

STANDAR UPAH PEKERJA MENURUT SISTEM EKONOMI ISLAM

Murtadho Ridwan

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia

e-mail: adle_hr@yahoo.com

Abstract: This article describes the concept of wages in the Capitalist system, Socialists and Islam. This paper also describes about the role of trade unions in the fight for workers' rights particularly in the fight for minimum wage levels. This topic is interesting to be studied because there is a fundamental difference between the concept of wages according to Capitalists, Socialists and Islam. In Islam, *the worker* does not like other production factors in determining wages so that workers can not be treated like any other factor of production which is based on the law of supply and demand. Minimum wage in Islam must satisfy two requirements, that are fair and reasonable terms which are acceptable wage a worker must be able to meet the basic needs of workers and their families. And if the wages paid are not self-sufficient, then Islam categorizes workers in *ashanaf* are eligible to receive zakat.

Abstrak: Artikel ini mendeskripsikan tentang konsep upah dalam sistem ekonomi Kapitalis, Sosialis dan Islam. Tulisan ini juga mendeskripsikan tentang peran serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak pekerja khususnya dalam memperjuangkan kadar upah minimum. Kajian ini menarik untuk dibahas karena ada perbedaan mendasar antara konsep upah menurut Kapitalis, Sosialis dan Islam. Dalam Islam, pekerja tidak seperti faktor produksi yang lain sehingga dalam menentukan upah pekerja tidak dapat diperlakukan seperti faktor produksi yang lain yang didasarkan pada hukum permintaan dan penawaran. Standar upah minimum dalam Islam harus memenuhi dua syarat, yaitu syarat adil dan layak dimana upah yang diterima seorang pekerja harus dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya. Dan jika upah yang diterima tidak

mencukupi kebutuhannya, maka Islam mengategorikan pekerja dalam ashanaf yang berhak menerima zakat.

Kata kunci: *upah, serikat buruh, dan ekonomi islam*

Pendahuluan

Produksi barang dan jasa memerlukan faktor-faktor pendukung untuk memproduksi barang dan jasa tersebut. Pandangan ekonomi klasik mengelompokkan pendukung tersebut hanya pada faktor tanah dan buruh, sedangkan dalam pandangan ekonomi modern faktor produksi tersebut meliputi modal usaha yang merupakan faktor penting dalam produksi, pengurusan dan manajemen serta teknologi disamping buruh seperti yang diungkapkan oleh ekonomi klasik.

Walaupun perkembangan teknologi sangat pesat, tetapi buruh (pekerja) tetap diperlukan untuk produksi dan untuk menjalankan teknologi itu sendiri. Oleh karena itu semaju apapun suatu negara, pasti tetap mengakui peran buruh dalam usaha produksi barang dan jasa. Dan berkaitan dengan buruh, upah merupakan unsur utama pendapatan (*income*) mereka sehingga upah buruh selalu menjadi polemik dan isu sentral dalam ketenagakerjaan. Hal itu disebabkan karena seorang majikan terkadang memberikan upah yang tidak sesuai sehingga timbul protes dari buruh yang tergabung dalam serikat buruh. Serikat buruh mempunyai peran penting dalam memperjuangkan hak-hak anggota dari penindasan para majikan, maka sering kita dengar ada partai buruh meskipun berada di negara-negara maju.

Oleh karena itu, setiap kali memperingati hari buruh (tanggal 1 Mei) ribuan bahkan jutaan pekerja di seluruh dunia (termasuk di Indonesia) tumpah tuah di jalan-jalan untuk menyampaikan aspirasinya. Dan yang selalu menjadi perjuangan kaum pekerja tiada lain adalah peningkatan upah. Para pekerja seolah-olah tidak bosan meminta pemerintah untuk menetapkan dan memberlakukan upah yang adil dan layak bagi mereka.

Pasal 30 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan mendefinisikan upah dengan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberian kerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian pekerja. Sedangkan upah

minimum didefinisikan dengan upah bulanan yang terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dimana upah minimum bervariasi berdasarkan pada kawasannya, sehingga ada yang disebut upah minimum regional tingkat I, upah minimum regional tingkat II, upah minimum sektoral regional tingkat I, upah minimum sektoral regional tingkat II, dan juga ada upah minimum sektoral (Permen Tenaga Kerja RI No: Per-01/MEN/1999 tentang Upah minimum). Besaran upah minimum akan selalu disesuaikan dengan pertumbuhan ekonomi di masing-masing kawasan.

Dalam artikel ini penulis akan membicarakan tentang standar upah pekerja sebagai hak buruh dilihat dari berbagai perspektif, baik dari teori Kapitalis, Sosialis ataupun teori Ekonomi Islam. Tulisan ini juga membicarakan tentang serikat buruh yang dapat mempengaruhi kebijakan pemerintah dan mengadakan tawar menawar dengan majikan dalam menentukan upah pekerja.

Definisi Upah

Banyak ahli ekonomi yang mendefinisikan upah dengan bahasa yang berbeda-beda, namun definisi tersebut memiliki pengertian yang sama. Diantara definisi upah tersebut adalah;

- a. Upah adalah sejumlah pendapatan uang yang diterima oleh buruh dalam satu waktu tertentu akibat dari tenaga dan usaha yang digunakan dalam proses produksi (Hamzaid B. Yahya, 1998: 393).
- b. Harcharan Singh Khera mendefinisikan upah dengan harga yang dibayarkan karena jasa-jasa buruh dari segala jenis pekerjaan yang dilakukan, baik pekerjaan yang bersifat mental ataupun fisik (Harcharan Singh Khera, 1978: 261).
- c. Sedangkan dalam penggunaan sehari-hari upah diartikan dengan bayaran yang diberikan majikan kepada para pekerja mereka dan dibayarkan berdasarkan jam, hari atau minggu dan terkadang berdasarkan bulan. Mereka terdiri dari pekerja-pekerja yang menggunakan tenaga serta melakukan berbagai jenis pekerjaan yang lebih mudah.

Upah secara ekonomi seperti yang didefinisikan di atas mencakup semua pekerja, baik yang menggunakan fisik ataupun mental sehingga uang yang diterima disebut upah. Akan tetapi perlu difahami makna istilah "mata pencarian"

dibandingkan dengan upah, dimana mata pencarian digunakan sebagai istilah untuk sejumlah bayaran yang diperoleh dan ditentukan bukan saja oleh kadar upah bahkan oleh jumlah kerja yang telah dilakukan termasuk di dalamnya adalah bayaran bagi kerja lembur, bonus tahunan dan yang lain.

Dari definisi dan penjelasan di atas, maka ada dua sifat pokok upah; *pertama*, kemampuan kerja pekerja yang akan dibayar didasarkan pada keinginan majikan selama jangka waktu tertentu. *Kedua*, adanya perjanjian di mana jumlah bayaran yang diterima pekerja diterangkan dengan jelas dalam perjanjian itu. Dengan demikian upah merupakan biaya produksi yang harus ditanggung perusahaan atau pengusaha dalam satu proses produksi. Sehingga proses penentuan upah pekerja akan diberlakukan seperti penentuan harga faktor-faktor produksi yang lain, yaitu ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran (Hamzaid B Yahya, 1998: 393).

Teori Upah

Secara sederhana upah dapat dikatakan sebagai gaji yang dibayarkan kepada pekerja karena mereka ikut andil dalam sebuah proses produksi. Dalam sistem Kapitalis ada tiga teori yang menerangkan tentang upah, teori tersebut adalah (Muh. Abdul Mun'im Affar, 1985: 429);

1. *Subsistence theory of wages*, teori ini menjelaskan bahwa upah dibatasi dengan tingkat kebutuhan dasar yang diperlukan untuk memenuhi biaya hidup seorang pekerja dan keluarganya. Ini karena jika terdapat kelebihan dalam upah, maka akan mendorong pertumbuhan populasi penduduk yang mengakibatkan bertambahnya penawaran tenaga kerja dan akan berdampak terhadap penurunan upah. Teori ini sangat berkaitan dengan teori kependudukan yang dijelaskan oleh Robert Malthus.
2. *Wage fund theory of wages*, teori ini muncul pada abad ke-19. Teori ini didasarkan bahwa upah dapat berubah sesuai dengan unsur yang mempengaruhinya, yaitu permintaan dan penawaran buruh. Sedangkan faktor permintaan buruh dipengaruhi oleh jumlah dana yang disediakan untuk membayar upah itu sendiri. Jadi, perubahan kadar upah dipengaruhi oleh dua faktor utama yang berkaitan dengan permintaan dan penawaran buruh. Teori ini berbeda dengan teori sebelumnya karena teori sebelumnya menekankan

bahwa kadar upah dipengaruhi oleh jumlah penduduk.

3. *Marginal productivity theory of wages*, teori ini didasarkan pada produktivitas marginal buruh. Maksudnya, jumlah upah buruh tergantung pada kemampuan buruh dalam memproduksi barang atau jasa. Semakin banyak hasil produksi buruh, maka semakin bertambah banyak upah yang diterima. Pengusaha akan menambah upah pekerja sampai batas pertambahan produktivitas marginal buruh minimal sama dengan upah yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu teori ini sangat sesuai dengan sistem Kapitalis dalam memaksimalkan keuntungan karena dengan teori ini pekerja akan termotivasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang lebih banyak.
4. *Bargaining theory of wage*, teori ini mengandalkan ada batas minimal dan maksimal upah. Dan upah yang berlaku merupakan hasil kesepakatan dan persetujuan antara kedua belah pihak
5. Teori daya beli, teori ini mendasarkan permintaan pasar atas barang dengan upah. Agar barang terbeli maka upah harus tinggi, jika upah rendah maka daya beli tidak ada dan barang tidak laku. Dan jika hal itu dibiarkan maka akan terjadi pengangguran besar-besaran.
6. teori upah hukum alam, teori ini menyatakan bahwa upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkantenaga buruh yang telah dipakai untuk proses produksi.

Teori-teori tentang upah di atas menjelaskan bahwa dalam sistem Kapitalis, upah pekerja hanya dipandang dari segi ekonomi saja tanpa mempertimbangkan keadilan distribusi pendapatan ataupun kesejahteraan sosial. Oleh karena itu dalam sistem ini terjadi krisis dalam pasar tenaga kerja dan banyak pengangguran yang akan berdampak negatif terhadap sistem produksi dan kesejahteraan masyarakat itu sendiri.

Berbeda dengan Kapitalis, sistem Sosialis hanya mengakui upah kerja sebagai sumber pendapatan (*income*) utama masyarakat. Sehingga kebijakan dan strategi distribusi pendapatan akan dikontrol oleh pihak pemerintah sesuai dengan kondisi dan keadaan ekonomi yang ada. Oleh karena itu tidak ada aturan pasti untuk mengatur upah. Namun upah ditetapkan berdasarkan pada situasi dan kondisi perekonomian dan perpolitikan sebuah negara yang berkaitan.

Bentuk Upah

Upah dapat dibedakan menjadi upah uang dan upah riil. Hal ini perlu dimengerti karena mayoritas kita dari waktu ke waktu tertipu oleh perubahan-perubahan dalam upah uang kita yang dipengaruhi oleh sejumlah uang yang kita terima. Jika upah uang kita bertambah, katakanlah bertambah Rp 100.000,- sebulan, akan tetapi di waktu yang sama harga barang dan jasa yang kita konsumsi juga naik sehingga berakibat pada bertambahnya biaya sebanyak Rp 100.000,- untuk membeli barang dan jasa yang sama, maka bukan berarti kedudukan kita telah bertambah baik. Ini karena upah uang yang kita terima memang bertambah, tetapi pertambahan itu telah diikuti oleh kenaikan harga yang setimpal sehingga itu berarti tidak ada tambahan dalam upah riil yang kita terima.

Jika kita membandingkan upah untuk kelompok pekerja yang berbeda tempat, kita tidak bisa hanya melihat pada upah uang saja. Kita harus mempertimbangkan pada upah uang dan faktor-faktor lain seperti masa bekerja, insentif ekonomi, pendapatan tambahan, keadaan pekerjaan, syarat bekerja, keadaan jasa dan sebagainya. Dengan kata lain kita tidak bisa hanya melihat pada upah uang bahkan kita harus mempertimbangkan tentang kebaikan dan keburukan yang tidak berbentuk uang yang meliputi biaya hidup yang mempengaruhi nilai riil pendapatan.

Sebagai contoh, biaya hidup di kota besar seperti Jakarta akan lebih tinggi daripada biaya hidup di kampung, sehingga orang yang hidup di kota besar memerlukan upah uang yang lebih tinggi daripada orang yang hidup di kampung untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Penentu Standar Upah

Untuk melihat proses penentu standar upah kita dapat membedakan pasar buruh menjadi dua bagian berikut ini;

1. Pasar persaingan sempurna, dalam pasar ini permintaan buruh ditentukan oleh kekuatan produksi marginal buruh. Oleh karena itu tingkat keseimbangan standar upah adalah titik temu antara kurva permintaan dan penawaran buruh seperti yang terdapat dalam hukum permintaan dan penawaran barang yang lain, dimana kadar upah akan terus menuju ke titik keseimbangan. Jika jumlah penawaran buruh berkurang, maka pengusaha akan berebut untuk

menawar kadar upah yang lebih tinggi untuk memperoleh atau mendapatkan pekerja. Justeru itu kadar upah akan naik hingga ke titik keseimbangan, begitu juga sebaliknya.

2. Pasar persaingan tidak sempurna, di dalam membicarakan kadar upah dalam pasar persaingan tidak sempurna kita bisa membagi menjadi dua jenis pasar, yaitu pasar monopsoni dan pasar monopoli. Dalam pasar buruh yang bersifat monopoli buruh akan dibayar dengan kadar yang lebih rendah dari produktifitasnya. Ini berbeda dengan kadar upah yang dibayarkan dalam pasar persaingan sempurna dimana buruh akan dibayar sesuai dengan produktifitasnya. Dalam pasar buruh yang bersifat monopoli terdapat juga serikat buruh yang bisa mengontrol penawaran dalam satu sektor ekonomi sehingga kadar upah tidak harus berdasarkan teori produktifitas marginal, namun akan tergantung pada kebijakan serikat buruh tersebut.

Faktor Penyebab Perbedaan Upah

Banyak sebab yang menjadi faktor perbedaan kadar upah untuk berbagai jenis buruh. Pada umumnya upah cenderung ditentukan berdasarkan tingkat produktifitas marginal buruh, akan tetapi produktifitas tidak selalu sama dalam segala bentuk tenaga kerja. Produktifitas akan selalu berbeda sesuai tingkat kekurangan setiap jenis buruh berkaitan dengan permintaan ke atas jenis buruh tersebut. Perbedaan kadar upah bisa disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya adalah;

- a. Perbedaan dalam kemampuan asal, setiap individu masyarakat dilahirkan dengan kemampuan akal yang berbeda, tidak semua di antara kita yang memiliki bakat untuk menjadi bintang top atau mempunyai kecerdasan untuk menjadi dokter, akuntan atau insinyur. Hanya mereka yang mempunyai akal dan kecerdasan tinggi yang bisa bercita-cita seperti itu. Orang yang seperti ini jumlahnya tidak banyak dan penawaran ke atas orang-orang tersebut berkurang sehingga mereka menerima upah yang lebih tinggi.
- b. Perbedaan dalam kemampuan jasmani, ada sebagian pekerja yang memerlukan kemampuan jasmani seperti kecantikan dan yang lain. Oleh karena itu bagi individu yang tidak memiliki kemampuan jasmani yang diinginkan tidak akan mendapat kesempatan bekerja seperti ini sehingga pendapatannya berbeda

dengan yang memiliki kemampuan.

- c. Perbedaan dalam sifat kemampuan dan kemahiran, sebagian pekerjaan ada yang mempunyai resiko tinggi, berbahaya dan kurang sejahtera. Oleh karena itu para pekerjanya mendapat upah lebih dibandingkan yang lain. Hal itu disebabkan karena pekerjaan tersebut menanggung resiko dan membahayakan sehingga wajar jika pekerja yang bekerja di bidang itu mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Dan masih banyak lagi faktor penyebab perbedaan upah yang diterima pekerja, akan tetapi itu semua diakibatkan karena permintaan dan penawaran buruh. Banyak orang dalam suatu komunitas yang memiliki kemampuan untuk melakukan kerja biasa, maka nilai mereka di pasar buruh lebih rendah dan disebabkan sejumlah orang memiliki kemampuan untuk bekerja yang lebih sukar dan kompleks seperti tugas eksekutif, maka nilai mereka sangatlah tinggi. Secara kasar kita dapat mengelompokkan penduduk yang bekerja di beberapa negara dengan pengelompokan; pekerja tidak mahir, pekerja setengah mahir, pekerja mahir, pekerja profesional dan pekerja yang memiliki keahlian.

Serikat Buruh

Serikat buruh adalah suatu organisasi para pekerja yang memiliki suara sebagai wakil pekerja di dalam setiap perundingan atau musyawarah. Tujuan serikat buruh ini dapat dibedakan menjadi tiga kelompok besar;

1. Menjaga tingkat kesejahteraan anggota. Untuk mencapai tujuan ini, serikat buruh akan coba mengusahakan upah yang lebih tinggi, memperbaiki keadaan bekerja seperti jangka waktu bekerja, masa istirahat dan kenyamanan tempat bekerja serta yang terakhir adalah dengan cara menjaga kepentingan pekerja dari diberhentikan pihak majikan.
2. Tujuan ekonomi secara umum, adalah mencoba mencapai tenaga kerja penuh, pertumbuhan ekonomi yang cepat dan taraf hidup yang tinggi. Untuk mencapai tujuan ini ketua serikat buruh akan ikut andil di dalam membicarakan kebijakan ekonomi secara umum dengan pihak majikan dan pemerintah.
3. Tujuan politik, ini termasuk penglibatan pihak pekerja yang lebih banyak di dalam mengurus perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini pihak serikat buruh akan ikut andil di dalam membicarakan kebijakan perusahaan tersebut.

Dalam merealisasikan tujuan di atas, khususnya tujuan yang berkaitan dengan kenaikan upah, maka serikat buruh berusaha dengan berbagai cara, di antara cara tersebut adalah;

- a. Melalui proses tawar menawar, apa yang berlaku disini adalah pihak serikat buruh akan benegosiasi dengan pihak majikan untuk menuntut tingkat upah yang lebih tinggi. Di dalam proses tawar menawar, pihak serikat buruh akan coba menuntut tingkat kenaikan upah yang paling tinggi sementara pihak majikan akan coba menaikkan tingkat upah dengan jumlah yang paling minimal. Dari kedua pihak tersebut akan berlaku proses negosiasi dalam tawar menawar dan penyelesaian akan wujud pada tingkat dimana kadar upah yang disetujui adalah tergantung pada kekuatan tawar menawar di antara serikat buruh dengan majikan.
- b. Membatasi penawaran buruh, serikat buruh mencoba menentukan tingkat penawaran buruh dan membiarkan pasar menentukan tingkat upahnya. Diantara cara membatasi jumlah penawaran buruh adalah memperpanjang waktu latihan dan juga membatasi peluang untuk mendapatkan latihan kepada buruh. Oleh karena itu buruh akan lebih sulit untuk masuk ke pasar kerja dan akan mendapati bahwa biayanya lebih tinggi sehingga jumlah penawaran buruh menjadi berkurang.
- c. Menetapkan tingkat upah lebih tinggi dari yang ada di pasar. Disini serikat buruh berusaha memaksa pihak majikan untuk membayar tingkat upah yang lebih tinggi dari pada titik keseimbangan dengan cara memberi pilihan ketat kepada majikan, pilihan ini adalah tingkat upah yang lebih tinggi dan menetapkan jumlah pekerja yang sudah ada, atau serikat buruh memilih untuk mogok kerja.

Upah Minimum

Upah minimum bisa ditetapkan jika pihak pemerintah menetapkan upah paling rendah yang mungkin bisa dibayar kepada seorang pekerja untuk satu jangka waktu tertentu. Hal ini dilakukan pemerintah untuk mengontrol para majikan yang memperlak pekerja untuk mendapatkan keuntungan maksimum dengan cara menyeimbangkan antara upah dan hasil produksi (Muh. Absul Mun'im Affar, 1985: 434). Di negara-negara berkembang biasanya pemerintah menentukan

upah minimum sesuai dengan biaya hidup di setiap kota. Seperti Indonesia, Indonesia menerapkan apa yang disebut sebagai Upah Minimum Regional (UMR) dimana setiap kawasan menentukan tingkat upah yang sesuai dengan biaya hidup setiap pekerjanya. Hal itu sesuai yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia no: Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimu.

Tujuan utama penentuan upah minimum adalah untuk mengontrol kesewenang-wenangan majikan dalam menentukan upah. Oleh sebab itu, majikan tidak dapat membayar upah pekerja kurang dari upah yang telah ditentukan kadar minimumnya. Upah minimum telah digunakan untuk melindungi setiap tetes keringat buruh dan aturan tersebut merupakan tinjauan moral bukan tinjauan ekonomi. Mayoritas orang menerima bahwa dimana dan dengan sebab apapun pekerja berada pada posisi yang lemah, sehingga sudah selayaknya dari segi moral pemerintah harus melindungi mereka dengan cara menentukan tingkat upah minimum. Akan tetapi campur tangan pemerintah dalam menentukan upah minimum, secara ekonomi akan berakibat dalam permintaan buruh, dalam melihat akibat tersebut perlu kita membedakan antara pasar persaingan sempurna dan pasar monopoli (Harcharan Singh Khera, 1978: 276).

Dalam menentukan upah minimum di pasar persaingan sempurna akan memiliki dampak sebagai berikut;

1. Pengurangan tenaga kerja, dengan kata lain jumlah pekerja yang diambil akan berkurang. Jika pekerja-pekerja tersebut hanya terdiri dari pekerja mahir pada suatu bidang, maka banyak di antara mereka yang kehilangan pekerjaan dan kemungkinan mereka akan tetap menganggur.
2. Adanya tambahan dalam penawaran buruh, penentuan upah minimum akan berdampak pada bertambahnya penawaran buruh, sebagai akibatnya para majikan akan bisa lebih memilih dan hanya menerima pekerja-pekerja yang paling memiliki kepandaian.
3. Keuntungan industri mungkin turun dan industri tersebut akan gulungtikar. Hal ini disebabkan karena biaya produksi bertambah akibat dari adanya penentuan upah minimum yang harus dibayar oleh perusahaan

Sedangkan pada pasar monopoli, penambahan tenaga kerja yang mungkin terjadi akibat penentuan upah minimum akan berdampak pada pengurangan

kecuraman kurva upah. Maksudnya, sejauh mana upah dapat dinaikkan tanpa berakibat pada pengurangan di dalam jumlah pekerja yang diambil. Hal ini dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu; keelastisan penawaran buruh dan keelastisan permintaan buruh.

Islam dan Upah

Definisi upah dalam Islam

Dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad Ijarah. Menurut ulama' Hanafiyah Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam al-Quran upah didefinisikan secara menyeluruh dalam sebuah ayat yang artinya;

“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.” (QS. Al-Taubah, (9): 105)

Ayat di atas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk, yaitu; upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain, ayat tersebut diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.

Prinsip upah dalam Islam

Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam al-Quran ataupun hadits. Banyak ayat al-Qur'an yang menyebut kata *ajr* (pahala atau upah), diantara ayat-ayat tersebut adalah;

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal soleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.” (QS. al-Kahfi, (18): 30)

Dalam ayat lain Allah SWT berfirman yang artinya;

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang soleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.” (QS. Ali Imran, (3): 57)

Hadits Nabi pun sudah banyak menjelaskan tentang upah, diantara hadits tersebut adalah;

“Ada tiga orang yang akan didakwa Allah besok di hari Kiamat, diantaranya adalah seseorang yang mempekerjakan buruh dan mereka tidak membayar upahnya.” (HR. al-Bukhari)

Nabi SAW juga bersabda; *“Barang siapa yang mempekerjakan buruh, maka beri taulah mereka tentang kadar upahnya.”* (HR. al-Baihaqi)

Nabi SAW juga bersabda; *“Barang siapa melakukan pekerjaan untukku (Nabi) dan baginya tidak mempunyai rumah, maka ambillah rumah, atau dia belum beristri, maka menikahlah atau dia tidak memiliki kendaraan, maka ambillah kendaraan.”* (HR. Ahmad dan Abu Dawud)

Nabi SAW juga bersabda: *“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringnya kering.”* (HR. Ibnu Majah)

Dan Nabi SAW juga bersabda yang diriwayatkan oleh imam Muslim; *“Hamba sahaya (yang bekerja) hendaknya diberi makan dan pakaian.”* (HR. Muslim)

Dari ayat al-Quran dan hadits yang disebutkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada empat prinsip dalam hal ketenagakerjaan. Empat prinsip tersebut adalah (M. Nur Salim, 2013);

1. Prinsip kemerdekaan manusia, Islam datang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tatanan kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolelir system perbudakan dengan alasan apapun terlebih lagi dengan adanya praktek jual beli pekerja dengan mengabaikan hak-hak pekerja yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.
2. Prinsip kemuliaan derajat manusia, Islam menempatkan setiap manusia apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia dan hormat. Islam tidak membeda-bedakan antara pekerjaan. Hal itu seperti yang diungkapkan dalam surat al-Jumuah, (62): 10 yang memerintahkan untuk bertebaran dimuka

bumi untuk mencari karunia Allah setelah menjalankan solat.

3. Prinsip keadilan dan anti diskriminasi, Islam tidak mengenal system kasta atau kelas di masyarakat. Begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam system perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinan.
4. Prinsip kelayakan upah pekerja, upah adalah pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Islam sangat memperhatikan masalah upah pekerja sebagai hak dan gaji atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja, maka Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan layak.

Upah minimum dalam Islam

Sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang telah ada, upah atau gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang. Dengan demikian upah tidak bergantung pada faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja seperti yang ada pada sistem ekonomi modern (Hakim Moh. Said, 1989: 141). Pertanyaan yang muncul adalah, bagaimanakah standar upah minimum yang dibenarkan dalam Islam?

Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi.

Menurut sunnatullah manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada kebutuhan pokok tersebut. Adapun factor-faktor penentu tingkat upah adalah;

1. Faktor obyektif; berdasarkan faktor ini, upah ditentukan berdasarkan kontribusi atau produktifitas tenaga kerja. Manusia tidaklah seperti factor produksi yang lain sehingga ia tidak dapat diperlakukan seperti barang modal.

2. Faktor subyektif; dengan adanya factor ini akan menyebabkan tingkat upah yang Islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu.

Atas dasar faktor-faktor tersebut diatas maka dalam sejarah Islam penentuan gaji untuk pegawai pemerintahan Islam ditentukan sebagai berikut;

1. Upah pada masa Rasulullah; Rasulullah telah meletakkan beberapa prinsip dasar untuk menentukan upah pegawai pemerintah Islam sebagaimana yang dijelaskan sebuah hadits. Hadits tersebut adalah; *“Bagi seorang pegawai negeri, jika ia belum menikah sebaiknya ia menikah, jika ia tidak memiliki pelayan, hendaklah ia memiliki pelayan, jika ia tidak memiliki tempat tinggal untuk ditempati, maka ia boleh membangun sebuah rumah dan orang-orang yang melampaui batas-batas ini, maka ia adalah perebut tahta (pencuri).”* (HR. Abu Dawud)

2. Upah pada masa Khalifah; Umar bin Khatab telah menjelaskan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan distribusi bantuan atau pembayaran tunjangan. Perbedaan upah sudah terjadi pada masa Rasulullah SAW. Pada tahun pertama hijrah, para sahabat yang ikut berperang di perang Badar dan Uhud mendapat tunjangan terendah 200 Dirham dan tunjangan tertinggi 2000 Dirham.

Pada masa kekhalifahannya, Umar bin Khattab menentukan upah untuk para pegawai pemerintah berdasarkan keadaan sebuah kota dan kebutuhan pribadi mereka. Tindakan Umar ini dapat kita ambil contoh untuk menentukan standar gaji menurut kebutuhan pokok masyarakat karena di zaman sekarang terdapat kebutuhan tambahan seperti kebutuhan transportasi, pendidikan, kesehatan dan yang lain sehingga gaji atau upah hendaklah sesuai dengan faktor-faktor berkaitan seperti inflasi, biaya kesehatan, dampak pengangguran dan yang lainnya.

Menurut M. A. Mannan, kebutuhan pokok yang harus dibayar oleh majikan adalah yang dapat menutup kecukupan hidup dimana standar itu bergantung pada tingkat keadaan sosio ekonomi masyarakat berkaitan (M. A. Mannan, 1993: 147). Jadi upah minimum harus dapat mencukupi biaya hidup seseorang yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan tanggung jawab mereka dalam keluarganya (Muh. Abdul Mun'im, 1985: 437).

Walaupun Islam menganjurkan adanya upah minimum yang dapat

mencukupi kebutuhan pokok seseorang, namun Islam mengakui adanya perbedaan jumlah upah itu sendiri karena ada dua faktor penentu kadar upah seperti telah disebutkan di atas. Yusuf al-Qardhawi (1995: 375) lebih memperjelas dua faktor penentu upah seperti yang telah disebutkan. Al-Qardhawi menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh faktor nilai kerja (faktor obyektif) dan faktor kebutuhan pekerja (faktor subyektif).

Dengan adanya faktor nilai kerja, maka tidak mungkin menyamakan upah antara orang yang berpendidikan dengan yang tidak berpendidikan. Sebab menyamakan orang yang berbeda termasuk tindakan yang zalim. Dan dengan adanya faktor kebutuhan pekerja, maka upah ditentukan berdasarkan kebutuhan pokok pekerja dimana kebutuhan tersebut termasuk juga kebutuhan nafkah untuk keluarganya. Akan tetapi faktor penentu upah yang disebutkan al-Qardhawi tersebut berhubungan dengan pegawai pemerintah. Berbeda halnya dengan pekerja di perusahaan ataupun industri karena tidak mungkin sebuah perusahaan harus menanggung biaya hidup pekerja yang memiliki jumlah keluarga banyak sehingga bagi perusahaan untuk memberikan gaji atau upah yang sesuai (*Ajr Mitsil*) dengan memastikan ketrampilan dan kemahiran pekerja dipertimbangkan dalam menentukan upah tersebut, sedangkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya banyak terdapat cara lain yang ditawarkan Islam sebagai solusi diantaranya pemberian zakat, sedekah dan yang lain.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sadeq (1989); jika upah minimum tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja, maka pekerja harus diberi zakat. Pendapat ini banyak didukung oleh para ahli ekonomi Islam, ini karena jika upah atau gaji pekerja tidak mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya, maka pekerja tersebut dikategorikan sebagai orang miskin dan berhak atas dana zakat. Namun, harus ada mekanisme yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan pekerja. Jadi, secara garis besar harus ada standar upah minimum yang diberikan kepada para pekerja.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep upah dalam Islam harus adil dan layak. Dimana adil dalam konsep upah ini memiliki dua makna, *pertama*; adil bermakna jelas dan transparan. Adil dengan arti ini bermaksud; waktu pembayaran upah harus jelas. Keterlambatan membayar upah dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah pekerja termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi SAW di hari kiamat nanti. *Kedua*, adil bermakna

proporsional, maksudnya; pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh ahli ekonomi Barat disebut dengan konsep *equal pay for equal job*.

Sedangkan konsep upah dalam Islam harus layak, maka maksudnya adalah kelayakan upah yang diterima oleh pekerja harus dilihat dari tiga aspek, yaitu; papan, pangan dan sandang. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan formal, tetapi pekerja sudah dianggap sebagai keluarga majikan. Konsep inilah yang membedakan antara konsep upah menurut ekonomi barat dengan konsep upah menurut ekonomi Islam.

Layak dalam konsep upah pekerja juga dapat diartikan dengan sesuai pasaran. Maksudnya, janganlah seseorang itu merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dengan kata lain, janganlah mempekerjakan seseorang dengan upah yang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Ini karena upah dalam Islam berkaitan dengan moral, pemberian upah dibawah batas minimum berarti bertentang dengan moral sehingga dimensi akhirat tidak akan diperoleh majikan yang memberi upah dibawah standar minimum.

Kesimpulan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penentu upah dalam sistem ekonomi modern adalah hukum permintaan dan penawaran buruh seperti yang dijelaskan oleh hukum permintaan dan penawaran. Sedangkan dalam sistem ekonomi Islam tidak mengakui hal itu, akan tetapi upah yang didapatkan pekerja berdasarkan atas kemampuan kerja dan upah tersebut harus bisa memenuhi kebutuhan pokok yang telah diterangkan, yaitu meliputi papan, pangan dan sandang bagi pekerja di sebuah perusahaan. Sedangkan untuk pekerja yang bekerja di pemerintahan, disamping mendapat upah yang mencukupi keperluan hidup, mereka juga dapat fasilitas dan tunjangan yang lain seperti yang dijelaskan oleh Yusuf al-Qardhawi. Dan jika upah seseorang yang bekerja di perusahaan atau industri tidak mencukupi kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya, maka Islam mengkategorikan pekerja tersebut termasuk diantara ashnaf yang berhak menerima zakat untuk memenuhi kebutuhannya.

Daftar Pustaka

- Affar, Muh. Abdul Mun'im. 1985. *Al-Iqtishad al-Islami*, Jilid. 3. Jeddah: Dar al-Bayan al-Arabi
- Hakim, Moh. Said. 1989. *Hubungan Majikan-Pekerja Menurut Islam*, (terjemahan Yusuf Ismail). Kuala Lumpur: A.S. Noorden
- Hamzaid, B. Yahya. 1998. *Ekonomi Mikro*, edisi ke-3, cet ke-9. Kajang: B & H Enterprise, Sdn. Bhd.
- Khera, Harcharan Singh. 1978. *Mikroekonomi: Prinsip-prinsip dan Aplikasi-aplikasi*, (terjemahan Moh. Kaus Tajudin). Petaling Jaya: Khera Sdn. Bhd.
- Mannan, M. Abdullah. 1993. *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, (terjemahan Radiah Abd. Kader), bagian IV, Juz 3. Kuala Lumpur: A.S. Noorden
- Qardhawi, Yusuf, Al-. 1995. *Daur al-Qiyam wa al-Akhlaq fi al-Iqtishad al-Islami*. Kairo: Maktabah Wahbah
- Rasul, Ali Abdul, Al-. 1980. *al-Mabadi' al-Iqtishadiyah fi al-Islam*, Cet. Ke-2. Libanon: Dar al-Fikr.
- Salim, M. Nur. 2013. *Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam*. Makalah Etika Bisnis Islam.
- Winardi. 1998. *Kamus Ekonomi*, cet ke-16. Bandung: Penerbit Mandar Maju.