks upah riil dari tahun 2007-2012 serta perbandingan UMP dan KHL tahun 2013 di bawah ini.

Perbandingan Indeks Harga Konsumen, Indeks Upah Nominal dan Indeks Upah Riil (Tahun 2007 – 2012)

Tahun	Bulan	Indeks Harga Konsumen	Indeks Upah Nominal	Indeks Upah Riil
2007		100.0	100.0	100.0
2008	Maret	105.3	107.3	101.9
	Juni	110.1	107.1	97.3
	September	113.3	107.8	95.2
	Desember	113.9	108.3	95.1
2009	Maret	114.3	111.4	97.4
	Juni	114.1	112.7	98.8
	September	116.5	113.8	97.8
	Desember	117.0	115.1	98.3
2010	Maret	118.2	116.0	98.2
	Juni	119.9	119.9	100.1
	September	123.2	136.1	110.4
	Desember	125.2	136.2	108.8
2011	Maret	126.1	131.8	104.6
	Juni *)	126.5	130.2	102.9
	September*)	128.9	131.3	101.8
	Desember*)	129.9	131.5	101.3
2012	Maret**)	131.1	136.9	104.5

Sumber: BPS

Perbandingan Indeks Harga Konsumen, Indeks Upah Nominal dan Indeks Upah Riil (Tahun 2007 – 2012)



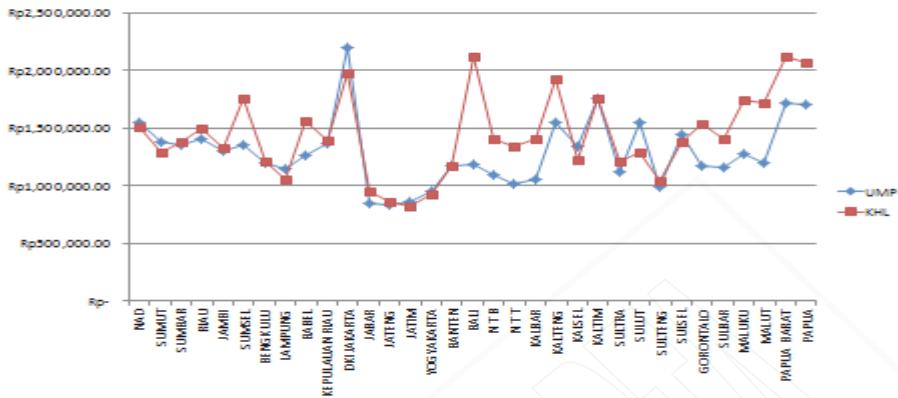
Sumber: BPS (diolah)

Perbandingan UMP dengan KHL Tahun 2013

NO.	PROVINSI	UMP	KHL	UMP : KHL (%)	NO.	PROVINSI	UMP	KHL	UMP : KHL (%)
1	NAD	Rp 1.950.000,00	Rp 1.514.989,00	102,25	18	NTB	Rp 1.100.000,00	Rp 1.402.700,00	78,26
2	SUMUT	Rp 1.275.000,00	Rp 1.295.000,00	106,19	19	NTT	Rp 1.010.000,00	Rp 1.226.000,00	75,60
2	SUMBAR	Rp 1.250.000,00	Rp 1.264.222,00	97,52	20	KALBAR	Rp 1.060.000,00	Rp 1.402.927,47	75,56
4	RIAU	Rp 1.400.000,00	Rp 1.499.276,00	92,27	21	KALTENG	Rp 1.552.127,00	Rp 1.919.412,00	80,92
5	JAWA	Rp 1.200.000,00	Rp 1.221.572,00	98,27	22	KALSEL	Rp 1.227.500,00	Rp 1.227.546,67	100,96
6	SUMSEL	Rp 1.250.000,00	Rp 1.757.000,00	76,84	23	KALTIM	Rp 1.752.072,00	Rp 1.752.072,00	100,00
7	BENGKULU	Rp 1.200.000,00	Rp 1.216.089,00	98,68	24	SULTRA	Rp 1.125.207,00	Rp 1.207.648,00	92,17
8	LAMPUNG	Rp 1.150.000,00	Rp 1.060.082,00	108,48	25	SULUT	Rp 1.550.000,00	Rp 1.291.604,00	120,01
9	BABEL	Rp 1.265.000,00	Rp 1.555.206,00	81,24	26	SULTENG	Rp 995.000,00	Rp 1.026.000,00	96,04
10	KEPULAUAN RIAU	Rp 1.265.087,00	Rp 1.295.442,00	97,62	27	SULSEL	Rp 1.440.000,00	Rp 1.280.500,00	104,21
11	DKI JAKARTA	Rp 2.200.000,00	Rp 1.979.799,00	111,18	28	GORONTALO	Rp 1.175.000,00	Rp 1.529.529,00	76,22
12	JABAR	Rp 950.000,00	Rp 946.699,15	99,79	29	SULBAR	Rp 1.165.000,00	Rp 1.402.666,00	82,00
13	JATENG	Rp 920.000,00	Rp 957.727,70	96,77	20	MALUKU	Rp 1.275.000,00	Rp 1.726.676,00	72,22
14	JATIM	Rp 966.250,00	Rp 925.000,00	105,00	21	MALUT	Rp 1.200.622,00	Rp 1.712.000,00	70,12
15	YOGYAKARTA	Rp 947.114,00	Rp 924.284,27	102,47	22	PAPUA BARAT	Rp 1.720.000,00	Rp 2.117.000,00	81,25
16	BANTEN	Rp 1.170.000,00	Rp 1.170.000,00	100,00	23	PAPUA	Rp 1.710.000,00	Rp 2.069.218,00	82,64
17	BALI	Rp 1.181.000,00	Rp 2.117.000,00	55,79					

Sumber: <http://www.wageindicator.org/main/minimum-wages/indonesia>(diolah)

Perbandingan UMP dengan KHL Tahun 2013



Sumber: <http://www.wageindicator.org/main/minimum-wages/indonesia> (diolah)

Kenaikan upah di tahun 2013 yang dibarengi dengan kenaikan harga BBM dan harga kebutuhan pokok yang sangat tinggi berdampak pada kenaikan upah buruh yang hampir tidak ada artinya. Pengamat ekonomi dari Institute for Development of Economics and Finance (Indef) Enny Sri Hartati menilai. "Upah buruh pada 2013 memang naik, tetapi nilai inflasi juga meningkat sampai 8 persen. Jadi buruh menggugat kenaikan upah karena upah yang diterimanya tidak cukup untuk hidup layak sekalipun UMP di DKI lebih besar dari KHL-nya versi pemerintah."

Tuntutan buruh adalah perusahaan menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang akan diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima wajar. Besarnya kompensasi terutama upah/gaji disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*), biaya hidup minimal. Kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.⁶ Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Said Iqbal merasa tidak puas dengan kenaikan upah di DKI tahun 2013 dengan

⁶Sistem Upah Indeks Biaya Hidup merupakan jenis sistem upah yang dipakai di Indonesia. Sistem ini mengaitkan pemberian upah dengan turun naiknya biaya hidup. Jika biaya hidup meningkat, maka upah pekerja dinaikan, dan sebaliknya.. Lihat Mustaqim, *The Compensation Handout*, Makalah Pelatihan *Struktur Penggajian Karyawan Perusahaan*, 2012.

menjadi Rp 2.200.000/ bulan. Besaran ini masih jauh dari KHL.⁷ Oleh karena itu, ia meminta pemerintah untuk menaikkan upah buruh pada 2014 dengan kenaikan upah sebesar 50 persen, atau angkanya bisa dinegosiasikan; bukan kenaikan 20 persen atau senilai inflasi. Beberapa alasan upah buruh harus dinaikkan yakni daya beli buruh yang menurun akibat kenaikan harga BBM, inflasi pada 2014 yang diperkirakan lebih dari dua digit, pertumbuhan ekonomi yang hampir enam persen, dan nilai kenaikan upah minimum bukan ditentukan oleh kemampuan industri padat karya tetapi ditentukan oleh biaya hidup layak.⁸

b. Upah Minimum Vs. Nisab Zakat

Menurut Sadeq, jika upah yang diterima oleh buruh untuk sebulan tidak akan mencukupi kebutuhannya, maka mereka berhak menerima zakat karena karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai orang miskin.⁹ Seseorang dapat digolongkan miskin dalam konsep ekonomi Islam menurut Didin Hafidhudin, apabila penghasilannya di bawah nisab zakat.¹⁰ Nisab zakat dalam setahun setara dengan 85 gram emas, maka batas penghasilan minimum dalam sebulan adalah 85 gram emas/ 12 atau 7,083 gram emas. Jika dikonversikan ke harga rata-rata emas di tahun 2013 adalah Rp 500.000/ gram, maka upah paling kecil di tahun 2013 adalah $7,083 \times \text{Rp } 500.000 = \text{Rp } 3.541.500$.

UMP DKI termasuk di dalamnya karyawan yang bekerja di Kawasan Industri Pulo Gadung di tahun 2013 adalah Rp 2.200.000,00/ bulan atau merupakan UMP tertinggi di seluruh kota/ propinsi di Indonesia masih jauh/ di bawah nisab zakat. Hal ini berarti, bahwa karyawannya adalah mustahik (penerima zakat) atau dikategorikan

⁷BI telah melakukan penelitian ke berbagai pelaku industri, asosiasi usaha, serikat pekerja, dan Pemerintah Daerah. Dari hasil penelitian tersebut, beberapa permasalahan umum yang kerap mengikuti penetapan upah minimum antara lain bersumber dari proses penentuan besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan proses penetapan UMP/UMK. Selain itu, adanya intervensi pemerintah daerah terhadap kesepakatan tripartit menjadi salah satu faktor yang memicu konflik penetapan UMP. Untuk meminimalkan potensi permasalahan penetapan UMP/UMK, hal yang perlu menjadi perhatian terutama perlunya penyempurnaan standar pelaksanaan survei dalam proses penetapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), terutama pada aspek spesifikasi dan kualitas komoditas. <http://www.akatiga.org/sosial-ekonomi>. Diunduh 12 Desember 2012

⁸ANTARA News, 19/08/13

⁹Sadeq, "Faktor Pricing and Income distribution" *Jurnal of Islamic Economics* 2, No.1 (January 1989), 49

¹⁰Didin Hafidhudin, *Shariah Principles on Management in Practice*, terj. Abdul H. (Jakarta: Gema Insani Press, 2006), 79

sebagai orang miskin. Apalagi untuk kota-kota lainnya seperti UMK 2013 Kota Surabaya Rp 1.740.000, UMK 2013 Kabupaten Bandung Barat Rp 1.396.399, UMK 2013 Kabupaten Cianjur Rp 970.000, UMK 2013 Kota Salatiga Rp 974.000 dan lain-lain.

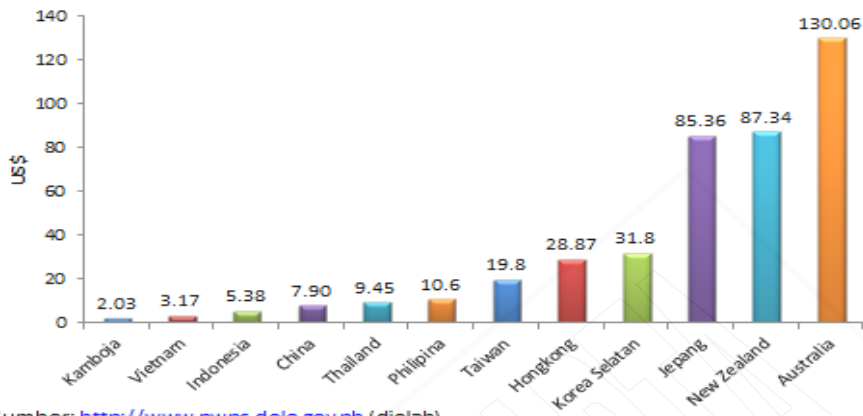
Upah yang diterima buruh sampai hari ini terlalu kecil, bahkan tidak layak. Hasil penelitian di kawasan industri Pulo Gadung (JIEP), pekerja dengan UMR Rp 2.200.000 sangat tidak mencukupi. Kehawatiran buruh tercermin dari pernyataan mereka akan beratnya biaya dalam menyekolahkan anak-anaknya serta ketidakmampuan dan keraguannya akan kemampuannya untuk membiayai anak-anaknya untuk masuk ke perguruan tinggi. Oleh karena itu, buruh akan tetap menjadi buruh lagi sebab dengan kondisi ini mereka sangat sulit untuk keluar dari lingkaran ini. Buruh akan hidup susah secara permanen, suatu kondisi yang sangat mengerikan.

c. Upah Minimum di Indonesia Vs. Negara Lain

Secara resmi pemerintah Indonesia melalui BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal) pernah mengundang investor (asing) dengan mengunggulkan murahnya harga tenaga kerja Indonesia dibandingkan dengan harga tenaga kerja di Filipina, Thailand, Malaysia, India dan Cina, di samping kelimpahan sumber daya manusianya.¹¹ Berdasarkan data yang dipunyai Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) harga tenaga kerja Indonesia secara menyolok dinyatakan nomor tiga termurah di antara negara-negara Asia meski pertumbuhan ekonominya terus meningkat. Rata-rata upah buruh di Indonesia yakni US\$ 5,38 per hari di atas Kamboja dan Vietnam serta di bawah upah buruh di Thailand, Filipina dan Taiwan yang masing-masing US\$ 9.45, US\$ 10.6, dan US\$ 19.8 per hari. Lebih jelasnya adalah sebagaimana tabel berikut, perbandingan upah minimum di Asia dan sekitarnya.

¹¹www.bkpm.go.id, diunduh 13/5/2012

Grafik Perbandingan Upah Minimum di Asia
Tahun 2012 (dalam US\$)



Sumber: <http://www.nwpc.dole.gov.ph> (diolah)

Upah minimum tertinggi di Indonesia tahun 2013 adalah Rp 2.200.000. Walaupun telah dihitung dengan teliti oleh para pakar perguruan tinggi dan pemerintah dengan melibatkan puluhan item pangan, sandang, dan papan, tapi masih saja gaji minimum itu sangat kecil apalagi jika dibandingkan dengan negara maju. Berikut adalah dua contoh sebagai perbandingan antara upah buruh di Indonesia dengan Negara Taiwan dan Australia.

Pertama, Taiwan. Menurut William Hsu, dari Taipei Economic and Trade Office (TETO) di Indonesia Jumlah tenaga kerja Indonesia (TKI) di Taiwan terus bertambah setiap tahunnya. Hal ini terutama karena upah yang besar dan kesejahteraan yang terjamin. Jumlah TKI di Taiwan mencapai sekitar 200.000 orang. Minat TKI yang besar untuk bekerja di Taiwan adalah karena upah minimum yang ditetapkan pemerintah sangat besar. "Menurut Undang-undang tenaga kerja Taiwan, upah minimum pekerja adalah US\$ 594.10 (atau sekitar Rp 6.000.000,00) per bulan," Undang-undang tenaga kerja di Taiwan tidak memihak kepada siapapun. Undang-undang ini berlaku untuk seluruh tenaga kerja, baik pekerja domestik ataupun asing. Di antara yang diatur dalam UU tersebut adalah soal kesejahteraan pekerja, khususnya pekerja di sektor rumah tangga. "Majikan diwajibkan memberi kamar pribadi untuk pekerja, selain itu hari minggu harus libur," Pekerja asing di Taiwan juga mendapatkan fasilitas yang sama dengan pekerja domestik. Di antaranya adalah fasilitas kesehatan yang murah, atau bahkan gratis. "Pekerja akan membayar biaya yang sangat murah saat

berobat ke . rumah sakit" ¹². Kedua, Diana dan Rimski suami-istri, Mahasiswa Indonesia S2 dan S3 di Australia, dengan 2 putra putrinya bekerja paruh waktu mendapat upah 15x upah di Indonesia. ¹³

B. HAK BURUH DALAM KONSEPSI HUKUMNASIONAL DAN ISLAM

Lahirnya UU No.13 Tahun 2003 merupakan bagian dari *grand design* pemerintah Indonesia untuk menata dan menegosiasikan kepentingan bersama antara buruh, pengusaha dan pemerintah. Dalam konteks ini: Pengusaha berkepentingan untuk memperoleh profitabilitas, perkembangan dan kelanggengan bisnis. Buruh berkepentingan untuk memperoleh hidup layak dan pemerintah berkepentingan untuk mengamankan perkembangan ekonominya. Tanpa kondisi yang kondusif, maka perkembangan ekonomi sebuah negara akan tidak stabil. Dalam kondisi seperti ini, semua pihak akan terkena imbasnya.

Kepentingan dari tripartit seperti tersebut di atas tampak dalam konsideran UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan:

- a. Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik materiil maupun spiritual berlandaskan Pancasila dan UUD 1945;

¹²VIVANews, 19 September 2012.

¹³Mereka dibantu keuangan oleh kedua anaknya yang sekolah sambil bekerja paruh waktu (20 jam per minggu) di Australia. Baskara, pelajar kelas X bekerja di Mc Donald dan Andreas (Mahasiswa Tingkat III) bekerja di Lucky General Trade dengan upah masing-masing AS \$ 11,47 dan 19 per jam. Jika upah kedua buruh dikonversikan ke rupiah (US\$ 1 = Rp 9.850/ Agustus 2013), maka masing-masing akan memperoleh upah: 1. Baskara (Pelajar Kelas X) 1 minggu dengan 20 jam kerja = $20 \times \$11,47 \times \text{Rp } 9.850 = \text{Rp } 2.259.590$,2. Andreas (Mahasiswa Tingkat 3) 1 minggu dengan 20 jam kerja = $20 \times \$ 19 \times \text{Rp } 9.850 = \text{Rp } 3.743.000$ Seandainya Baskara dan Andreas bekerja penuh (40 jam/ minggu), maka masing-masing akan memperoleh penghasilan dalam 1 bulan Rp 18.076.720 (= 2 x Rp 9.038.360) dan Rp 29.944.000 (= 2 x Rp 14.972.000) sedangkan rata-rata upah pekerja di Australia adalah US\$ 130.06. Jika dibandingkan dengan UMP tertinggi di Indonesia (UMP DKI misalnya) sangat jauh sekali perbedaannya apalagi jika dibandingkan dengan UMK daerah lainnya seperti Nganjuk, Ngawi, Bengkulu, dan lain-lain.

- b. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta pelaksanaan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁴

Tujuan pembangunan nasional tersebut di atas dipertegas dengan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi: Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Dalam konteks tripartit; hubungan industrial antara buruh, pengusaha dan negara masing-masing mempunyai fungsi sbb. :

- a. Pemerintah : menetapkan kebijakan memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Pekerja dan serikat pekerja: menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- c. Pengusaha dan organisasi pengusaha: menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan

¹⁴ UU No.13 Tahun 2003

memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Memperhatikan UU No.13 Tahun 2003 sebagaimana tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemerintah hanyalah berfungsi sebagai regulator dan supervisor dalam hubungan industrial antara buruh dan pengusaha.

Lahirnya kebijakan tentang Upah Minimum Regional di tahun 1995 yang kemudian dikembangkan dengan istilah UMP/ UMK sebagai alat pengaman telah memperlihatkan bahwa pemerintah tidak mempunyai tujuan yang jelas akan keinginannya untuk mensejahterakan para buruhnya. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika banyak terjadi perusahaan yang sebenarnya telah mampu mengaji buruhnya jauh di atas upah minimum, tapi masih tetap menggunakan upah minimum karena tidak ada keharusan dari pemerintah agar para pengusaha yang mampu memberikan gaji di atas upah minimum untuk melakukannya; dan apabila tidak melakukannya akan memperoleh sanksi. Disamping itu, kebijakan pemerintah akan upah minimum bertentangan dengan konsep keadilan; sebagaimana fungsi perusahaan adalah memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Konsepsi upah minimum tidak akan pernah melahirkan konsep keadilan. Konsep upah minimum akan melahirkan si kaya semakin kaya dan si miskin semakin miskin.

Dalam konsepsi Islam, perusahaan dibangun dengan tujuan agar diperoleh maksimisasi kesejahteraan total sebagaimana telah diuraikan di atas dan tidak hanya sekedar kesejahteraan marginal (*pareto optimal*). Di samping itu agar produksi dan distribusi terhindar dari konsentrasi kekuatan ekonomi di tangan sebagian orang, dan ini bermakna penghapusan eksploitasi. Dalam konteks perusahaan, penghasilan dari keuntungan perusahaan yang akan diperoleh *ṣahibul māl, musta'jir dan a'jir* dapat bergerak linier. Semakin besar keuntungan perusahaan, maka akan semakin besar pula penghasilan *ṣahibul māl, musta'jir dan a'jir*; begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, sistem pengupahan dalam konsepsi Islam berbeda sekali dengan konsep Upah Minimum. Dalam sistem upah minimum, berapapun besarnya keuntungan perusahaan; si buruh tetap saja memperoleh upah yang telah ditentukan pemerintah dengan upah minimumnya.

Seorang buruh memiliki kedudukan mulia dan posisi yang tinggi dalam Islam. Islam menetapkan hak-hak untuk menjamin kehidupan yang baik dan mulia bagi buruh. Berikut adalah hak buruh dalam konsepsi hukum nasional dan Islam.

1. Hak Mendapatkan Pekerjaan, Penempatan Kerjadan Penghasilan

Dalam Pasal 31 UU No.13 Tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak dalam dan luar negeri.

Islam memberikan berbagai hak kemerdekaan kepada buruh. Tidak seorangpun yang boleh memaksanya untuk melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya. Namun, Islam melarang buruh melakukan pekerjaan yang diharamkan, yang dapat mengakibatkan kebinasaan masyarakat dan kehancuran pekerja itu sendiri. Beberapa hak kemerdekaan yang diberikan Islam kepada buruh, diantaranya: Pertama, kemerdekaan profesi. Seorang buruh memiliki kemerdekaan penuh dalam memilih profesi yang dikehendakinya dan pekerjaan yang diinginkannya sepanjang pekerjaan itu tidak diharamkan/ dilarang agama untuk digelutinya.¹⁵ Dalam konteks ini terdapat perbedaan dengan kebijakan pemerintah di Indonesia. Perundang-undangan di Indonesia memberikan kebebasan kepada semua warganya untuk memilih profesinya sepanjang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, sangat mungkin seseorang akan memilih pekerjaan yang tidak dilarang oleh negara tetapi bertentangan dengan ajaran agama Islam. Contoh: seorang buruh bekerja pada pabrik minuman keras yang dianggap legal di negara Indonesia, sementara dalam Islam buruh dilarang bekerja pada perusahaan yang memproduksi minuman yang diharamkan ini.

Kemerdekaan memilih tempat. Seorang buruh tidak boleh dipaksa bekerja di tempat tertentu. Buruh berhak bekerja di daerah maupun di tanah airnya atau berpindah dari tanah airnya ke tempat lainnya. Buruh memiliki kemerdekaan untuk pindah dari negerinya ke negeri lain tanpa paksaan. Kemerdekaan melakukan kontrak. Seorang buruh berhak melakukan kontrak dengan siapapun yang sesuai dengan yang dikehendakinya serta berhak bergabung dengan perusahaan apapun yang diinginkannya, yang dirasa sesuai dengan keinginannya.

2. Hak Memperoleh Waktu Istirahat

¹⁵Muhammad al-Ghazali, *Huqūq al-Insān Wa Hurīyat al-Asāsiyyah Fi-Nizāmīl Islām Wa Nuzūmīl Mua'şiroti* (Iskandariyyah: Dar ad-Da'wah, 1999), 125-128.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja meliputi: siang hari yaitu 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dari 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Waktu kerja di malam hari 35 (tiga puluh lima) jam dalam 1 (satu) minggu.¹⁶ Setiap pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat. Waktu istirahat meliputi: istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan sekurang-kurangnya 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan istirahat tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 10 (sepuluh) hari kerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. Pelaksanaan waktu istirahat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 89).¹⁷

Pengusaha yang mepekerjakan buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat; yaitu ada persetujuan pekerja yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan: 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari waktu kerja siang untuk melakukan pekerjaan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan atau 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari waktu kerja malam hari untuk melakukan pekerjaan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan. Pengusaha yang mepekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 87).¹⁸

Kesehatan buruh berhubungan erat dengan tenaga yang dikeluarkan dalam bekerja. Karena itu, jika jam kerjanya terlalu panjang, maka akan berdampak buruk terhadap kesehatan si buruh, di samping juga berakibat pada lemahnya produktivitas kerja. Seorang buruh tidak boleh melakukan pekerjaan yang melebihi kemampuannya

¹⁶Republik Indonesia, Rancangan undang-undang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (*RUU-PPK*)

¹⁷Republik Indonesia, Rancangan undang-undang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (*RUU-PPK*)

¹⁸Republik Indonesia, Rancangan undang-undang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (*RUU-PPK*)

atau lupa akan waktu.¹⁹ Rasulullah Saaw. bersabda: “Dan janganlah kamu membebani mereka dengan apa yang mereka tidak mampu (memikulnya)”. Hr. Bukhari²⁰

Seorang *mustajir* tidak boleh memaksa buruh untuk bekerja di luar waktu yang telah ditetapkan baginya. Namun, jika melakukan pekerjaannya itu dengan kerelaannya, maka ia harus diberi upah lembur. Pemberian tambahan upah yang diberikan *mustajir* disebabkan karena tambahan buruh atas waktu yang diberikannya pada perusahaan. Kaum buruh memiliki hak untuk menikmati istirahat mingguan, bulanan, dan sebagainya, sesuai dengan kesepakatan yang dibuat antara mereka dan pemilik usaha.²¹

3. Hak Mendapatkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Pasal 86 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa: a). setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; b). moral dan kesusilaan; dan c). perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama. Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 74 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa: Perusahaan dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, yakni: a). Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; b). Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacur, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian; c) segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropoka, dan zat adiktif lainnya; d). Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Pasal 76 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa: pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya dilarang

¹⁹Q.s. *al-Baqarah* (2: 286) yang artinya *Allah tidak memaksa seseorang melainkan sekedar kekuatannya.*

²⁰ Bukhari, dalam *Ṣaḥīḥ*-nya, 1:18, 3:188

²¹ Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam* (Jakarta: al-Huda, 2007), 243 - 250.

dipekerjakan antara pukul 23.00-07.00, tetapi jika dalam keadaan terpaksa, maka pengusaha harus memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja serta menyediakan angkutan antar jemput .

Dengan memperhatikan ketiga pasal tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemerintah akan hak perlindungan terhadap buruh sesuai dengan konsepsi Islam. Konsepsi Islam menuntut agar buruh tidak dipekerjakan terlampau berat atau dalam kondisi yang buruk, sehingga kesehatan atau kesempatan mereka untuk menikmati penghasilan, dan menjalani kehidupan rumah tangganya tidak terganggu. Apabila mereka disuruh mengerjakan suatu pekerjaan yang diluar batas kemampuan mereka, maka hendaklah diperlengkapi dengan bantuan yang cukup untuk memungkinkan mereka mengerjakan pekerjaan tersebut tanpa kesukaran. Dari Utsman Bin Affan, Rasulullah bersabda: “Janganlah kamu bebani buruh perempuan (karyawati) diluar batas kemampuan/ kekuatannya dalam usahanya mencari penghidupan, karena bila kau lakukan itu terhadapnya, ia mungkin akan melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan moral, dan janganlah kamu bebani bawahanmu yang laki-laki dengan tugas yang diluar batas kemampuannya, karena bila kau lakukan itu terhadapnya, mungkin ia akan melakukan pencurian (korupsi). Berlakulah penuh pertimbangan terhadap pegawai-pegawaimu, niscaya Allah akan berlaku penuh pertimbangan terhadapmu. Wajib bagimu untuk memberi mereka makanan yang baik dan halal”.²²

Berdasarkan hadits tersebut di atas, bahwa keselamatan dan perlindungan akan buruh berada dalam tanggungan pengusaha. Sebagai konsekwensinya, para pengusaha bertanggungjawab atas segala hal yang menyangkut keselamatan buruhnya. Oleh karena, itu para buruh mempunyai hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan dan perawatan secara teratur agar bisa menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks ini, para pengusaha harus menganggarkan biaya kesehatan dan perawatan bagi para buruhnya.

4. Hak untuk Mendirikan dan Menjadi Anggota Serikat Buruh

Hak buruh untuk berserikat merupakan hak yang melekat pada setiap pribadi buruh. Hak berserikat itu ada, untuk menjamin jalannya dan berfungsinya organisasi buruh dalam membela anggotanya. Hak berserikat berguna untuk mempermudah pemenuhan hak buruh.

²²Bukhari, dalam *Ṣaḥīḥ*-nya, 1:16, 3:185, juga Muslim, dalam *Ṣaḥīḥ*-nya, 3:1283.

Tujuannya untuk mencapai persamaan dihadapan hukum dengan pengusaha dalam melakukan perundingan. Perundingan untuk membuat kesepakatan yang bebas dalam hubungan kerja. Melalui serikat buruh, buruh dapat melakukan perundingan tentang kesehatan dan keselamatan kerja; pensiun, PHK, informasi keuangan perusahaan sebagai bahan penentuan syarat dan kondisi kerja, upah dan lain-lain.²³ Oleh karena itu, menjadi kewajiban negara untuk memberikan perlindungan hukum bagi warga negaranya. Buruh adalah bagian dari warga Negara, buruh berhak atas jaminan perlindungan hak berserikat yang menjadi bagian dari hak azasi manusia. Kewajiban Negara atas jaminan perlindungan hak berserikat dirumuskan dalam aturan hukum. Pengaturan mengenai hak membentuk serikat pekerja dalam Pasal 104 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 adalah setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Pengaturan hak membentuk Serikat Buruh berdasarkan UU 21/2000, adalah setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota seikat pekerja/serikat buruh. Serikat buruh/serikat pekerja²⁴ dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh dan dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.²⁵

Hak berorganisasi merupakan hak atas perlindungan terhadap tindakan anti serikat. Jaminan atas hak berorganisasi di dalam Pasal 30-31 UU 25/1997 adalah pengusaha dilarang menghalang-halangi pekerjanya untuk membentuk dan menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja pada perusahaan dan/atau untuk membentuk dan menjadi anggota gabungan serikat pekerja sesuai dengan sektor usaha. Pekerja yang menduduki jabatan tertentu dan/atau yang tugas dan fungsinya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja dan/atau yang tugas dan fungsinya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja dan/atau posisinya mewakili kepentingan pengusaha tidak dapat menjadi pengurus serikat pekerja.

Dalam lembaran sejarah peradaban Islam, serikat buruh pernah berperan menentukan kehidupan kota Arab. Secara ekonomi, mereka

²³John Wadham, *Your Rights The Liberty Guide*, (London: National Council for Civil Liberties with Pluto Press, 1994), 269

²⁴Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 1 angka 1 UU 21/2000).

²⁵Pasal 5 ayat (2) UU 21/2000.

mampu mengendalikan produksi dan perdagangan.²⁶ Sejak abad XVI-XIX M., serikat-serikat buruh terorganisir di seputar wilayah perdagangan dan kegiatan pertukangan. Mereka hidup di pasar kota, termasuk pasar yang dikelola oleh glosir (pedagang besar) rempah-rempah dan pedagang kain yang merupakan bagian dari sistem itu. Tidak hanya pedagang besar, pedagang kecil pun mempunyai serikat buruh.²⁷

5. Hak Mogok Kerja

Dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 137 menyatakan: mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat buruh/serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Mogok bermakna menolak bekerja. Penolakannya dilakukan kaum buruh untuk memaksa *mustajir* agar menerima sudut pandang mereka tentang perselisihan yang terjadi di antara kedua belah pihak, misalnya tentang kenaikan upah atau pengurangan jam kerja. Dalam Islam, pemogokan dibolehkan karena buruh memiliki kemerdekaan penuh dalam hal ini. Sehingga seandainya pemogokan itu sejalan dengan kepentingan buruh, maka tak seorangpun yang berhak menghentikannya.

Di Indonesia, mogok kerja yang berlanjut dengan melakukan demo terjadi karena tuntutan buruh yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Tiga tuntutan pokok yang sampai sekarang sering terjadi buruh, yaitu: penghapusan upah minimum dan *outsourcing* serta permintaan akan adanya perlindungan kesehatan. Pemerintah masih menjual upah murah warganya untuk kepentingan penarikan investor asing. Secara psikologis, kebijakan pemerintah dengan menetapkan upah murah bagi buruh telah menyebabkan kaum buruh berpendapat bahwa pemerintah lebih berpihak pada pengusaha dari pada kepada kaum buruh. Para majikan dengan cerdas membuat regulasi yang menekan buruh pada posisi inferior. Oleh karena keterdesakan ini, muncullah perlawanan kaum buruh dengan mengadakan pemogokan kerja secara kolektif.

Sikap perselisihan yang tidak berkesudahan akan melahirkan kerugian dimasing-masing-masing pihak. Dari pihak buruh akan berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK akan

²⁶ Abdul Aziz al-Khayyath, *Nazrah al-Islām li al-‘amal wa Atharuh fī at-Tanmiyyah* (Mesir: Dar as-Salam, 1989), 312.

²⁷ Andre raymond, "Serikat Pekerja" dalam *Dunia Islam Modern*, John E Sposito (ed.), (Jakarta: Mizan, 1997), 145.

menimbulkan banyak masalah. Diantaranya: (a) buruh akan kehilangan mata pencaharian yang merupakan sumber penghidupan untuk diri dan keluarganya; (b) buruh akan mengorbankan waktu, tenaga dan biaya untuk mendapatkan pekerjaan yang baru; (c) buruh akan menanggung beban hidup yang tinggi untuk diri dan keluarganya selama ia belum mendapatkan pekerjaan. Sedangkan di pihak pengusaha, PHK akan menimbulkan banyak masalah. Diantaranya: (a) perusahaan akan mengalami problem penurunan volume produksi; (b) perusahaan memerlukan waktu untuk mencari tenaga kerja pengganti di saat pekerjaan sedang berjalan; dan (c) perusahaan membutuhkan biaya tambahan untuk mencari dan melatih para buruh baru.

Buruh mempunyai hak mogok, di sisi lain pengusaha mempunyai hak *lock out*.²⁸ Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikaulifikasikan sebagai mangkir.²⁹ Mogok kerja dan penutupan perusahaan merupakan salah satu hak dasar dari pekerja dan pengusaha. Terjadinya lock out akibat gagalnya perundingan dan bukan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari buruh dan/atau serikat pekerja.³⁰ Penutupan perusahaan dilarang dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis perusahaan yang melayani kepentingan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendalian telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.³¹

Dalam konsepsi Islam, pemerintah tidak boleh berdiri menentang pemogokan yang dilakukan oleh kaum buruh, melainkan sebaliknya, harus ikut berperan aktif melindungi mereka dan memperhatikan tuntutan-tuntutannya. Apabila buruh diperlakukan dengan adil dalam pekerjaan dan pengupahan, maka ia tidak boleh melakukan pemogokan, tetapi jika para buruh diperlakukan sebaliknya, maka pada saat itulah ia berhak melakukan pemogokan/ berhenti bekerja sampai majikannya berlaku adil terhadap buruh.³²

²⁸Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan. (Pasal 1 angka 24 UU No.13 Tahun 2003).

²⁹Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan dianggap mengundurkan diri. (Pasal 6 Kepmenaker No.Kep. 232/MEN/2003).

³⁰Pasal 146 UU No.13 Tahun 2003.

³¹Pasal 147 UU No.13 Tahun 2003.

³²Ali Sakti, *Ekonomi Islam: Jawaban atas Kekacauan Ekonomi Modern* (Jakarta: Paradigma & Aqsa Publishing, 2007), 59-60.

Umer Chapra, merinci beberapa fungsi yang harus dilakukan pemerintah negara, yaitu: (1). Memberantas kemiskinan; (2). Menciptakan kondisi *full employment* dan pertumbuhan yang tinggi; (3). Menjaga stabilitas, menegakkan hukum, dan ketertiban; (4). Menjamin keadilan sosial dan ekonomi; (5). Mengatur jaminan sosial dan mendorong distribusi pendapatan & kekayaan yang adil; (6). Mengharmoniskan hubungan internasional dan menjaga pertahanan negara.³³ Lebih jauh lagi Chapra mengembangkan pemikiran Ibnu Khaldun dalam *Muqaddimah*, tentang suatu hubungan yang dinamis antara berbagai variabel agar keadilan dapat terwujud yang disebut lingkaran keadilan (*circle of equity*).³⁴ Oleh karena itu, peran pemerintah atau negara sangat diperlukan dalam memastikan kelancaran distribusi ini. Negara memiliki banyak pilihan berupa kebijakan (melalui regulasi atau perundang-undangan) atau instrumen lain yang dapat dilakukannya. Peran pemerintah yang paling urgen adalah memastikan bahwa perilaku warganya agar tetap berada pada arah realisasi dan pemenuhan akan nilai-nilai tersebut.

Rasulullah bersabda : “Seorang bawahan tak boleh dipaksa bekerja di luar kemampuannya dan kalau terpaksa harus melakukannya, mereka harus dibantu”.³⁵ Menurut Imam Malik, seorang buruh tidak diwajibkan taat kepada majikan apabila ia memerintahkan sesuatu yang berlainan dengan persetujuan yang telah dibuat bersama.³⁶ Berdasar petunjuk hadis tersebut, syariat Islam menginginkan adanya jam kerja yang normal dan harus ada uang lembur bila mereka bekerja dengan tambahan waktu.

E. MEMBANGUN KOMITMEN TERHADAP ARAH PEMBANGUNAN BANGSA (PASAL 33 UUD 45)

Pembangunan adalah fenomena sosial yang mencerminkan kemajuan peradaban manusia. Pembangunan terkait dengan proses perubahan peradaban manusia dari tingkat peradaban yang satu ke tingkat peradaban yang lain. Pembangunan merupakan *planned societal change* atau sebagai perubahan sosial masyarakat yang

³³Umer Chapra, *Islam and Economic Development* (Islamabad: IRTI, 1993), 45.

³⁴Umer Chapra, *The Future of Economics: an Islamic Perspective: Lanscap Baru Perekonomian Masa Depan*, terj. Sigit Pramono (Jakarta: SEBI, 2001), 153-155.

³⁵Ṣaḥīḥ Bukhari (Bab al-Iman) (Bulaq: al-Maṭba’ah al-Amiriyah 1311 H), Vol. 1, 15.

³⁶Imam Malik, *al-Mudawwanah al-Kubrā* (Qahirah: Dar as-Sa’adah, 1323 H.), 77.

terencana. Diantara jenis pembangunan adalah pembangunan ekonomi. Pembangunan ekonomi yang terus berjalan seiring perkembangan waktu tidak mungkin dihentikan, sebab tidak ada alternatif lain untuk mengejar kemajuan serta meningkatkan taraf hidup masyarakat kecuali dengan kegiatan ini.³⁷ Persoalannya apakah usaha-usaha pembangunan ekonomi ke arah perwujudan masyarakat yang adil dan makmur akan semakin maju atautkah masalah seperti kesenjangan antara golongan elit dan masyarakat biasa semakin lebar. Persoalan perburuhan semakin meningkat, upah buruh tetap berada dibawah hidup layak, pengangguran semakin bertambah, penggusuran terus menerus terjadi, dan kerusakan lingkungan hidup semakin parah.

Perkembangan ekonomi global masa kini menurut O'Donnel ditandai dengan tumbuhnya segitiga konspirasi, yaitu *MultiNational Corporation* dan *Transnational Corporation* (MNC/ TNC), negara dan kapitalisme lokal. Kapitalisme gaya baru ini menyimpan keniscayaan atas penindasan kelompok mayoritas. Hal ini sampai kini sangat aktual untuk menjelaskan mekanisme penindasan rakyat secara struktural. Konspirasi itu dapat dilihat dari bagaimana kebijakan negara terbentuk atas pengaruh kepentingan TNC/ MNC itu sendiri. Belum lagi kekuatan modal terbesar dari World Bank, IMF sampai dengan kelembagaan seperti WTO (*World Trade Organization*). Pada intinya semakin sulit melepaskan dari jejaring mereka jika pada saat ini tidak tumbuh dengan kuat untuk serius melawan mereka dengan kemandirian berpikir dan berikutnya adalah kemandirian ekonomi.³⁸

Dalam sistem ekonomi kapitalis, metoda menyelesaikan permasalahan kemiskinan dengan cara menaikkan tingkat produksi dan meningkatkan pendapatan nasional (*national income*) adalah teori yang tidak dapat dibenarkan karena dengan metoda tersebut kemiskinan akan menjadi salah satu produk yang tetap dipertahankan. Dengan sistem ini akan melahirkan pola distribusi kekayaan secara tidak adil. Fakta empirik menunjukkan, bahwa bukan karena tidak ada makanan yang membuat rakyat menderita kelaparan melainkan buruknya distribusi makanan. Mustafa E. Nasution menjelaskan bahwa berbagai krisis yang melanda perekonomian dunia yang menyangkut sistem ekonomi kapitalis dewasa ini telah memperburuk tingkat kemiskinan serta telah menjadikan ketidakadilan

³⁷ Benny Susetyo, *Teologi Ekonomi*(Malang: Averoes Press, 2006), 56-57

³⁸ Benny Susetyo, *Teologi Ekonomi*(Malang: Averoes Press, 2006),69.

dalam pola pembagian pendapatan perekonomian di banyak negara, termasuk di dalamnya perekonomian di negara-negara Islam.³⁹

Menghadapi sistem perekonomian seperti tersebut di atas, maka diperlukan solusi yang dapat mengembalikan kepada pangkal penyebabnya. Solusi yang diperlukannya adalah filsafat sistem yang meletakkan proporsi Tuhan, manusia, dan alam dalam konsep *triangle* yang saling menguatkan eksistensinya masing-masing di mana Tuhan terletak di sudut puncak. Pemahaman yang keliru terhadap filsafat sistem ini akan berakibat tidak mustahil adanya penjungkirbalikan konsep *triangle*, dan akhirnya eksploitasi nilai-nilai dasar maupun instrumentalnya akan membawa manusia kepada pendewaan dirinya sendiri dan memasuki ke halaman atau wilayah ekonomi sekuler, dengan menggeser eksistensi Tuhan sebagai pencipta pada sistem ekonomi marxis sosialis. Kenyataan menunjukkan bahwa filsafat sistem ekonomi Kapitalis dan Marxis ini telah membawa manusia bertindak memperbudak manusia, kekayaan alam, dan bahkan Tuhan dieksploitar untuk memenuhi kepentingan dirinya sendiri. Akibat selanjutnya dari keadaan ini ialah proses dekadensi nilai Ilahiah antara manusia dengan Tuhannya, dehumanisasi antara manusia dengan manusia, dan disharmoni antara manusia dengan alam⁴⁰

Menurut Amartya Sen arah pembangunan suatu negara harus berorientasi pada kebutuhan rakyat. Pembangunan harus diupayakan pemerintah untuk membuat masyarakat menjadi berdaya dan kapabel.⁴¹ Sedangkan menurut Kotari pembangunan adalah suatu strategi yang bukan hanya pemerintah mampu sebanyak mungkin memenuhi kebutuhan pokok rakyat, tapi rakyat sebanyak mungkin memiliki kemampuan untuk memproduksi kebutuhannya.⁴² Kedua konsep ini sejalan dengan pasal 33 UUD 45 yang mengisyaratkan bahwa kemakmuran bukan untuk orang seorang, tapi untuk kemakmuran masyarakat banyak.

³⁹Muhammad Sofyan, *Distribusi Dalam Ekonomi Islam*. Pada <http://www.msi-iii.net> di akses pada 22 Desember 2009

⁴⁰Ahmad M. Saefudin, *Nilai-Nilai Sistem Ekonomi Islam* (Jakarta: CV Samudera, 1984), 19-21.

⁴¹Amartya Sen, *On Ethics And Economics* (Oxford: Basil Blackwell, 1991). Lihat juga Sri-Edi Swasono, *Indonesia dan Doktrin Kesejahteraan Sosial: dari Klasikal Dan Neoklasikal Sampai Ke The End Of Laissez Faire* (Jakarta: Perkumpulan Pra Karsa, 2010), 115.

⁴²Rajni Kotari, *Democratic Policy And Social Change In India: Crisis And Opportunities* (New Delhi: Allied Publishser, 1976), 47 Baca juga Sri-Edi Swasono, *Strategi-Strategi Pembangunan*. "Bahan Kuliah Sistem Ekonomi, UNAIR, Surabaya, 2 Mei 2008, 3.

Undang Undang Nomor 2 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan adalah: Pertama, Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata; baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Kedua, dalam pelaksanaan pembangunan nasional, buruh mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam pembangunan. Ketiga, sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Keempat, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar buruh dan menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan. Kelima, pentingnya peranan buruh dalam pembangunan nasional dalam satu sistem hubungan industrial yang menekankan kemitraan dan kesamaan kepentingan, sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan buruh, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya, memberi kepastian hukum bagi buruh, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera

Satu evolusi penting yang harus dilakukan pemerintah dalam menumbuhkembangkan ekonomi dan pembangunan adalah dengan memberikan perhatian yang lebih besar kepada peran "modal manusia" sebagai daya penggerak pertumbuhan. Sasaran pembangunan bukan hanya pertumbuhan ekonomi yang dilihat dari *Gross Domestic Product* (GDP), tetapi juga menyertakan ukuran-ukuran pembangunan yang lebih luas, seperti pemberantasan kemiskinan dan keadilan dalam distribusi. Pentingnya modal manusia telah terbukti oleh pengalaman atau bukti empiris seperti Asia Timur mampu menjadi eksportir yang sangat kompetitif dalam waktu yang tidak terlalu lama setelah menempatkan pengembangan sumberdaya manusia sebagai prioritas utama dalam strategi pembangunan dan pertumbuhan

ekonominya.⁴³ Pengalaman tersebut menguatkan keyakinan bahwa focus pembangunan harus dimodifikasi dari hanya menekankan pada akumulasi modal fisik kepada perhatian yang lebih luas, yaitu pada modal insani.

Mewujudkan terciptanya manusia yang berkualitas diperlukan inovasi sebagai motor produktivitas. Inovatif merupakan daya fikir dengan kreativitas hingga untuk menciptakan sesuatu hal yang baru, yang memiliki kegunaan maksimal dalam menunjang keberlangsungan kehidupan. Inovasi tidak hanya sebatas kreativitas dan kebermanfaatan tinggi, tetapi inovasi harus berorientasi pada kondisi global. Oleh karena itu, kekuatan inovasi dalam mendongkrak produktivitas harus mampu menebus batas nasional sehingga mampu mempercepat proses pembangunan.⁴⁴ Bank dunia merumuskan sebuah formula bahwa faktor penentu kemajuan suatu bangsa dan negara ditentukan oleh peran empat aspek, yaitu , inovasi dan kreativitas, jejaring kerja, teknologi dan sumber daya. Proporsi terbesar adalah inovasi dan kreativitas suatu bangsa yaitu 45% , jejaring kerja sebesar 25%, penguasaan teknologi 20%, dan hanya 10% untuk porsi ketersediaan sumber daya alam. Sementara Indonesia hanya kuat di faktor ketersediaan sumber daya alam yang melimpah, untuk tiga faktor lainnya masih jauh dari berkualitas, apalagi untuk faktor penentu utama, bangsa Indonesia masih sulit untuk berinovasi dan berkreativitas. Kapasitas sumber daya manusia Indonesia belum mencapai pada taraf sebagai pencipta, tetapi masih sebagai pengguna.⁴⁵

Memperlakukan manusia seutuhnya merupakan salah satu konsep yang paling penting untuk dioperasionalkan di Indonesia. Oleh karena itu, arah pembangunan bangsa Indonesia yang ingin menikmati pertumbuhan ekonomi dan kemakmuran harus memperhatikan dan mengembangkan secara serius akan warga yang dimilikinya. Pengembangan *human capital* adalah sebuah bentuk investasi (*Investing in people*) dan merupakan tuntutan dari ekonomi modern yang tidak bisa dihindarkan.

⁴³Muhammad Said, "Strategi Penguatan Sumber Daya Manusia dalam Penguatan Bangsa", dalam *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional Regional dan Global* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 150-152.

⁴⁴Kok-Yee Ng, Mei Lin Tan, dan Soon Ang, *Culture Capital and Cosmopolitan Human Capital: The Impact of The Global Mindset and Organizational Routines on Cultural Intelligence and International Experiences* (Oxford:Oxford University Press, 2011), 97-102

⁴⁵Muhammad Said, "Strategi Penguatan Sumber Daya Manusia dalam Penguatan Bangsa", dalam *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional Regional dan Global* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 152.

D. KELUAR DARI PENGARUH KAPITALISME

Demonstrasi buruh di Indonesia tidak akan pernah berhenti selama sistem pengupahan buruh di Indonesia masih menggunakan sistem pengupahan dengan tingkat kehidupan yang paling minim sebagai pijakan dalam menentukan upah seorang buruh, sehingga para pekerja tidak memperoleh upahnya, kecuali dengan upah yang hanya cukup untuk melangsungkan kehidupannya, agar mereka tetap bekerja. Suatu sistem pengupahan yang telah ditinggalkan oleh banyak negara terutama negara di mana sistem ini dilahirkan. Sistem pengupahan yang telah menyengsarakan buruh ini merupakan sistem pengupahan yang diadopsi dari sistem pengupahan Ricardo, murid dari pendiri kapitalis. Menurutnya upah buruh yang rendah atau hanya cukup untuk sekedar bertahan hidup adalah yang paling menentukan tingkat harga produksi. Jika besarnya upah buruh ini terapkan, maka dalam jangka pendek para perusahaan akan menikmati laba ekonomi.⁴⁶

Rasulullah bersabda : “Seorang bawahan tak boleh dipaksa bekerja di luar kemampuannya dan kalau terpaksa harus melakukannya, mereka harus dibantu”⁴⁷ Menurut Imam Malik, seorang buruh tidak diwajibkan taat kepada majikan apabila ia memerintahkan sesuatu yang berlainan dengan persetujuan yang telah dibuat bersama.⁴⁸ Berdasar petunjuk hadis tersebut, syariat Islam menginginkan adanya jam kerja yang normal dan harus ada uang lembur bila mereka bekerja dengan tambahan waktu.

Di tengah arus deras fleksibilitas pasar kerja, lemahnya serikat pekerja dan pelemahan serikat pekerja secara sistemik telah memudahkan proses rekrutmen dan pemecatan bagi pekerja perusahaan serta dapat secara signifikan menekan biaya tenaga kerja membawa dampak yang serius terhadap penurunan kesejahteraan pekerja. Masa kerja yang pendek dalam sistem kontrak dan *outsourcing* dengan hanya upah pokok sebesar atau bahkan lebih rendah dari upah minimum kabupaten/ kota tanpa tunjangan-tunjangan maupun fasilitas kerja

⁴⁶Routledge Library Editions, *Ricardo and the Theory of Value Distribution and Growth* (London: British Library Cataloging in Publishing Data, 2003), 214-217.

⁴⁷Ṣaḥīḥ Bukhāri (Bab al-Iman) (Bulaq: al-Maṭba’ah al-Amiriyah 1311 H), Vol. 1, 15.

⁴⁸Imam Malik, *al-Mudawwanah al-Kubra* (Qahirah: Dar as-Sa’adah, 1323 H.), 77.

lainnya, merupakan sebuah bentuk pemiskinan kaum pekerja dan menciptakan lebih banyak kaum miskin pekerja secara permanen.⁴⁹

Sistem kompensasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa ‘kompensasi tidak lebih sekadar dari *a cost* yang harus diminimisasi’. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour*, dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional.⁵⁰

Pemahaman terhadap penetapan upah minimum yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan adalah untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan ketentuan upah kepada buruh yang paling rendah tingkatannya (*unskill*) dengan masa kerja dibawah 1 tahun dan statusnya lajang. “Undang-undang tentang penetapan upah minimum sebetulnya adalah solusi jangka pendek, apalagi untuk negara yang sedang bergerak dari negara miskin menjadi negara berkembang seperti Indonesia ini”.⁵¹ Tapi pemerintah pula yang pertama melanggarnya dengan cara menjual upah murah ke banyak investor asing.

Dalam pembuatan Peraturan Perusahaan/ Peraturan Kerja Bersama yang dibuat antara buruh dan pengusaha, misalnya; pemerintah dan pengusaha dengan sengaja menjadikan anggota buruh orang-orang yang paling rendah jabatannya di perusahaan sementara dari perusahaan adalah senior manajer dengan pendidikan tinggi sebagaimana yang dikemukakan Bachrun tentang ciri masing-masing pihak. Wakil Perusahaan (tim perusahaan) memiliki ciri: (1) Berpengetahuan luas dan rata-rata berpendidikan tinggi, (2) Mengerti seluk beluk perusahaan dengan baik, (3) Suka berbicara dengan fakta dan bukan asumsi, (4) Dewasa dan dapat mengendalikan emosi, (5)

⁴⁹Roland Lindenthal, “Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Beberapa Isu dan Pilihan” *UNSFIR Discussion Paper*, Series No. 05/ 5-IND., 2005

⁵⁰J. Forward and A. Zender, “Choice of Unattainable Goals and Effects on Performance,” *Organization Behavior and Human Performance*, vol. 6, 1971, 76-78

⁵¹Alex Denni, Direktur Executive Partner Dunamis Human Capital, Konsultan SDM, diwawancara pada tanggal 14/10/2012.

Proses mengambil keputusan lebih cepat, dan (6) Memiliki persiapan yang matang dalam menghadapi perundingan sedangkan Wakil serikat pekerja memiliki ciri-ciri: (1) Berpengetahuan terbatas pada umumnya mereka berpendidikan tidak terlalu tinggi, (2) Kurang menguasai tentang perusahaan, (3) Lebih mengedepankan emosi dan sering dengan data yang kurang akurat serta sering bermodalkan “pokoke”, (4) Lambat mengambil keputusan, (5) Setelah mengerti argumen perusahaan secara logika, tidak cepat mengambil keputusan setuju, karena memikirkan cara mengkomunikasikan ke anggota dan beban yang dipikul atas harapan anggota sebelum berunding, dan (6) Persiapan dilakukan cukup kalau ada wakil-wakil dari daerah lain, menghadapi keterbatasan konsolidasi, atau rivalitas dalam berunding.⁵²

Jika diperhatikan perbandingan antara wakil-wakil perusahaan dan wakil dari serikat buruh dalam perundingan, maka dapat disimpulkan bahwa permusyawaratan itu sebenarnya tidak mempunyai niatan baik. Juru runding dari kedua belah pihak dengan sengaja dibuat tidak seimbang. Negoisiator perusahaan diwakili oleh para senior manajer dengan pengetahuan yang luas berunding dengan negoisiator buruh (*unskill* dengan pendidikan rendah). Suatu perundingan yang telah direkayasa untuk kepentingan satu pihak, yaitu pengusaha. Oleh karena itu, hasilnya sudah dapat diprediksi yaitu selalu menguntungkan perusahaan. Maksud dari perundingan adalah untuk memenuhi ketentuan peraturan pemerintah, bahwa perusahaan telah melakukan peraturan perusahaan (PP) atau Peraturan Kerja Bersama (PKB) sebagaimana slogan kapitalis adalah “bersaing dengan lawan”, dan bertekad mengalahkannya. Prinsip ini tidak pernah memperhatikan *apa* dan *siapa* kecuali keuntungan. Segala cara dihalalkan untuk mendapat keuntungan sebanyak-banyaknya. Ingatan mereka hanya tertuju kepada keuntungan. Buruh seperti dianggap pesaing bahkan “musuh” bukan “mitra”.

Keputusan pemerintah yang diwakili Dewan Pengupahan Nasional serta Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang hanya menambah empat komponen dalam penghitungan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi perhitungan Upah Minimum Regional (UMR) buruh di tahun 2013 yang diperkirakan hanya bertambah sekitar Rp 15.000 - Rp 20.000 merupakan salah satu contoh bahwa pengusaha dan pemerintah tidak mempunyai niatan baik untuk mensejahterakan para buruhnya. Ini berarti pemerintah dan pengusaha Indonesia selama 30 tahun menganut kebijakan upah murah yang

⁵²Bachrun, *Desain Pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta: PPM Manajemen, 2012), 35

selamanya akan memiskinkan buruh. Menurut Presiden KSPI Said Iqbal, ” Dengan kenaikan empat komponen KHL itu, UMR di daerah padat industri tidak akan mengalami kenaikan secara signifikan. Uang penambahan sebesar itu hanya cukup untuk pembelian ikat pinggang, kaos kaki, deodoran dan setrika. Padahal Indonesia negara kaya dengan Produk Domestik Bruto (PDB) nomor 17 di dunia. Namun, rata-rata UMR Indonesia hanya 120 dollar Amerika Serikat per bulan. Upah buruh di Inonesia sangat rendah atau nomor 68 dari 190 negara”.⁵³

Di penghujung tahun 2012 yang terjadi di DKI Jakarta, pada saat buruh yang diwakili serikat buruh yang mulai kuat berunding dengan pemerintah (gubernur baru) yang mendukung aspirasi buruh tentang kenaikan upah buruh walaupun masih jauh dari layak; yang akan diberlakukan di tahun 2013, para pengusaha yang diwakili Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan Kadin (Kamar Dagang Indonesia) dengan berat hati untuk mengimplementasikannya dengan berbagai alasan. Diantaranya: Pertama, akan banyak perusahaan yang tidak mampu membayarnya. Kedua, akan terjadi banyak PHK, ketiga, akan sulit memperoleh investor asing, dan lain-lain.⁵⁴ Padahal mereka sudah menikmati hasil kerjanya puluhan tahun dengan hidup sejahtera bahkan dengan penuh kemewahan. Yang terjadi sekarang ini, menurut Alex Denni, ada perusahaan yang mengaku tidak mampu membayar upah minimum, namun ternyata upah direksinya mencapai ratusan juta rupiah.⁵⁵ Oleh karena itu, tidak mengherankan jika jurang antara si kaya dan si miskin sangat tajam⁵⁶. Para pengusaha Indonesia tidak

⁵³KOMPAS, 03/ 10/ 2012

⁵⁴Dialog Interaktif di TV One, 7/ 10/ 12

⁵⁵Alex Denni, *Excutive Partner* Dunamis Human Capital, 14/10/2012

⁵⁶ Riset Standard Chartered Bank menyebutkan bahwa jumlah orang mapan (orang yang berada dibawah kalangan atas dan super kaya/high net worth) di Asia sekarang ini mengalami peningkatan. Untuk kalangan atas jumlahnya 18juta pada 2009 yang diperkirakan meningkat 18% menjadi 35juta orang. Sementara itu untuk level tertinggi atas super kaya jumlahnya mencapai 1juta dan diperkirakan meningkat menjadi 2juta pada 2013. Jumlah populasi kalangan itu meningkat 2.5x lipat dibanding kalangan atas. Sedangkan satu dari empat nasabah kalangan mapan akan meningkat menjadi kalangan atas pada 3 tahun mendatang.

Indonesia sendiri sekarang ini menempati urutan ketiga dengan jumlah penduduk mapan terbanyak di Asia yaitu mencapai 4juta orang . Jumlah orang mapan di Asia saat ini sebanyak 42 juta pada 2009 dan akan meningkat menjadi 86 juta pada 2013. Orang mapan ini mempunyai beberapa syarat yaitu penghasilan Rp240 juta keatas setiap tahun atau mempunyai investasi Rp150 juta pertahun.

Namun demikian jumlah penduduk kaum mapan di Indonesia yang mencapai 4 juta itu hanya 2% dari total populasi (dari 238juta penduduk). Jika dibanding dengan Singapura, kalangan mapan mencapai 20 persen dari populasi

pernah memperhatikan secara integral kebutuhan akan para buruhnya, jika itu dapat mengurangi keuntungan pribadinya. Bagi mereka, Bisnis identik dengan kegiatan yang bertujuan (hanya) mencari keuntungan. Bisnis didefinisikan sebagai “*to provide product or services for a profit*”. Perusahaan atau korporasi yang ada sekarang sebagaimana dalam kapitalisme ialah suatu institusi bisnis untuk mencari keuntungan. Korporasi didirikan oleh para pemegang saham hanya untuk mencari keuntungan⁵⁷. Oleh karena itu, manajemen suatu korporasi selalu menuntut efisiensi untuk mewujudkan harapannya. Efisiensi adalah kata kunci untuk menghasilkan barang atau jasa yang maksimal dan berkualitas dengan biaya terendah.⁵⁸

Bagi kaum kapitalis, tempat peribadatan terbesar untuk menyembah uang adalah pasar dan bank. Mereka menilai harkat manusia sesuai dengan adanya pengaruh uang yang dimilikinya. Uanglah yang bisa menciptakan negara makmur dan kehidupan dengan tenang. Kapitalisme memandang manusia dari sudut materi lahiriah saja. Sistem yang mengimplementasikan filosofi materialistik ini pada akhirnya mendorong manusia pada paham *hedonisme*, yaitu paham yang memandang kesenangan dan kenikmatan materi sebagai tujuan hidup yang utama dan paling penting. Paham ini melahirkan pelaku ekonomi dengan perwatakan yang egois/mementingkan diri sendiri

penduduk. Sementara itu jika dibanding Negara Asia (kecuali Jepang), saat ini kaum mapan di Indonesia baru mencakup 9% kalangan mapan di Asia.

Urutan pertama jumlah kaum mapan terbanyak ditempati China yaitu sebanyak 23.3 juta orang, dan urutan kedua India yang memiliki 2 juta mapan. Meski demikian jumlah orang mapan di Indonesia mengalahkan Korea, Taiwan, Malaysia, Hongkong dan Singapura. Meski jumlahnya lebih kecil dibanding negara lain, jumlah orang mapan di Singapura mencakup 20 % dari total populasi penduduk. Kita urutan ke3 dari 8 negara Asia untuk jumlah orang mapan, jika kita pelajari seksama, data tersebut hanya kamuflase semata, mapan bukan berarti negara ini makmur. Walaupun Indonesia masuk dalam 15 besar negara di dunia yang GDP (Gross Domestic Product) nya tertinggi dengan pendapatan perkapita penduduknya diperkirakan \$3900, namun sekitar 17.8% dari 238 juta penduduk yaitu 30 juta penduduknya masih berada dibawah garis kemiskinan. Sebuah ironi bagi bangsa yang memiliki kekayaan yang sangat berlimpah dengan segala potensi yang dimiliki untuk memajukan perekonomian dan mensejahterakan kehidupan bangsa. Sanerya Hendrawan, Pengembangan Human Capital : Perspektif Nasional, Regional dan Global, M. Rizal, Membangun Mental Unggul dengan Pendidikan Karakter, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 47-48

⁵⁷Ian B. Lee, “Corporate Law, Profit Maximization, and The “Responsible” Shareholder”, *Stanford Journal Of Law, Business And Finance*, 10 (Spring, 2005), 35.

⁵⁸Richard A Posner, *Economic Analysis Of Law, Fifth Edition* (New York: Aspen Publisher, 1998), 13.

(selfish) serta cenderung serakah dalam mengejar kepuasan materialistik sebagai satu-satunya tujuan dari aktivitas ekonomi dalam kehidupannya.

Fakta yang terjadi akibat berlakunya sistem ekonomi kapitalistik yang merupakan arus utama (*mainstream*) perekonomian dunia saat ini menurut Susi Y.R. Sanie adalah '*arus terbalik*'; kekayaan mengalir dari negara miskin ke negara kaya melalui: (1) pembayaran bunga 'pinjaman' yang sering dibungkus dengan istilah 'bantuan keuangan.' (2) keuntungan dari penanaman modal perusahaan negara kaya yang mengeksploitasi sumber daya alam, bahan baku, maupun manusia (buruh) di negara-negara miskin atau berkembang. (3) ketergantungan negara berkembang dan miskin terhadap bahan baku dan teknologi serta produk, juga mata uang milik negara kaya.⁵⁹

⁵⁹Hal ini didukung oleh 'paradigma anch' dalam orientasi ekonomi Indonesia khususnya mulai dari Orde Baru hingga pasca reformasi sekarang, yaitu orientasi untuk 'membawa investor atau modal asing' sebagai sebuah indikator 'keberhasilan/kesuksesan' pimpinan pejabat atau pemerintah daerah maupun pusat dari berbagai sektor/departemen. Padahal sejak awal pendirian NKRI (negara kesatuan Republik Indonesia) para pendiri bangsa (*founding fathers*) Soekarno-Hatta sudah 'wanti-wanti' mewaspadaikan mekanisme 'penjajahan baru (*neo-kolonialisme*)' yaitu penjajahan ekonomi. Menurut Bung Karno ada tiga ciri dari ekonomi berwatak kolonial yang dihadapi Indonesia saat baru menyatakan kemerdekaannya, yaitu: 1) Indonesia diposisikan sebagai pemasok bahan mentah bagi negara-negara industri maju, 2) Indonesia dijadikan pasar produk negara-negara maju, 3) Indonesia dijadikan tempat untuk memutar kelebihan modal kapital yang terdapat di negara-negara maju. Sebagai koreksi terhadap ekonomi kolonial, menurut Bung Hatta, 'ekonomi Indonesia merdeka' harus ditandai dengan bangkitnya kaum pribumi (rakyat jelata) menjadi tuan di negeri sendiri. Ciri inilah yang menjadi indikator 'kemerdekaan ekonomi Indonesia' yang dinamai dengan 'ekonomi nasional'. Untuk mewujudkan pembangunan ekonomi nasional yang merdeka dan berorientasi pada rakyat (*people centered development*) kedua Proklamator bersama bapak Pendiri Bangsa yang lain sepakat untuk menjadikan demokrasi ekonomi sebagai dasar penyelenggaraan perekonomian Indonesia. Rinciannya ada tercantum dalam Pasal 33 UUD 1945. Menurut Revisond Baswir, hanya pada periode 1954-1964 proses demokratisasi ekonomi Indonesia pernah/ benar-benar dilaksanakan, yaitu melalui pengembangan koperasi dan nasionalisasi perusahaan-perusahaan asing. Lihat Revisond Baswir, 'Ekonomi Merdeka' ch.21 dalam Awan Sentosa (ed), *Ekonomi Kerakyatan : Urgensi, Konsep, dan aplikasi* (Yogyakarta: Sentra Ekonomi Kerakyatan (sekra) Universitas Mercu Buana, 2010), 132-134. Sedangkan yang terjadi sekarang adalah kebalikannya; sejak Era Pemerintahan Orde Baru bahkan lebih buruk pada Era Pasca Reformasi, semua aset-aset nasional sudah dijual menjadi milik asing, bahkan sampai pada produk esensial bagi kehidupan rakyat (misal: air bersih, PDAM DKI di'kuasai' PAYLA milik Perancis) juga aset strategis tidak saja bagi perekonomian tetapi juga pertahanan keamanan (Hankam) nasional; seperti perbankan, telekomunikasi, media, dan listrik, dan transportasi udara. Kebijakan – kebijakan ekonomi dan politik yang menciptakan situasi ini bertentangan dengan

Teori ‘tetesan ke bawah’ (*trickle down-effect*) yang ditawarkan sistem kapitalis-neoliberalis untuk mengentaskan kemiskinan dan mengatasi kesenjangan sosial; pada kenyataannya hanya menciptakan sekedar hiburan dan pengharapan yang menjadi alasan ‘pembenaran’ bagi sekelompok kecil pemilik harta (orang kaya) untuk menumpuk kekayaan dan menimbun hartanya oleh pemerintah, dengan keyakinan dan harapan suatu ketika harta itu akan mengalir ke orang-orang miskin melalui mekanisme pemberian kerja/ penciptaan lapangan kerja, pinjaman hutang untuk modal kerja, dan lain-lain. Tetapi, sistem ‘bunga’ yang bersifat ribawi dan motivasi ‘untuk memperoleh keuntungan maksimum’ yang tuna nilai (=tanpa ada konsep benar-salah, baik-buruk, rasa belas-ksih, dan lain-lain) membuat teori tersebut tidak berlaku, dan ‘tetesan ke bawah’ tidak pernah terjadi. Bahkan yang terjadi kemudian ‘arus terbalik’ dimana aliran harta justru dari si miskin kepada si kaya yang membuat kesenjangan sosial yang semakin besar karena si kaya yang membuat kesenjangan sosial yang semakin besar karena si kaya tambah kaya sementara si miskin tambah miskin, karenanya ‘arus terbalik’ ini dapat disebut ‘penghisapan ke atas/ *sucking-up effect*’⁶⁰

Karakter yang ditunjukkan oleh kapitalisme masa kini adalah semakin menjamurnya korporasi-korporasi modern. Korporasi modern menerapkan kekuasaan melalui pemerintahan. Mereka memanfaatkan keterlibatan negara untuk memfasilitasi setiap produk yang dipasarkan. Kapitalisme masa kini hampir sama dengan kapitalisme monopoli (*monopoly capitalism*) atau kapitalisme kroni (*crony capitalism*). Korporasi modern dan negara menjalin hubungan yang didasarkan pada distribusi kekuasaan dan profit. Sebagai contoh : Raksana retail seperti Alfa Mart dan Indomart mampu mengembangkan perusahaannya sampai ke pelosok-pelosok. Pemerintah dengan mudahnya memberikan izin kepada para pengusaha walaupun akan berdampak pada penurunan perkembangan ekonomi rakyat. Pedagang tradisional semakin tidak mampu melawan hegemoni retail modern. Penduduknyapun semakin

amanah konstitusi yang tercantum dalam Pasal 33 UUD 45, bahkan dapat dianggap ‘penghianatan’ karena menjerumuskan bangsa dalam bentuk penjajahan baru (neokolonilisme) yaitu penjajahan ekonomi. Lihat Susy Y.R. Sanie-Herman, *Teori Ekonomi Mikro tentang Agama: Pengaruh Religiusitas Terhadap Perilaku Ekonomi* (Tangerang: CV Efko Grafika, 2012), 157-158

⁶⁰Sri Edi Swasono menyebut ‘arus terbalik’ ini sebagai tetesan ke atas. Sri-Edi Swasono, *Kembali ke Pasal 33 UUD 45 Menolak Neoliberalisme* (Jakarta: Yayasan Hatta, 2010), 90. Lihat juga Susy Y.R. Sanie-Herman, *Teori Ekonomi Mikro tentang Agama: Pengaruh Religiusitas Terhadap Perilaku Ekonomi* (Tangerang: CV Efko Grafika, 2012), 159

hilang nasionalismenya, mereka lebih memilih retail yang modern untuk berbelanja kebutuhan pokoknya, disamping nyaman, bergengsi, harganya pun relative lebih murah daripada pedagang tradisional. Alasan Pemerintah sangat pragmatis, perusahaan retail akan banyak menyerap tenaga kerja dan pembayaran pajaknya yang jelas. Pemerintah telah lupa dengan tujuan pembangunan untuk rakyatnya. Pembangunan bertujuan untuk mensejahterakan rakyat banyak, bukan untuk segelintir orang.⁶¹

Kapitalisme memandang manusia sebagai makhluk ekonomi yang menempatkan keuntungan material sebagai tujuan utamanya. Oleh karena itu, tugas utama para manager perusahaan adalah untuk memaksimalkan laba bagi para pemegang saham (*the pursuit of profit for its own sake*). Kapitalisme telah mengontruksi manusia menjadi makhluk egois yang melakukan berbagai cara untuk mencapai keuntungan pribadi.⁶² Kapitalisme menurut Mahmud Yunus hanya menempatkan keuntungan sebagai tujuan utama, padahal manusia adalah makhluk multidimensional yang tidak dapat didukung dalam bentukan kapitalisme yang mendudukkan kemakmuran pada pengukuran material.⁶³

Konsep manusia ekonomi (*homo economicus*) yang menggambarkan manusia dari sisi materi (lahiriah) saja merupakan konsep yang tidak utuh dan jauh dari keseimbangan. Konsep manusia ini tidak mencerminkan gambaran manusia sebenarnya (*fitrah manusia/the real-man*) yang terdiri dari tubuh lahiriah (raga, fisik, atau *body*) dan jiwa/batin (psikologis, immaterial atau *soul*). Manusia ekonomi berperilaku di bawah serangkaian asumsi model ekonomi konvensional neoklasik yang tidak realistis, yaitu selalu memaksimalkan kepuasan berdasarkan pertimbangan ekonomis materialistic (*utilitas*) atau uang semata (*economic or pecuniary concern*) yang biasanya tidak menghiraukan kesejahteraan orang lain, padahal dalam kenyataan sehari-hari, manusia sesungguhnya tidaklah demikian.⁶⁴

Dalam hal perkembangan perekonomian suatu Negara, menurut mazhab kapitalis, akan ada tangan tak kentara yang akan mengatur kegiatan ekonomi masyarakat secara rasional dan karena itu dapat

⁶¹Wawancara dengan Sukman Adiputra, Pengamat Perburuhan. 23/04/13

⁶²Umer Chapra, *The Future of Economics : An Islamic Perspective*, terj. Amdiar Amir (Jakarta:Gema Insani Press, 2003), 87.

⁶³Muhammad Yunus, *Creating World Without Poverty* (Jakarta: Gramedia, 2008), 16-20.

⁶⁴Susi Y.R. Sanie-Herman, *Teori ekonoi Mikro tentang Agama: Pengaruh Religiusitas Terhadap Perilaku Ekonomi* (Tangerang: CV Efko Grafika, 2012), 86-87

menciptakan kesejahteraan sebesar-besarnya bagi masyarakat. Dalam keseimbangan, semua sumber daya termasuk tenaga kerja akan digunakan secara penuh (*fully-employed*). Oleh karena itu, tidak akan ada pengangguran. Hal ini akan tercipta karena para pekerja (buruh) akan bersedia bekerja dengan tingkat upah rendah. Ketersediaan buruh ini akan menarik perusahaan untuk mempekerjakan mereka lebih banyak. Jadi dalam pasar persaingan sempurna, calon buruh yang mau bekerja pasti akan memperoleh pekerjaan. Kecuali bagi mereka yang pilih-pilih pekerjaan atau tidak mau bekerja dengan tingkat upah yang diatur oleh pasar.⁶⁵

Penolakan akan motif dan keberpihakan teori '*tetesan ke bawah*' para pengusaha yang asimetris ini membuat ada semacam 'tirai pembatas' yang membuat orang miskin 'buruh' tidak bisa menjadi kaya 'pengusaha', tetap miskin atau bahkan semakin miskin. Sebab secara eksplisit '*tetesan ke bawah*' mengukuhkan sub-ordinasi antara kelompok 'bawah' yang miskin dengan kelompok atas yang super kaya. Antara lain agar si miskin tetap 'bekerja' untuk si kaya, jangan sampai si miskin menjadi kaya dan si kaya kesulitan mencari orang untuk dipekerjakan dalam usahanya untuk memperoleh lebih banyak atau mempertahankan kekayaannya. Mekanisme '*tetesan ke bawah*' ini sama sekali tidak mempunyai dorongan motivasi untuk membuat si miskin menjadi kaya agar kelak ia juga bisa memberi '*tetesan ke bawah*' pada giliran selanjutnya (*moving forward to others*).⁶⁶

Paham Kapitalisme yang banyak mempengaruhi para pengusaha Indonesia telah menjauhkan agama dari sistem berekonominya. Mereka mengerahkan tenaga dan aktivitasnya demi meraih keuntungan material, sama sekali, tidak ada keterlibatan Tuhan dalam mazhab ini. Oleh karena itu riba, monopoli, suap, eksploitasi, dan berbagai jalan yang diharamkan menjadi hal yang biasa dalam tradisi para pelaku ekonomi.⁶⁷ Mereka tidak peduli apakah tindakannya menimbulkan dampak positif ataupun dampak negatif bagi masyarakat, negara, atau agama. Mereka tidak melihat apapun selain materi seperti riba dalam bunga bank misalnya. Bunga bank telah menimbulkan masalah kerja 'rodi', maksudnya pengusaha menerapkan waktu 24 jam di perusahaannya untuk mengejar target produksi agar keuntungan

⁶⁵Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi* (Jakarta:PT Rajawali Grafindo Persada, 1995), 37.

⁶⁶Susi Y.R. Sanic-Herman, *Teori ekonomi Mikro tentang Agama: Pengaruh Religiusitas Terhadap Perilaku Ekonomi* (Tangerang: CV Efko Grafika, 2012), 159-160

⁶⁷ Kasus suap yang melibatkan pemerintah, DPR, Penegak hukum, dan Pengusaha tidak pernah berhenti di Indonesia.

yang diperoleh dapat menutup bunga bank. Jika tidak ada bunga bank, perusahaan tidak perlu memberlakukan *shift* malam bagi buruhnya karena tidak ada yang harus dikejar.

Bunga bank berjalan berdasarkan waktu, artinya berproduksi atau tidak berproduksi, rugi atau untung, bunga bank terus berjalan. Bunga bank harus dibayar berdasarkan hitungan waktu. Satu perusahaan, misalkan meminjam uang Rp 1 triliun untuk mengoperasikan suatu proyek. Jika bunganya 12% per tahun, maka untuk bunganya saja perusahaan harus membayar Rp 120 milyar per tahun ($12\% \times \text{Rp } 1 \text{ triliun}$). Untuk mencapai target itu, perusahaan harus memaksimalkan pabriknya beroperasi. Oleh karena itulah malam haripun dipakai untuk melakukan kegiatan produksi. Bahkan kerja lembur yang tadinya hanya sebagai anjuran bagi yang bersedia, kini telah berubah menjadi keharusan. Padahal malam hari waktunya istirahat, QS 78: 9-11⁶⁸. Di malam hari oksigen berkurang, akibatnya karyawan yang kerja malam, lambat laun kesehatan akan terganggu dan akan rentan terhadap penyakit. Apalagi yang alih daya, kesehatannya tidak dijamin, hal ini akan mengganggu produktivitas karyawan yang kerja malam dalam jangka panjang. Dengan kata lain tidak akan banyak/productif oleh karena itulah, bunga bank telah menyebabkan karyawan kurang produktif.

Berbeda jika bank syariah dengan skim bagi hasil (apakah mudharabah atau musyarakah) yang diterapkan. Tidak perlu perusahaan mengejar waktu target produksi sampai memberlakukan jam malam/ 16 jam bagi karyawannya. Berapa keuntungan perusahaan. Itulah yang dibagi. Bukan bunga tertentu yang terus harus dibayar dengan berjalannya waktu, tanpa melihat apakah perusahaannya untung atau rugi.

Sistem pengupahan yang selama ini dianut di Indonesia telah terbukti tidak mepedulikan kemashalatan. Pendistribusi an dalam sistem ini telah mendorong ketidakadilan, ketimpangan pendapatan antara buruh dan majikan, jurang antara orang miskin dan orang kaya semakin tajam, menimbulkan konflik yang tidak pernah berkesudahan dan menciptakan kemiskinan yang permanen bagi warga masyarakat. Oleh karena itu, sistem tersebut di atas sudah seharusnya untuk ditinggalkan dan diganti dengan sistem pengupahan yang baru, sistem pengupahan yang berkeadilan yang dilandasi oleh moral agama. Dalam sistem pengupahan berkeadilan akan terjalin persamaan dan

⁶⁸QS an-Naba' (78): 9-11: *dan Kami menjadikan tidurmu untuk istirahat. Dan Kami menjadikan malam sebagai pakaian. Dan Kami menjadikan siang untuk mencari penghidupan.*

persaudaraan, saling membantu dan bekerja sama dalam memajukan perusahaan atau syirkah (*profit and loss sharing*).

Konsep Islam si kaya berhak menjadi kaya karena usahanya, selama tidak mendzalimi, itupun dalam hartanya terdapat hak orang lain yang harus dikeluarkan. Sama rata sama rasa dalam Islam tidak adil karena tidak memberikan insentif bagi orang yang bekerja keras. Imam Al Gazali mengatakan bahwa motivasi pedagang adalah keuntungan yaitu keuntungan di dunia dan di akhirat sedangkan Imam Ali Bin Abi Thalib mengatakan, “janganlah kesejahteraan salah seorang diantara kamu meningkat namun pada saat yang sama kesejahteraan yang lain menurun”.⁶⁹

Dalam pandangan Islam, kekayaan dan peningkatannya merupakan suatu tujuan yang penting, namun bukan tujuan akhir melainkan sekadar tujuan antara. Kekayaan bukanlah tujuan pokok atau sasaran utama manusia di bumi, melainkan sarana bagi seorang Muslim dalam menjalankan perannya sebagai khalifah, di mana ia wajib memanfaatkan kekayaan tersebut demi pengembangan segenap potensi manusia dan meningkatkan kemanusiaan di segala bidang, baik moral maupun material. Peningkatan kekayaan demi realisasi tujuan utama manusia sebagai khalifah di muka bumi adalah sarana terbaik bagi akhirat. Oleh karena itu, tiada kebaikan bagi seseorang yang tidak berjuang untuk mendapatkannya. Orang yang mengabaikannya kemudian meninggalkan dunia tidak masuk dalam naungan Islam. Sedangkan orang yang berjuang meningkatkan kekayaan demi kekayaan itu sendiri, dan menjadikannya sebagai tujuan utama hidupnya, sehingga ia begitu disibukkan dengan kegiatan itu, maka peningkatan kekayaannya menjadi puncak dan sumber utama dari setiap kesalahan dan perbuatan dosa. Keadaan inilah yang menjauhkan manusia dari Tuhannya yang maha memberi rezeki.

Menurut Metwally perbedaan sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi kapitalis, sosialis, dan sistem ekonomi lainnya adalah keterikatannya dengan moral dan agama yang dianut oleh masyarakat pengikutnya.⁷⁰ Dalam pembahasan ekonomi mikro Islam, faktor moral atau norma yang terangkum dalam tatanan syariah akan ikut menjadi variable yang penting dan perlu dijadikan sebagai alat analitis. Ekonomi mikro Islam menjelaskan bagaimana sebuah keputusan diambil oleh setiap unit ekonomi dengan memasukkan batasan-batasan syariah

⁶⁹Sayid Syarif Ridhi, *Nahj Al Balāghah*, terj. al-Huda (Jakarta: Al Huda, 2009), 173

⁷⁰Metwally, *Teori dan Model Ekonomi Islam*, terj. M. Husen Sawit (Jakarta: PT Bangkit Daya Insana, 1995), vii.

sebagai variable yang utama. Selanjutnya Adiwarman menyatakan bahwa dalam ekonomi makro Islami, kita menganggap bahwa basic ekonomi (variable-variabel ekonomi) hanya memenuhi segi necessary condition, sedangkan moral dan tatanan syariah akan memenuhi *unsure sufficient condition* dalam ruang lingkup pembahasan ekonomi mikro.⁷¹

Ekonomi Islam dibangun di atas landasan etika dan nilai moral. Landasan etika dan moral inilah yang menjadikan ekonomi Islam berbeda dari ekonomi yang lainnya. Nilai moral inilah yang menjadi bagian terpenting dalam ajaran Islam. Nilai moral merupakan bagian dari karakteristik syariat Islam dan keunikan peradaban Islam⁷². Manusia adalah makhluk bermoral maka persoalan-persoalan tentang ekonomi adalah persoalan-persoalan moral⁷³. Nilai-nilai dasar moral etika Islam terdiri dari prinsip ketuhanan, kemanusiaan, kerjasama, dan keadilan. Nilai-nilai dasar inilah yang dapat mengantarkan pada pencapaian pertumbuhan dan keadilan distribusi secara simultan, sekaligus dapat menjamin kebebasan individu tanpa mengorbankan kebijakan ekonomi.⁷⁴ Manusia disebut rasional jika ia melakukan sesuatu yang sesuai dengan *self-interest*, dan pada saat yang sama konsisten dengan membuat kesejahteraan umum⁷⁵. Ekonomi Islam berlandaskan pada falsafah keimanan, bukan maksimalisasi kesenangan tetapi pemenuhan kebutuhan duniawi dan ukhrawi, distribusi kekayaan secara berkeadilan, dan keberpihakan terhadap kelompok tidak mampu dengan memberikan lapangan pekerjaan⁷⁶.

E. MENCIPTAKAN BURUH YANG BERSUMBERDAYA

Berikut akan diuraikan tentang pemahaman peran dan posisi pekerja, hubungan manusia/ insan, dan manusia bersumber daya.

1. Pemahaman Peran dan Posisi Buruh

⁷¹AdiWarman Karim, *Ekonomi Mikro Islami* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001),2.

⁷²Yusuf Qarāḍawī, *Daur al-Qiyām wa al-Akhlaq fī al-Iqtisādī al-Islāmī*, (Kairo: Maktabah Wahbah, 1995), 23.

⁷³Future Wealth : *a New Economic for The 21st* (London: Cassel Publication, 1990),21-28.

⁷⁴Khursid , Syed Nawāb Haider Naqvi, *Islam, Economics, and Society*, terj. (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2003. cet.ke-1), ix

⁷⁵Sayyid Taher, *An Islamic Perspective* (Malaysia:Longman,1992), 50 .

⁷⁶M Fahim Khan, *Essays I, Islamic Economics* (United Kingdom: The Islami Foundatioan, 1995), 2-11. Veithzal dan Andi Buchari, *Islamic Econom*(Jakarta:Islami Foundation,1995), 110.

Selama ini dunia bisnis melihat bahwa yang paling menentukan keberhasilan usaha adalah mereka yang diberi kekuasaan dan wewenang untuk menyelenggarakan dan mengelola bisnis, yaitu orang-orang yang menduduki jabatan manajerial sedangkan para pekerja dianggap sebagai faktor produksi yang harus dengan patuh mengikuti arahan dari manajemen dan bekerja sesuai peraturan yang berlaku. Buruh adalah alat produksi yang merupakan instrumen produktivitas. Hal ini diakui oleh 57% pengusaha di JIEP.

Seorang pekerja ditetapkan secara rinci dalam suatu deskripsi pekerjaan/*job description* yang baku yang pada dasarnya sama dengan buku panduan penggunaan suatu mesin, karena pekerja dianggap sebagai kelengkapan dari suatu sistem manusia mesin (*man-machine system*). Pengelolaan perusahaan dengan pendekatan yang mekanistik dengan mengandalkan sistem birokrasi yang digerakkan oleh aturan, mendominasi kehidupan kerja buruh di seluruh dunia. Sistem perintah pusat/terkendali masih dijalankan sehingga buruh tinggal mengikuti *job description* yang ditetapkan menurut 79% pengusaha di JIEP.

Murahnya upah yang di terima buruh serta keharusan buruh bekerja lembur di pabrik telah memaksa mereka harus mengatur waktu dan tenaga sebaik-baiknya. Bila tidak, mereka bisa berhadapan dengan pilihan yang paling buruk, yakni diskors atau bahkan dikeluarkan dari pabrik dengan alasan indisipliner. Upah yang murah yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya mengharuskan para buruh untuk bekerja lembur walaupun kondisi buruh sangat lelah dan banyak menyita waktu istirahatnya walaupun hanya 44% buruh yang menjawab uang lembur dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, 15% buruh menjawab pembayaran uang lembur tidak jelas dan sisanya (41% buruh) mengatakan bahwa upah lembur tidak mengetahui cara perhitungannya. Akibatnya, kehidupan mereka tak ubahnya bagaikan sebuah mesin industri, sangat mekanistik.

Pola manajemen seperti ini telah terbukti cukup efektif dan menghasilkan kinerja yang baik serta menguntungkan perusahaan, tapi sistem ini telah mematikan kreativitas, interaksi sosial, dan kehidupan normal buruh sebagai manusia sebagaimana dikatakan Jack Stieber, bahwa pekerja dianggap sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sebagai sumber daya, pekerja dapat diperlakukan seperti sumber daya lain, seperti mesin, material, uang dan metoda. Sebagai konsekuensinya, pekerja harus siap untuk diputuskan hubungan kerjanya setiap saat, karena manajemen juga dapat melakukan hal yang sama terhadap sumber daya lain. Untuk memutuskan hubungan kerja

tidak diperlukan pertimbangan moral, karena untuk tidak menggunakan sumber lain juga tidak diperlukan pertimbangan seperti itu.⁷⁷ Pekerja dipandang sebagai objek yang penggunaannya semata-mata didasarkan pada pertimbangan tekno-ekonomik saja.

Menurut para manajemen perusahaan, mempertahankan pekerja pada saat perusahaan bermasalah, saat ini, dipandang sebagai tindakan lemah hati dan rendah pikiran. Oleh karena itu, memiliki "pekerja tetap" dianggap merugikan dibandingkan dengan *outsourcing*. Pekerja tidak lebih dari sebuah obyek sewa pelengkap produksi. Apabila pekerja sudah menyelesaikan tugasnya dan oleh manajemen dianggap tidak lagi mampu memberi manfaat ekonomik bagi perusahaan, maka sesuai sistem kontraknya, pekerja itu dapat diberhentikan dan digantikan dengan orang lain. Lebih jauh lagi, telah muncul idiom baru yang berbunyi "pecat pegawai anda begitu tidak dibutuhkan lagi, karena mereka selalu bisa disewa lagi nanti saat diperlukan". Di samping itu, menahan pekerja yang ingin keluar dari perusahaan juga dianggap akan membuat "besar kepala" seorang pekerja, sehingga muncul idiom yang berbunyi "biarkan satu pekerja anda pergi, karena masih ada seribu lamaran dengan gaji yang lebih rendah akan datang menggantikannya."

Sistem alih daya yang dibangun oleh perusahaan telah melahirkan banyak pekerja yang tidak menghargai loyalitas pada perusahaan dan bersifat makin oportunistik sehingga banyak pekerja yang tidak segan mencari pekerjaan lain, meskipun ia masih dipekerjakan penuh oleh perusahaan atau banyak dari para pekerja yang menjadi 'bajing loncat' yang mencari nafkah dengan berpindah-pindah kerja. Oleh karena itu, pergantian pekerja (*labor turn-over*) berlangsung dengan intensitas tinggi karena pindah kerja ke perusahaan lain dianggap peristiwa biasa. Bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa, tindakan di atas adalah merupakan sebuah tindakan melemahkan pembangunan loyalitas Sumber Daya Manusia (SDM). Tindakan tersebut akan menyebabkan tingginya *cost of employee turn-over*.

Menurut Kochan masalah tersebut di atas hanya dapat ditanggulangi bila dunia bisnis dan masyarakat bersedia meninggalkan cara-cara ini dan menggantikannya dengan melakukan investasi lebih banyak di dalam modal insaninya dan berkembang menjadi perusahaan yang bertumpu pada pengetahuan untuk menciptakan nilai. Cara ini

⁷⁷Jack Steiber, "Recent Developments in Employment-at-Will". Proceedings of the 1985 Spring Meeting of the Industrial Relations Research Association, 1985, 557-563.

sebagai penyelesaian yang mengambil “*managerial high road*” yang memberi tempat bagi pekerja untuk berpartisipasi dalam manajemen perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari rasa tertekan dan kecuatiran.⁷⁸ Suasana kerja partisipatif sudah lama dirasakan terdapat di lingkungan perusahaan Jepang⁷⁹

Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Manajemen SDM berarti mengatur dan mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Tujuan organisasi dalam Islam adalah untuk mewujudkan dan memelihara kemaslahatan manusia demi memperoleh falah atau kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat. Kehidupan di dunia merupakan ladang bagi pencapaian tujuan akhirat. Karena itulah, kehidupan akhirat akan diutamakan manusia pada saat dihadapkan pada kondisi harus memilih antara kebahagiaan akhirat dan kebahagiaan dunia. Meskipun demikian falah mengandung makna kondisi maksimum dalam kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Kemaslahatan, dalam hal ini ekonomi diartikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut rezeki manusia, pemenuhan penghidupan manusia, dan lain-lain. Setiap manusia ingin mendapatkan kebahagiaan yang abadi sepanjang hidupnya yang tidak hanya di kehidupan dunia ini namun juga di akhirat kelak.⁸⁰ Oleh karena itu, setiap manusia akan selalu berusaha untuk mendapatkan kesejahteraan yang mampu mengantarkannya kepada kebahagiaan abadi.

Manajemen suatu perusahaan yang mempunyai tujuan organisasi sebagaimana tersebut di atas akan selalu menganggap, bahwa para pekerjanya adalah orang-orang yang harus dihargai sebagai mitra dalam mengerjakan pekerjaan bersama dan mengembangkan perusahaannya. Buruh adalah modal, mempunyai potensi, dan bermartabat. Buruh bisa diajak untuk ikut mengembangkan budaya korporasi yang dibangun manajemen perusahaan sehingga dapat melahirkan orang-orang yang setia dan bertanggung jawab pada perusahaan. Akibatnya, Buruh akan selalu berkeinginan untuk dapat bekerja seumur hidupnya. Cara pandangan ini berbeda sekali dengan

⁷⁸Kochan, T.A., “*Taking The High Road*”. MIT Sloan Management Review 47(4), 2006, 16-19.

⁷⁹Enters, J.H., *Japans management: Bedreiging of Simulans* (Brussel, Belgium: Alphen Aan Den Rijn, 1971), 302.

⁸⁰QS al-Qasas (28): 77: *dan carilah apa yang telah dianugrahi Allah kepadamu di akhirat, dan janganlah kamu lupakan bahagianmu di dunia.*

yang terjadi di JIEP, 57% pengusaha beranggapan, bahwa mempertahankan buruh lama dapat membebani perusahaan dengan berbagai beban tunjangan. Disamping itu, akan banyak didapatkan buruh yang susah diatur.

Pada saat terjadi sesuatu hal yang mengakibatkan perusahaan harus memilih untuk melangsingkan usahanya yang mengakibatkan akan terjadi pemutusan hubungan kerja. Maka, dengan bertumpu pada semangat kebersamaan inklusif (semangat ke kita-an) yang berkembang di lingkungan perusahaan yang memiliki budaya kerja transformasional, anggota perusahaan akan bersedia berkorban bagi kepentingan bersama dengan memotong gaji atau upah mereka demi untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan pemangku kepentingannya.

Dewasa ini, mewujudkan keseimbangan antara kelugasan dan birokrasi yang mekanistik dengan keakraban dan informalitas yang *organic* tidak mudah, karena orang yang bekerja di perusahaan, jarang sekali saling kenal. Kerja sama yang dahulu terlaksana dengan mudah, kini makin sukar diwujudkan. Fokus yang berlebihan pada hal-hal yang rasional dan formal menghasilkan keseimbangan a-simetrik yang didominasi oleh formalitas, otomatisasi, dan individualism yang ekstrem. Kondisi a-simetrik ini biasanya dipersepsikan sebagai konsekuensi dari pekerja yang kurang disiplin dan untuk mengatasinya, manajemen cenderung meningkatkan intensitas pengawasan dengan menambah hirarki organisasi, menambah peraturan dan menerapkan disiplin di tempat kerja yang dikendalikan teknologi atau tindakan disipliner yang makin keras. Suasana kerja menjadi makin mekanistik, kurang akrab, dan sering kali dianggap menakutkan, padahal secara alamiah, organisasi dibentuk untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sementara dalam melakukan utilisasi pekerja, organisasi secara eksplisit menunjukkan adanya pemosisian manusia sebagai unsur utamanya. Dengan demikian unsur manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar bersifat pasif, namun lebih bersifat aktif untuk menghadapi berbagai jenis tantangan dan siap mengembangkan diri demi kelangsungan organisasi itu sendiri. Menurut Jacob dan Washington bahwa dengan mengembangkan kualitas pekerja berdasarkan hasil sejumlah riset dapat meningkatkan kinerja organisasi.⁸¹

⁸¹Jacobs, Ronald L. , & Washington, Christopher, Employee Development and Organizational Performance: A Review of Literature and Directions for Future Research. *Human Resource Development International*. 6(3), 2003, 343-354

Orang-orang yang tercerahkan atas kesadaran dalam dirinya selalu merasakan adanya pengawasan dari Tuhannya terhadap dirinya dimanapun berada. Mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab dan disiplin; tidak peduli ada dan tidak ada pengawas/ atasannya karena mereka selalu yakin ada pengawas yang sesungguhnya, Allah SWT. Nabi Saaw. bersabda: “Seorang buruh/karyawan yang tinggi pengabdianya kepada Allah dan juga melaksanakan kewajibannya terhadap majikannya yang menyangkut tugas, kejujuran dan kepatuhan terhadapnya, akan mendapat pahala dua kali lipat (HR. Bukhari).⁸² Selain itu, karena pekerjaan merupakan amanat dari majikan, maka segala sesuatu yang mengakibatkan terganggunya penyelesaian pekerjaan akan merupakan pelanggaran, dan pengkhianatan yang dilarang oleh agama.⁸³” Rasul juga menyuruh kita untuk tidak mengkhianati amanat yang telah dipercayakan kepada kita. Dalam sebuah hadis beliau menyatakan “laksanakanlah amanat dari orang yang mengamanatkan kepadamu, dan jangan mengkhianati orang yang telah memberi amanat kepadamu”.⁸⁴

Dalam bekerja, para buruh yang tercerahkan akan selalu memanfaatkan waktu secara efektif. Baginya, sikap disiplin adalah bagian dari tanggung jawab agama. Sebab, setiap tindakannya merupakan cerminan dari apa yang ada dalam hatinya dan semuanya akan dilihat dan dinilai oleh Dzat yang Maha Melihat.⁸⁵ Ini berarti, bahwa seorang buruh (yang tercerahkan) akan mentaati dan juga mengerjakan apa yang telah disepakati bersamanya antara dirinya dengan sang majikan. Jadi, bila Islam membebaskan sejumlah kewajiban-kewajiban terhadap pihak majikan, ia juga menuntut pihak buruh/pekerja untuk bekerja dengan teliti dan rajin, berlaku jujur dan bisa dipercaya. Tujuannya adalah memberikan keadilan bagi kedua belah pihak dalam setiap hubungan ekonomi.

2. Mengembangkan Hubungan Kerja yang Manusiawi

⁸²Sahih Bukhari, 3:186.

⁸³ QS. *al-Anfāl* (8): 27: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul-Nya, dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui*

⁸⁴Sahih al-Bukhari, Hadith No.1158.

⁸⁵ QS. *At-Taubah* (9): 105: *“dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.

Para pengusaha di Indonesia tidak perlu terjebak oleh doktrin ketenagakerjaan kapitalisme yang melandasi praktek perlakuan terhadap pekerja yang tidak manusiawi dan sepantasnya mengembangkan paradigma sendiri untuk memperlakukan orang di tempat kerjanya. Sudah saatnya para pelaku ekonomi Indonesia mengembangkan doktrin tenaga kerjanya yang manusiawi melalui pengakuan atas hakekat pekerja sebagai orang yang bermartabat dan cerdas serta memperlakukan pekerja sebagai manusia bersumber daya.

Orang biasanya kuatir hubungan kerja yang holistic dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan kerja. Namun kini banyak bukti menunjukkan bahwa hubungan kerja seperti ini dengan cakupan yang inklusif dapat dijalankan dengan baik tanpa menimbulkan persoalan. Hubungan kerja holistic diterapkan di tempat kerja yang dipandang sebagai mikrokosmos di mana orang menjalani kehidupan secara utuh. Dengan cara pandang seperti ini, hubungan kerja dipandang sebagai hubungan insan harmonis yang dilandasi semangat kekeluargaan (*familism*) dan semangat kebersamaan (*collectivism*).

Dalam organisasi Islam, hubungan yang dibangun adalah hubungan yang terintegral. Perusahaan memperhatikan kebutuhan pekerjaannya. Bahkan sampai pada kondisi pribadinya. “siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan pasangan untuknya, seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu bakar mengatakan, diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saaw bersabda “Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri” (HR.Abu Daud). Hadis ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan asasi bagi para karyawan. Bahkan, menjadi tanggung jawab majikan untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri). Hal ini ditegaskan lagi oleh Doktor Abdul Wahab Abdul Aziz al-Shaishani dalam kitabnya *Huqūq al-Insān Wa Hurīyat al-Asāsiyyah Fi- Nizōmil Islām Wa Nuzūmil Mua’siroti* bahwa mencarikan istri juga merupakan kewajiban majikan karena istri adalah kebutuhan pokok bagi para karyawan.

Untuk menerapkan semua gagasan tersebut di atas, tidak hanya dibutuhkan tekad untuk mewujudkan hasil dan pembaharuan yang konkrit saja, tetapi juga suatu keyakinan baru tentang siapa atau apa sebenarnya pekerja dan pelaku bisnis itu. Selama ini dunia bisnis bekerja dengan bertitik tolak dari anggapan bahwa pekerja adalah sumber daya atau aset perusahaan, pekerja sering kali dianggap pula

sebagai faktor produksi yang setara dengan faktor produksi lain seperti mesin, uang, bahan, dan metoda. Apabila pekerja diharapkan bekerja dan belajar inovatif dengan semangat dan komitmen tinggi, tentunya hal itu tidak sejalan dengan perlakuan terhadap pekerja yang dianggap sebagai sumber daya, karena semangat dan komitmen hanya dapat diharapkan dari manusia merdeka yang bebas dari hubungan patronase (patron-klien) yang membelenggu serta bebas untuk melakukan pilihan secara cerdas.

Menurut Erwiza, “Dunia buruh bukan hanya kerja, buruh terkait dengan keluarga, kerabat, dan menyangkut masyarakat sekitarnya”.⁸⁶ Menghadapi kenyataan ini, Hartanto mengajukan paradigma ketenagakerjaan baru yang bertitik tolak dari pengakuan bahwa pekerja adalah anggota perusahaan yang cerdas dan bermartabat. Sebagai pekerja mereka merupakan manusia bersumber daya atau orang yang memiliki potensi, kebijakan, dan kapabilitas, yang siap memberikan komitmennya untuk maju dan bertumbuhkembang bersama perusahaan.⁸⁷

Komintem seorang buruh ‘muslim’ yang tercerahkan, menurut Bagir Sharif yakni: Pertama, buruh akan bekerja dengan kesungguhan hati. Seorang buruh akan mencintai pekerjaannya, bersungguh-sungguh dalam melakukannya, dan takut kepada Allah dalam menunaikan itu agar memperoleh rizki yang halal. Sebuah riwayat mengatakan, “sebaik-baik penghasilan adalah penghasilan seorang buruh apabila ia bekerja dengan sungguh-sungguh” Rasulullah bersabda “ Sesungguhnya Allah senang jika salah seorang diantara kamu mengerjakan suatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh”. Jika seorang buruh tidak bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam bekerja, maka ia dianggap telah menghianati hati nuraninya dan masyarakatnya serta memakan harta secara batil. Ia diberi upah secara sesuai dengan kuantitas pekerjaannya. Namun, bila mengakibatkan pemilik usaha atau pemodal mengalami kerugian, maka ia (perkerja) harus menanggung dan bertanggung jawab atasnya.

Kedua, Buruh akan menunaikan pekerjaan. Salah satu komitmen terpenting buruh adalah menunaikan pekerjaan yang ditetapkan dalam kontrak kerja perjanjian. Maka itu ia, wajib melaksanakannya pada waktu yang telah ditetapkan untuknya. Ia

⁸⁶Erwiza Minners, *“Managers and the State, A Socio , Political History of the Ombilin cool Miners, West Sumatera, 1892-1966”*, (Disertasi, University of Amsterdam, 1999), 3-4

⁸⁷Hartanto, *Manusia Karya yang Bersumber Daya di Dalam Sistem Usaha: Paradigma Tenaga Kerja di Abad Ke21. Visi. Edisi III, 1982: 4-18*

juga wajib melaksanakan sendiri pekerjaan yang dimaksud dan tidak boleh diwakilkan atau mewakilkannya kepada orang lain. Hal ini mengingat pilihan itu telah jatuh kepada dirinya dan orang lain tidak atau belum tentu sejalan dengan pemilik usaha. Disamping itu, orang lain juga belum tentu memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang dimaksud. Terkecuali bila ada diantara keduanya terjalin kesepakatan untuk melibatkan orang lain atau dijadikan wakilnya. Orang yang tercerahkan itu akan selalu mengikuti syarat-syarat yang telah ditetapkan.

Ketiga, Buruh akan mentaati perintah. Seorang buruh akan melaksanakan segenap perintah pemilik usaha atau wakilnya. Dalam hal ini ada dua perintah pertama perintah yang dikhususkan untuk melakukan pekerjaan yang telah disepakati. Jika pemilik usaha menyimpang dari kesepakatan itu, maka si buruh tidak wajib mentaatinya dan kedua perintah yang tidak sampai membahayakan, perintah yang membahayakan semacam itu tidak sah sekalipun dicantumkan dalam teks perjanjian, bahkan sebenarnya tidak boleh sampai tercantum.⁸⁸

Dengan komitmen buruh seperti tersebut di atas, manajemen dapat berharap anggota perusahaan bersedia memunculkan dan memanfaatkan seluruh potensi, kapabilitas, dan kebijakan mereka bagi kepentingan perusahaan dan mewujudkan visi yang dicita-citakan bersama. Potensi, kapabilitas, dan kebijakan adalah sumber daya yang dimiliki orang. Sebagai manusia bersumber daya, pekerja memiliki berbagai jenis sumber daya nirwujud yang dapat digunakannya untuk menciptakan nilai insaninya.

3. Buruh Sebagai Manusia Bersumber Daya

Di era ekonomi pasar, sumber kekuasaan di dalam sistem usaha ada pada kandungan intelek dan semangat kerja para pelaku bisnis, karena merekalah yang akan menjadi orang-orang yang paling menentukan arah dan laju perkembangan sistem tersebut. Modal dan sarana produksi yang dimiliki sistem usaha meskipun tetap penting, bukan lagi merupakan faktor produksi yang paling menentukan, lebih-lebih pada waktu sistem usaha berkembang menjadi suatu organisasi virtual dengan jejaring kerja yang luas dan melibatkan banyak pihak. Kandungan intelek serta wawasan, semangat dan keyakinan, komitmen

⁸⁸Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam* (Jakarta: al-Huda, 2007), 260-264

kerja, serta kerja sama akan menjadi tumpuan sistem usaha yang lebih gesit, fleksibel dan adaptif.⁸⁹

Penguasaan atas sumber daya dan sarana produksi yang besar akan dapat membangun inersia yang besar, tetapi pada saat yang sama ukuran usaha yang besar itu juga membatasi kemampuan sistem usaha untuk bermanuver dengan cepat dan gesit di dalam lingkungan usaha yang penuh perubahan yang tidak terduga. Kegesitan, kecepatan dan kemampuan untuk melakukan adaptasi terhadap lingkungan usaha tidak dimiliki modal, sumber daya, atau sarana produksi. Sebaliknya, kegesitan, kecepatan, dan kemampuan bermanuver itu ada pada diri pelaku bisnisnya. Makin besar kandungan intelek, semangat kerja, dan semangat kooperatif mereka, makin tinggi pula kapabilitas sistem bisnis untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya. Kandungan intelek dan jejaring kerja sama yang terbentuk juga menjadi sumber inspirasi untuk berinovasi. Semangat kerja yang tinggi akan memotivasi seluruh jajaran sistem usaha untuk selalu secara pro-aktif berusaha menjadi yang terbaik, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kerja dan usaha akan menjadi lebih efektif apabila juga diarahkan oleh wawasan aspiratif dan etika yang tepat.

Menurut Mc. Gregor⁹⁰, kerja itu bukan beban, dan bahwasannya pada umumnya orang bersedia memberikan kontribusi melebihi yang dianut oleh pekerjaannya. Jauh sebelum itu Democricus⁹¹ pernah mengatakan, “Kerja keras akan terasa sangat menyenangkan daripada menganggur. Kebahagiaan akan terjadi ketika hak individu terhadap berbagai sumber kekayaan (termasuk di dalamnya pengupahan atas kerjanya) diakui. Kebahagiaan ini akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan sangat rajin sedangkan menurut Marx, bekerja harus memberi kepuasan tetapi dalam kenyataan yang sering terjadi adalah kebalikannya. Bagi kebanyakan orang, khususnya bagi para buruh industri, pekerjaan tidak secara bebas dan universal, melainkan semata-mata terpaksa sebagai syarat untuk hidup. Jadi pekerjaan, dalam dunia kapitalisme, tidak

⁸⁹Frans Mardi Hartono, “Modal Insani: Konsep dan Operasionalisasinya.” Dalam Sanerya Hendrawan, dkk., *Pengembangan Human Capital: Perspektif Nasional, Regional dan Global* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 7-8

⁹⁰McGregor, *The Human Side of Interprice* (New York: McGraw Hill, 1960), 67.

⁹¹B.Cordon, *Economic Analysis Before Adam Smith*(London: Lewis Reprint Ltd., 1975), 14.

mengembangkan diri melainkan mengasingkan manusia, baik dari dirinya maupun komunistasnya.⁹²

Berikut ini adalah tabel Pergeseran Asumsi Dasar tentang Pekerja dalam Rangka Mengembangkan Tempat Kerja yang lebih manusiawi menurut Frans Mardi Hartono⁹³

Tabel 2. *Pergeseran Asumsi Dasar tentang Pekerja dalam Rangka Mengembangkan Tempat Kerja yang Lebih Manusiawi*

Pekerja sebagai Sumber Daya Manusia	Pekerja sebagai Manusia Bersumber Daya
Faktor produksi yang setara dengan mesin, bahan, uang, dan metoda.	Pelaku produksi yang mampu mengatur penggunaan mesin, bahan, uang, dan metoda.
Sumber daya atau aset perusahaan yang dapat digunakan manajemen untuk menciptakan nilai	Anggota perusahaan yang memiliki potensi yang dapat dikerahkan untuk menciptakan nilai di lingkungan perusahaan.
Kelengkapan dari sistem manusia-mesin.	Pelaku yang mampu mengatur dan mengendalikan mesin dan peralatan produksi.
Faktor produksi yang siap pakai dan dikelola untuk menghasilkan kinerja sesuai rencana.	Orang yang dapat memberikan komitmen untuk menghasilkan kinerja terbaik.
Sumber daya yang siap digunakan dalam kegiatan produksi sesuai prinsip "The right man in the right place".	Orang yang mampu berpartisipasi dalam kegiatan produksi dengan semangat "The man that can make the place develop and grow".
Sumber daya yang siap pakai karena memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	Orang yang pantas dipekerjakan karena karakter, kapabilitas, dan kemampuan mengembangkan diri.

⁹²Deliarnof, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), 62.

⁹³Frans Mardi Hartono, "Modal Insani: Konsep dan Operasionalisasinya." Dalam Sanerya Hendrawan, dkk., *Pengembangan Human Capital: Perspektif Nasional, Regional dan Global* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 9-11.

Faktor produksi yang kerjanya perlu diatur.	Orang yang pantas diberi peluang untuk mengatur kerjanya sendiri.
Faktor produksi yang kerjanya perlu diawasi.	Orang yang dapat dipercaya untuk bekerja secara bertanggung jawab dan akuntabel.
Faktor produksi yang bekerja sesuai perintah.	Orang yang pantas diberi peluang mengambil inisiatif dan berpartisipasi secara luas dan pro-aktif.

Dari tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja sepatasnya dianggap dan diperlakukan: pertama, sebagai orang yang memiliki potensi dan kapabilitas yang dengan suka rela memilih untuk bekerja di perusahaan bukan sebagai sumber daya (*resources*). Kedua, sebagai anggota perusahaan yang bermartabat bukan sebagai kekayaan (*asset*) perusahaan yang berharga. Ketiga, sebagai pelaku produksi proaktif yang ingin bertumbuh kembang bersama perusahaan bukan sebagai faktor produksi yang menjadi objek pengelola perusahaan.⁹⁴

Mengingat pentingnya pergeseran dasar tentang pekerja, maka perlu adanya perubahan budaya (*Culture*) manajemen perusahaan. Pola pikir dan sikap mental (*mindset*) para manajemen perusahaan perlu diubah kearah modernitas. budaya manajemen perusahaan saat ini harus mengarah pada budaya kerja yang produktif, efisien, efektif, bermoral, disiplin, dan responsive bukan budaya manajemen perusahaan yang feodal, paternalistic dan formalistic.

MSDM yang akan dikembangkan adalah sebagaimana yang dikembangkan Guest sebagai salah satu bentuk kebijakan organisasi yang sengaja dirancang untuk memaksimalkan integrasi semua unsur organisasi (*organization integration*), membangun komitmen pekerja terhadap organisasi (*employee commitment*), prinsip kelenturan dalam pelaksanaan fungsi manajerial dan pekerjaan (*flexibility*) untuk menghindari kekakuan (*rigidity*), serta pencapaian kualitas, baik dari sisi proses pelaksanaan maupun dari hasil pelaksanaan pekerjaan (*quality of work*).⁹⁵ Oleh karena itu, MSDM tidak terbatas oleh hanya

⁹⁴Frans Mardi Hartono, "Modal Insani: Konsep dan Operasionalisasinya." Dalam Sanerya Hendrawan, dkk., *Pengembangan Human Capital: Perspektif Nasional, Regional dan Global* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 12-14.

⁹⁵Guest, David E., human Resource Management and Industrial Relations, *Journal of Management Studies*. 24(5) : 1987, 503-521.

yang sekedar bersifat teknis tetapi sampai pada konvergensi peran yang sifatnya lebih substansional.

Peran pekerja yang mengalami konvergensi tersebut adalah untuk merespon perubahan lingkungan dengan segala macam tantangan dan tuntutan yang ada di dalamnya. Dengan peran yang baru, MSDM mengemban misi dan menyajikan layanan bagi pekerja, memberi fasilitas untuk selalu menambah pengetahuan, dan membangun interaksi kondusif bagi semua pihak.⁹⁶ Dalam konteks ini MSDM yang dimaksud adalah dengan membangun *human capital* bagi seluruh orang yang terlibat di dalamnya, tak terkecuali untuk para buruhnya; yang bukan hanya sebagai sumber daya manusia dalam artian pekerja, yang semata-mata mengandalkan kemauan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan fisik, tetapi sumber daya yang tercerahkan sebagai *investment people*. Buruh yang selalu ingin ikut terlibat/ dilibatkan dalam pemecahan permasalahan dan program-program perusahaan. Dalam artian ini, *human capital* mengacu pada sumber daya manusia dengan kemampuan, pengetahuan dan kompetensi yang dapat memenuhi tuntutan ataupun meningkatkan produktivitas dalam perkembangan perusahaan.⁹⁷

Manajemen perusahaan yang memandang buruhnya sebagai *human capital* menurut Bradley W. Hall akan mendeskripsikan sebab-akibat dari cara bagaimana sumber daya manusia/ para buruhnya menciptakan nilai tambah pada perusahaan dan merumuskan strategi pemberdayaan sumber daya manusia sebagai suatu rencana organisasi untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*). Komponen strategis untuk mencapai keunggulan tersebut merupakan visi *human capital*. Visi merupakan cetak biru (*blue print*) kesuksesan human capital, visi merupakan gambaran *sustainable competitive advantage* yang ingin dicapai melalui sumber daya, atau dengan kata lain merupakan tujuan akhir yang ingin dicapai.⁹⁸

Dalam konsep Islam tidak ada sekularisasi yang memisahkan antara agama dengan tindakannya sehari-hari. Selama tindakan tersebut

⁹⁶Lengnick-Hall, Mark L. & Lengnick-Hall, Cynthia A., *Human Resource management in The Knowledge Economy* (San Francisco: Barrett-Kohler Publishers Inc., 2003), 93.

⁹⁷Robert Brown, *Economic Growth in Cross Section of Countries* (Newyork: Delphin Pers, 2007), 203.

⁹⁸Bradley W. Hall, *The New Human Capital Strategy: Improving The Value of Your Most Important Investment – Year after Year* (New York: AMA COM Div American Management Association, 2008), 44-48.

tidak bertentangan dengan syariat Allah, dilaksanakan dengan tujuan untuk mengingatkannya, maka ia menjadi ibadah kepada-Nya. Seorang mu'min (manusia beriman) menurut Susi Herman pada dasarnya mempunyai dua sisi dalam berbagai hal secara berpasangan tak terkecuali dalam konsep perilaku ekonominya tentang kebutuhan dan tujuan pengambilan keputusannya. Dalam manajemen perusahaan, manusia beriman baik sebagai *mustajir* maupun *ajir* akan mempunyai karakter sebagai berikut:

- a. Memiliki dua kebutuhan, yaitu materi (lahiriah atau fisik) dan non materi (batiniah)
- b. Memiliki dua orientasi sebagai tujuan dalam pengambilan keputusan ekonominya; yaitu memaksimalkan kepuasan fisik dan psikologi untuk a) pemenuhan kebutuhan duniawi dan b) mengejar keselamatan dan kesejahteraan hidup pada kehidupan sesudah mati di akhirat (*after life*)
- c. Mengutamakan diri sendiri (*selfish*) tetapi juga peduli pada kepentingan orang lain (*altruist*). Hal ini merupakan fitrah manusia sebagai makhluk sosial, yang berarti manusia juga memiliki kebutuhan dan kepuasan sosial.⁹⁹

Dari poin ke-3 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, kesejahteraan individu manusia berkaitan dengan kesejahteraan orang lain; yang mencakup orang-orang yang dicintai, dinikmati, dipedulikan, dibawah kekuasaannya seperti pegawai/ buruh, dan lain lain. Rasulullah bersabda, “Barangsiapa diantara kalian mempunyai pegawai, maka berikanlah kepada mereka pakaian sebagaimana kamu pakai, berikanlah kepada mereka makanan sebagaimana kamu makan, berikanlah kepada minuman sebagaimana kamu minum, dan jika belum mempunyai istri, carikanlah olehmu jodohnya”. Hadits ini memberikan suatu sinyal, bahwa perhatian *mustajir* yang harus sungguh-sungguh terhadap *ajir*nya. *Otomatically* semua buruh perusahaan akan digiring kedalam suatu sistem *human capital* dengan visi dan misi perusahaan untuk kemajuan bersama; bukan hanya untuk individu pemilik sahamnya saja sebagaimana yang biasa terjadi pada kapitalis.

Konsekwensi logis yang harus dieksekusi manajemen perusahaan islami adalah mengkonstruksi suatu organisasi dengan melibatkan para buruhnya secara totalitas. Metode yang akan digunakan adalah dengan cara menggali semua potensi para *ajir*nya; selalu menggali potensi yang ada pada diri buruhnya untuk

⁹⁹Susi Y.R. Sanic-Herman, *Teori ekonomi Mikro tentang Agama: Pengaruh Religiusitas Terhadap Perilaku Ekonomi* (Tangerang: CV Efk Grafika, 2012), 89.

dikembangkan pada perusahaan seperti memaksimalkan keterampilan dan kompetensi yang dapat mendukung pencapaian kesejahteraan personalnya sebagaimana yang dikatakan oleh Leeuwen.¹⁰⁰ Demikian pula yang dikatakan oleh Miller, bahwa para buruh akan mengeluarkan seluruh potensi dirinya seperti pengetahuan yang diperoleh selama hidupnya akan diaplikasikan/digunakan agar memperoleh maksimasi dalam menghasilkan barang, jasa, maupun ide, baik di lingkungan market maupun non market pada suatu perusahaan dimana mereka bekerja.¹⁰¹

Adapun tentang keunikan sistem manajemen perusahaan yang islami adalah *masalah* dan keadilan merupakan suatu jargon atau nilai yang harus diejawantahkannya; yang sulit ditiru atau digantikan dengan sistem manapun. Oleh karena itu, dapatlah disimpulkan bahwa sistem manajemen yang islami adalah sistem manajemen yang mengarah pada sistem manajemen *human capital* dengan keunggulan yang berkesinambungan (*sustainable competitive advantage*) dari implementasi strategi penataan nilai yang unik yang tidak dapat diduplikasi dan diimplementasikan oleh pesaingnya pada saat yang bersamaan.¹⁰² Barney dalam Hoffman menyatakan bahwa tidak semua perusahaan dapat menciptakan *sustainable competitive advantage*. Hanya perusahaan yang memiliki empat hal, yaitu keunikan (*rareness*), nilai (*value*), ketidakmampuan untuk ditiru (*inability to be imitated*), dan ketidakmampuan untuk tergantikan (*inability to be substituted*) yang akan mampu mencapai *sustainable competitive advantage*.¹⁰³

F. BURUH SEBAGAI INVESTASI PERUSAHAAN

Biaya tenaga kerja sebagai bagian dari investasi dalam pengelolaan tenaga kerjanya terbagi dua bagian, yaitu pekerja sebagai bagian dari sumber daya dan pekerja sebagai *human Capital*. Sistem

¹⁰⁰Human capital adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang terkandung pada diri individu yang dapat mendukung pencapaian kesejahteraan personal, sosial, dan ekonomi. Lihat Van Bas Leeuwen, *Human Capital and Economic Growth in India, Indonesia, and Japan: A Quantitative Analysis* (Netherlands: Box Press Shop, 2007), 120

¹⁰¹Riel Miller, *Measuring What People Know: Human Capital Accounting for The Knowledge Economy* (Paris: OECD Publishing, 1996), 22-23

¹⁰²Nicole P. Hoffman, "An Examination of the 'Sustainable Competitive Advantage' Concept: Past, Present, and Future." *Academy of Marketing Science Review*. Volume 2000 No. 4, (Alabama: The University of Alabama, 2000), 1

¹⁰³Nicole P. Hoffman, "An Examination of the 'Sustainable Competitive Advantage' Concept: Past, Present, and Future." *Academy of Marketing Science Review*. Volume 2000 No. 4, (Alabama: The University of Alabama, 2000), 1

manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkembang di era industri, mengalami transformasi menuju pendekatan human capital pada era pengetahuan dan informasi sekarang ini. Manusia yang dulunya disebut sebagai sumberdaya, saat ini dinyatakan sebagai aset yang paling berharga bagi perusahaan. Aset penting yang dimiliki oleh manusia pada era Informasi dan pengetahuan ini adalah berupa kompetensi yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kinerja manusia tersebut di dalam sebuah organisasi. Adapun karakter dari kompetensi ini dapat berupa keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*behavior*) yang relevan dengan pekerjaan atau jabatan tertentu.

Perusahaan yang menggunakan tenaga kerjanya hanya sebagai sumber daya, maka posisi tenaga kerjanya sama seperti bahan baku dalam proses produksi sedangkan *human capital* tidak mengacu secara eksklusif pada sumber daya manusia dalam artian kuantitas, melainkan juga pada kualitas.¹⁰⁴ *Human capital* bukanlah sumber daya manusia dalam artian pekerja yang semata-mata mengandalkan kemauan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan fisik, tetapi sumber daya yang berpendidikan. Dalam artian ini, *human capital* mengacu pada sumber daya manusia dengan kemampuan, pengetahuan dan kompetensi yang dapat memenuhi tuntutan ataupun meningkatkan produktivitas dalam perkembangan perusahaan.

Investasi dalam sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan berdampak langsung dan tidak langsung terhadap organisasi, komunitas, dan masyarakat umum¹⁰⁵ secara lebih spesifik atribut-atribut human capital yang meliputi pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan diyakini sebagai faktor penentu keberhasilan dalam berbagai organisasi, baik bisnis maupun nirlaba.¹⁰⁶ Konseptualisasi dan operasionalisasi dalam perspektif *Human Capital Theory* (HCT) menurut Becker dikatakan bahwa "*Human capital analysis starts with the assumption than individuals on their education, training, medical care, and other additions to knowledge and health by weighing the benefits and costs. Benefits include cultural an other non-monitery gains along with improvement in earings and occupations,*

¹⁰⁴T.W. Schultz, *Investmen in Human Capital* (New York: The Free Press, 1971), 323.

¹⁰⁵F.M. Nafukho, N.R. Hairson, K. Brooks, Human capital Theory: Implication for human Resource development, *Human Reseource Development International* 7 (4), 2004, 545-547.

¹⁰⁶J.M. Unger, Human capital and Entrepreneurial Success: A Meta Analytical Review. *Journal of Business Venturing*. 2009, 1-8.

while costs usually depend mainly on the foregone value of the time spent on these investments”¹⁰⁷

Human capital berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memfasilitasi inovasi teknologi, meningkatkan *return to capital*, menciptakan pertumbuhan perusahaan. Istilah *human capital* mencerminkan kapasitas produktif sumber daya manusia termasuk di dalamnya berbagai keterampilan (literasi, numerasi, kognitif, dan analitikal).¹⁰⁸ *Human capital* merupakan bentuk investasi seseorang dalam pendidikan yang menghasilkan return dalam penghasilan ekstra setara dengan biaya menempuh pendidikan.¹⁰⁹ Dalam *Human Capital*, hal-hal yang berkaitan dengan gaji dan kompensasi lainnya dianggap sebagai investasi dan konsekuensinya adalah keharusan menghasilkan *return*. Seseorang yang dilatih dengan baik dan dikembangkan akan memiliki kemampuan kerja yang sangat baik dan akhirnya ia tidak lagi membebani perusahaan. Ia akan memberikan *return* dari hasil kerjanya yang istimewa. Hasil kerja inilah yang menjadikan perusahaan maju dan berkembang, maka suasana hubungan industrial yang ada di perusahaan juga akan berbeda dengan suasana di perusahaan yang menganut paham gaji dan kompensasi tenaga kerja adalah biaya.

Perusahaan yang menganut paham *Human Capital*, dalam perhitungan biaya produksi memiliki pendekatan sebagai berikut: Pertama, Komponen tenaga kerja, tidak hanya gaji dan ongkos lembur saja, tetapi termasuk biaya-biaya investasi berupa pelatihan (*training*) dan pengembangan tenaga kerja. Kedua, Bahan baku dan bahan pembantu sifatnya sama seperti yang sudah disebutkan di atas. Ketiga, *overhead* sama seperti penjelasan di atas. Bentuk posting biaya administrasi ke dalam neraca dapat dihitung langsung sebagai biaya per unit barang atau jasa, atau dimasukkan sebagai biaya administrasi setelah penjualan. Oleh karena itu biaya produksi perusahaan yang menganggap biaya tenaga kerja sebagai biaya atau *cost*, biaya untuk pelatihan, pengembangan, dan perawatan tenaga kerja dapat dimasukkan ke dalam biaya setelah penjualan.

¹⁰⁷G.S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (Chicago: University of Chicago, 1992), 42.

¹⁰⁸H.H. Son, Human Capital Development. *Asia Development Review* 27 (2), 2100, 29-31.

¹⁰⁹F.M. Nafukho, N.R. Hairson, K. Brooks, Human Capital Theory: Implication for Human Resource Development, *Human Resource Development International* 7 (4), 2004, 549-551.

Human capital merupakan salah satu konsep yang penting di dalam bidang ekonomi di dunia saat ini. Dalam kerangka ini, *human capital* dianggap sangat berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Oleh karenanya, manajemen perusahaan akan memperhatikan dan mengembangkan secara serius *human capital* yang dimilikinya. Pengembangan *human capital* adalah sebuah bentuk investasi (*investing in people*) dan merupakan tuntutan dari ekonomi modern yang tidak bisa dihindarkan.¹¹⁰ *Human capital* dalam perusahaan yang berkinerja baik akan berkeinginan untuk berbagi keuntungan dengan para pemilik atau pemegang saham. Hal ini dapat dilakukan dengan mengkombinasikan gaji pokok dengan penghasilan tidak tetap lainnya.¹¹¹ Penghasilan tidak tetap dapat memindahkan sebagian resiko dari perusahaan, terutama perusahaan padat karya, kepada para karyawan ketika perusahaan tersebut sedang tidak berjalan dengan baik.

¹¹⁰Robert Brown, *Economic Growth in Cross Section of Countries* (Newyork: Delphin Pers, 2007), 203.

¹¹¹Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, terj. Diana Angelisa (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 424.

BAB VI

SHIRKAH INAN WAL IJARAH

PADA BURUHPERUSAHAAN DI INDONESIA

Operasionalisasi upah berkeadilan menurut Islam pada buruh perusahaan di Indonesia menggunakan kombinasi *shirkah inan wal ijārah* secara terintegral. Kombinasi *shirkah inan wal ijārah* merupakan pemberian upah pokok layak dan insentif bagi buruh perusahaan menjadi suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, agar sistem pengupahan ini dapat teraplikasi dengan sempurna, maka visi dan misi perusahaannya pun harus sesuai dengan konsep ekonomi yang islami sebagaimana yang telah diuraikan pada BAB II, yaitu maksimasi kesejahteraan total diantara *ṣahibul māl, musta'jirdan ajīr*, tidak hanya sekedar kesejahteraan marginal (*pareto optimal*).

Konsep manajemen yang dibangun adalah konsep manajemen yang transparan, berkeadilan dan partisipatif. Begitu pula dalam hubungan antara buruh, majikan dan upahnya haruslah yang berkeadilan.

A. HUBUNGAN BURUH, MAJIKAN DAN UPAH DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Dalam paham ajaran Islam, manusia terikat dalam persaudaraan. Setiap individu diikat oleh persaudaraan dan kasih sayang sebagai satu keluarga. Sebuah persaudaraan yang universal dan tak diikat batas geografis.¹ Pernyataan ini merupakan seruan perdamaian dalam ajaran Islam dan penegasan Islam sebagai agama penyebar kasih sayang ke seluruh penjuru dunia (*rahmatan li al-'ālamīn*).² Persaudaraan pada dasarnya lahir dari kedekatan keturunan atau pertalian darah akan tetapi pada perkembangan selanjutnya, persaudaraan tidak selalu berkaitan dengan kesamaan keturunan. Esensi dari persaudaraan adalah adanya keakraban dan kasih sayang yang membentuk sikap dan perilaku yang khas dalam bentuk kepedulian dan perhatian.³ Islam menganggap umat

¹QS al Hujarāt (49):10: *Sesungguhnya orang-orang mu'min itu bersaudara*
.....

²Sri-Edy Swasono, *Kebersamaan dan Asas Kekeluargaan: Kerakyatan, Nasionalisme, dan Kemandirian* (Jakarta:UNI-Press, 2004), 176

³QS. al-Isrā (17): 26: “*dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.*”

Islam sebagai suatu keluarga. Semua anggota keluarga ini mempunyai derajat yang sama di hadapan Tuhan.

Tuhan tidak membedakan yang kaya dan yang miskin, demikian juga tidak membedakan yang hitam dan yang putih. Secara sosial, nilai yang membedakan satu dengan yang lain adalah ketaqwaan, ketulusan hati, kemampuan dan pelayanan pada kemanusiaan. Sifat-sifat tersebut di atas merupakan cerminan dari ketaqwaan seseorang. Lebih tegas lagi, Rasulullah Saaw. menekankan akibat buruk dari diskriminasi hukum. Bila orang terpidana mencuri maka dibebaskan, tapi jika yang mencuri itu orang biasa (lemah) maka hukuman akan diperberat. Sehubungan dengan ini, Rasulullah memberikan contoh dengan bersabda, "Andaikan Fatimah, anak perempuan Muhammad, mencuri, sungguh aku sendiri yang akan memotong tangannya." (HR An-Nasai).⁴ Konsekuensi yang wajar dari konsep persaudaraan universal ini adalah kerjasama dan tolong menolong, khususnya di antara sesama kaum Muslimin, yang di samping dipersatukan satu sama lain oleh asal-usul yang sama, juga lebih khusus lagi dipersatukan oleh ikatan persamaan ideologi⁵ yang disifatkan Al-Qur'an sebagai "*saudara-saudara seiman yang saling berkasih sayang diantara mereka*".⁶ Nabi Saaw. bersabda bahwa, "Kamu lihat orang-orang beriman itu, yang saling mengasihi, mencintai dan berlaku baik diantara sesamanya, mereka adalah laksana satu tubuh: bila satu bagian merasa sakit, seluruh tubuh ikut merasakannya dengan tidak bisa tidur dan demam panas". (HR. Bukhari dan Muslim).⁷ "Seorang Muslim adalah saudara bagi Muslim lainnya: tak layak ia menzaliminya, tidak menolongnya, ataupun menghinanya". (HR. Muslim).⁸

Pada saat ini, dalam konteks dunia yang berubah ke arah global terdapat pandangan kosmopolitan yang mengatakan bahwa: Pertama, setiap individu harus dilihat sebagai bagian dari umat manusia. Kedua, sebagai konsekuensinya, karena umat manusia adalah sebuah kategori yang alami, keberadaan setiap individu di seluruh dunia adalah sederajat dan bersifat absolute dalam arti bahwa manusia tak dapat

⁴Sunan al-Nasāi, Jilid VIII, 445.

⁵Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani Pers, 2001),16.

⁶QS. At-Taubat (9): 11: *dan jika mereka bertobat, melaksanakan salat dan menunaikan zakat, maka (berarti mereka itu) adalah saudara-saudaramu seagama.* QS. al-Fath (48): 29: *Muhammad adalah utusan Allah, dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang yang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka...*

⁷Ṣaḥīḥ Bukhari 8: 12 dan Ṣaḥīḥ Muslim 4: 1999.

⁸Ṣaḥīḥ Muslim 4:1986.

dinilai atau diperlakukan berbeda hanya karena mereka dikelompokkan berdasarkan atribut-atribut artificial seperti misalnya status pekerjaan.⁹ Oleh karena itu, status pekerjaan seseorang tidak menjadikan hak atau kewajiban seseorang lebih tinggi atau lebih rendah daripada hak dan kewajiban orang lain dalam kaitannya dengan keberadaan mereka sebagai bagian umat manusia secara keseluruhan.

1. Hubungan Buruh dan Majikan adalah Kemitraan

Dalam hal sistem pekerjaan yang di dalamnya mencakup hubungan majikan, buruh, dan upah; Sistem Ekonomi Islam menawarkan prinsip-prinsip yang memandu hubungan pekerjaan, antara lain prinsip kesetaraan (*musawah*) dan keadilan (*'adalah*). Prinsip kesetaraan menempatkan majikan dan pekerja pada kedudukan yang sama atau setara, yaitu sama-sama sebagai pihak yang langsung membutuhkan serta menyerahkan apa yang dimilikinya dan menjadi kewajibannya; baik dalam bentuk tenaga maupun upah.¹⁰ Majikan dan buruh adalah mitra. Oleh karena itu, pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan.

Konsep kesetaraan dan keadilan akan mengantarkan majikan dan buruh kepada tujuan yang diharapkan bersama. Tujuan yang diharapkan buruh adalah upah yang memadai (*layak*) dan berkeadilan sedangkan tujuan dari pengusaha yakni keuntungan, perkembangan, dan kelanggengan perusahaan. Tujuan kedua belah pihak ini dapat terwujud bilamana kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Hubungan buruh dan majikan yaitu hubungan yang saling membutuhkan; hubungannya dibangun dengan hubungan kemitraan dalam pekerjaan. Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan setara, keduanya saling membutuhkan satu sama lainnya. Majikan adalah orang yang memiliki dana dan butuh kerja manusia, sementara pekerja merupakan pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling bergantung. Oleh karena itu, hubungannya diatur agar masing-masing menjalankan tugasnya dengan baik dan memperoleh bagiannya secara benar/ berkeadilan.¹¹ Untuk mengaplikasikan nilai-nilai tersebut di atas, baik oleh

⁹Gerald Dlanty, *The Cosmopolitan Imagination The Renewal of Critical Sosial Theory* (Cambrdge: Cambridge University Press, 2009), 23-27

¹⁰Q.S. al-Hujurat (49): 13: “*Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.*”

¹¹Muhammad Nahrowi, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: BPFE, 2004), 235.

ajīr maupun *musta'jīr* diperlukan sikap budaya saling menghargai dalam segala bidang terutama dalam hal eksistensi hak asasi, martabat, dan harga dirinya masing-masing. Dengan demikian, akan tampak manifestasi kebersamaan, kesetaraan, dan antidiskriminasi.

Dalam Islam, hubungan kerja antara majikan dan buruh diatur dalam kontrak *ijārah*, yang memuat berbagai ketentuan kerja yang berlaku antara buruh, majikan, dan pihak ketiga serta aspek-aspek yang berlaku di dalamnya, seperti besaran upah, perlakuan terhadap buruh perempuan dan anak-anak, pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain. Transaksi *ijārah* adalah akad (*al'aqd*) terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan (*'iwadh*) yang jelas.¹² Sebagian ulama sering mengganti *al-aqd* dengan *al-bay'*. (jual beli)¹³ karena diqiyaskan pada jual beli manfaat atau jasa. Konsep penyewaan meniscayakan keseimbangan antara kedua belah pihak, sebagai *musta'jīr* (penyewa) dan *ajīr* (pemberi sewa). Penyewa *musta'jīr* adalah pihak yang menyerahkan upah dan mendapat manfaat sedangkan *ajīr* adalah pihak yang memberikan manfaat dan mendapatkan upah.¹⁴ Nabi Muhammad Saaw juga mengingatkan: “*Barangsiapa yang telah kami serahi suatu pekerjaan dan telah kami sediakan (cukupkan) nafkahnya, maka apa yang diperolehnya diluar itu adalah haram!*”¹⁵

Ekonomi Islam merupakan ekonomi kerjasama berjangkauan kepentingan multiparsial (*multipartitus*) yang tidak saja untuk meraih “nilai-tambah ekonomi”, tetapi juga sekaligus “nilai-tambah sosial-kultural”. Nilai-tambah ekonomi berkaitan dengan upah, gaji atau pendapatan per kapita yang meningkat. Nilai-tambah sosial-kultural atau nilai tambah kemartabatan manusia berkaitan dengan upaya untuk mengubah hubungan sosial-ekonomi “tuan-hamba” atau “taoke-koeli” menjadi hubungan kemitraan demokrasi yang *partisipatori-emansipatori*. Buruh menjadi mitra usaha.¹⁶

Adanya buruh dan majikan atau kaya dan miskin adalah suatu keniscayaan. Islam mengajarkan penataan hubungan harmonis berdasarkan prinsip keadilan sehingga antara keduanya tidak terdapat kesenjangan yang terlalu jauh yang dapat menimbulkan konflik sosial.

¹²Muhammad al-Khatib asy-Syarbini, *Mughnī al-Muhtāj*, Vol.11 (Qahirah: Musthafa al-babi al-Halabi,1985), 323.

¹³Ibnu Najim, *al-Bahr ar-Ra'iq Syarh Kunzi al-Daqa'iq*, Vol.V (Qahirah: Mathba'ah 'Ilmiah, t.t.), 256.

¹⁴Ahmad Hasan, *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islamy* (Suria: Daar Igraa, 2002), 22.

¹⁵*Sunan Abu Dawud*, 2: 121.

¹⁶Sri-Edi Swasono, *Kebersamaan dan Asas Kekeluargaan: Kerakyatan, Nasionalisme dan Kemandirian* (Jakarta: UNJ-Press, 2005), 77.

Oleh karena itu, Islam melindungi kepentingan majikan dengan memberikan kewajiban moral tertentu kepada pihak buruh. Jadi, bila Islam membebaskan sejumlah kewajiban terhadap pihak majikan, ia juga menuntut pihak buruh/ pekerja untuk bekerja dengan teliti dan rajin, berlaku jujur dan bisa dipercaya. Tujuannya adalah memberikan keadilan bagi kedua belah pihak dalam setiap hubungan ekonomi.

Islam memandang kerja sebagai amanat yang bermata ganda. Seorang buruh harus menjalankan amanat Allah, disamping amanat majikannya. Dengan cara ini, seorang majikan tidak boleh melarang para buruhnya menjalankan ibadah menurut keyakinannya. Rasulullah bersabda “Tidak akan masuk surga seorang penipu, orang yang bakhil, orang yang suka mengungkit kebaikan diri, orang yang jelek pelayanannya terhadap majikan, dan orang yang pertama masuk surga adalah pekerja yang taat kepada Allah dan kepada majikannya.”¹⁷ Hanya dengan keserasian seperti inilah, yang mengatur tanggung jawab kedua belah pihak dan menekankan kerja sama dan pemenuhan kewajiban masing-masing dengan cermat, dalam suasana persaudaraan, keadilan, dan memegang teguh nilai-nilai moral yang akan dapat melenyapkan konflik dan perpecahan antara buruh dan majikan, serta akan tercipta suasana produktivitas dan kedamaian iklim industri. Antara *musta’jir* dan *ajir* terikat perjanjian selama waktu tertentu sesuai kesepakatan. Selama waktu itu pula kedua belah pihak menjalankan kewajiban dan menerima hak masing-masing. Dalam akad *ijārah* ini, *musta’jir* tidak dapat menguasai *ajir* secara total karena status *ajir* hanya diambil manfaatnya saja.

Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Berbeda dengan konsep kapitalis yang hanya memandang manusia sebagai barang modal. Manusia tidak boleh diperlakukan seperti halnya barang modal, misalnya mesin. Hal yang sangat penting dalam hubungan antara majikan dan buruh, antara direktur dengan karyawan oleh Islam ditempatkan pada tempat yang selayaknya dan diberi norma-norma khusus sebagai pedoman untuk memperlakukan kedua belah pihak sebagaimana mestinya dengan cara menciptakan keadilan diantara mereka. Oleh karena itu, dalam sistem pengupahan, maka tingkat upah yang adil merupakan tujuan kebijakannya sehingga tidak dibenarkan pemerintah menetapkan suatu upah semata-mata hanya karena ingin meningkatkan kesejahteraan kaum buruh (*ajir*) di satu sisi, tetapi disisi lain menimbulkan kezaliman kepada produsen (*musta’jir*). Akan tetapi, seandainya terdapat hal-hal yang sedemikian rupa sehingga mendistorsi mekanisme pasar yang normal maka pemerintah harus

¹⁷ *Musnad Ahmad Bin Hanbal*, Hadits No. 32.

melakukan kebijakan penetapan upah¹⁸. Sebab, dalam keadaan ini tingkat upah di pasar tidak mencerminkan keadilan

2. Perundingan yang Demokrasi

Maraknya demonstrasi dan mogok yang dilakukan oleh buruh di Indonesia terutama di akhir-akhir ini bukanlah cerminan dari demokrasi, melainkan lebih merupakan realitas dari tidak terbangunnya demokrasi di lingkungan perusahaan seperti kurangnya saluran bagi buruh untuk memperjuangkan kepentingannya secara damai dengan pengusaha. Berbagai tuntutan buruh, mulai dari masalah upah, uang transpor, uang tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya, hanya akan dipenuhi oleh perusahaan setelah melakukan aksi mogok dan demonstrasi.¹⁹ Bagi buruh, semakin menekan pengusaha, maka kemungkinan untuk berhasilnya suatu tuntutan akan semakin besar.

Resistensi kelas buruh yang terjadi secara sporadis di berbagai daerah industri berakibat pada melemahnya kekuatan tawar kelas buruh, dan juga menyulitkan pengusaha. Bentuk-bentuk resistensi aktif (seperti sabotase, memperlambat kerja), resistensi pasif (seperti bekerja sesedikit mungkin), resistensi yang tidak dapat dibedakan (bekerja hanya berdasarkan perintah, atau kehilangan minat pada pekerjaan), dan lainnya, telah mengundang reaksi dari pengusaha manufaktur, seperti garmen, tekstil, sepatu dan produk kulit.²⁰ Setelah bertahun-tahun pengusaha menikmati tenaga buruh berupah murah dan kepatuhan buruh terhadap kebijakan perusahaan, saat ini tuntutan kelas buruh kepada pengusaha untuk menaikkan upah mereka semakin kuat.

Dalam perspektif Islam, tingkat upah ditetapkan melalui persetujuan buruh bersama majikan yang tidak bergantung dari kemampuan atau kekuatan berunding (*bargaining power*) atau negoisasi. Tidak ada posisi buruh dalam keadaan lemah atau kuat. Persyaratan yang ada dalam melakukan perundingan adalah terbangunnya demokrasi.²¹ Berbagai kebijakan organisasi selalu terbuka untuk dapat diubah sesuai permintaan anggota.

¹⁸A.A. Islahi, *Konsepsi Ekonomi Fiqh Islam* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), 98

¹⁹Wawancara Sekjen KSPSI.13/10/2013

²⁰Hasil angket 79% pengusaha di JIEP buruh tinggal mengikuti job description yang ditetapkan.

²¹Demokrasi dapat dikenal dalam beberapa cirinya, yaitu: Pertama, negoisasi berlangsung pada situasi di mana kedua belah pihak akan mendapatkan keuntungan dari adanya suatu perjanjian. Kedua, konsesi (kelonggaran) yang dibuat oleh para pihak dilakukan secara sukarela. Ketiga, negoisasi tampak produktif.²¹ Secara

Mekanisme perundingan yang memuaskan semua pihak tersebut di atas akan muncul setelah manajemen perusahaan dan serikat buruh memperoleh suatu keputusan kebijakan yang berkeadilan, dimana serikat buruh merupakan sebuah wadah yang dapat mewakili kepentingan anggotanya. Anggota serikat buruh tidak akan bertahan jika tidak merasa diuntungkan oleh organisasinya. Individu tidak akan secara rasional berpartisipasi dalam aksi kolektif kecuali kalau keuntungan dari partisipasi dalam aksi kolektif mereka lebih besar daripada biaya yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap anggota serikat memiliki harapan untuk mengambil manfaat dari keanggotaan mereka. Ukurannya terletak pada peran yang telah dilakukan oleh serikat buruh untuk mempertahankan dan membentuk kolektivitas sebagai sebuah organisasi buruh, memperjuangkan standar hidup dan memperbaiki kondisi kerja.²² Oleh karena itu, gagasan membangun atau mempertahankan demokrasi dalam serikat buruh selalu mengacu pada kebutuhan atau kepentingan anggota. Jika anggota merasa terwakili oleh serikat, niscaya serikat buruh akan memiliki basis yang kuat dan akan terus eksis.

Dalam perundingan untuk mencapai upah pokok layak sebagai biaya operasional buruh sehingga dapat bekerja sebulan dan besaran insentif ditetapkan berdasarkan konsep-konsep yang berhubungan dengan teori *collective bargaining agreement* (perjanjian atau persetujuan bersama) yang lahir melalui proses tawar-menawar antara buruh dan majikan. Besar kecilnya upah buruh ditentukan oleh pihak buruh dan majikan melalui cara-cara negosiasi. Stanley M. Spracker dan Gregory J. Mertz mengatakan :

operasional adalah terwujudnya: (1) Partisipasi efektif. Sebelum sebuah kebijakan digunakan oleh organisasi, seluruh anggota mempunyai kesempatan yang sama dan efektif untuk membuat pandangan mereka untuk diketahui oleh anggota-anggota lainnya sebagaimana seharusnya kebijakan itu dibuat. (2) Persamaan suara. Ketika akhirnya tiba saat dibuatnya keputusan tentang kebijakan itu, setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama dan efektif untuk memberikan suara dan semua suara harus dihitung sama. (3) Pemahaman yang searah. Dalam batas waktu yang rasional, setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama dan efektif untuk mempelajari kebijakan-kebijakan alternatif yang relevan dan konsekuensi-konsekuensi yang mungkin terjadi; (4) Pengawasan agenda. Setiap anggota mempunyai kesempatan eksklusif untuk memutuskan bagaimana dan apa permasalahan yang dibahas dalam agenda. Lihat Robert A. Dahl, *Perihal Demokrasi: menjelajahi Teori dan Praktek Demokrasi secara Singkat* (jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2001), 84-85

²²Ronald Munch, *The New International Labour Studies: An Introduction* (London: Zed Books, Ltd., 1988), 104-107

...”It also established standard for the negotiation of collective bargaining agreements, including requirements that all such agreements be in writing and contain stipulation as to hours of work,, wage rates”,.....²³

Teori “*Integrative Bargaining*” dari Walton dan Mc.Kerse telah memberikan peluang banyak kepada organisasi buruh untuk menyusun suatu bentuk perjanjian upah dengan jalan menyempurnakan perjanjian sebelumnya.²⁴ Kerjasama dalam bentuk apapun akan dapat berhasil apabila kedua belah pihak menjaga dan melaksanakan itikad baik. Itikad baik dapat diwujudkan dalam bentuk keterbukaan yang bertanggung jawab. Prinsip *Good Corporate Governance*(GCG) yang menekankan transparansi dan akuntabilitas, selain itu dapat meningkatkan kinerja buruh.²⁵

3. Manajemen Perusahaan yang Menanamkan Rasa Kepemilikan, Keterlibatan, dan Transparansi Pada Buruh

Buruh merupakan salah satu instrument penting perusahaan dalam mencapai berbagai tujuannya. Pencapaian tujuan organisasi secara manajerial akan diawali dengan fungsi perencanaan²⁶. Keterlibatan para pekerja dalam perencanaan memiliki peran yang sangat signifikan bagi pencapaian kinerja organisasi.²⁷. Jika dalam tahap perencanaan para buruh memiliki peran penting dalam mencapai target yang ditetapkan, maka keterlibatan para pekerja ‘sebatas yang diperlukan’ harus selalu diikutsertakan.

²³Stanley M. Spracker dan Gregory J. Mertz, “ Labor issue Under the NAFTA: Options in The Wake of Agreement”, *The International Lawyer*, Vol. 23 No.3, Fall 1993,739.

²⁴Selanjutnya mengatakan “ The workers hired as replacements, both parties may then seek a solution to their joint problem by attacking the causes of turnover that may exist in their present or previous agreements”John A.Fostum, “Labor Relation Development, Structure, Process” Bargaining Theory and Structure Business Publications,inc.1982, 224. Konsep penentuan upah tidak berdiri sendiri, karena penentuan upah juga mengutamakan siklus senioritas produktif (professional atau trampil atau struktur pengkajian kehidupan yang produktif,Didiet Blanchet, “ Does an Again Labor Force Call for Large Adjustment in Training or Wage Policies”, Labor Market in an Agein Europe, Cambridge University Press, 138

²⁵Harmanto Edy Djatmiko, “Melecut Kinerja mendongkrak Citra” *SWA* 23/XVIII/5-17 November 2002, 1

²⁶Ivancevich, John M, *Management: Principles and Functions* (4th editions), (New Delhi: Richard D. Irwin, Inc, 2004), 82

²⁷Boyne , George & Gould-Williams, Julian S., *Planning an Performance in Public Organizations: An Empirical Analysis*, (New York: Public Management Review, 2003), 121

Manajemen perusahaan menggali sumber daya insani dari dalam diri pekerja melalui penciptaan suatu iklim kerja yang kondusif, di mana setiap anggota perusahaan tergugah semangatnya untuk memberi kontribusi yang terbaik. Pekerja bukan hanya sebagai sumber daya, tetapi sebagai anggota perusahaan yang memiliki motivasi dan kehendak bebas. Manajemen membangun partisipasi anggota perusahaan dan memunculkan keberdayaan mereka. Manajemen perusahaan mempercayai bahwa pengaruh anggota perusahaan yang besar akan meningkatkan efisiensi perusahaan, sedang kepuasan anggota akan mendorong mereka untuk memanfaatkan sumber daya mereka dengan sepenuhnya.

Manajemen Perusahaan membuka diri dalam segala hal yang perlu diketahui oleh para buruhnya. Posisi perusahaan seperti peluang, ancaman, kekuatan dan kelemahan perusahaan terbuka untuk diketahui para karyawannya. Bahkan, laba perusahaan tahun yang lalu dan prediksi keuntungan yang dapat diperoleh untuk tahun yang akan datang serta prediksi kerugian yang akan ditanggung perusahaan jika kinerja karyawannya melemah dapat diketahui oleh buruh. Keterbukaan adalah kata kunci dari keadilan. Tidak ada keadilan tanpa keterbukaan. Keterbukaan akan tercipta apabila ada kejujuran. Kejujuran secara sederhana adalah bersikap konsisten dengan realitas.²⁸ Manajemen perusahaan meyakini, bahwa penentu utama untuk keberhasilannya adalah dengan cara menciptakan hubungan fungsional yang optimal dengan lingkungan internal dan eksternalnya. Untuk memperoleh posisi yang layak dalam situasi yang kompetitif, perusahaan berusaha secara realistis mengevaluasi kekuatan dan kelemahan perusahaan serta kompetitifnya.

Manajemen perusahaan menciptakan suasana yang kondusif, rasa nyaman, dan menjamin masa depan karyawannya. Usulan-usulan para buruh ditampung, kemudian diapresiasi oleh manajemen perusahaan sehingga buruh merasa dihargai. Adapun yang terjadi di buruh yang tergabung dalam front buruh Jakarta Industri Estate Pulogadung JIEP, hanya 20% buruh mengatakan bahwa, mereka sering diajak berdiskusi tentang masalah perusahaan, 47% buruh menjawab

²⁸Ketidakjujuran adalah sikap yang bertentangan dengan realitas, banyak kegagalan manajemen perusahaan disebabkan karena mereka menjadi tidak terhubung dengan realitas, dengan berpura-pura bahwa fakta berbeda dengan apa yang sesungguhnya terjadi. Lihat, John A. Pearce II dan Richard B. Robinson, Jr., *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, terj. (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 60.

tidak pernah diajak musyawarah dan sisanya atau 33% buruh menjawab kadang-kadang/ sesekali diajak diskusi.

Sebagian kecil buruh yang sering diajak berdiskusi merupakan kebanggaan bagi buruh. Kebanggaan merupakan imbalan psikologis yang sangat tinggi bagi buruh. Buruh merasakan bahwa maju mundur perusahaan akan bergantung kepada semua yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, buruh merasa senang untuk dapat menggantungkan hidupnya di perusahaan ini karena mereka merasakan bahwa perusahaan di mana mereka bekerja seperti perusahaannya sendiri.

Seluruh karyawan ditantang untuk menggunakan pemikiran mereka masing-masing secara optimal guna membuat kreativitas yang efisien dan produktif dalam bekerja. Posisi dalam organisasi tidak menentukan kualitas dari ide yang dihasilkan. Kreativitas adalah melakukan sesuatu yang lebih baik. Untuk menjadi lebih baik, suatu metode atau proses baru yang diusulkan akan dinilai berdasarkan dampaknya terhadap keseluruhan organisasi. Jika manajemen perusahaan melakukan kesalahan, maka manajemen dapat mengkritik dirinya sendiri. Para pemimpin harus mampu menyadari dan menerima kesalahan mereka serta mengambil pelajaran dari kesalahan tersebut. Konfrontasi terbuka (yang konstruktif) di setiap lingkungan perusahaan sangat didukung dan dipandang sebagai metoda pemecahan masalah dan penyelesaian konflik. Keputusan berdasarkan konsensus merupakan suatu keharusan. Dengan demikian, setiap keputusan yang dibuat akan sepenuhnya didukung.

Hubungan yang baik, yang dibangun dalam manajemen perusahaan adalah selain hubungan kontraktual (juga) hubungan emosional. Penciptaan tentang keluarga besar pada suatu perusahaan mutlak diperlukan agar para pekerja merasa memiliki perusahaan di mana mereka bekerja. Pakar ilmu sosial barat berpendapat bahwa pemisahan seperti ini akan menjaga kesehatan ekonomi dari para pekerja. Pencampuran dua kehidupan yang berbeda dapat menimbulkan konflik internal yang destruktif atau salah pengertian yang mempersukar kolaborasi. Bertitik tolak dari konsep cakupan parsial (*partial inclusion*), hubungan kerja selalu dijaga agar tetap berlangsung formal tanpa keterkaitan emosional yang lebih besar.²⁹ Diperkirakan hal inilah yang menyebabkan orang mudah pindah kerja, karena selama bekerja bagi suatu perusahaan, orang hanya merasa terikat secara kontraktual, bukan secara emosional. Hubungan kerja semata-mata dilandasi oleh kontrak ekonomik, tanpa adanya suatu ikatan sosial.

²⁹Quchi, W., *Theory Z How American Business CAN meet THE japansess Challenge*, (Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1981), 237

Kondisi ini mulai merambah pada pekerja muda di Indonesia.³⁰ Sedangkan Dotlich dan Cairo memperkuat argumen tersebut dengan menyatakan bahwa salah satu penyebab gagalnya seorang pemimpin dalam era sekarang ini adalah terlalu arogan.³¹

Konsep ideal dari model manusia bersumber daya sebenarnya sudah lama dikenal di Indonesia seperti terungkap di dalam Tri Dharma dalam hubungan kerja yang mengatakan bahwa di antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah perlu ada rasa ikut memiliki (*rumongso handarbeni*), rasa ikut bertanggung jawab untuk memelihara dan mempertahankan (*melu hangrungkebi*), dan berani terus menerus mawas diri (*mulat sariro hangroso wani*). Tri Dharma ini sudah secara jelas menetapkan bahwa kemajuan dan keberhasilan sistem usaha atau perusahaan bukan semata-mata tanggung jawab manajemen yang secara formal mewakili kepentingan para pemilik saham. Dengan demikian, dalam hal besarnya upah, buruh tidak akan meminta *reward* pada perusahaannya diluar kemampuan perusahaan. Buruh akan selalu terpuaskan dengan berapapun pendapatannya asalkan keadilannya di jalankan.³² Pada saat perusahaan mengalami penurunan keuntungan, buruh akan mengerti dengan keadaannya. Bahkan, jika perusahaan harus melakukan perampingan dengan cara melakukan PHK kepada beberapa karyawan, para buruh akan bersedia mengurangi *rewardnya* asalkan teman-temannya terselamatkan untuk tidak dikeluarkan dari perusahaannya.

4. Keluar dari Persoalan Upah Murah di Indonesia

Dampak dari terapkannya visi dan misi didirikan perusahaan untuk maksimasi kesejahteraan total dan pemerintah menjalankan undang-undang sebagaimana telah dipaparkan di atas, maka yang akan terjadi adalah keluar dari persoalan upah murah. Adapun sistem manajemen yang dikonstruksi dalam sistem pengupahan berkeadilan ini adalah suatu sistem yang dirancang agar dapat memastikan bahwa potensi semua individu yang terlibat dalam organisasi *diutilisasi* (digunakan) secara efektif, efisien, dan produktif.³³ *Utilisasi* kelompok dimaksudkan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Kontribusi yang akan dikeluarkan adalah bagi organisasi untuk

³⁰Wawancara dengan Suhardiman, Pengamat perburuhan, 3 Juni 2013

³¹Dotlich dan Cairo PC, *Why CEOs Fail*, (USA: John Wiley & Sons.Inc, 2003), 45

³²Wawancara dengan Ketua Serikat Buruh Panasonic, 13/08/13

³³Mathis, Robert L. & Jackson, John H., *Human Resource Management (12th)*, (Ohio: Thomson South Western Mason, 2008), 387

memetakan potensi kelompok menjadi teraktualisasi secara efektif dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.³⁴

Beberapa persoalan penyebab upah buruh dibayar dengan murah seperti yang dijelaskan pada Bab III adalah dikarenakan porsi upah buruh yang terlalu rendah jika dibandingkan dengan biaya produksi, beban biaya operasional yang ditanggung pengusaha sangat besar, terlalu banyak pungutan illegal, biaya logistik dan bunga bank yang terlalu tinggi; maka agar dapat keluar dari persoalan ini semua institusi (pengusaha, pemerintah dan serikat buruh) yang mempengaruhinya haruslah berubah.

Pertama, porsi upah buruh di Indonesia terlalu rendah jika dibandingkan dengan biaya produksi. Alasan 64% pengusaha JIEP memberikan upah dibawah 20% biaya produksi, selain karena bahan bakunya mahal dan lain-lain adalah untuk pengamanan perusahaan sehingga jika pemasaran hasil produksi mengalami penurunan atau terjadi krisis moneter misalnya, maka perusahaan mempunyai dana untuk survive. Di samping itu, agar perusahaan dapat berkembang terus sehingga akan banyak orang yang dapat bekerja di perusahaan. Padahal alasan ini dapat dengan mudah dibantah dengan cara memperhatikan perbedaan yang sangat menyolok dari kekayaan para *mustajir* yang telah menikmati hasil kerjanya dengan para buruhnya yang hidup dalam serba minimum/ kekurangan.³⁵ Dalam konteks ini, manajemen perlu merubah perbandingan antara porsi upah buruh dengan biaya produksi, yang biasanya 20% : 80% menjadi 40% : 60% sehingga kesejahteraan buruh akan meningkat karena selama ini terlalu banyak yang diambil untuk pemodal. Hal ini dapat terjadi jika ada perubahan mindset pengusaha tentang pemahaman terhadap buruhnya, bahwa perkembangan perusahaan bergantung kepada pekerja. Buruh adalah

³⁴Di PT United Tractors, dialog sosial sudah menjadi tradisi setiap bulan sekali dilakukan perundingan bipartid. Materi pembicara hak normatif bagi serikat buruh tidak pernah dibicarakan lagi, karena memang secara normatif apa yang menjadi hak karyawan hampir seluruhnya terpenuhi; sehingga yang dibicarakan sudah pada level bagaimana meningkatkan produktivitas bersama-sama dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Masalah diselesaikan secara bipartid tanpa melibatkan pihak ketiga. Hanya sekali mendatangkan pakar itupun dengan persetujuan kedua pihak terlebih dahulu. Lihat <http://politik.kompasiana.com/2010/01/24/sosial-dialog-tradisi-progresif>

³⁵Seorang pimpinan HRD perusahaan di Bekasi menceritakan, bahwa dari hasil kerjanya selama 24 tahun telah mempunyai rumah sebanyak 12 buah sementara owner perusahaan dimana dia bekerja mempunyai 11 perusahaan sementara para buruhnya tidaklah mampu mencicil rumah yang sederhana sekalipun. Wawancara dengan Bemi, Pimpinan HRD PT BEM, 13/09/13.

manusia bersumber daya yang akan memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan.

Kedua, beban biaya operasional yang ditanggung pengusaha sangat besar. Diantaranya akibat sarana, prasarana dan infrastruktur yang kurang memadai menjadikan biaya logistik mencapai 17% dari biaya produksi seharusnya beban operasional itu paling tinggi 10% dari biaya produksi. *Ketiga*; Bunga bank yang terlalu tinggisehingga beban usaha juga tinggi. Seharusnya, pemerintah menurunkan suku bunga yang tadinya 12% -13% pertahun menjadi 6% – 7% pertahun sebagaimana yang berlaku pada umumnya di negara-negara lain. Suku bunga oleh perusahaan dianggap sebagai salah satu biaya produksi oleh karena itu berpengaruh terhadap porsi upah buruh. Kini, sudah saatnya pemerintah menjalankan undang-undang, bahwa pertumbuhan ekonomi bukan untuk orang perorang, tapi untuk tumbuh bersama, demi kesejahteraan bangsa seluruhnya.

Keempat, Pungutan ilegal sampai 10 persen. Pungutan ilegal harus ditiadakan paling tidak diperkecil dari 10% yang sudah biasa terjadi menjadi dibawah 3%. Pungutan ilegal telah banyak merugikan buruh. Banyak pengusaha yang mengatakan, bahwa porsi upah buruh diperkecil gara-gara pungutan ini baik yang dilakukan oleh oknum birokrasi maupun pemalak liar. Banyak perusahaan yang sudah menolak pungutan ilegal ini, tapi perusahaan tidak mampu berbuat apa-apa karena kuatnya mereka sedangkan pemerintah melakukan pembiaran.³⁶ Di samping sulitnya memberantas pungutan ilegal, juga, dikarenakan oleh: (a) resiko dari kejahatan ini relative ringan, (b) sifat masyarakat yang relative dapat memaafkan kejahatan ini, (c) kontrol atas pungutan ilegal yang sulit dilakukan, serta (d) bukti kejahatan yang hampir tidak pernah ada dan sulit didapat.³⁷

Hal yang dapat dilakukan pemerintah, dengan kekuasaannya memberi peringatan dengan keras dan menekan para oknum birokrasi untuk tidak melakukan pungutan ilegal sera memberikan sanksi dengan seberat beratnya bagi yang masih melalukannya. Begitupula untuk pungutan liar yang dilakukan oleh para preman sebagai uang jago, pemerintah dengan bantuan kepolisian/ penegak hukum dapat memberangus para pelaku pungutan liar. Di samping itu, manajemen perusahaan bersama buruh yang telah merasa sebagai keluarga besar

³⁶Kata Imam Ali Bin Abi Tholib, “Kedholiman itu menjadi kuat dikarenakan ada kerja sama antara yang mendholimi dengan yang didholimi. Lihat Sayid Syarif Radhi, *Nahj al Balāghah*, terj.(Jakarta: al Huda, 2009), 173

³⁷Susi Y.R. Sanie-Herman, *Teori ekonoi Mikro tentang Agama: Pengaruh Religiusitas Terhadap Perilaku Ekonomi* (Tangerang: CV Efko Grafika, 2012), 90-

perusahaan bersatupadu menolak pungutan ilegal, baik pungutan yang datang dari oknum birokrasi maupun pemalak liar seperti uang jago. Jika pungutan liar masih juga dilakukan oleh oknum birokrasi, maka serikat buruh atas kesadarannya akan memobilisasi para anggotanya untuk melakukan demonstrasi menuntut penghentian pungutan ilegal dihadapan kantor pemerintah di mana oknum birokrasinya bertugas. Buruh bersedia untuk ini, karena mereka merasakan bahwa hal ini adalah kewajiban dalam membela kepemilikannya.

Dengan asumsi ke-4 persoalan yang menyangkut persoalan pengupahan berhasil diatasi, yaitu: (1) porsi upah buruh dinaikan menjadi 40% dari biaya produksi, (2) beban biaya operasional menjadi 10% dari biaya produksi, (3) suku bunga bank diturunkan 6% per tahun sebagaimana yang terjadi di banyak Negara, dan (4) pengeluaran untuk pungutan ilegal di bawah 3%, maka yang akan terjadi adalah kemampuan perusahaan untuk memberikan upah buruh menjadi 2 – 3 kali lipat upah minimum (UMP/ UMK) yang selama ini mereka terima.³⁸

B. KOMBINASI *SHIRKAH INAN* wal *IJARAH*

Secara konseptual dalam sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam, buruh perusahaan memiliki hak yang bisa menjamin kesejahteraannya, tetapi oleh karena buruh dalam sistem ekonomi global begitu kompleks, maka rumusan hukum tekstual mengenai *ijārah* kurang mampu mengakomodir isu perburuhan kontemporer, karena itu dikombinasikan dengan *Shirkah Inan*; yaitu sebuah kontrak kerja sama antara dua orang atau lebih untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Setiap pihak memberikan satu porsi dari keseluruhan dana dan juga berpartisipasi dalam kerja. Kedua belah pihak berbagi dalam untung maupun rugi (*profit-loss sharing*) sesuai dengan kesepakatan yang mereka capai. Begitupun untuk *ajīr* dengan *mustajīr* dan *ṣahibul māl*.

Sistem *shirkah inan wal ijārah* di set up sebagai bentuk berbagi keuntungan antara *mustajīr*, *ṣahibul māl* dan *ajīr* dalam memanfaatkan labaperusahaan. Dengan kombinasi *shirkah inan wal ijārah*, seorang buruh mempunyai posisi yang relatif sama dengan *mustajīr* dan *ṣahibul māl* dalam hal keuntungan. Semakin tinggi laba yang diperoleh

³⁸Perusahaan United Tractors menerapkan GCG, perusahaannya dapat terhindar dari praktik bisnis tidak profesional. Hasilnya, perusahaan memperoleh keuntungan tambahan mencapai Rp 114 miliar. Lihat Teguh S. Pambudi, “Mereka yang Percaya Terpercaya” *SWA* 23/XVIII/5-17 November 2002, 8

perusahaan, maka dengan sendirinya upah mereka akan naik. Begitupun sebaliknya, jika perusahaan mengalami kerugian, maka buruhnyapun akan ikut merasakan derita *mustajir* dan *sahibul mal* nya. Dengan sistem pengupahan seperti ini, maka problem produktivitas akan terjawab sebab buruh akan cenderung mau bekerja maksimal karena hasil yang akan mereka terima bergantung pada produktivitas yang akan mereka hasilkan. Disamping itu, problem perburuhan yang terjadi selama ini akan bisa teratasi sebab akan diperoleh optimalisasi penghasilan buruh dan *mustajir* sebagaimana haknya (berkeadilan menurut Islam) yang sesuai dengan tujuan sistem ekonomi islam yaitu maksimasi kesejahteraan total. Suatu sistem pengupahan yang sempurna.

Aplikasi teori *shirkah-inan wal ijarah* dalam era globalisasi adalah dengan mengkombinasikan pemberian upah pokok layak/ UPL sebagai biayaoperasional buruh yang telah ditentukan sebelum bekerja dan pemberian insentif dengan sistem bagi hasil. UPL bertujuan agar si buruh dapat bekerja 'selama sebulan' sedangkan insentif yaitu tambahan kompensasi yang berhubungan dengan laba perusahaan. Dalam situasi seperti ini; menurut Sallie, setiap karyawan biasanya berusaha untuk mendapatkan keadilan internal (*internal equity*) dari perusahaan.³⁹ Dalam sistem ini, bukan hanya upah pokok layak yang menjadi penting bagi buruh tapi insentif merupakan hal yang signifikan bagi buruh seperti yang dikatakan oleh Koontz tentang jenis insentif yang dapat mempengaruhi kinerja buruh dan keuntungan perusahaan dengan karyawannya⁴⁰

1. UPAH POKOK LAYAK

Upah pokok layak adalah kompensasi awal yang diterima buruh dalam setiap bulannya berdasarkan kebutuhan hidup layak buruh untuk memenuhi kebutuhannya dalam sebulan sehingga dia bisa bekerja. Upah pokok layak dalam konsepsi Islam adalah upah yang mampu memenuhi lima kebutuhan pokok buruh sebagai manusia. Lima kebutuhan esensial yang tak terpisahkan, agar manusia dapat mempertahankan eksistensinya sebagai manusia di bumi dan pertanggungjawabannya di akhirat, kelak. Kelima kebutuhan tersebut sebagaimana telah dijelaskan pada Bab II, yakni: Pertama,

³⁹Sallie TBA., *Understanding Value and Its Implications for Pay Equity and The Wage Gap: A Federal Government Case Study*. School of Canadian Studies, (On Line). 2004, <http://proquest.umi.com>.

⁴⁰Koontz, Harold & Cyril O'Donnell & Heinz Wehrich, *Manajemen*. Jilid 2. Terj. Gunawan Hutaauruk. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1986), 648-649

terpenuhinya akan kebutuhan agama yang diindikasikan oleh kokohnya keimanan dan ketakwaan (*al-Din*). Kedua, terpenuhinya kebutuhan akan kecerdasan (*al-Aql*) yang diindikasikan dengan penambahan pengetahuan. Ketiga, terpenuhinya kebutuhan akan keamanan, kesehatan dan keindahan, kehormatan, harga diri (*al-Nafs*). Keempat, terpenuhinya kebutuhan akan ketentraman diri pribadi, keluarga, hubungan kekeluargaan, dan keturunan yang menjamin pergantian generasi (*an-Nasl*) dan Kelima, terpenuhinya kebutuhan air bersih, air suci dan menyucikan, udara yang segar, bahan bakar, listrik, sarana komunikasi dan informasi, sandang, pangan dan papan (*al-Māʾ*).⁴¹ Kelima kebutuhan tersebut di atas merupakan kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan yang mutlak harus dipenuhi agar manusia dapat hidup bahagia di dunia dan akhirat. Jika salah satu dari kebutuhan di atas tidak terpenuhi atau terpenuhi dengan tidak seimbang niscaya kebahagiaan hidup juga tidak tercapai dengan sempurna.

Dalam sistem Ekonomi Islam, kebutuhan pokok/ primer yang lebih populer dengan sebutan *ad-daruriyyat al-khams* lebih mendasar dari pada yang diarahkan ilmu ekonomi konvensional yang memaknainya kebutuhan primer dengan urusan fisik semata seperti sandang, pangan, dan papan. Ilmu ekonomi sekuler seakan-akan hanya mengajarkan hidup untuk makan-minum dan bersenang-senang secara material (*hedonisme*) sedangkan ilmu Ekonomi Islam mengajarkan manusia supaya hidup melalui makan minum dan lain-lain untuk beribadah kepada Allah Swt.⁴² Oleh karena itu, hampir atau bahkan tidak ada

⁴¹Murasa Sarkani putra, *Hutanaku, Hutanmu, Hutan Kita Semua* (Bogor: Yayasan Bina Lingkungan, Gunung Salak, 2009),11.

⁴²Terdapat perbedaan sudut pandang antara teori pemenuhan kebutuhan Ekonomi Konvensional dan Ekonomi Islam. Dalam analisis konsumsi konvensional dijelaskan bahwa perilaku konsumsi seseorang, adalah dalam upaya untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tercapai kepuasan yang optimal. Sebaliknya, dalam analisis konsumsi Ekonomi Islam perilaku konsumsi seorang Muslim tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan jasmani, tetapi juga sekaligus untuk memenuhi kebutuhan rohani. Artinya, perilaku konsumsi bagi seorang Muslim dijadikan sebagai sarana untuk beribadah, sehingga perilaku konsumsinya selalu harus mengikuti aturan Islam. Dalam kaitan ini, aspek kesucian merupakan suatu yang sangat penting dalam kehidupan seseorang. Lebih jauh dalam perilaku konsumsi seorang Muslim senantiasa memperhatikan legalitas syariat Islam, misalnya apakah barang dan jasa yang dikonsumsi itu halal atau haram, bagaimana etika dan moral seorang Muslim dalam berkonsumsi, bagaimana bentuk perilaku seorang Muslim dikaitkan dengan keadaan lingkungan sekitarnya. QS. *al-Dhāriyat* (51): 56 yang artinya: “dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”

aktivitas manusia Muslim yang tidak mengandung nilai ibadah selama aktivitas itu sesuai dengan ridha Allah dan Rasul-Nya.

Kesejahteraan individu menurut Susi Herman akan dicapai bila memperoleh masalah setinggi-tingginya berupa manfaat total atau kepuasan lahir-batin (fisik, psikologis, sosial dan spiritual/religius) di dunia, dan ekspektasi manfaat religius yang diyakini akan diperoleh masa depan baik di dunia maupun di akhirat kelak. Kepuasan yang diperoleh atau diharapkan tersebut merupakan hasil pemenuhan kebutuhan dasar dalam pandangan Islam, yaitu kebutuhan untuk menjamin agama, hidup, akal, keturunan, dan harta. Kelima macam kebutuhan tersebut dapat dikelompokkan dalam 2 keranjang belanja, yaitu: 1) untuk kesejahteraan hidup di dunia, yang terdiri dari kebutuhan barang dan jasa guna bertahan hidup, mengembangkan akal-budi, mengembangkan dan memelihara keturunan guna menjamin ras/umat manusia, serta memiliki dan menjaga harta; dan 2) untuk kesejahteraan hidup di akhirat kelak, yaitu kebutuhan untuk kepentingan agama. Sebab dalam Islam tidak ada sekularisasi yang memisahkan antara agama dengan tindakan sehari-hari.⁴³

Upah pokok layak terdiri dari dua komponen utama, yaitu *Base Pay* (Gaji Pokok) dan *Benefit* (tunjangan). Gaji pokok merupakan komponen utama dari sebuah sistem kompensasi yang dibayarkan secara tetap setiap bulan yang tidak akan merugikan buruh dan tidak memberatkan pengusaha. Gaji pokok berfungsi sebagai biaya operasional buruh untuk bisa bekerja selama satu bulan. Jika diibaratkan dengan dengan suatu kendaraan, maka gaji pokok ini hanyalah sebagai bahan bakar. Kebutuhan dasar ini merupakan kebutuhan dasar minimum yang pada dasarnya sama untuk setiap orang sampai pada level bertahan hidup (*survive*) secara subsisten yang masih layak sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia. Ibarat mengatakan '*sejengkal perut*' untuk menyatakan bahwa 'ukuran perut setiap orang itu sama'. Kebutuhan fisik material manusia boleh dikatakan tetap/aman, namun intensitasnya berbeda karena terjadi perubahan masa dan kemajuan peradaban. Adapun tunjangan merupakan tambahan kenikmatan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya karena telah dianggap ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler, tunjangan adalah pembayaran keuangan atau bukan keuangan tidak langsung yang diterima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan dan merupakan sebuah bagian penting dari kompensasi

⁴³Susi, Teori Ekonomi *Mikro Tentang Agama* (Tangerang: Efko Grafika, , 2012), 172-173

seperti asuransi kesehatan.⁴⁴ Jika diibaratkan dengan sebuah kendaraan, maka tunjangan berfungsi sebagai perawatan seperti service, ganti oli, ganti ban dan lain-lain.

Terjadinya pemiskinan buruh yang telah bertahun-tahun dan akan berlanjut terus jika tidak ada inovasi dalam sistem pengupahan di Indonesia dikarenakan oleh beberapa sebab. Empat sebab di antaranya telah dipaparkan di atas sedangkan dua sebab lainnya, yaitu: Pertama, mendefinisikan UMP secara sempit dan (bahkan) banyak pengusaha yang berhenti memberikan upah dengan hanya memberikan UMP ini. UMP yang berstandarkan pada KHL seharusnya bermakna sebagai biaya operasional seorang buruh untuk dapat bekerja selama satu bulan. Jika diperhatikan dari perhitungan komponen KHL, maka seorang buruh tidak akan mempunyai kelebihan (tabungan) dari hasil kerjanya seperti untuk membeli/ mencicil rumah karena perhitungan KHL hanyalah untuk bertahan hidup seorang lajang.

Kedua, akibat UMP dijadikan dasar/ pijakan dalam pemberian upah lanjutan sebagai upah sundulan. Upah sundulan adalah upah tambahan yang diberikan kepada buruh yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Juga, untuk menghitung tunjangan-tunjangan yang akan diterima buruh tersebut; misalnya karena telah berkeluarga. Tetapi yang sering menjadikan permasalahan adalah perbedaan antara UMP dan tambahan upah sundulannya terlalu kecil.⁴⁵ Upah sundulan adalah upah tambahan yang diberikan pengusaha kepada buruh atas kebijakan/ hasil perundingan antara pengusaha dan serikat buruh yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tidak ada intervensi dari pemerintah sebagaimana dalam penetapan UMP.⁴⁶ Dalam konteks ini, untuk upah buruh (*unskill*) itu hanya membutuhkan kearifan/ visi dan misi dari pengusaha.

Gaji pokok bukan satu-satunya upah yang akan diterima buruh, tetapi besarnya sangat penting untuk diperhatikan oleh pengusaha karena posisinya yang sangat signifikan bagi buruh. Hal ini mengingat, bahwa jika perkembangan perusahaan sesuai dengan yang ditargetkan, maka gaji pokok tidak akan menjadi masalah karena buruh akan memperoleh insentif tetapi jika perusahaan merugi, maka buruh hanya memperoleh gaji pokoknya saja. Secara operasional standar besarnya gaji pokok buruh 'hendaklah' di atas nisab zakat agar buruh tidak

⁴⁴Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta: PT Indeks, 2009), 136.

⁴⁵Perbandingan antara buruh yang memperoleh UMP dan upah sundulan (bagi yang telah bekerja 5-15 tahun) hanyalah 10%-20%.

⁴⁶Wawancara dengan walikota Jaktim, 15/10/2013.

dimasukan sebagai mustahik atau tidak dikategorikan sebagai orang miskin. Berdasarkan asumsi keberhasilan mengatasi masalah persoalan pengupahan di Indonesia sebagaimana diuraikan di atas, maka gaji pokok buruh harus berada di atas nisab zakat agar tidak akan ada buruh perusahaan yang menjadi mustahik sekalipun bekerja di perusahaan padat karya. Buruh akan hidup sejahtera daripada sebelum buruh dijadikan sebagai manusia yang bersumber daya sebagaimana kemutlakan dalam sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam. Dengan demikian, lima kebutuhan dasarnya sebagai manusia akan terpenuhi. Oleh karena itu, jika masih ditemukan perusahaan yang diprediksi untuk lima tahun kedepan tidak akan mampu memberikan UMP di atas nisab zakat, maka hendaknya perusahaan ini tidak dikembangkan lagi karena dapat menciptakan kemiskinan buruh yang permanen.

Sebagai bahan perbandingan, di negara maju seperti di Amerika Serikat, penentuan upah pokok bagi buruh adalah buruh yang bekerja selama 40 jam kerja seminggu dengan hari Sabtu dan Minggu libur⁴⁷, tidak termasuk pembayaran lain seperti lembur hari biasa, lembur hari Minggu. Disamping itu, Perusahaan wajib menyediakan rumah/ tempat tinggal sementara dan pemeliharaan kesehatan bagi buruh.⁴⁸ Sedangkan menurut Bacon penetapan upah layak merupakan penetapan konsep diatas standar upah buruh adalah pemberian uang yang didasarkan pada upah rata-rata yang berlaku didalam jenis usaha dan lokasi kerja setelah bekerja selama 8 jam sehari atau 40 jam seminggu kemudian ditambah tunjangan⁴⁹ seperti perawatan dokter (rumah sakit), pensiun, ganti rugi biaya rumah sakit, tunjangan waktu menganggur, asuransi jiwa, biaya berlibur dan mengikut sertakan program magang.

Semua jenis tunjangan seperti tersebut di atas adalah sangat urgen bagi buruh yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan

⁴⁷Standard waktu kerja perburuhan hanya bekerja kurang 12 j seminggu, kalau diikuti standard International bahwa buruh yang bekerja kurang 18 j seminggu, maka jumlah upah yang harus diberikan jauh lebih besar bila dibandingkan buruh yang bekerja 40j seminggu Shellyn G Mc Caffrey, "North American Free Trade and Accomplishments and Challenges", Hofstra Labor Law Journal, vol 10;2 (1993) 449-493. Batasan terhadap buruh bekerja rata-rata 48j seminggu. Lihat D.Ewing, "Democratic Socialism and Labor Law" *Industrial Law Journal*, Volume 24, June, 129-130.

⁴⁸Steven Fraser, Labor Will Rule, The Free Press, A Division of Macmillan, Inc, New York, Maxwell Macmillan Canada Toronto, Maxwell Macmillan International New York Oxford-Singapura-Sydney, 454-456.

⁴⁹Arthur B. Smith, Jr, Konsep Standar upah buruh dengan lama bekerja 8jam sehari atau 40 j seminggu, Nathalia Kaufman Hevener, International Law and The Status of Woman, (1983), Westview Press Inc, 1-20.

perusahaan, tapi jaminan kesehatan para karyawan merupakan hal yang mutlak harus diperhatikan (diadakan) oleh setiap perusahaan karena kesehatan merupakan modal usahanya. Setiap pekerjaan (usaha) membutuhkan persiapan badan dan jiwa yang baik. Berusaha adalah sebuah keharusan bagi kehidupan. Oleh karena itu, kesehatan menjadi wajib. Memenuhi kebutuhan primer (*daruri*) bagi manusia yaitu makan dan minumannya (pangan) adalah wajib juga maka karyawan tidak akan bisa bekerja dan bisa memenuhi kebutuhannya kecuali kalau dia mempunyai kekuatan badan untuk menghasilkan itu semua. Kekuatan badan yang mempunyai arti kesehatan merupakan dasar bagi karyawan dalam rangka memelihara modal utama karyawan itu sendiri. Dengan adanya pemeriksaan kesehatan, maka gejala-gejala penyakit sejak dini dapat diketahui dan dapat dicegah sebelum menjadi penyakit yang berbahaya. Pengobatan juga menjadi tanggung jawab perusahaan karena karyawan yang sehat merupakan aset bagi perusahaan dan jaminan pemeriksaan kesehatan bagi karyawan beserta keluarganya wajib dilaksanakan.

E. INSENTIF

Insentif adalah tambahan kompensasi yang diterima buruh diluar upah pokok layak yang diberikan oleh korporasi. Insentif adalah bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja, ia merupakan salah satu faktor penting untuk memotivasi pekerja agar lebih bersemangat demi tercapainya tujuan organisasi. Fungsi utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan agar mengarahkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi yakni meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.⁵⁰ Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja.⁵¹

Perusahaan memberikan insentif kepada para karyawannya menurut Edward E. Masternak adalah untuk memacu karyawan agar berpretasi sehingga memperoleh output yang dapat menguntungkan perusahaan. Ukurannya adalah produktivitas, kalau hasil pekerjaan

⁵⁰Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Graha Indonesia, 2002), 93.

⁵¹VerithzalRivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Grafindo Persada, 2005), 384.

melampaui target perusahaan, maka pekerja tersebut akan diberikan insentif. Oleh karena itu, setiap pekerja baik secara kelompok maupun perorangan diharapkan mampu memberikan kontribusi lebih daripada hanya berdasarkan standar minimal perusahaan.⁵² Menurut Wahyudi Hari Siswanto, pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. Oleh karena itu, pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong pekerja dalam meningkatkan lebih banyak keluaran (output) kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan yang dapat menguntungkan semua pihak.⁵³

Standar produktivitas dapat diukur secara kuantitatif. Standar produktivitas di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar. Oleh karena itu, sebuah program insentif (perangsang) dapat dirancang sedemikian rupa sehingga memenuhi kebutuhan dan situasi tertentu yang spesifik. Jenis pekerjaan yang dilakukan, sikap dan falsafah pemilik dan pimpinan perusahaan dan pekerja, kondisi pabrik dan peralatannya, sifat dan macam produk yang dihasilkan serta kualitas supervisi adalah hal-hal yang akan dipertimbangkan pada waktu merancang sebuah sistem insentif.⁵⁴

Dalam sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam, insentif adalah upah tambahan yang diterima buruh dikarenakan perusahaan memperoleh laba. Oleh karena itu sifatnya relatif/ fleksibel. Buruh bisa mendapatkannya, bisa juga tidak. Bisa besar bisa juga kecil bergantung pada besar kecilnya keuntungan perusahaan. Begitu pula yang akan diterima oleh *mustajir* dan *sahibul mālnya*. Rencana insentif yang akan dibangun pada sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam adalah

⁵²Robert E. Masternak, How to make Gainsharing Successful: The Collective Experience of 17 Facilities. "Compensation and Benefits Review, Vol. 52, September-October 1997.

⁵³<http://www.kajianpustaka.com/pengertian-bentuk-dan-tujuan-insentif.html>lixzz2PfrWTv2m, diakses 03/2013

⁵⁴Jerry L. Adams dan Elizabeth J. Hawk, *Organizational Performance and Rewards* (New York: American Compensation Association, 2004), 233.

rencana insentif yang bersifat team agar terjalin kekompakan, kesejahteraan bersama dan terjauh dari karakter individualistik sebagaimana yang terjadi pada mazhab kapitalis yang telah banyak menimbulkan ketidakadilan. Menurut Hawari, insentif team mempunyai dua keunggulan, yaitu: Pertama, memungkinkan memberikan ganjaran kepada pekerja tidak langsung berperan dalam proses produk lini, diantaranya yang bertugas memberikan pelayanan sebagai tugas yang sangat esensial bagi sebuah organisasi/ perusahaan. Dengan kata lain memungkinkan memberikan insentif pada pekerja di luar produk lini dan pemasaran, yang sebelumnya hanya menerima upah/ gaji dasar. Kedua, mendorong terwujudnya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan bisnis organisasi, bukan persaingan yang saling menghalangi yang dapat merugikan organisasi/ perusahaan.⁵⁵

Rencana insentif yang akan dibangun pada sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam ini adalah: insentif jangka pendek (*gainsharing*) serta dua insentif jangka panjang yaitu *profit sharing* dan *employee ownership*. Inti dari pemberian insentif ini adalah agar diperoleh maksimalisasi pendapatan buruh sebagai hak yang harus diterimanya; bukan kesejahteraan orang per orang tetapi kesejahteraan secara menyeluruh yaitu *ajir*, *mustajir* dan *sahibul mal* secara terintegral sebagaimana yang diamatkan oleh UUD 45 dan tujuan Yang Maha Kuasa, bahwa setiap anugrah yang Allah berikan itu harus dinikmati oleh semua makhluknya. Melalui *Human Capital Index* dari total *expense* akan dapat dihitung 'berapa' persen untuk total kompensasi karyawan serta distribusinya hingga ke seluruh level. Dengan demikian, dalam jangka panjang industri bisa semakin sehat. Buruhpun akan sejahtera karena mereka tahu, jika mereka bekerja keras, perusahaan akan memperoleh *revenue* yang besar, sehingga para buruh juga yang akan menerima manfaat dari hasil kinerja tersebut. Bukan hanya akan mendapat upah minimum seperti yang terjadi sekarang, sementara *margin* terbesar diperoleh pemegang saham.⁵⁶

⁵⁵Hawari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komprehensif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), 381

⁵⁶Alex Denni, *Desain Sistem Kompensasi Human Capital Berbasis Person Value Pada Perusahaan Agroindustri*, Disertasi: Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor, 2011.

1. *Gainsharing*

Gainsharing merupakan *Short Term Incentive* (Insentif Jangka Pendek). *Gainsharing* merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja yang lebih efisien dari standar yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Tujuan dari diimplementasikannya adalah untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan menciptakan karyawan yang termotivasi, berkomitmen dan ingin menjadi bagian dari suatu perusahaan yang sukses. Keuntungan yang diperoleh karyawan adalah memperoleh imbalan dalam jangka pendek. Setiap selesai pekerjaan, mereka akan memperoleh tambahan upah dikarenakan efisiensi kinerjanya.

Gainsharing adalah pembagian tambahan upah kepada karyawan atas perolehan yang lebih besar dari perkiraan dalam keuntungan dan/atau produktivitas. Rencana pembagian sistem pengupahan ini untuk meningkatkan "usaha diskresi." Usaha diskresiyaitu suatu sistem kinerja untuk memperoleh jumlah usaha maksimum yang dapat diusahakan oleh karyawan di atas jumlah usaha minimum yang dibutuhkan agar memenuhi tingkat minimum usaha sebagaimana yang dipersyaratkan. Jika para pekerja menunjukkan usaha diskresi, maka organisasi akan membayar mereka karena usaha ekstranyatelah menghasilkan perolehan finansial melampaui batas pendapatan dari usaha minimalnya. Untuk memenuhi program pembagian perolehan; manajemen akan mengidentifikasi cara-cara dimana peningkatan produktivitas, kualitas, serta kinerja finansial dapat terjadi dan memutuskan bahwa sejumlah perolehan tersebut akan dibagi kepada karyawan.⁵⁷

Menurut Collins, *gainsharing* adalah suatu rencana sistem pembagian keuntungan yang diberikan kepada para karyawan perusahaan sebagai hasil dari perbaikan kinerjanya. Perbaikan kinerja yang dimaksud adalah karena terjadi penghematan atau efisiensi pengeluaran perusahaan atas suatu produk yang dihasilkan para pekerjanya. Membagi proporsi yang signifikan dari laba perusahaan kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan yang telah secara kolektif memberi kontribusi kepada perbaikan kinerja.⁵⁸ Menurut Armstrong *gainsharing* adalah sistem pembagian keuntungan perusahaan yang dibagikan kepada para karyawannya sebagai tambahan upah pokok (gaji bulanan) dikarenakan perbaikan kinerja. Perbaikan kinerja ini terjadi dikarenakan terjadi penghematan biaya

⁵⁷Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, terj. Diana Angelisa (jakarta: Salemba Empat, 2006), 471.

⁵⁸Denis Collins, *Gainsharing and Power* (Cornel, University Press, 1998),23.

perusahaan.⁵⁹ Sedangkan menurut Jerry L. Adams dan Elizabeth J. Hawk, *gainsharing* adalah pembagian keuntungan perusahaan kepada seluruh pekerja akibat perbaikan kinerja karyawan sehingga perusahaan memperoleh efisiensi pengeluaran atau bertambahnya produktivitas para karyawan.⁶⁰ Efisiensi yang dimaksud adalah terjadinya pengurangan pengeluaran biaya perusahaan, seperti yang terjadi pada pengeluaran untuk bahan baku, penghematan biaya listrik, telephone, dan biaya operasional lainnya. Adapun yang dimaksud dengan produktivitas adalah terjadinya hasil produksi yang melebihi target yang telah ditentukan. Menurut Harari, *Gainsharing* merupakan sistem pemberian insentif yang direncanakan dengan menetapkan besarnya bonus dalam bentuk uang (finansial) berdasarkan perhitungan selisih antara besarnya pembiayaan (*cost*) yang ditargetkan dengan yang dipergunakan secara nyata, selama satu periode pekerjaan. Dengan demikian berarti besarnya insentif bergantung kepada kemampuan mereduksi pembiayaan yang dapat terjadi jika pekerja mampu meningkatkan produktivitas.⁶¹

Banyak perusahaan memperkenalkan *gainsharing* karena sejumlah alasan. Alasan yang paling kuat adalah keinginan perusahaan untuk menghubungkan pembayaran dengan kinerja organisasi dengan cara mengkomunikasikan tujuan organisasi, menciptakan spirit team, mematahkan rintangan organisasi, meningkatkan arus dari ide-ide inovatif dari para karyawan, memperbaiki komitmen dan mendidik para karyawan pada ekonomi bisnis. *Gainsharing* adalah agen perubahan dalam dunia kerja dan sistem pengupahan. Dalam sistem ini, para buruh diberi kebebasan untuk mengembangkan inovasi sistem kerja ke arah yang lebih produktif dan efisien. Sistem ini didesain untuk memperoleh perubahan budaya kerja pada yang lebih baik. Sistem ini akan mendorong manajemen kepada hal pembagian susunan pembayaran yang lebih kreatif sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas produknya.⁶² Secara lebih spesifik, maksud dari *gainsharing* adalah membangun dan mengomunikasikan kinerja yang jelas dan target produktivitas, menggerakkan lebih objektif dan

⁵⁹Michael Armstrong, *Manajemen Imbalan: Strategi dan Praktek Remunerasi*, terj. Ramelan (Jakarta: PT Buana Ilmu Populer, 1998), 227.

⁶⁰Timothy L. Ross and Ruth Ann Ross, *A Strategy for Organization Change*, (Boston: Harvard Business School Press, 1997), 92.

⁶¹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), 380-384

⁶²Robert Masternak, "How to Make Gainsharing Successful: The Collective Experience of 17 Facilities," *Compensation and Benefits Review*, Vol. 52, September - October 1997.

efektif arti pengukuran organisasi atau kinerja pabrik, meningkatkan kinerja pada produktivitas, kualitas, pelayanan pelanggan, pengiriman dan biaya, memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dengan manajemen pada perbaikan metode operasi, dan membagi proporsi yang signifikan dari laba kinerja pada karyawan yang secara kolektif memberi kontribusi kepada perbaikan.⁶³

Sistem *kerjagainsharing* bertujuan untuk: (1) Membangun dan mengomunikasikan kinerja dengan target produktivitas yang jelas dan terukur. (2) Meningkatkan kinerja pada produktivitas, kualitas, pelayanan pelanggan, pengiriman dan biaya. (3) Menyemangati karyawan untuk berpartisipasi dengan manajemen pada perbaikan metode operasi. (4) Membagi proporsi yang signifikan dari laba perusahaan kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan yang telah secara kolektif memberi kontribusi kepada perbaikan kinerja. (5) Menciptakan rasa kepemilikan, keterlibatan dan komunikasi karyawan pada perusahaan⁶⁴ serta sistem kerja yang mampu berdayasaing.

Daya saing adalah: 1) produktivitas yang didefinisikan sebagai output yang dihasilkan oleh tenaga kerja. 2) Daya saing sama dengan *competitiveness* atau *competitive*. 3) Daya saing adalah kekuatan yang bermakna mencapai lebih dari yang lain, beda dengan yang lain dari segi mutu yang memiliki keunggulan tertentu. 4) Daya saing adalah kekuatan untuk berusaha menjadi yang lebih unggul yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok.⁶⁵ Dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 dinyatakan bahwa "Daya saing adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat daya lebih bermakna". Dengan demikian berdaya saing adalah kemampuan dari seseorang atau kelompok untuk menunjukkan keunggulan dalam

⁶³Gainsharing dibangun di Amerika Serikat pada pertengahan tahun 1903an. Sistem ini telah mampu menggerakkan tim kerja para buruh perusahaan sehingga menghasilkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Dampaknya perusahaan memperoleh keuntungan dan perkembangan, di lain pihak para buruhnya memperoleh tambahan upah yang selalu diharapkannya. Terjadinya perbaikan ciptakan buruh yang termotivasi, berkomitmen, dan ingin menjadi bagian dari suatu perusahaan yang sukses. Kini, implementasi terhadap Gainsharing di tempat negara asalnya meningkat terus dikarenakan dapat memberikan kekuatan dalam menggerakkan tim kerja karyawan dan keterlibatannya dalam penghematan pengeluaran perusahaan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diharapkan oleh pemilik perusahaannya. Lihat Timothy L. Ross and Ruth Ann Ross, *A Strategy for Organization Change*, (Boston: Harvard Business School Press, 1997), 99-95.

⁶⁴Masternak, R and Ross, T, "Gainsharing: bonus plan or employee involvement?" (New York: Compensation & Benefit Review, 1992), 46-47.

⁶⁵Sumihardjo, Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Melalui Pengembangan Daya Saing Berbasis Potensi Daerah, (Bandung: Fokusmedia, 200), 47.

hal produktivitas tertentu sehingga menunjukkan hasil yang lebih unggul, lebih cepat, lebih murah dibandingkan dengan sebelumnya atau dengan yang ditargetkan perusahaan. Rencana yang akan dibangun adalah pekerja yang memiliki kapasitas dan kapabilitas untuk menghasilkan keunggulan dalam produksi sehingga memperoleh output yang lebih baik, efisien, lebih cepat, lebih baru dan lebih murah dibandingkan dengan sebelumnya atau dengan yang lainnya.

2. Profit Sharing

Profit sharing adalah jenis insentif jangka panjang (*Long Term Incentive*). Rencana pembagian keuntungan ini dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan merasa berkewajiban untuk membagikan kesejahteraan kepada karyawannya akibat laba yang diperoleh perusahaan. Penghargaan kepada para karyawan ini sebagai tambahan dari remunerasi normal, khususnya dalam bentuk sejumlah uang tunai atau saham di perusahaan yang terkait kepada keuntungan usaha.⁶⁶ Perusahaan yang melaksanakan sistem pembagian keuntungan berpendapat bahwa kegiatan ini merupakan kewajibannya untuk membagikan kemakmuran dengan para karyawannya. Para pengusaha berpendapat bahwa keuntungan adalah upah modal dan bahwa perusahaan tidak merasa sebagai suatu kewajiban moral untuk membagi keuntungan dengan karyawannya.⁶⁷

Sistem profit sharing adalah memberikan kompensasi kepada semua karyawan dalam organisasi berdasarkan seberapa baik organisasi memiliki kinerja sebagai kesatuan selama setahun. Konsep dasarnya adalah bahwa hasil keseluruhan bergantung pada kooperasi organisasional atau seluruh perusahaan. Tujuan dari perencanaan ini adar membuahakan hasilyang lebih baik dengan memberikan penghargaan pada kerjasama di seluruh organisasi. Sebagai contoh, jika terjadi konflik antara pemasaran dan produksi dapat diatasi jika manajemen menggunakan sistem insentif yang menekankan keuntungan dan produktivitas kepada seluruh organisasi.

Pemberian insentif dilakukan berdasarkan persentase dari keuntungan organisasi. Besarnya persentase pembagian keuntungan dirumuskan dan disepakati antara serikat pekerja dengan pengelola perusahaan dengan cara yang adil dan transparan sehingga semua buruh mengetahuinya. Insentif ini merupakan refleksi nyata perusahaan secara

⁶⁶Denis Collins, *Gainsharing and Power* (Cornel, University Press, 1998),24

⁶⁷Darlene O'Neill, Blending the Best of Profit Sharing and Gainsharing." *HR Magazine*, March 1994.

ekonomis. Dengan demikian dalam kondisi/posisi ekonomi perusahaan kuat/ menguntungkan, maka seluruh unsur di dalam paket perusahaan dapat dilaksanakan. Sebaliknya, jika posisi perusahaan melemah, maka pemberian insentif tidak dapat dilaksanakan, dikurangi atau ditunda. Insentif ini dapat mendidik pekerja secara individual untuk memahami kedudukannya dalam memberikan kontribusi sebagai faktor yang menentukan sukses organisasi/ perusahaan. Dengan demikian pekerja akan memahami pula bahwa insentif yang diterimanya merupakan bagian dari sistem permodalan (*capitalistic system*) yang berpengaruh pada keuntungan organisasi. Secara operasional, persentase keuntungan yang didistribusikan kepada karyawan dilaksanakan pada akhir tahun. Tetapi jika karyawan berkeinginan untuk menabungkannya, hasil keuntungan tersebut dapat ditunda, dikumpulkan dalam bentuk dana, dan dapat diberikan kepada karyawan dalam bentuk saham, pensiun, atau saat mereka meninggalkan organisasi/perusahaan.

Harapan pengusaha dari rencana pembagian keuntungan adalah: (1)Menggairahkan para karyawan secara mengidentifikasi dirinya lebih dekat pada perusahaan dengan mengembangkan perhatian yang baik terhadap kemajuan perusahaan. (2) Merangsang minat yang lebih besar di antara para karyawan terhadap urusan-urusan perusahaan secara keseluruhan.(3) Menggairahkan kerja sama yang lebih baik antara manajemen dan para karyawan sebagai satu paket yang dapat saling menunjang dalam meningkatkan motivasi yang berdampak pada peningkatan prosuktivitas kerja. (4)Membagikan keuntungan kepada para karywan karena mereka telah ikut membantu menghasilkan laba perusahaan sehingga dapat meningkatkan jaminan kesejahteraan bagi para pekerjanya. (5) memudahkan penarikan (rekrutmen) dan mempertahankan pekerja yang potensial. (6) Memberi imbalan sukses pada bisnis di mana keuntungan adalah bersifat siklus.⁶⁸

Profit sharing merupakan *reward* yang di tunggu-tunggu oleh setiap buruh karena merupakan reward pamungkas yang akan diterima buruh setelah jernih payahnya bekerja selama setahun. Menurut Alex Denni, sistem kompensasi minimum dan maksimum yang ditetapkan

⁶⁸Suatu survey yang dilakukan oleh Wallace dan Charles Hasson pada tahun 1985-1986 untuk membangun korelasi antara pembagian keuntungan dan profitabilitas. Terdapat 113 perusahaan yang menerapkan sistem profit sharing dan 301 yang tidak menerapkan sistem profit sharing disurvei dan kinerjanya dibandingkan pada dasar sembilan rasio ekonomi selama delapan tahun. Hasilnya ke-113 perusahaan yang menerapkan sistem profit sharing lebih baik sekitar 27% daripada yang tidak menggunakan sistem ini. Lihat Michael Armstrong and Helen Murlis, *Manajemen Imbalan : Strategi dan Praktik Remunerasi*, terj. Ramelan (Jakarta: PT Buana Ilmu Populer,1998), 226-228.

berdasarkan rasio akan berdampak pada persaingan antar perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja akan semakin sehat. Peristiwa “pembajakan” karyawan dengan iming-iming kenaikan upah yang ekstrim ‘terutama pada posisi manajerial’ hingga dua atau tiga kali lipat dapat diminimalkan, sehingga perusahaan akan semakin berlomba dan fokus untuk meningkatkan *engagement* para karyawannya.⁶⁹

3. *Employee Ownership*

Employee Ownership adalah pendekatan insentif jangka panjang bagi buruh untuk ikut memiliki perusahaan. Insentif ini merupakan pemberian/penyerahan sejumlah saham perusahaan kepada pekerja. Disamping itu dapat juga dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk membeli saham perusahaan. Hasilnya adalah munculnya partisipasi pekerja dalam memiliki bagian-bagian perusahaan. Oleh karena itu, pengertian tentang arti saham perlu dijelaskan kepada para buruh sejak awal mereka bekerja sehingga buruh tidak selamanya menjadi buruh. Hal ini terjadi karena buruh tidak pernah dilibatkan atau diberi pengertian untuk ikut memiliki perusahaan dengan cara membeli saham perusahaan dimana mereka bekerja. Tidaklah menutup kemungkinan, jika mereka (para buruh) telah ikut menanam saham dengan cara sebagaimana tersebut di atas atau dengan menyisihkan sebagian penghasilannya untuk modal membeli saham sehingga disamping mereka menjadi buruh; tetapi secara tidak langsung mereka ikut melakukan bisnis perusahaannya sejak perusahaan masih kecil dengan usia para buruh masih muda, maka dalam jangka panjang mereka akan ikut menikmati hasil kerjanya sesuai dengan besaran saham yang mereka yang mereka miliki sebagaimana yang dinikmati para pendirinya.

Memiliki perusahaan dalam bentuk opsi saham, yang dahulu adalah hak eksklusif dari kompensasi eksekutif, di negara-negara maju, pada beberapa organisasi sekarang telah digunakan secara menyeluruh. Opsi saham karyawan memberikan hak kepada karyawan untuk membeli sejumlah tertentu saham perusahaan pada harga tertentu untuk periode waktu yang terbatas. Jika harga saham di bursa melampaui harga penggunaan hak, para karyawan dapat menggunakan opsi tersebut dan menjual saham tersebut serta memperoleh keuntungan. Jika harga jatuh di bawah harga penggunaan hak, opsi tersebut tidak

⁶⁹ Alex Denni, *Desain Sistem Kompensasi Human Capital Berbasis Person Value Pada Perusahaan Agroindustri*, Disertasi: Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor, 2011.

bernilai. Dengan membeli dan memegang saham perusahaan dianggap dapat memberi para karyawan “rasa memiliki” perusahaan sehingga dengan menggunakan perencanaan saham sebagai suatu cara untuk memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan tampaknya dapat membantu memfokuskan usaha-usaha karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasional,⁷⁰ memberi motivasi kepada para pekerja untuk bekerja dengan baik karena pekerja merasa ikut memiliki dan bertanggungjawab pada keberhasilan organisasi/perusahaan. Dengan kata lain kegagalan berupa kerugian perusahaan, berakibat pula bagi pekerja sebagai salah satu pemilik saham perusahaan, sehingga tidak ada pilihan lain kecuali harus bekerja dengan motivasi yang tinggi.⁷¹

Sistem pengupahan yang berkeadilan memiliki komitmen untuk menjadi penghasil kekayaan dan kesejahteraan secara totalitas bagi seluruh pelaku usaha yang terlibat di dalamnya. Bukti nyata dari sistem ini adalah dengan memberikan peluang kepada karyawannya untuk memiliki saham perusahaan dimana mereka bekerja. Sistem kepemilikan saham merupakan sistem pamungkas dari cara pemberian/pembagian keuntungan dan sekaligus resiko dari suatu perusahaan. Dalam konteks jangka panjang dan pasar bebas, semakin tinggi laba perusahaan, maka akan semakin besar pula kesejahteraan karyawannya. Manajemen perusahaan selalu mencari orang-orang yang ingin menciptakan, memproduksi, dan memiliki komitmen untuk mengubah gagasan mereka menjadi tindakan yang akan meningkatkan kesejahteraan ekonominya.

Menurut Ellis kombinasi pemberian kompensasi kepada karyawan berkorelasi dengan produktivitas karyawan di dalam organisasi.⁷² Perasaan karyawan atas kompensasi yang diterimanya merupakan sinyal kuat atas keputusan penting yang akan dibuat oleh karyawan tersebut berkaitan dengan masa depannya di organisasi tersebut. Meskipun kompensasi bukanlah alasan nomor satu dari keluarnya seorang karyawan dari organisasi, namun pada setiap survey karyawan selalu saja ditemukan ruang untuk perbaikan dari aspek ini.⁷³ Sallie menyatakan bahwa perasaan karyawan atas kompensasi

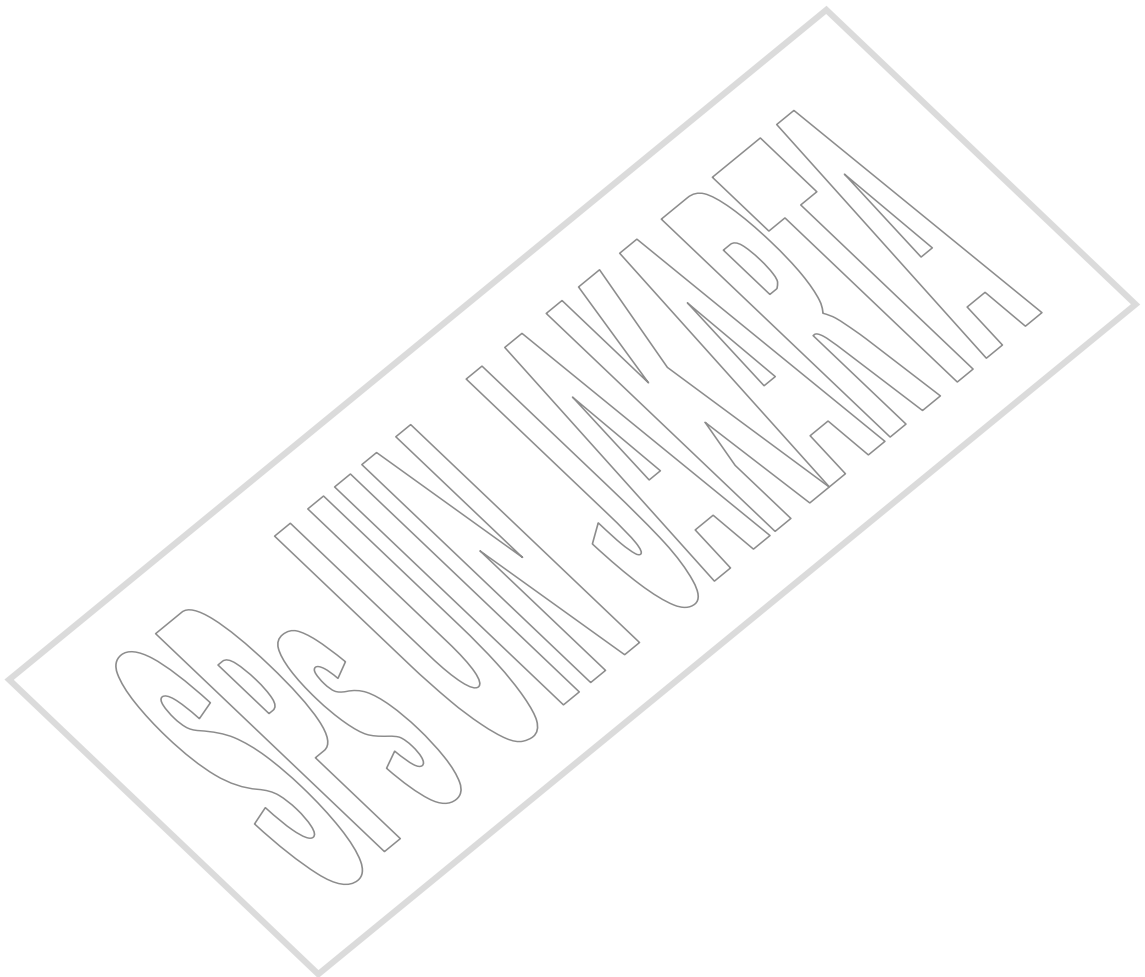
⁷⁰Ruth Simon, “options Overdose,” *The Wall Street Journal*, 4 Juni 2001.

⁷¹Barbara Estes et al., “Stock Options: Are They Still the Brass ring?” *Workspan*, 24 Mei 2001

⁷²Ellis CM, Laymon RG, LeBlanc PV., Improving Pay Productivity Using Strategic Work Valuation, *Journal*, (on line), 2004, <http://proquest.umi.com>.

⁷³SJD. Smith, R Mazin, *The Answer Book*, Amacom, Boradway, New York, 2009.

adalah mendapatkan *internal equity* (rasa keadilan internal).⁷⁴ Sistem pengupahan merupakan satu dari tiga alasan utama seorang karyawan pindah dari perusahaan, selain perilaku dari atasan langsung dan ketidakjelasan karir dan pengembangan. Berkaitan dengan hal ini Rapparat menyebutkan, bahwa yang penting bukan seberapa perusahaan membayar gaji karyawannya, tetapi lebih pada bagaimana sistem pembayaran gaji tersebut dilakukan.⁷⁵



⁷⁴Sallie TBA, Understanding Value and Its Implications for Pay Equity and The Wage Gap: A Federal Government Case Study. School of Canadian Studies, (On Line). 2004, <http://proquest.umi.com>.

⁷⁵A. Rapparat, A. Kohn, B. Hall, J. HCase, E. Zehnder, *Harvard Bussines Review Review on Compentation* (USA: Harvard Bussines School Publishing Corpotion, 2008), 142.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Berikut ini adalah kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.

A. KESIMPULAN

Sistem pengupahan buruh perusahaan di Indonesia telah banyak menyebabkan konflik seperti adanya jenjang kesejahteraan yang terlalu menyolok antara pimpinan dan bawahan. Telah terjadi pemisahan dan *polarisasi* berupa perkembangan golongan yang memiliki pekerjaan yang baik dengan memperoleh gaji tinggi, dapat meningkatkan kedudukan sosial, terjamin kebutuhan hidup, dan memiliki kesempatan memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Pada pihak lain, perkembangan bawahan (buruh) dengan pekerjaan yang berat, waktu yang panjang, pekerjaan yang berganti-ganti dan tidak memiliki kepastian dalam pekerjaan (sistem kerja kontrak dan *outsourcing*). Di samping itu, buruh dibayar dengan upah yang sangat murah dengan tunjangan yang sangat minim.

Upah murah terjadi akibat kebijakan pemerintah bersama para pengusaha yang menjadikan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) seorang lajang dengan tingkat hidup paling minim dan komponen KHL dengan harga termurah di pasar sebagai pijakan dalam menentukan besarnya upah (UMP) seorang buruh sehingga mereka tidak memperoleh upah, kecuali upah yang hanya cukup untuk melangsungkan kehidupannya agar mereka tetap dapat bekerja. Dalam konteks ini, sebenarnya buruh belum memperoleh upah. Mereka hanya memperoleh biaya hidup (biaya operasional) sebulan sehingga bisa bekerja. Begitupun untuk upah penyesuaiannya (upah sundulan) yang tertuang di PKB antara pengusaha dan serikat buruhnya. Adapun penyebab lain sehingga buruh dibayar dengan upah murah menurut para pengusaha adalah dikarenakan persentase porsi (pengeluaran biaya) untuk upah terlalu kecil, terjadi beban biaya operasional dan suku bunga bank yang terlalu tinggi serta terlalu banyak pengeluaran untuk pungutan ilegal.

Sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam merupakan alternative untuk dapat menyelesaikan permasalahan sistem pengupahan di Indonesia. Visi dan misi dari pendirian perusahaan adalah kemaslahatan dengan menciptakan kesejahteraan totalitas antara shahibul *maal*, *mustajir* dan *ajir* serta negara dan lingkungan dimana perusahaan berada. Melalui pendekatan *syirkah-inan-ijarah*, maka akan

diperolehmaksimasi pendapatan buruh sehingga “nilai lebih” dari hasil kerjanya akan diperoleh buruh sebagaimana haknya.

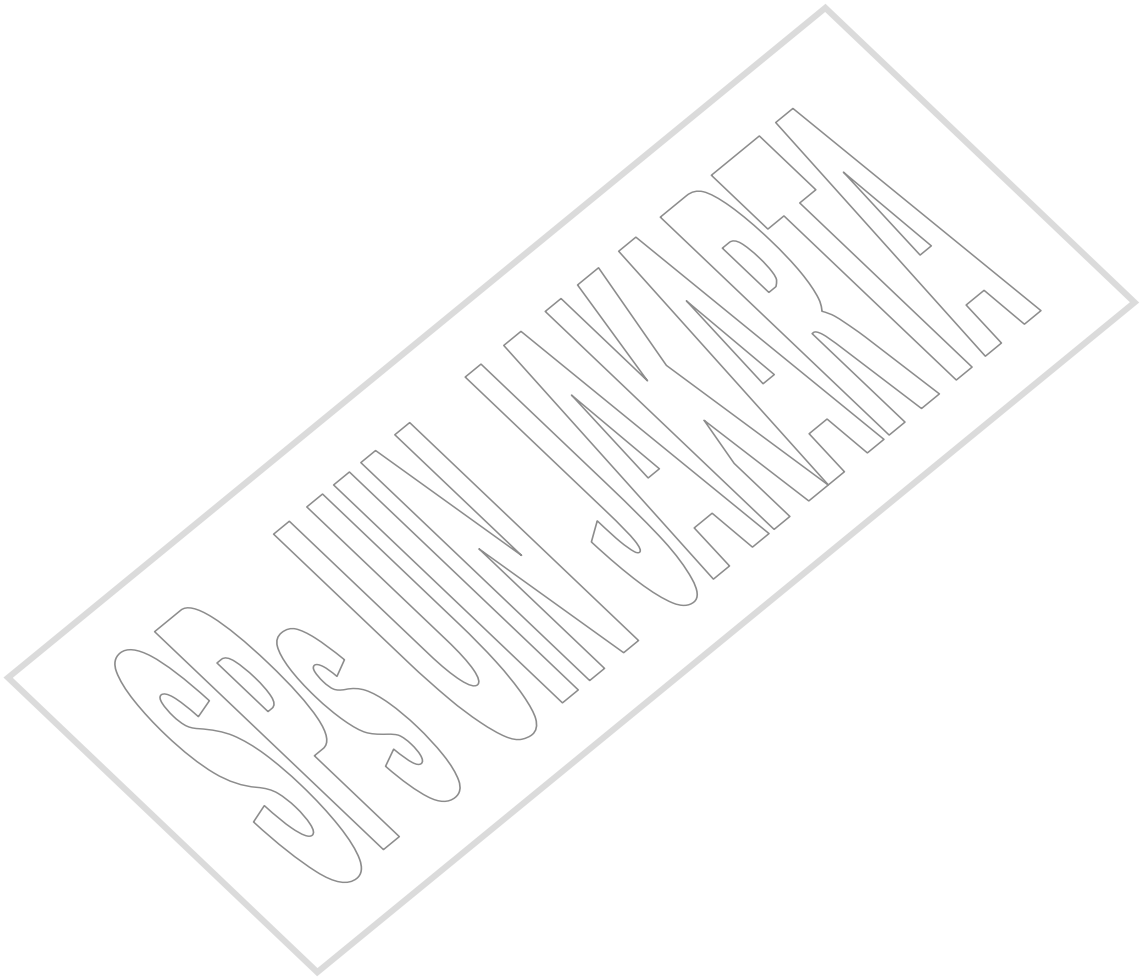
Buruh mendapatkan upah dikarenakan perusahaan memperoleh laba dalam bentuk bagi hasil yang terdiri dari *gainsharing*, *profit sharing* dan *employee ownership*. Di samping itu, untuk kebutuhan kesehariannya sehingga mereka dapat bekerja; buruh memperoleh biaya operasionalnya dalam bentuk UPL (Upah Pokok Layak). UPL yang diterimanya adalah UPL yang memenuhi lima kebutuhan pokok manusia yang terdiri dari (perlindungan terhadap): agama, jiwa, akal, harta dan keturunan. UPL terdiri dari upah/ gaji pokok dan tunjangan. Gajipokok adalah biaya operasional buruh sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaannya selama sebulan sedangkan tunjangan adalah lima kebutuhan pokok di luar gaji pokok untuk buruh dan keluarganya.

B. SARAN-SARAN

Saran-saran dari hasil penelitian ini adalah:

1. Perusahaan menjadikan buruh sebagai mitra usaha dengan menganggap buruh sebagai manusia bersumberdaya daya sehingga buruh akan memaksimalkan kemampuannya untuk memajukan perusahaan. Sitem kerjasama berjangkauan kepentingan multiparsial (multipartitus) ini berkaitan dengan dua tujuan, yaitu: Pertama, upah atau pendapatan per kapita yang meningkat (untuk meraih “nilai-tambah ekonomi”). Kedua, mengubah hubungan sosial-ekonomi “tuan-hamba” dan “taoke-koelie” menjadi hubungan kemitraaan demokrasi yang partisipatori-emansipatori. (“nilai-tambah sosial-kultural”/ kemartabatan manusia).
2. Pemerintah hendaknya: tidak menjual upah murah ke investor asing, menurunkan suku bunga bank, memperbaiki dan mengembangkan infrastuktur yang sistemik untuk suatu perkembangan industry serta dengan serius menghilangkan pungutan illegal.
3. Pemerintah mengembangkan balai latihan kerja yang lebih banyak terutama diperuntukan untuk buruh *unskill* serta selalu mensosialisasikan tentang hak-hak buruh dalam suatu perusahaan.
4. Buruh hendaknya banyak membaca pengetahuan dan sharing dengan teman-temannya terutama untuk yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan serta tentang

kewajiban dan hak-haknya sebagai buruh perusahaan sehingga mereka tidak terlalu dibodohi oleh para majikannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Muhammad Husain. *Mafahim Islamiyah*, terj. M. Romli. Jawa Timur: Al-Izzah. 2003.
- Adams, Jerry L. dan Elizabeth J. Hawk, *Organizational Performance and Rewards*. New York: American Compensation Association. 2004.
- Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi. 1997
- Ahmad, Ausaf. *Lecturer on Islamic Economis*. Jeddah: IRTI. 1991.
- Ahmad, Sayyid Fayyaz, *The Ethical Responsibility of Business: Islamic Principles and Implications*
- Ahmad, Sulaeman. *Mengenal Konsep Mudharabah dan Musyarakah*, Seminar Ekonomi Islam. Jakarta: FE UI. 2011.
- Ahmad, Ziauddin. *Islam, Poverty and Income Distribution*. U.K. Leicester: Islamabad Foundation. 1991.
- Ali, Mukti, *Beberapa Persoalan Agama Dewasa Ini*. Jakarta: Rajawali, 1987 Syuyuti, Iman-al 1:75.
- Amalia, Euis. *Teori Perilaku Konsumen dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Jakarta: Pascasarjana UIN, 2003.
- Amalia, Euis. *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Amstrong, Michael and Helen Murlis, *Manajemen Imbalan : Strategi dan Praktik Remunerasi*, terj. Ramelan, Jakarta: PT Buana Ilmu Populer, 1998.
- Anshari, Zakariyya al-, *Aṣna al-Mathalib fi Syarh Raudh ath-Thalib*, vol II. Qahirah: al-Maktabah al-Islamiyah. t.t.
- Anto, M.B. Hendrie. *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*. Yogyakarta: Ekonisia UII. 2003.
- Antonio, Muhammad Syafi'i, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani Pers. 2001.
- Bachrun, Saifuddin. *Desain Pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama*. Jakarta: PPM Manajemen. 2012.
- Bawani, Imam. *Pesantren Buruh Pabrik Pemberdayaan Buruh Pabrik berbasis Pendidikan Pesantren*. Yogyakarta: LKLS Yogyakarta. 2011.

- Beekun,Rafik Isaa. *Etika Bisnis Islam: Sebuah Perspektif Lingkungan Global*,Jurnal Ulumul Qur'an, VII. 1997.
- Beekum,Rafik Isaa. *Islamic, Bussiness, Ethics*. t.p. : International Institute of Islamic Thought. 1997.
- Beer,Michael. *Managing Human Assets*.New York: Free Pers. 1984.
- Belcher, John. *How to Design and Implement a Result Oriented Variable Pay System*. New York: Amacom. 1997.
- Belcher, Robert. *How to Design dan Implement a Result-Oriented Variable Pay Sistem*. New York: Amacom. 2004.
- Bertens,K. *Pengantar Etika Bisnis*.Yogyakarta: Kanisius. 2000.
- Budhi, Munawar dan Rachman. *Islam dan Liberalisme*. Jakarta: Gema Insani Pers. 2001.
- Blanchet, *Didiet. Does an Agein Labor force Call for Large Adjusment in Training or Wage Policies*. Labor Market in an Agein Europe, Cambridge University Press.
- Boyne, George & Julian S Gould-Williams. *Planning an Performance in Public Organizations: An Empirical Analysis*. New York: Public Management Review. 2003.
- Budiman, Arief. *Teori Pembangunan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.1996.
- Caffrey, Shellyn G Mc. *North American Free Trade and Accomplishments and Challenges*, Hofstra Labor Law Journal, vol 10;2. 1993.
- Chapra,Umer.*Islam and Economic Development*.Islamabad: IRTI. 1993.
- Chapra,Umer. *The Future of Econimics: An Islamic Perspective*, terj. Ikhwan Abidin Basri. Jakarta: Gema Insani Press. 2001.
- Chapra,Umer. *The Future of Econimics: An Islamic Perspective*, terj. Ikhwan Abidin Basri. Jakarta: Gema Insani Press. 2003.
- Chapra,Umer. *The Future of Economics: An Islamic Perspective: Lanscap Baru Perekonomian Masa Depan*, terj. Sigit Pramono.Jakarta: SEBI. 2001.
- Choudhury,Mausudul Alam. *Contibution to IslamicTheory*.New York: St. Martin Press. 1986.
- Choudhury,Mausudul Alam. *Studies in Islamic Economic Social Sciences*.Lindon: Mcmillan Press Ltd. 1998.
- CM., Christensen dan Raynor ME. *The Innovator's Solution*. USA : Harvard Business School Publishing Corporation. 2003.

- Collins, Denis. *Gainsharing and Power*. Cornell: University Press. 1998.
- Cordon, B. *Economic Analysis Before Adam Smith*. London: Lewis Reprint Ltd.. 1975.
- Deliarnof. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada. 1995.
- Denni, Alex. *Desain Sistem Kompensasi Human Capital Berbasis Person Value Pada Perusahaan Agroindustri*, Bogor: Disertasi: Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor, 2011.
- Departemen Tenaga Kerja, Direktorat Jenderal Binamas Direktorat Pengupahan Jaminan Sosial Bagian Proyek Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Modul Bahan Penyuluhan UMR*, tahun anggaran 1997-1998.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks. 2009.
- Dipoyudo, Kirdi. *Keadilan Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers. 1985.
- Dore, Ronal. *New Form and Meaning of Work in AN Increasingly Globalized Worl*. 2003.
- Douglas, William A. "Labour Market Flexibility versus job Security: Why Versus?" www.newecon.org/Labour_Flex_Douglas.html. diunduh pada 06/04/12.
- Dwin, Donni. *Gerakan Buruh: Kasus FNPBI dan KP*, 2003.
- Ellis CM, Laymon RG, LeBlanc PV., 2004, *Improving Pay Productivity Using Strategic Work Valuation*, Journal, .on line., [http:// proquest.umi.com](http://proquest.umi.com).
- Enters, J.H. *Japans management: Bedreiging of Simulans*. Brussel Belgium: Alphen Aan Den Rijn. 1971
- Erickson, Christopr L dan Daniel J.B Mitchel. *Labor Standard international Trade Agreements, The Current Debate*. t.k.: Labor Law Journal. 1996.
- Esack, Farid. *Al-Qur'an, Liberalisme, Pluralisme: Membebaskan yang Tertindas*. Bandung: Mizan. 2000.
- European Industrial Relation Observatory .EIRO., 2005
- Ewing, D. *Democratic Socialism and Labor Law*, Industrial Law Journal, Volume 24. June.
- Fanani, Ahmad Zaenal. *Teori Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum dan Islam*. Makalah, 5.

- Faridi, F. R. *Islamic Principles Business Organization and Management*. New Delhi: Qazi Publisher and Distributors. 1995
- Fauzan, Uzair dan Heru Prasetyo. *Teori Keadilan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2006.
- Fauzan, Uzair. *Islamic Economic System: an Overview, al-Balag*. Oktober 1990
- Fazlurrahman. *Islam*. Bandung: Pustaka. 1984.
- Foroohar, Rana dan Tony Emerson. *A Heaven Burden*. t.k.: Newsweek. 2004.
- Fostum, John A. *Labor Relation Development, Structure, Process. Bargaining Theory and Structure* Business Publications, inc. 1982
- Fraser, Steven, Labor Will Rule, dan The Free Pres. *A Division of Macmillan, Inc.* New York, Maxwell Macmillan Canada Toronto, Maxwell Macmillan International New York Oxford-Singapura-Sydney.
- Friedrich, Carl Joachim. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, terj. Raisul Mutaqin. Bandung: Nuansa dan Nusamedia. 2004.
- Gaston, Noel dan Daniel Trefler. *Protection, Trade and Wages Evidence from US Manufacturing*, Industrial and Labor Relation Review, vol 47, t.k.: Connel University. 1994.
- Geroski, P.A. *What do We Know about Entry? International Journal of Industrial Organization* 13. 1995
- Ghazali, A. dan S. Omar. *Reading in the Concept and Methodology of Islamic Economics*. Pelating Jaya: Pelanduk Publications. 1989.
- Gray, S. A. dan Thomson. A. *The Development of Economic Doctrine Longman*. New York: t.p. 1980.
- Gregor, Mc. *The Human Side of Interprice*. New York: McGraw Hill. 1960.
- Guest, David E. *Human Resource Management and Industrial Relations, Journal of Management Studies*. 1987.
- Hafidhudin, Didin. *Shariah Principles on Management in Practice*, terj. Abdul H. Jakarta: Gema Insani Press. 2006.
- Hafidhudin, Didin. dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asia Sukses. 2008.
- Hamid, A. *Agama dan Industrialisasi; Hubungan Pendidikan Agama dan Perilaku Seksual Pekerja Industri di Wilayah Kecamatan*

- Gedangan Sidoardjo*, Laporan Hasil Penelitian, P3M Sunan Ampel. Surabaya: t.p. 1996.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2000.
- Haneef, Mohamed Aslam. *Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer; Analisis Komparatif Terpilih*, terj. Suherman Rosyadi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011.
- Haneef, Mohamed Aslam. *Pemikiran Islam Kontemporer; Analisis Komparatif Terpilih*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2011.
- Hartarto. *Manusia Karyayang Bersumber Daya di Dalam Sistem Usaha: Paradigma Tenaga Kerja di Abad Ke21*. Visi. Edisi III. 1982.
- Hasan, Ahmad. *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islamy*. Suria: Daar Igraa. 2002.
- Hendricanto. *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*. Yogyakarta: Ekonisia. 2003.
- Hevener, Nathalia Kaufman. *International Law and The Status of Woman*, Westview Press Inc, 1-20.
- <http://beranimelawan.blogspot.com/2010/02/upah-tidak-naik-mogok-adalah-jawaban.html> diakses 29 Desember 2010.
- Ibn Abidin. *Radd al-Muhtar 'ala al-Durr al-Mukhtar*, jilid III Ibn Hazm. *al-Muhalla*, jilid VII. Beirut: Dar Al-Kutub Al'Ilmiyyat. 1988.
- Ibn Khaldun. *Muqaddimah*. Beirut: Dar al-Fikr, t.t.
- Ibn Nujaim, Zainuddin. *Al-Bahr Ar-Ra'iq Syarah Kanz al-Daqa'iq*, Vol. V. Qahirah: Mathba'ah 'Ilmiah. 1997.
- Ibn Rushd, *Bidayah al-Mujtahid wa Nihayah al-Muqtasid*, jilid II.
- Ibn Taimiyah. *al-Hisbah Fi al-Islam*. Libanon: Dar al-Kitab al-Islamiyah. 1996.
- Imarah, Muhammad. *Islam dan Keamanan Sosial*. Jakarta: Gema Insani Pers. 2000.
- Ingelson, John. *In Search of Justice : Workers and Visions in Colonial Java 1908-1926*. Singapore: Oxford University Press. 1986.
- Islahi, A.A. *Konsepsi Ekonomi Fiqh Islam*. Surabaya: PT. Bina Ilmu. 1997.
- Islam, Iyanatul. *Beyond Labour Market Flexibility: Issue and Option for Post-Crisis Indonesia*. t.k.: Journal of the Asia Pasific Econimy. 2001.

- Islam, Iyanatul. *Employment, Labour Markets an Economic Recovery in Indonesia: Issue and Options*, Unsfir Discussion Paper, Series No. 00/ 04, 2000.
- Islam, Iyanatul. *Beyond Labour Market Flexibility: Issue and Option for Post-Crisis Indonesia*, Journal of the Asia Pasific Economy, NO. 6.2001
- Islam, Iyanatul. *Employment, Labour Markets an Economic Recovery in Indonesia: Issue and OptionsUNSFIR*, Discussion Paper, Series No. 00/ 04.2000
- Ivancevich, John M. *Management: Principles and Functions .4th editions*. New Delhi: Richard D. Irwin Inc.2004.
- Jacobs, Ronald L. dan Christopher Washington. *Employee Development and Organizational Performance: A Review of Literature and Directions for Future Research*. Human Resource Development International. 6.3.2003.Jakarta Post, 26/ 08/ 2002
- J.L, Gibson, Ivancevich J.M, dan Donely J.H. *Organizations, Behavior-Structure-Process*. USA: McGrow-Hill Inc. 2000.
- Jalil, Abdul. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: PT LKis Pelangi Aksara. 2008
- Jordac, George. *Suara Keadilan Sosok Agung Ali Bin Abi Thalib R.A*. Jakarta: Lentera. 2000.
- Kahf, Monzer. *Islamic Economics: Notes on Definition and Methodology*. Paper presented at the "International Workshop on the Metodology of Islamic Economics" Bayero University, Kano, Nigeria, July 1987
- Kahf, Monzer. *the Islamic Economy: Analytical Study of the Functioning of the Islamic Economic System*. tk.: Plainfield in Muslim Studies Association of U.S. and Canada. 1979.
- Karim, Adiwarmn. *Ekonomi Mikro Islami*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2001.
- Karim, Adiwarmn. *Ekonomi Mikro Islami*, Edisi ke-3. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.2007.
- Keiso, D.E., J.J. Weygandt, dan T.D. Warfield. *Intermediate Accounting, 13 th ed*. New York: John Wiley.2010.

- Kelloway. E. dan J. Barling. *Members Participation in Local Union Activities: Measurement, Prediction, and Replication*. t.k.: Journal of Applied Psychology.1993.
- Keraf, Sonny. *Etika Bisnis*.Yogyakarta: Kanisius. 1998.
- Keraf, Sonny. *Pasar Bebas, Keadilan dan Peran Pemerintah*.Yogyakarta: Kanisius Yogyakarta. 1996.
- Kesuma,Nadjib Ripahat. Deputi Bidang Koordinasi Politik Luar Negeri Kementrian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan RI, *Seminar Nasional Mengenai Human Capital Di Indonesia Universitas Katolik Parahiyangan Bandung*, 16 Juni 2011
- Al-Khurusani, Ahmad. *Kifayat al-Uşul*. Jilid I
- Khadduri,Madjid. *Teologi Keadilan Perspektif Islam*.Surabaya: Risalah Gusti. 1999.
- Khallaf, Abdul Wahhab. *Ilmu Ushul Fiqih*, terj. M.Zuhri,A Qarib. Semarang: Toha Putra.1994.
- Khan, Fahim. *The Theory of Consumer Behavioiur in an Islamic Perspective*.
- Khan,M Fahim. *Essays I, Islamic Economics*.United Kingdom: The Islami Foundation. 1995.
- Khursid, Syed Nawab Haidaer Naqvi.*Islam, Economics, and Society*, Terj. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2003.
- Kochan, T.A. *Taking The High Road*. MIT Sloan Management Review 47.4. . 2006.
- Kotari, Rajni. *Democratic Policy And Social Change In India: Crisis And Opportunities*.New Delhi: Allied Publishser. 1976.
- Kuncoro, Joko. *Keterkaitan antara Nilai dengan Penilaian Keadilan*.Yogyakarta: Univeristas Gadjah Mada. 2006.
- [Labeh](#), Esteranc, Tunjangan buruh tergerus untuk suap, *detikNews*, 04/02/ 12
- LA, Berger. *The Compensation Hand Book* . USA: Mc. Grow-Hill Companies Inc. 2000.
- Lee,Ian B. *Corporate Law. Profit Maximization, and The "Responsible" Shareholder*. Stanford Journal Of Law, Business And Finance. Spring. 2005.
- Lengnick Hall, Mark L. dan Cynthia A Lengnick Hall. *Human Resource management in The Knowledg Economy*. San Francisco: Barrett-Kohler Publishers Inc.2003.

- Lindenthal, Roland. *Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Beberapa Isu dan Pilihan*, UNSFIR Discussion Paper, Series No. 05/ 5-IND. 2005
- Khan, M. Fahim. *Essays in Islamic Economics*. Leicerter: The Islamic Foundation. 1995.
- Al-Maliki, Abdurrahman, *Al-Siyāsah al-Iqtisādiyah al-Muthla*, terj. Ibnu Shalah, Bangil: al-Izzah. t.t.
- Madjid, Nurcholis. *Islam, Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Paramadina. 1992.
- Madjid, Nurcholis. *Pintu-Pintu Menuju Tuhan*. Jakarta: Paramadina. 1996.
- Makassar, Cakrawala, 02/04/2012
- Malik, Imam. *Al-Mudawwanah Al-Kubra*. Qahirah: Dar as-Sa'adah, 1323 H.
- Mannan, M.A. *Islamic Economic: Theory and Practice*. Delhi: Idarah Al-Adabi. 1980.
- Kahf, Monzer. *The Islamic Economy: Analytical Study of the Functioning of the Islamic Economic System*. t.t.: Plainfield in Muslim Studies Association Of U.S. And Canada.
- Mannan, M.A. *Islamic Economic: Theory And Practice*. Delhi: Idarah Al-Adabi. 1980.
- Maslow, Abraham. *A Theory of Human Motivation*. New York: Phycologi Review. 1943.
- Maslaw, Abraham. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row New York. 1954.
- Masternak, Robert E. M. How to make *Gainsharing* Successful: The Collective Experience or 17 Facilities. "*Compensation and Benefits Review*, Vol. 52, September-October 1997
- Mas'udi, Masdar F. *Meletakkan Kembali Maslahat sebagai Acuan Syari'ah*, Jurnal Ilmu dan Kebudayaan Ulumul Qur'an, No.3, Vol. VI. 1995.
- Mathis, Robert L. dan John H Jacson. *Human Resource Management .12th*. Ohio: Thomson South Western Mason. 2008.
- Al-Maududi, Abul A'la, *Ma'ashiyat-e-Islamicconomics of Islam*. Lahore: Islamic Publication. t.t.
- Metwally. *Teori dan Model Ekonomi Islam*, pnrjmh M. Husen Sawit. Jakarta: PT Bangkit Daya Insana. 1995.

- Minners, Erwiza. *Managers and the State, A Socio, Political History of the Ombilin Cool Miners, West Sumatera, 1892-1966*. Disertasi, University of Amsterdam, 1999.
- Misrawi, Zuhairi dan Novriantoni. *Doktrin Islam Progresif: Memahami Islam sebagai Ajaran Rahmat*. Jakarta: LSIP. 2004.
- Moekijat. *Admintrasi Gaji dan Upah*, Edisi Kedua. Bandung: Mandar Maju. 1995.
- Moulders, Daniel, Luc Wilkin, dan Labour Market Flexibility. *Critical Introduction to the Analysis of A Concept, A Discussion Paper on Labour Market Flexibility*, ILO ILS. 1991.
- Muhajir, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, edisi III. Yogya: Rake Sarasin. 1996.
- Muhammad. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: BPFE. 2004.
- Muntsani, Metz. *Keadilan*. <http://bismirindu.wordpress.com/2009/07/23/keadilan-4> akses pada 22 Desember 2009
- Mustaqim. The Compensation Handout, Makalah Pelatihan *Struktur Penggajian Karyawan*, 2012.
- Muthahari, Murthadha. *Keadilan Ilahi*. Bandung: Mizan. 1992.
- Muzani, Saiful. *Islam Rasional: Gagasan dan Pemikiran Prof. Dr. Harun Nasution*, Cet. I. Jakarta: Mizan, 1995.
- Al-Nabhani, Taqiyuddin, *al-Nitzam al-Iqtisadi fi al-Islam*. Beirut: Dar al-Umma, 1410 H./ 1990 M.
- Nahrowi, Muhammad. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: BPFE. 2004.
- Najim, Ibnu. *Al-Bahr Ar-Ra'iq Syarh Kunzi Al-Daqa'iq*, vol.V. Qahirah: Mathba'ah 'Ilmiah. t.t.
- Naqvi, Syeb Nawab Haider. *Etics and Economics an Islamic Synthesis*. London: The Islamic Foundation. 1981.
- Naqvi, Syed Nawab Haider. *Individual Freedom, Sosial Welfare, and Islamic Economic Order*. Pakistan: Pakistan Institute of Development Economics. 1981.
- Naqvi, Syed Nawab Haider, *Menggagas Ilmu Ekonomi Islam*, terj. M. Saiful Anam dan M. Ufuqul Mubin. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2003.
- Nasution, Harun. *Islam Rasional*. Bandung: Mizan. 1995.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2005.

- Nawawi, Ismail. *Pembangunan dalam Perspektif Islam, Kajian Ekonomi, Sosial, dan Budaya*. Surabaya: Putra Media Nusantara. 2009.
- Nomani, Farhad dan Ali Rahnema,
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.
- O'Neill, Darlene. "Blending the Best of Profit Sharing and Gainsharing." t.k.: *HR Magazine*. 1994
- PH,Bartono. *Tirani Pasar Kerja*. Jakarta: Nailil Printika. 2005.
- Posner, Richard A. *Economic Analysis Of Law, Fifth Edition*. New York: Asprn Publisher. 1998.
- Priyono, A.E. dkk. *Gerakan Demokrasi di Indonesia Pasca Suharto*. Jakarta: Demos. t.t.
- Purba, Anthonius. *Sistem Penggajian Imbak Jasa, Uraian Perancangan dan Implementasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia. 1995.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam UH. *Ekonomi Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2008.
- Al-Qarāḍawi, Yusuf *Daur al-Qiyām wa al-Akhlāq fī al-Iqtisādi al-Islāmī*, Kairo: Maktabah Wahbah, 1995
- Qiroati, Muhsin. *Ushuluddin*. Jakarta: Cahaya. 2007.
- Qorashi, Baqir Sharief, *Keringat Buruh Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, Jakarta: Alhuda, 2007.
- Quchi, W. dan Theory Z. *How American Business CAN meet The Japaness Challenge*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company. 1981.
- Qūṭub, Sayyid, *Al 'Adalah al Ijtimaa'iyah fil Islam*. Beirut: Dar al Syuruk. 1989.
- R and Ross, T dan Masternak. "Gainsharing: bonus plan or employee nvolvement?", New York: Compensation & Benefit Review. 1992.
- Radhi, Sayid Syarif. *Nahj al Balaghah*, terj. Jakarta: Al Huda. 2009.
- Rahardjo, Dawam. *Keadilan Sosial dalam Perekonomian Madani* Pidato penganugrahan Doktor Honoris Causa. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 17 Juni 2000.
- Rahardjo, Dawam. *Pernan Pekerja dalam Pembangunan Ekonomi, Jurnal Kajian Perburuhan Sedane* Volume 1 Nomor 2. 2003.

- Rahardjo, M. Dawam. *Ensiklopedi al Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*. Jakarta: Paramadina. 1996.
- Rais, Amin. *Kritik Islam terhadap Kapitalisme dan Sosialisme*
Al-Ramli, Nihayah Al-Muhtaj, vol. V
- Rakhmat, Jalaluddin. *The Road to Muhammad*. Bandung: Mizan. 2009.
- Rapley, John. *Understanding Development: Theory and Practices in the Third World*. London: UCL Press. 1997.
- Rapley, John. *Understanding Development: Theory and Practices in the Third World*. London: UCL Press. 1997.
- Rawls, John. *Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Ridhi, Sayid Syarif. *Nahj Al Balaghah*, terj. al-Huda, Jakarta: Al Huda. 2009.
- Rivai, Verithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada. 2005.
- Rizal, M. *Membangun Mental Unggul dengan Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- RL, Heneman, LeBlank PV, dan Risher H. *Work Valuation addresses shortcomings of both evaluation and market pricing*, Compensation and Benefits Review, ABI/ INFORM Global. 2003.
- Ross, Timothy L. dan Ruth Ann Ross. Boston: Harvard Business School Press. 1997.
- Rostenreich, Nathan. *Alienation the Concept and Reception*. Leiden: E.J.Brill. 1989.
- Routledge Library Editions. *Ricardo and the Theory of Value Distribution and Growth*. London: British Library Cataloging in Publishing Data. 2003.
- S Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.
- S. Ruky, Achmad. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- Sadeq. "Faktor Pricing and Income distribution" *Jornal of Islamic Economics* 2, No.1.1989.
- Sadez, Abul Hasan M. dan Aidit Ghazali eds. *Reading in Islamic Economic Thought*. Malaysia: Longman. 1992.

- Sadr, Bani. *Work and Worker in Islam*, terj. Hasan Mashadi. t.k.: Hamdani Foundation. 1980.
- Saefudin, Ahmad M. *Nilai-Nilai Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: CV Samudera.1984.
- Said, Muhammad. *Strategi Penguatan Sumber Daya Manusia dalam Penguatan Bangsa,dalamPengembangan Human Capital Perspektif Nasional Regional dan Global*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Saksono, Ign. Gatut. *Keadilan Ekonomi dan Globalisasi*. Yogyakarta: Rumah Belajar Yabinkas.2008.
- Sakti, Ali. *Ekonomi Islam: Jawaban atas Kekacauan Ekonomi Modern*. Jakarta: Paradigma & Aqsa Publishing.2007.
- Sallie TBA. *Understanding Value and Its Implications for Pay Equity and The Wage Gap: A Federal Government Case Study*. School of Canadian Studies, .On Line., <http://proquest.umi.com> 2004.
- Samad, Yunus. *Pedoman Pengupahan Bagi Pengelola sumber daya Manusia*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia. 1922.
- Al-Sarakhsi. *Al-mabsuth*, vol XXX.
- Sarkaniputra, Murasa. *Parameter Pengawasan Akad dan Transaksi Syariah*, Seminar Nasional Akad dan Pengawasan dalam Transaksi Ekonomi Syariah .Jakarta: Pasca Sarjana IAIN Syarif Hidayatullah. 2001.
- Sarkaniputra, Murasa. *Hutanku, Hutanmu, Hutan Kita Semua*.Bogor: YayasanBina Lingkungan, Gunung Salak. 2009.
- Sasono, Adi Sasono et all. *Pembaruan Sistem Upah*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1981.
- Shihab, Quraish. *Tafsir al-Miṣbah*.Jakarta: Lentera. 2002.
- Al-Ṣadr, Muhammad Baqir, *Iqtisādunā*, terj. Yudi. Jakarta: Zahra. 2008.
- Al-Shan'ani, Muhammad ibn Isma'il, *Subul al-Salam fi Sharh Bulugh al-Maram*, Vol. III. Qahirah: Musthafa al-Babi al-Halabi, t.t.
- Swasono, Sri Edi. *Strategi-Strategi Pembangunan*. Bahan Kuliah Sistem Ekonomi, UNAIR, Surabaya, 2 Mei 2008, 3.
- Sen, Amartya. *On Etics And Economics*. Oxford: Basil Blackwell.1991.
- Swasono, Sri Edi. *Indonesia dan Doktrin Kesejahteraan Sosial: dari Klasikal Dan Neoklasikal Sampai Ke The End Of Laissez Faire*. Jakarta: Perkumpulan Pra Karsa. 2010.

- Swasono, Sri-Edi. *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan*. Jakarta: UI Press. 1987.
- Swasono, Sri Edi. *Ekspor Ekonomika: Mewaspadaai Globalisasi dan Pasar Beba*. Yogya: Pustep UGM. t.t.
- Shamad, Yunus. *Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia. 1992.
- Siddieqi, Nejatullah. *Kegiatan Ekonomi dalam Islam*, terjemah Anas Sidik. Jakarta: Bumi Aksara. 1988.
- Siddieqi, Nejatullah. *The Economic Enterprise in Islam*. Lahore: Islamic Publications Ltd. 1979.
- Siddieqi, Muhammad Nejatullah. *Partnership and Profit Sharing in Islamic Law*. UK: The Islamic Foundation. 1985.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN. 2006.
- Simanjuntak, Payaman J. *Teori dan Sistem Pengupahan*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia. 1996.
- Slamet Sutomo, Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik, BPS .6/2/2012.
- Sofyan, Muhammad. *Distribusi dalam Ekonomi Islam*. Pada <http://www.msi-uiti.net> di akses tanggal 22 Desember 2009.
- SP, Malayu Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung. 2001.
- Spracker, Stanley M dan Gregory J Mertz *Labor issue Under the NAFTA : Options in the wake of Agreement*. The International Lawyer, vol 23 no 3, Fall 1993.
- Steiber, Jack. *Employment-at-will: An issue for the 1980s*. Wilconsin: Industrial Relation Research Assosiation. 1983.
- Suarez, FF. Dan JM. Utterbeck. *Dominant Designs and The Survival of Firm*, *Strategic Management Jornal* 16.6.1995.
- Sudjana, Eggy. *Bayarlah Buruh Sebelum Keringatnya Mengering*. Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia. 2000.
- Sulaiman, Abdullah. *Upah Buruh di Indonesia*. Jakarta: Universitas Trisakti. 2008.
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. *Pengantar Bisnis: Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Ke Lima. Yogyakarta: Liberty. 1998.

- Sumihardjo. *Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Melalui Pengembangan Daya Saing Berbasis Potensi Daerah*. Bandung: Fokusmedia.2000.
- Suma,Muhammad Amin. *Menggali Akar Mengurai Serat Ekonomi & Keuangan Islam*.Tangerang: Kholam Publishing. 2008.
- Surin, Elizabeth C. *Government Influence on Labor Unions in A Newly Industrized Economy: A Look at the Singapore Labor system*, Comperative Labor Law Jorrnal, Vol. 18: 102, 1996.
- Susetyo, Benny. *Teologi Ekonomi*. Malang: Averoes Press. 2006.
- Sutomo, Slamet. Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik, .6/2/2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana. 2009.
- Swasono,SriEdi. *Beyond the Rule of Neo-Classical Marginal Cost and Marginal Revenue, and the Compassion Unitily Curve*, Mineo .GSPIA, Univ. Of Pittsburgh, January, 1992..
- Swasono,SriEdi. *Kebersamaan dan Asas Kekeluargaan: Kerakyatan, Nasionalisme dan Kemandirian*.Jakarta: UNJ-Press. 2005.
- Syafe'i,Rachmat. *Fiqih Mu'amalah*.Bandung: Pustaka Setia. 2004.
- Syahatah, Husein. *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*, terj. Dudung RH dan Idhoh Anas. Jakarta:Gema Insani Press. 1998.
- Al-Sharbini,Muhammad al-Khatib. *Mughnī al-Muhtāj*, Vol.1f.Qahirah: Mustafa Al-babi al-Halabi. 1985.
- Al-Shatibi Abu Ishāq,*al-Muwāfaqat fi Usūl al-Shariah*. Bairut: Dar al-Ma'rifat, t.t.
- Taher, Sayyid. *An Islamic Perspective*. Malaysia: Longman.1992.
- Thomas,Steven L., Dennis dan Nancy Brown Johson. *The Capital Market Response to Wage Negotiations in the Airlines*,Industrial Relation, Vol. 34, No. 32, April 1995.
- Tjandraningsih, Indrasari. "Bahasan untuk Bappenas: Kebijakan Pasar kerja untuk Memperluas Kesempatan Kerja". Makalah, dipresentasikan di seminar *Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel* yang diadakan oleh Bappenas dan Universitas Parahhyangan Bandung, di Bandung,2004.
- Veithzal dan Andi Buchari. *Islamic Econom*.Jakarta:Islami Foundation.1995.

- Wahid, Abdurrahman. *Konsep-Konsep Keadilan* dalam Budhy Munawar Rachman, ed., *Kontekstualisasi Doktrin Islam dalam Sejarah*. Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadinan. 1994.
- Wallace, Claire. *Work Flexibility in Eight European Countries: A CrossNational Comparison*. Vienna: Instute for Advanced Studies. 2003.
- Watterberg, A., S. Sumarto, dan L. Pritchett. *A National Snapshot of the Social Impact of Indonesia's Crisis*, Bulletin of Indonesian Economic Studies, Vol 35, No. 3, 1999, 145-152.
- Wealth, Future. *A New Economic for The 21st*. London: Cassel Publication. 1990.
- Weather, Charles. *Globalization and the Paradigm Shift in Japanese Industrial Relations* dalam Candland, Christopher., Rudra Sil .ed., *The Politics of Labour in A Global Age: Continuty and Post-Sosialist Economics* .NewYork: Oxford University Press, 2001
- Wether, William B. *Human Resources and Personal Management*. New York: University Of Miami. 1989.
- Widianti, Bambang. “*Kebijakan Pasar kerja untuk Memperluas Kesempatan kerja*”, Makalah pada Workshop Pasar Kerja Fleksibel, Surabaya, 2003
- Wilson, Erneis. *Reward Strategy: Time to Rethink the Methods and the Message* *ACA Journal*, October 1993.
- Winarni, F. dan G. Sugiyarso. *Administrasi Gaji dan Upah*. Jakarta: Agromedia Pustaka. 2006.
- World Bank. *Doing Bussiness in 2005: Removing Obstacles to Grouwth*. Washington: IBRD/ World Bank. 2000
- World Bank. *Workers in An Intgrating World*. Oxford: Oxford University Press. 1995.
- Yunus, Muhammad. *Creating World Without Poverty*. Jakarta: Gramedia. 2008.
- Yusdani. *At-Tufi dan Teorinya tentang Maslahat*, Makalah Disampaikan pada Acara Bedah Metodologi Kitab Kuning Seri Ushul Fikih Humanis, UII, Selasa 7 September 2004.
- Zaki, Fuad. *Wawasan Ekonomi Islam tentang Pemenuhan Kebutuhan dan Distribusi Pendapatan*. Disertasi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2005.

Zarqa, Muhammad Anas. *Islamic Distributive Sheme*, dalam *Munawar Iqbal Distributive Justice and Need Fulfiment in an Islamic Econom*.Islamabad: International Listitute of Islamic Economics. 1986.

* Al-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islāmi wa Adillatuh*. Damaskus: Dār al-Fikr.1977.

