

UPAH BERKEADILAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF ISLAM

Armansyah Waliam

FEBI UIN Raden Fatah

E-mail: arman.palembani@gmail.com

Abstract

This study is motivated by the popular use of human power in human civilization and in accordance with its nature as a creature of god that needs each other. The need for more manpower to spur the growth of production that ultimately the utilization of human labor is identical to the work and wages provided by the company. While the government sees wages, on the one hand to ensure the fulfillment of a decent life for workers and their families, increases employee productivity and increases people's purchasing power, on the other hand to promote business progress and competitiveness. This study uses a qualitative approach with literary research nuances. The study also aims to provide answers to wage polemics, in which workers hold that wages are a source of income to meet the needs of himself and family and a reflection of job satisfaction. It is therefore necessary to provide salary or wage solutions in Islamic perspective. The results of this study indicate that wages in Islam are compensation received by workers for the benefits of work done properly and correctly, in the form of material and reward based on the principles of al-'adl and morals with respect to humanity aspect. Based on the principle of justice and morals, the excess wages in Islam is closely related to the principle of morality that is able to meet basic needs, education, and health security well and honorable, so that wages are not only limited to mere material (dimension of the world) but penetrate the limits of life, the dimension akherat .

Keywords: *Fair Wages, Islamic Perspectives*

A. Pendahuluan

Perekonomian adalah faktor yang sangat penting dan berpengaruh ditengah kehidupan masyarakat. Berbicara tentang ekonomi sudah pasti salah satunya membahas tentang sumber-

sumber ekonomi, baik sumber primer, seperti pertanian, perindustrian, perdagangan, dan tenaga manusia (jasa) maupun sumber sekunder, seperti pariwisata, gaji (*salary*), dan sarana transportasi (AL Maliki, 2001:41). Kedua sumber tersebut tidak bisa lepas dari pelaku ekonomi, yaitu manusia. Melalui tenaga manusia sumber-sumber tersebut dapat dijalankan dan dirasakan manfaatnya baik dalam bentuk barang ataupun jasa dikarenakan manusia yang mempunyai kemampuan untuk memproduksi barang, bercocok taman, melakukan transaksi jual beli dan sebagainya.

Pemanfaatan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan sangat populer dalam peradaban manusia dan sesuai dengan fitrahnya sebagai makhluk Tuhan yang saling membutuhkan. Terlebih lagi ketika zaman perindustrian yang dimulai dengan *renaissance* (zaman kebangunan) sekitar abad 18, kebutuhan akan tenaga manusia kian besar untuk memacu pertumbuhan produksi. Pemanfaatan tenaga manusia identik dengan kerja dan upah yang diberikan oleh perusahaan.

Seiring dengan bertambahnya kebutuhan hidup pekerja dan keluarga yang harus dipenuhi berdampak pada persoalan upah. Hingga saat ini, upah menjadi polemik yang belum ditemukan solusinya. Hal ini karena adanya multipersepsi dimana pekerja sepakat bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarga serta cerminan kepuasan kerja. Sedangkan bagi pengusaha merupakan biaya produksi yang harus dioptimalkan penggunaannya dalam rangka meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Sementara pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga, meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat, sedang di lain pihak untuk mendorong kemajuan dan daya saing usaha.

Polemik tersebut berakibat pada kebijakan pemerintah dalam menetapkan besaran upah yang terkadang lebih berpihak kepada kepentingan para pengusaha. Tidak mengherankan jika upah yang diterima sangat kecil dan tidak bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga. Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa jumlah pengangguran terbuka di Indonesia

perbulan Februari 2017 mencapai 7,01 juta jiwa, itu belum termasuk data pengangguran terselubung, padahal angkatan kerja baru mendekati 131,55 juta jiwa. Tanggal 1 Mei yang diperingati sebagai hari buruh dunia dijadikan buruh sebagai momentum dalam rangka memperjuangkan kesejahteraan melalui aksi unjuk rasa secara masal baik dengan mogok kerja ataupun berorasi dengan meninggalkan tugas pokok yang seharusnya ditunaikan. Aksi tersebut dilakukan sebagai bentuk protes atas berbagai kebijakan pemerintah maupun perusahaan yang tidak berpihak dan bahkan merugikan pekerja, terutama berkaitan dengan upah. Cara tersebut dianggap lebih efektif untuk memperjuangkan tuntutan, sebab bisa memberikan tekanan kepada pemerintah dan pihak manajemen perusahaan untuk memenuhi tuntutan mereka.

B. Pembahasan

1. Prinsip Dasar Pengupahan

Upah dalam Islam sering disebut dengan istilah *jaza'* (balasan atau pahala) sebagaimana sering dijumpai dalam firman Allah diantaranya surah An-Nahl (16): 97. Kata "*walanajziyannahum*" pada ayat tersebut memberikan pengertian bahwa bagi mereka yang bekerja akan mendapatkan imbalan baik di dunia (materi) maupun di akhirat (pahala). Ini menegaskan bahwa Allah akan memberikan balasan atau imbalan bagi mereka baik laki-laki maupun perempuan yang beramal saleh dengan imbalan di dunia dan di akhirat (Shihab, 2007:341). Sedangkan kata "*amal sholeh*" mempunyai arti segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan serta sesuai dengan dalil akal, al-Qur'an dan hadiś(2001:94). Oleh karenanya dapat ditarik pemahaman bahwa setiap orang yang mengerahkan tenaganya untuk bekerja baik di perusahaan maupun perorangan dikategorikan sebagai amal sholeh sebab bermanfaat bagi dirinya dan keluarga, serta masyarakat banyak selama tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*.

Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seseorang disesuaikan dengan *ikhtiyār* yang dilakukannya secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar

(tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*). Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa antara dua belah pihak akan menimbulkan kompensasi. Pada terminologi fiqih mu'amalah transaksi antara barang dengan uang disebut *saman* (harga/*price*), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (upah/*wage*). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang (Anto, 2003:224).

Sementara menurut Abdurrahman Al-Maliki upah adalah kompensasi dari manfaat (jasa) perkerjaan yang akan disesuaikan dengan nilai manfaat di pasar umum terhadap manfaat itu (Al Maliki, 143). Nilai manfaat tenaga dari pekerja itulah yang menjadi pijakan utama dalam menentukan upah baik mencukupi kebutuhannya atau tidak, sebab manfaatlah merupakan objek pertukaran sedangkan tenaga yang dicurahkan hanya untuk mendapatkan manfaat tersebut. Dengan demikian upah dalam perspektif Islam adalah imbalan (*compensation*) yang diterima seorang pekerja atas manfaat pekerjaan yang telah dikerjakannya dengan baik dan benar dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat. Islam memberikan pengertian upah lebih komprehensif karena mencakup dimensi *duniawi* (materi atau kebendaan) dan *ukhrawi*.

Adapun prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*mu'amalah*) secara umum, terutama prinsip keadilan (*al-'adl*) dan prinsip moralitas (*al-akhlāk*). Dalam konteks hukum ekonomi penegakan keadilan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi semata, tetapi juga berdimensi teologis (Nindin, 2006: 72). Keadilan dalam khazanah Islam adalah *keadilan ilahi*, yaitu keadilan yang tidak terpisah dari moralitas, didasarkan pada nilai-nilai absolut yang diwahyukan Tuhan dan penerimaan manusia terhadap nilai-nilai tersebut merupakan suatu kewajiban (Muhammad, 2007:7). Ini berimplikasi bahwa seluruh hukum ekonomi yang diterapkan harus sejalan dengan nilai-nilai moral yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadits.

Manusia sebagai *abdullah* dan *khalifatullah* di bumi harus memelihara hukum dan menjamin bahwa pemakaian segala sumber daya diarahkan untuk kesejahteraan manusia supaya semua

mendapat manfaat secara adil dan baik (Karim, 2007:35). Nilai-nilai keadilan itu harus diterapkan secara menyeluruh dalam bidang kehidupan, termasuk bidang ekonomi. Banyak ayat al-Qur'an menafsirkan keadilan yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

1. Keadilan merupakan suatu konsep yang luas dan mencakup semua aspek kehidupan, sosial, ekonomi, politik dan bahkan rohani.
2. Keadilan menggambarkan keseimbangan, perbandingan, keharmonisan sebagaimana ia menggambarkan keadilan dari segi undang-undang dan pemberian hak kepada yang berhak (Siddiqi, 1979:42).

Dengan demikian, keadilan dapat diartikan sebagai mempersamakan antara yang satu dengan lainnya (*al-musāwah*) dari segi nilai maupun ukuran, sehingga sesuatu itu tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain, atau keseimbangan antara individu dengan unsur materi dan spiritual yang dimilikinya, keseimbangan antara individu dan masyarakat, antara satu masyarakat dan masyarakat lainnya. Abbas al-Akkad berkata bahwa persamaan yang baik ialah keadilan yang didalamnya tidak terdapat unsur kezaliman (*laa tazlimuna walaa tuzlamuna*) (Qardhawi, 1997:228). Oleh sebab itu, keadilan adalah menyamakan dua bentuk yang sama sesuai dengan batas-batas persamaan dan kemiripan kondisi keduanya, atau membedakan antara dua hal yang berbeda sesuai batas-batas perbedaan dan keterpautan kondisi antar keduanya. Dalam pengertian lain, keadilan adalah bermaksud meletakkan suatu benda atau perkara di tempat yang sebenarnya (Siddiqi, 1979:43).

Dari definisi tersebut harus dipelajari keterkaitan antara "keadilan" dengan "kesamaan". Membedakan dua hal yang sama dengan tanpa alasan yang logis adalah suatu kezaliman, demikian pula sebaliknya tidak adil apabila menyamakan dua hal yang berbeda untuk memenuhi prinsip persamaan. Namun jika asas perbedaan adalah prioritas dan fasilitas yang dikhususkan bagi suatu kaum atau perorangan atau keluarga yang berakibat pada suap, kolusi, nepotisme dan sebagainya, maka yang seperti inilah yang dikategorikan eksploitasi dan kezaliman yang dilarang. Perbedaan klasifikasi yang adil dan disyariatkan ialah

yang berlandaskan perbedaan ilmu pengetahuan, pekerjaan dan kebajikan(Qardhawi, 1997:229). Jadi arti keadilan dalam ekonomi adalah persamaan dalam kesempatan dan sarana, serta mengakui perbedaan kemampuan dalam memanfaatkan kesempatan dan sarana yang disediakan. Oleh sebab itu tidak boleh ada seorang pun yang tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang memungkinkannya untuk melaksanakan salah satu kewajiban, dan juga tidak boleh ada seorang pun yang tidak mendapatkan sarana yang akan dipergunakan untuk mencapai kesempatan tersebut.

Berlaku adil sangat terkait dengan hak yang dimiliki seseorang wajib diperlakukan secara adil. Hak dan kewajiban terkait pula dengan amanah, sementara amanah wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya. Karena itu hukum yang berdasarkan amanah harus diterapkan secara adil, tanpa diikuti dengan rasa kebencian dan sifat negatif lainnya. Dalam pengertian lain mengharuskan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, antara hak yang diperoleh seseorang dengan kewajiban yang harus ditunaikannya (Qardhawi, 1996:736). Dikarenakan prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip keadilan dan prinsip moralitas, maka apabila ditelusuri dengan seksama prinsip keadilan dalam pengupahan terdapat dua pengertian:

a. Proporsional

Dalam al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang berkenaan dengan arti adil tersebut diantaranya firman Allah SWT:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ (الآية)

"Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sepadan dengan kemampuannya. Bagi seseorang, pahala (dari kebajikan) yang ia buat dan baginya pula dosa yang ia buat" (Al Baqarah (2) 286).

Secara hakiki ayat ini menjelaskan tentang balasan yang akan diterima seorang hamba atas segala perbuatannya selama di dunia. Akan tetapi nilai keadilan yang diembannya tersebut bisa diterapkan pada perolehan manusia selama hidup di dunia, bahwa imbalan yang akan diterima pekerja disesuaikan dengan pekerjaan yang telah ditunaikannya dan tidak boleh ada seorang pekerja pun yang diperlakukan secara tidak adil. Para pekerja akan

memperoleh upah sesuai dengan produktivitas dan kontribusinya dalam produksi. Sedangkan para pengusaha juga akan memperoleh keuntungan sesuai dengan modal dan kontribusinya terhadap produksi bersama, sehingga setiap pihak akan memperoleh bagian sesuai dengan produktivitasnya dan tidak ada satu pihak pun dirugikan (Afzalurrahman, 1995:297). Prinsip keadilan dalam upah ini diterjemahkan oleh pakar manajemen barat menjadi prinsip *equal pay of equal job*, yaitu upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Ini mengandung makna bahwa apabila ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah yang akan mereka terima juga harus sama. Menetapkan upah para pekerja harus juga diperhatikan kondisi perusahaan, sebab Islam tidak memperbolehkan menuntut sesuatu kepada pihak lain melebihi kemampuan yang dimilikinya, karena hal tersebut merupakan kezaliman.

Jadi penganiayaan yang terkait upah terhadap pekerja adalah tidak dibayar secara adil atau tidak sesuai dengan bagian yang sah dari hasil kerjanya. Sedangkan penganiayaan terhadap pengusaha adalah menuntut dan memaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan yang dimilikinya.

b. Transparan dan Jelas

Akad *ijārah* salah satu syarat sahnya adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Rosulullah SAW. Bersabda "*Barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya*". Transaksi harus dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan agar lebih adil. Islam menganjurkan agar setiap terjadinya *akad* (kontrak kerja) harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu, bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima dan sebagainya sehingga akan terhindar dari perselisihan yang kemungkinan terjadi dikemudian hari. Upah dalam Islam dibangun atas dasar konsep keadilan atau prinsip kebersamaan untuk semua, sehingga semua pihak memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa adanya sikap zalim terhadap yang lain (Afzalurrahman, 296). Prinsip memperlakukan setiap orang secara adil ini menjadi keharusan tidak hanya dalam urusan upah saja, tetapi dalam urusan lainnya seperti perekrutan pekerja, promosi jabatan, keputusan-

keputusan lain dimana manajer harus menilai kinerja seorang pekerja terhadap pekerja lain, kejujuran dan keadilan adalah sebuah keharusan (Muhammad, 2004:137).

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا
بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

“*Sesungguhnya Allah SWT menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Allah telah memberimu nasihat yang baik. Allah maha mendengar lagi maha melihat*” (An Nisa (4) 58).

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar keduanya kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Selama pekerja mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi (Hafidhuddin, 2008: 33).

Karena itulah transaksi pengupahan dalam Islam mengharuskan adanya kejelasan terkait dengan jenis, jumlah dan sifat upah secara sempurna (At Thulabbi, 247). Sebelum seorang *ajir* memulai pekerjaan diharuskan sudah terjadi kesepakatan tentang upah yang akan diterimanya, baik terkait dengan besaran, waktu dan tempat penyerahannya. Besaran upah yang telah dinyatakan dalam transaksi tersebut dikenal dengan *ajru al-musamma* (upah sepadan) yang ditetapkan atas dasar kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak. Dengan telah disetujuinya upah dan perkara lainnya dalam akad, maka secara *syar'i* seorang pekerja terikat dengan akad tersebut, sehingga tidak diperbolehkan menuntut untuk mendapatkan kenaikan upah atau hal-hal lain yang menyalahi kontrak kerja (*akad*). Selama seorang pengusaha mematuhi akadnya, maka pekerja wajib bekerja kepada pengusaha tersebut dengan tanpa ada protes, dan apabila keduanya telah mematuhi syarat akad dan hukum *syara'*, maka sudah pasti segala perselisihan dan ketidakpuasan hati tidak akan timbul. Jika terjadi perselisihan sekalipun kedua pihak wajib berpedoman kepada akad yang telah dibuat dan hukum-hukum Allah berkenaan pengupahan, bukan

dengan mengadakan protes, rapat umum, demonstrasi, mogok kerja dan sebagainya. Dengan cara ini hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha senantiasa harmonis dan terjaga serta mendapatkan ridho dan rahmat dari Allah SWT. karena pematuhan atas akad masing-masing.

2. Mekanisme Penetapan Upah

Muamalah dalam Islam mengharuskan adanya kejelasan dalam segala bentuk transaksi (*akad*), begitu pula yang terjadi antara *musta'jir* dan *ajir* baik terkait dengan pekerjaan yang diberikan, durasi waktu dan bentuk kerja serta jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja nantinya (QS. Al. Qashash (28): 26-27). Pengusaha yang akan mempekerjakan harus terlebih dahulu menjelaskan segala terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan, baik waktu, jenis pekerjaan dan upah kerja. Memang terjadi perbedaan pandangan antarulama perihal penggabungan antara syarat kejelasan waktu dan pekerjaan, namun yang lebih tepat untuk masa sekarang adalah kebolehan adanya syarat kejelasan waktu dan jenis pekerjaan dalam akad ijarah amal (Al Zuhaili, 3812-3814).

Syari'at Islam memandang upah sebagai hak dari orang yang telah bekerja (*employee*) dan kewajiban bagi pengusaha (*employer*). Pada pasar persaingan sempurna tingkat upah yang berkeadilan terjadi pada tingkat *market wage* (*tas'ir fi al-'amal*), dan untuk itulah kebijakan tingkat upah yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar. Namun Islam sebagai agama yang menjunjung tinggi nilai moral atau kemanusiaan mengharuskan adanya pertimbangan meliputi nilai kerjasama, tolong-menolong, kasih sayang, dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial demi terwujudnya jaminan kesejahteraan dan kemaslahatan umum (Hendrieanto, 228). Selain menjadikan *market wage* dan *value of marginal product of labour* sebagai pijakan dalam menentukan upah kerja, Islam juga menggariskan bahwa upah yang ditetapkan harus mampu memenuhi kebutuhan pokok meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan serta kesehatan para pekerja dan keluarganya secara layak.

Aspek moral (*humanity aspect*) ini didorong oleh pandangan bahwa kebutuhan pokok warga yang tidak atau kurang mampu

merupakan kewajiban masyarakat secara bersama, termasuk pengusaha. Inilah konsep pengupahan dan aktivitas perekonomian lainnya dalam ekonomi Islam, yaitu dialektika antara nilai-nilai material dan spiritual. Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah, karena upah terkait dengan perbedaan situasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi serta tarap hidup. Para ahli hukum Islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan upah stimpal (*ujrah al-misl*) (Al -Asal, 1999:168).

Penetapan upah pekerja didasarkan pada manfaat atau jasa yang telah diberikan seorang pekerjaan kepada perusahaan. Selain itu, Yusuf Qardowi memberikan penekanan bahwa para majikan harus memperhatikan dua hal berikut ini:

1. Nilai kerja, karena tidak mungkin menyamakan yang pintar dengan yang bodoh, yang tekun bekerja dengan yang bekerja asal-asalan, serta yang ahli dengan yang bukan ahli. Menyamakan kedua hal tersebut adalah merupakan tindak kezaliman;
2. Sesuai dengan kebutuhan, sebab seseorang memiliki kebutuhan kemanusiaan yang pokok dan wajib dipenuhi baik kebutuhan sandang, papan, transport, pengobatan, pendidikan untuk anak-anak, dan segala hal yang harus dipenuhi (Qardhawi, 233).

Sedangkan menurut Afzalurrahman faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan dalam penetapan upah yang sesuai dalam masyarakat secara umum, yaitu:

1. Ilmu pengetahuan, keterampilan dan pelatihan-pelatihan yang dimiliki;
2. Lamanya pengabdian seorang pekerja pada pengusaha;
3. Jenis pekerjaan, kemampuan fisik dan intelektual yang diperlukan dalam pekerjaan;
4. Kebutuhan ekonomi pekerja dan peningkatannya;
5. Jumlah pihak yang menjadi tanggungannya (keluarganya) (Afzalurrahman, 302).

Adapun cara lain yang ditawarkan oleh Abdul Hasan Bani Sadr sebagai berikut:

1. Menghitung pengeluaran seorang buruh bersama istri, anak-anaknya, menghitung minimum kebutuhan mereka itu masih, dan setelah itu baru bergantung pada keahlian dan senioritasnya;
2. Berdasarkan ganti rugi dengan mempertimbangkan buruh dalam hubungannya dengan fungsinya pada proses produksi, jadi tergantung pada bagaimana seorang pekerja memberi sumbangan pada produksi itu sendiri (Sadr, 1986:63).

Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat cukup dan layak untuk memenuhi segala kebutuhan pekerja. Terdapat dua perkara yang harus dijadikan dasar pertimbangan menentukan kadar upah berkecukupan:

1. Upah harus mengambil kira nilai pekerjaan. Ini termasuk memperhitungkan status dan kualitas pekerja yang melaksanakan tanggungjawab dan amanah. Dalam hal ini tidaklah wajar untuk menyamakan antara orang berilmu dengan yang tidak berilmu, antara pintar dengan yang bebal, antara yang tekun dengan yang malas dan antara pakar dengan bukan pakar. Menyamakan dua hal yang berbeda adalah kezaliman dan membedakan dua hal yang serupa juga penyimpangan daripada garisan keadilan.
2. Majikan juga harus mengambil kira keperluan asas manusia. Keperluan-keperluan ini atau istilah syara'nya "*daruriyyah*" termasuk makanan, minuman, pakaian, penginapan, pendidikan anak-anak dan keperluan asasi yang lain. Menurut Imam Nawawi dalam *Al-Majmu' An-Nawawi* soal *daruriyyah* atau keperluan ini bukanlah sesuatu yang dapat ditentukan kadarnya secara mutlak, dan bahkan bentuknya tidak serupa di antara setiap orang.

Oleh karena itu ekonomi Islam mengakui adanya perbedaan upah yang diterima karena adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang berakibat pada perbedaan hasil material. Pekerja berhak atas bayaran yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat saling melengkapi. Kelebihan tersebut tidak selalu berarti yang satu dianugrahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi yang dimaksud kelebihan keahlian dalam bidang kerja

masing-masing (Basyir,1987:26). Kelebihan atau keahlian yang berbeda-beda mendorong terjadinya perbedaan derajat di antara para pekerja berikut perbedaan imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Islam mengakui adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang berakibat perbedaan pendapatan serta imbalan material. Berdasarkan hal ini upah atau gaji berbeda-beda karena jenis manfaat yang dikeluarkan oleh pekerja jenisnya pun berbeda-beda. Besaran upah yang dikeluarkan bisa berbeda karena dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan lain-lain. Bagi pekerja yang mempunyai ilmu dan keahlian mendapat upah lebih besar dari pada pekerja yang tidak memiliki keahlian. Perbedaan ini sangat adil, sebab masing-masing akan memperoleh imbalan jasa sesuai dengan besar kecilnya, berat ringan atau mudah sukarnya pekerjaan serta luas sempitnya lingkungan masyarakat yang menikmati manfaatnya(Basyir,41).

Faktor utama yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan upah pekerja adalah produktifitas pekerja serta kondisi perusahaan, bukan kebutuhan hidup. Manfaat tenaga atau jasa dari seorang pekerja merupakan pijakan utama dalam menentukan upah, karena manfaatlah yang merupakan objek pertukaran, sedangkan tenaga yang dicurahkan hanya untuk mendapatkan manfaat. Sedangkan produktifitas dapat diukur dengan membandingkan output yang dihasilkan dengan input. Semakin sedikit input terpakai sedangkan output yang dihasilkan semakin besar dapat dikatakan terjadi efisien. Upah juga harus memasukan nilai moral atau kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum, sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok (*daruriyyah*), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan para pekerja dengan baik dan layak sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di suatu daerah atau wilaya tertentu.

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٩﴾

"Di surga engkau tidak akan merasa lapar dan tidak akan telanjang. Engkau tidak akan haus dan tidak akan tertimpa panas matahari" (QS. Thaha (20): 118-119).

Namun jika berhubungan dengan majikan pekerja akan berada dalam posisi yang lemah, maka diperlukan adanya ketentuan upah minimum yang mengharuskan cukup untuk menutupi biaya hidup atau untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja (Al faruqi, 1995:99). Upah yang minim serta tidak dapat memenuhi kebutuhan dan pekerja dengan rela menerimanya karena terpaksa harus dicegah, sebaliknya pekerja juga tidak boleh meminta upah di atas standar dengan berdemonstrasi, mogok kerja, atau mengancam pengusaha (Qardhawi, 233).

Upah sebagai hasil interaksi antara pengusaha dan pekerja, akan berada di antara upah minimum dan upah maksimum. Seorang *ajir* maupun *musta'jir* wajib mentaati dan menjalankan kewajiban masing-masing dengan penuh amanah. Buruh wajib bekerja sesuai dengan akad yang disepakati, sedangkan majikan juga wajib memberi upah sesuai dengan akad secara penuh dengan tanpa ditunda-tunda. Negara akan memberikan sanksi kepada yang melalaikan akad atau berlaku zalim, sebab itu diharamkan oleh agama.

Islam sangat menghargai pekerja yang mencurahkan tenaga dan pikirannya dapat menafkahi diri dan keluarganya untuk keperluan hidup sehari-hari dalam rangka beribadah kepada-Nya. Islam juga menghargai keberadaan pemodal, karena dengan modal yang diputar secara riil mendorong terjadinya distribusi kekayaan di tengah-tengah masyarakat, dan dengan diusahakannya modal maka tidak terjadi penimbunan harta yang dapat menyusahkan ekonomi masyarakat. Peranan pemerintah sangat dibutuhkan untuk menjamin upah pekerja tidak terlalu rendah dan terlalu tinggi. Menentukan upah sepenuhnya kepada mekanisme pasar tanpa adanya kontrol pemerintah sangat berbahaya. Ibnu Taimiyah menawarkan gagasan upah setara (*ujrah al-misl*) yang menyamakan tenaga kerja sama dengan barang dagangan yang tunduk pada hukum ekonomi permintaan dan penawaran. Yang perlu ditegaskan pada masa itu lembaga *hisbah* turun tangan menetapkan upah yang setara perannya sangat kuat, sehingga mengurangi kezaliman antara pekerja dan majikan. (Islahi, 1997:99).

Campur tangan pemerintah menunjukkan bahwa sistem ekonomi Islam tidak menghendaki terjadinya pertentangan

antar kelas dalam masyarakat. Islam menghendaki masyarakat yang hidup berdampingan dengan dilandasi oleh nilai tolong menolong (*ta'awwun*) dan tanggung menanggung dalam suasana kekeluargaan. Mekanisme penetapan upah menjadi hal yang penting, sebab melalui mekanisme ini dapat diketahui adil atau tidaknya upah. Mekanisme penetapan upah dalam konsep Islam terdapat tiga alternatif sebagai berikut:

a. Mekanisme Musyawarah

Musyawarah merupakan pembahasan bersama dengan maksud mencapai keputusan atas penyelesaian masalah bersama. Maka upah kerja ditetapkan atas dasar keputusan bersama yang telah disepakati oleh pengusaha dan pekerja dengan syarat adanya keadilan dan kerelaan antara dua pihak yang bertransaksi. Allah SWT. berfirman:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوَهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَنْتُمْ بِبَيْنِكُمْ مَعْرُوفٍ

"...Jika mereka menyusui anak-anakmu berilah mereka upah, bermusyawarahlah diantara kamu dengan baik...".

Ayat tersebut menunjukkan bahwa upah perlu ditentukan secara musyawarah yang difafsirkan sebagai proses tawar menawar untuk menentukan kadar upah diterima kedua belah pihak. Memang ayat ini khusus ditujukan kepada penentuan upah kerja menyusui bayi, namun konsep musyawarah dalam Islam adalah bersifat umum dan karena itu satu prinsip umum penentuan upah boleh diperoleh daripada maksud ayat tersebut. Penerapan mekanisme musyawarah ini mempunyai implikasi yang sangat jelas terhadap dunia perburuhan, karena memiliki *bargaining position* (posisi tawar menawar) yang sama dalam membuat kontrak kerja termasuk juga dalam hal upah. Musyawarah tersebut diperbolehkan untuk menyertakan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak selama tidak bertentangan dengan ketentuan *syar'i*. Mekanisme tersebut dilakukan untuk menghindari terjadinya perselisihan dikemudian hari karena salah satu pihak melakukan tindakan yang dapat merugikan pihak yang lain. Upah ditetapkan melalui mekanisme ini dikenal dengan *ajru al-musamma* (upah yang disepakati). Muhammad Abdul Mannan berpendapat bahwa

upah merupakan hak bagi pekerja yang ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan majikan. Kesepakatan (kompromi) antara pekerja dan majikan dianggap sebagai prasyarat yang hakiki dalam menentukan upah kerja (Mannan, 1992:117).

b. Mekanisme Pasar

Mekanisme ini menetapkan bahwa upah yang akan diterima pekerja disesuaikan dengan upah yang berlaku di pasaran (*market wage*), yaitu didasarkan pada penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktifitas (*value of marginal product of labour*). Namun dalam Islam tidak hanya didasarkan pada *market wage* dan *value of marginal product of labour* saja, tetapi juga harus disertai dengan pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan (*humanity*).

Oleh karena itu penentuan upah walaupun bergantung kepada aspek fiskal, kemahiran, latihan dan mental, akan tetapi juga mempertimbangkan aspek lainnya, yaitu aspek keperluan para pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya (Hassan, 2001:11). Mekanisme ini dilakukan jika kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan dalam penentuan upah, maka keduanya terikat pada keumuman upah yang berlaku dipasar untuk jenis pekerjaan yang sama. Namun demikian upah tidak bersifat abadi hanya berlaku pada saat tertentu yang telah disepakati atau dengan pekerjaan yang telah disepakati untuk dikerjakan (Al Maliki, 148). Upah yang ditetapkan melalui mekanisme ini dikenal dengan *ajru al-misl* (upah yang sepadan).

c. Ditentukan oleh Negara

Negara (pemerintah) memainkan peranan penting dalam perekonomian, yaitu menjamin perekonomian berjalan sesuai dengan syari'ah dan menjamin agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak asasi, semua ini dalam rangka mencapai *maqashid asy-syari'ah* sebagaimana disabdakan Rosulullah SAW "...Imam (kepala negara) itu laksana penggembala. Dia bertanggung jawab atas rakyatnya..." (Al Bukhori, 127). Karena itu jika dalam penetapan upah terjadi hal-hal yang dapat merugikan kehidupan salah satu pihak atau bahkan terjadi gejolak tidak sehat dalam masyarakat yang dapat mengancam kemaslahatan umum maka negara boleh

ikut campur menyelesaikannya baik sebagai penengah maupun mengeluarkan peraturan dalam rangka menegakan keadilan. Disinilah letak bahwa dalam ekonomi Islam selain bersifat etis juga bersifat normatif dalam artian peka-dampak (*consequence-sensitive*). Tugas negara adalah memastikan upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian pemilik modal dari hasil produksi bersamanya (Afzalurrahman, 297). Negara harus menetapkan batas minimum dan batas maksimum dalam pengupahan, adapun batasan mengenai upah tertinggi adalah sesuai dengan apa yang dikerjakan (Muhammad, 2005:334).

Keikutsertaan negara ini berdasarkan kesepakatan ulama diperbolehkan dalam masalah ketenagakerjaan, termasuk juga didalamnya penentuan upah kerja. Ibnu Taimiyah berargumentasi bahwa keikutsertaan negara tersebut untuk mencegah terjadinya kedzaliman. Qardawi menyatakan Islam membuka pintu seluas-luasnya bagi negara untuk menentukan kebijakan, peundang undangan dalam upaya mewujudkan apa yang dipandang sebagai kemaslahatan umum atau mengambil tindakan-tindakan untuk mencegah dan menanggulangi gejala tertentu yang tidak sehat dengan syarat semua itu tidak bertentangan dengan ketentuan *nas* yang *muhkam* serta kaidah hukum yang tetap (Qardhawi, 748). Guna mengatasi perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dibentuk wadah penyelesaian persengketaan perburuhan yang berbentuk perorangan maupun lembaga yang ditunjuk baik oleh kedua pihak. Wadah atau badan ini semacam "*badan arbitrase*" yang keputusannya diharapkan bersifat mengikat dan final. Adapun pihak-pihak yang duduk di dalam badan ini adalah orang-orang yang adil dan mereka yang memiliki keahlian dalam masalah perburuhan.

3. Mekanisme Pembayaran Upah

Sebelum *ajir* memulai pekerjaan diharuskan sudah terjadi kesepakatan tentang besar upah, bentuk upah, besaran, waktu dan tempat penyerahannya. Upah boleh diberikan dalam bentuk apa saja yang bisa dinilai dengan harga, baik berupa materi maupun jasa yang disesuaikan dengan kesepakatan dengan syarat harus

jelas; dan apabila tidak terdapat kejelasan maka hukumnya adalah tidak sah (Nindin, 108). Oleh karena itu bentuk upah adalah segala sesuatu yang bisa dinilai dengan harga (*māl*), baik materi maupun jasa, sebab harta dalam Islam adalah segala sesuatu (yang berharga) yang telah menjadi hak milik seseorang, baik berupa tanah, barang-barang, perhiasan, uang dan segala sesuatu yang belum secara riil menjadi milik seseorang, tetapi ada kemungkinan dimiliki dan akan dapat diambil manfaatnya dengan jalan biasa (kerja), bukan karena darurat (Basyir, 2000: 41). Bahkan imbalan kerja (upah) boleh diberikan dalam bentuk makanan dan pakaian selama terjadi berdasarkan kebiasaan yang berlaku (Sabiq, 24).

Selain menerima balasan di dunia berupa harta (materi atau jasa) dalam Islam para pekerja juga mendapatkan imbalan dalam bentuk sesuatu yang tidak bisa dilihat dalam kehidupan dunia, yaitu tambahan pahala di akhirat. Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa Islam memberikan ketetapan jika di dalam akan mensyaratkan mempercepat atau menanggukuhkan upah hukumnya adalah sah, seperti juga halnya sah mempercepat sebagian dan menanggukuhkan sebagian yang lain sesuai dengan kesepakatan yang terjadi antara *ajir* dan *musta'jir* (Al Bukhori, 35). Apabila akad tidak terdapat kesepakatan untuk mempercepat atau menanggukuhkan pembayaran upah sekiranya upah bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. (Sabiq, 20). Konsep Islam majikan menyerahkan upah dilakukan sesegera mungkin dan tidak boleh ditunda-tunda, sebab ditakutkan pekerja sangat membutuhkannya untuk keperluan hidup bagi tanggungannya.

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ
يَجِفَّ عَرْفُهُ . (رواه ابن ماجه)

Rosulullah SAW. bersabda: "Upah seorang buruh harus dibayarkan kepadanya sebelum keringat dibadannya kering" (Al Qozwaini, 1998).

Berdasarkan *illah al-hadis* tersebut para ulama berpendapat bahwa upah adalah hasil kerja badan pekerja dan mempercepat manfaatnya, sehingga hukumnya haram menunda-nunda pembayaran kerja sedangkan pengusaha sanggup melunasinya

pada saat itu.(al Qardhawi, 232). Upah dalam Islam berdasarkan prinsip keadilan yang melarang keras unsur-unsur penindasan seperti memperlambat ataupun menunda pembayaran upah terutama sekali jika majikan berkemampuan untuk memenuhinya karena perbuatan penundaan seperti itu merupakan kezaliman yang terlarang. Prosedur pembayaran upah boleh dibayar secara tunai atau tidak tunai (dalam bentuk cek dan sebagainya). Apabila disepakati upah tersebut diberikan sesuai dengan tempo masa tertentu (hari/minggu/bulan) maka harus diberikan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat oleh kedua belah pihak. Ketetapan tersebut diperkuat oleh An-Nabhani, bahwa upah kerja boleh dibayar tunai maupun tidak, juga boleh dalam bentuk harta maupun jasa, sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga maka boleh dijadikan sebagai upah, baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas dan apabila tidak jelas maka tidak sah (Al Nabhani, 2002: 89). Pekerja akan mendapatkan upah yang besaran, waktu pembayaran dan sebagainya sesuai dengan apa yang tersebut dalam kontrak kerja (akad) untuk mengantisipasi bila pekerja menuntut upah yang terlalu tinggi diluar batas wajar dan kemampuan perusahaan (Muhammad, 331).

Islam mengancam pengusaha yang menunda pembayaran dan apalagi mengurangi atau bahkan tidak memberikan upah pekerja dengan balasan yang sangat menyakitkan di akhirat, sebab kelalaian tersebut adalah dosa. Islam memandang berat hal ini dan mengingatkan kepada setiap majikan bahwa di hari kiamat nanti Allah SWT. akan memusuhi orang yang tidak memberikan imbalan kerja kepada pekerjanya.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ
وَ رَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَ رَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ
يُعْطِهِ أَجْرَهُ . (رواه البخاري)

Diriwayatkan dari Abi Hurairah ra, dari Nabi Muhammad SAW bahwa beliau bersabda: "Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama_Ku

(bersumpah dengan nama_Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya” (Al Bukhori)

Hadis tersebut menegaskan tentang waktu pembayaran upah agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Allah dan Rosul_Nya. Disini nampak bahwasannya Islam sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja. Bagi *musta'jir* yang tidak membayar upah *ajirnya*, maka boleh dilaporkan kepada pemerintah. Pemerintah adalah institusi yang bertanggungjawab untuk memastikan *ijarah* berjalan sesuai dengan akad yang telah dipersetujui oleh kedua belah pihak. Negara berhak dan bahkan berkewajiban untuk memaksa para majikan membayar upah pekerja tepat pada masanya. Bila perlu negara boleh menjatuhkan *ta'zīr* (hukuman) kepada majikan yang gagal atau mengabaikan tanggungjawabnya terhadap pekerja, sebab telah melakukan tindakan kezaliman.

Jadi memenuhi hak pekerja merupakan keadilan dalam Islam yang menghendaki tidak boleh ada seorang pekerja pun yang telah mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak mendapatkan upah, dikurangi ataupun ditunda-tunda pembayarannya. Tidak diperbolehkan juga mengeksploitasi kebutuhan pokok pekerja dengan jalan membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim sehingga tidak dapat memenuhi dan menghilangkan rasa lapar. Sedangkan jumlah upah yang harus diterima pekerja tergantung pada kesepakatan kedua belah pihak dengan ketentuan tidak diperkenankan adanya usaha eksploitasi bagi pihak yang kuat dalam akad terhadap pihak yang lemah(Qardhawi, 2001:405).

4. Batasan Upah Dalam Islam

Tujuan perusahaan menggunakan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan kualitas produksi sehingga akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Sedangkan tujuan utama pekerja adalah

untuk memperoleh penghasilan demi memenuhi kebutuhan hidupnya tanggungannya. Merupakan kewajiban pekerja untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga bisa memenuhi tujuan dan target perusahaan, dan merupakan tanggung jawab majikan untuk menjamin terpenuhinya semua kebutuhan pokok para pekerja. Jika ketentuan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka berarti telah melakukan kezaliman. (Nindin, 105) Agar supaya kewajiban dan tanggung jawab tersebut dapat dijalankan oleh masing-masing pihak maka negara harus menetapkan aturan yang terkait dengan batas minimum dan maksimum dalam pengupahan. Adapun batasan mengenai upah tertinggi adalah sesuai dengan apa yang dikerjakan pekerja (*produktifitas*) (Muhammad, 334).

Sistem upah Islam menghendaki agar pekerja mendapatkan upah yang layak tanpa melanggar hak pengusaha yang sah, dan sebaliknya pengusaha tidak diperbolehkan berlaku sewenang-wenang menghilangkan bagian hak pekerja yang sah. Oleh karena itu upah yang diberikan adalah upah adil dan layak, upah yang berada pada batasan para pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidupnya (baik kebutuhan sandang, pangan dan papan yang baik), juga pekerja harus berada pada posisi yang memungkinkan untuk memberikan pendidikan yang baik bagi anak-anaknya dan memperoleh fasilitas medis bagi keluarganya. Dengan demikian upah yang diberikan kepada pekerja harus berada di antara tingkat upah minimum dan maksimum yang mengacu pada tarap hidup yang lazim serta kontribusi yang telah diberikan oleh para pekerja (Muhammad, 301). Ini sejalan dengan pendapat Ibnu Taimiyah bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil atau layak kepada pekerjanya. Terkadang majikan mungkin mengambil keuntungan dari pekerja dengan membayar rendah karena tuntutan untuk mendapat penghasilan lebih. Islam menentang sikap tersebut sebab tingkat upah yang terlalu rendah akan berakibat tidak termotivasinya para pekerja untuk berusaha secara maksimal, dan sama halnya jika tingkat upah terlalu tinggi maka para pengusaha mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya.

Nilai-nilai yang dibawah Islam menghendaki majikan memperlakukan pekerja seperti keluarganya sendiri, sehingga

menuntut agar memperlakukan pekerja secara terhormat, manusiawi, kasih sayang, kesejahteraan serta keterjaminan pendidikan dan kesehatan bagi keluarga. Dalam satu hadis ditegaskan bahwa kebutuhan tempat tinggal merupakan kebutuhan asasi bagi karyawan menjadi tanggung jawab pengusaha, dan bahkan untuk mencarikan jodoh bagi karyawan yang masih lajang.

عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ سَدَادٍ قَالَ: سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ
مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ
خَادِمًا فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا . (رواه ابو داود)

Dari Al-Mustauridi ibni Saddād, ia berkata: Saya mendengar Nabi SAW. bersabda “Barangsiapa yang menjadi pekerja bagi kita, maka hendaklah mencarikan istri untuknya; bila ia tidak memiliki seorang pembantu, maka hendaklah mencarikan pembantu untuknya; dan bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, maka hendaklah mencarikan tempat tinggal untuk dia”.

Secara ideal upah riil dalam masyarakat muslim dengan standar minimal, yakni memungkinkan para pekerja untuk dapat memenuhi semua kebutuhan pokok hidup dan para anggota keluarganya dengan manusiawi (Chapra, 2000: 254). dikarenakan melihat pengertian upah di atas, yaitu sebagai kompensasi dari manfaat kerja. Upah yang adil dan layak bukanlah suatu konsesi tetapi merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuasaan negara. Pada akhirnya harus disadari oleh masing-masing manusia bahwa dalam mengarungi kehidupan didunia ini saling membutuhkan. Sebuah sikap terpuji jika pengusaha menambah upah sebagai hadiah atau penghargaan apabila pekerja melaksanakan tugasnya dengan tekun dan baik (Qardhawi, 230). Ini dilakukan karena mengikuti petunjuk Allah SWT:

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن
فَضْلِهِ

“Sedangkan mereka yang beriman kepada Allah dan menjalankan amal yang sholeh Allah akan menyempurnahkan pahala mereka bahkan akan ditambah melalui karunia_Nya”.

Islam tidak memberikan batasan tertentu tentang upah kerja dan itu berarti bahwa masalah ini tidak menjadi fokus pembahasan, sebab keputusan tentang upah menjadi kesepakatan oleh setiap pihak yang terlibat (pengusaha dan pekerja) dan barangkali negara. Islam menekankan nilai-nilai etis berupa keadilan (*'adl*), kebaikan (*ihsān*), dan rasa kasih sayang (*rahmān*) dalam semua hubungan kemanusiaan. (Al Faruqi, 97). Upah kerja bisa meningkat dengan bertambahnya umur, meningkatnya pengalaman kerja, ketika harga barang di pasaran melonjak, dan pada saat perusahaan mendapatkan laba yang meningkat. Inilah prinsip keadilan upah dalam Islam yang mensyaratkan upah haruslah diberikan setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan dan mampu memenuhi keperluan asas kehidupan pekerjanya. Abu Yusuf meriwayatkan bahwa Abu Ubaidah berkata kepada Khalifah Umar al-Khattab: *"Engkau telah mengotori para sahabat Rasulullah s.a.w. dengan mengupah mereka."* Jawab Umar: *"Kalau aku tidak meminta tolong ahli agama untuk menyelamatkan agamaku, kepada siapa lagi harus aku meminta pertolongan?"* Abu Ubaidah lantas berkata: *"Jika engkau terpaksa berbuat demikian maka sempurnakanlah hak mereka agar engkau tidak dianggap khianat yakni, apabila engkau mengupah mereka untuk melakukan satu pekerjaan maka cukupkanlah gaji dan keperluan mereka sepenuhnya"*.

Di sini jelas bahwa diharuskan adanya tranparansi upah yang akan diberikan dan besaran nominalnya didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak dalam rangka memenuhi kebutuhan para pekerja secara layak. Tidak diperkenankan bagi pihak yang kuat akan mengeksploitasi pihak yang lemah. Memberikan upah yang sepadan (adil dan layak) ini menjadi kewajiban para pengusaha, upah yang memenuhi prinsip keberkeadilan dan berkecukupan untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarga, sebagaimana dalam firman Allah SWT:

إِنَّ لَكَ أَلَّا يَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٩﴾

"Di surga engkau tidak akan merasa lapar dan tidak akan telanjang. Engkau tidak akan haus dan tidak akan tertimpa panas matahari" (QS. Thaha(20): 118-119).

Ayat ini menggambarkan urutan kebutuhan-kebutuhan dasar hidup manusia yang terdiri dari makanan, pakaian, minuman

dan tempat tinggal yang akan melindunginya dari panasnya terik matahari. Sedangkan kata *"tazmau"* memiliki pengertian yang luas, yaitu tidak hanya merasa haus karena ingin minum, tetapi juga haus akan pendidikan dan bantuan medis (Afzalurrahman,297).

Dalam memperincikan aspek kewajiban membayar upah pekerja, Al-Mawardi dalam kitabnya *al-Ahkam as-Sultaniyah* turut menjelaskan bahwa kadar upah yang diberikan mestilah mengikut kepada kecukupan dalam memenuhi keperluan asas rakyat. Ini termasuk mengambil perkiraan faktor ekonomi semasa seperti kenaikan kos, keperluan hidup disebabkan peningkatan harga barangan keperluan (inflasi). Tingkat upah relatif harus sepadan (berkeadilan, layak dan cukup) bagi penerimanya sesuai dengan kemampuan perusahaan. Tentu saja persyaratan ini bersifat relatif karena cukup atau layak akan berbeda artinya bagi tiap orang apabila status ekonomi atau sosial mereka berbeda (Ruky,2006: 28). Oleh karena itu batasan upah yang yang sepadan adalah diberikan berada di atas tingkat upah minimum tersebut dan besarnya upah minimum antara satu daerah dengan daerah yang lain dimungkinkan berbeda karena beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya.

Konsep upah minimum provinsi yang diterapkan (Indonesia) saat ini dengan mempertimbangkan beberapa unsur, yaitu mencakup pangan, sandang, papan dan lainnya (ada 43 butir seperti tertera dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 889 HK. 01.32.2002 tertanggal 10 September 2002). Kebutuhan yang dihitung dalam surat edaran tersebut adalah kebutuhan seorang pekerja lajang. Jika kebutuhannya sewa rumah, pekerja tidak akan pernah memiliki rumah sampai kapan pun. Hal ini tentu melanggar aturan hadis yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syadad: *"Aku mendengar Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Barang siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan isteri (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 Shallallahu 'alaihi wa sallam. bersabda, 'Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau*

pencuri.” (HR. Abu Daud). Sadeq merekomendasikan jika upah minimum tidak cukup, maka para karyawan harus diberi zakat, sebab jika gaji karyawan tidak mencukupi kebutuhannya, maka mereka dikategorikan sebagai orang miskin dan berhak atas dana zakat. Dengan demikian harus ada mekanisme yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan karyawan yang berkeadilan. Menurut Muhammad, konsep upah minimum harus diperbaiki dengan cara mengenalkan konsep *nishob zakat*, artinya jika *nishob zakat* disesuaikan dengan harga 85 gram emas dalam setahun, maka dalam sebulan batas gaji minimum sebesar $85/12 = 7,083$ gram emas. Jika harga rata-rata satu gram emas pada 2017 sebesar Rp 623.562, maka upah atau gaji minimum 2018 sebesar $7,083 \times \text{Rp } 623.562 = \text{Rp } 4.416.689$ dengan asumsi kondisi harga emas stabil. Dalam hal kondisi harga emas sangat berfluktuasi, maka penyesuaian upah minimum dapat dilakukan dua kali dalam setahun seperti yang diberlakukan negara Yunani dan Spanyol tergantung situasi ekonomi negara tersebut. Bahkan Yunani memberlakukan penyesuaian upah minimum dua kali dalam setahun secara regular.

C. Simpulan

Islam upah merupakan *compensation* yang diterima seorang pekerja atas manfaat pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik dan benar, dalam bentuk imbalan materi dan dalam bentuk imbalan pahala yang didasarkan prinsip *al-'adl* dan *akhlak* serta memperhatikan *humanity aspect*. Penetapannya melalui mekanisme musyawarah, mekanisme pasar dan ditentukan oleh negara, diberikan dalam bentuk sesuatu yang bernilai harga (*mal*), baik berupa materi maupun jasa, bahkan dalam bentuk pakaian dan makanan selama berlaku berdasarkan kebiasaan masyarakat, serta harus dibayarkan sesegera mungkin dan tidak ditunda-tunda. Jika disepakati diberikan sesuai tempo masa tertentu (hari/minggu/bulan) maka harus diserahkan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Karena didasarkan prinsip keadilan dan akhlak maka batasannya adalah upah riil yang berada diantara upah minimum dan maksimum dengan tetap memperhatikan kebutuhan pekerja serta kemampuan perusahaan. Oleh karena itu kelebihan upah yang

islami adalah terkait erat dengan prinsip moralitas, serta diberikan berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan yang mengharuskan mampu memenuhi kebutuhan pokok, pendidikan, serta keterjaminan kesehatan para pekerja dan keluarganya secara baik dan terhormat sesuai kebiasaan yang berlaku, sehingga upah tidak hanya sebatas materi (dimensi duniawi) belaka tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat. Islam berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sehingga usaha tidak sekedar mengejar profit belaka tetapi untuk kesejahteraan warga yang didasari oleh semangat kebersamaan dan kemanusiaan. Pengusaha diperintahkan agar memperlakukan pekerja seperti keluarga sendiri yang harus dipenuhi seluruh kebutuhannya, sebab yang sangat ditekankan adalah sikap *ta'awun* serta tidak dirugikan juga tidak merugikan pihak lain. Ini didorong pemahaman bahwa kebutuhan pokok warga yang kurang atau tidak mampu menjadi kewajiban seluruh masyarakat, termasuk para pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ansōrī Abī Yahya Zakariyā. Tanpa Tahun. *Fathu al-Wahābi bi Syarhi Minhaji at-Tullābi*. Surabaya: Dāru al-'Ulumi.
- Afzalurrahman, 1995. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*; Terjemahan oleh Dewi Nurjulianti, dkk., dari *Muhammad: Encyclopedia of Seerah* (1982). Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy.
- Al-Asal, Ahmad Muhammad dan Fathi Ahmad Abdul Hakim, 1999. *Sistem, Prinsip, dan Tujuan Ekonomi Islam*, alih bahasa Imam Saefudin. Bandung: Pustaka Setia.
- Anto, M.B. Hendrie. 2003. *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*. Yogyakarta: Ekonisia UII.
- Al-Bukhori, Abi Abdillah Muhammad ibnu Ismā'il. Tanpa Tahun. *Al-Bukhori*. Bairut: Dāru al-Kitāb al-Islāmī.
- Basyir, Ahmad Azhar. 1987. *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Chapra, M. Umer. 1999. *Islam dan Tantangan Ekonomi, Islamisasi Ekonomi Kontemporer*; alih bahasa Nur Hadi Ihsan dan Rifqi Amar, dari *Islam and the Economic Challenge* (1992). Cetakan Pertama. Surabaya: Risalah Gusti.
- Al-Dzuhailī, Wahbah. Tanpa Tahun. *al-Fiqhu al-Islāmī wa Adillatuhu*. Bairut: Dārun al-Fikri al-Mu'āshiru
- Dahlan, Abdul Azis. 2001. *Ensiklopedi Hukum Islam*. Cetakan Kelima. Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve
- Al-Fārūqī, Ismā'il R., dkk. 1995. *Academic Dissertations (3): Islamizations of Economics*. USA: The International Institute of Islamic Thought.
- Al-Hamīd, Muhammad Muhyi Ad-Dīn Abdu. Tanpa Tahun. *Sunan Abi Daud*. Bairut: Dāru al-Fikr.
- Hassan, Surtahman Kastin dan Abd. Ghafar Ismail. 2001. "Tenaga Buruh dan Upah dalam Islam". Dalam *Islamiyyat* No. 22: 3-12 (2001). Malaysia.

- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2008. *Sistem Penggajian Islami*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Islahi, A. A., 1997. *Konsepsi Ekonomi Ibnu Taimiyah*. alih bahasa Anshari Thayib. Surabaya: Bina Ilmu.
- Karim, Adiwarmanto Azwar. 2007. *Ekonomi Mikro Islami*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muslim, Imam. 1988 M/ 1408 H. *Shahih Muslim*. Bairut: Dārūn al-Fikr.
- Mannan, Muhammad Abdul. 1992. *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek (Dasar-dasar Ekonomi Islam)*; Terjemahan oleh Potan Arif Harahap, dari *Islamic Economic: Theory and Practice*. Jakarta: Intermedia
- Al-Maliki, Abdurrahman. 2001. *Politik Ekonomi Islam*; Terjemahan oleh Ibnu Sholah, dari *as-Siyasatu al-Iqtishadiyah al-Mutsala*. Bangil: Al-Izzah.
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- _____. 2005. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- _____. 2007. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____, 2017. "Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam", dalam <http://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>
- An-Nabhani, Taqyuddin. 2002. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*; Terjemahan oleh Moh. Maghfur Wachid, dari *an-Nidlam al-Iqtishadi fil Islam* (1990). Surabaya: Risalah Gusti.
- Nindin, Undang. 2006. "Upah Minimum Regional (UMR) dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Tesis*. Yogyakarta: MSI UII.
- Qardhawi, Yusuf. 1996. *Fatwa-Fatwa Mutakhir*; alih bahasa Al-Hamid Al-Husaini, dari *Fatawa Mu'ashirah* (1988), Cetakan Pertama. Jakarta: Yayasan al-Hamidiy.
- _____. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin. Jakarta: Gema Insani Press.

- _____. 2001. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*; Terjemahan oleh Didin Hafiduddin dkk., Jakarta: Rabbani Press.
- Al-Qozwaini, Abi Abdillah Muhammad ibnu Yazid. 1998. *Sunan Ibnu Majah*. Mesir: Dārūn al-Hadīś.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sabiq, Sayyid. Tanpa Tahun. *Fikih Sunnah 13*; Terjemahan oleh Kamaluddin A. Marzuki, dari *Fiqhussunnah*. Bandung: Alma'arif
- Sadr, Abdul Hasan Bani. 1986. *Buruh Kerja dan Islam*, alih bahasa Muchtar E. Harahap, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Shalahuddin Press.
- Siddiqi, Muhammad Nejatullah. 1979. *Kegiatan Ekonomi dalam Islam*, alih bahasa Anas Sidik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shihab, Quraish. 2007. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Lentera Hati.
- _____, 2003. "Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", dalam http://www.hukor.depkes.go.id/up_prod_uu/UU%20No.%2013%20Th%202003%20ttg%20Ketenagakerjaan.pdf
- _____, 2004. "Melihat Peran Organisasi Perempuan: Sejauhmana Memperjuangkan Kepentingan Perempuan". Dalam *Kedaulatan Rakyat*, 10 Oktober 2004. Yogyakarta
- _____, 2017. <http://www.bps.go.id>