

**TELAAH PEMIKIRAN AFZALUR RAHMAN TENTANG UPAH DAN
RELEVANSINYA DENGAN PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI
(UMP) DI INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh :

YULIAN MASRUOH

NIM : 210213017

Pembimbing:

Dr. H. LUTHFI HADI AMINUDDIN, M.Ag.

NIP. 197207142000031005

**JURUSAN MUAMALAH FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2017

ABSTRAK

Masruroh, Yulian. 2017. *Telaah Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Upah dan Relevansinya dengan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Indonesia, Skripsi.* Jurusan Mu'amalah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.

Kata Kunci: Penetapan Upah, Pekerja, Afzalur Rahman

Dalam Islam, upah haruslah memenuhi ketentuan-ketentuan syariat Islam antara lain syarat dan rukun upah (*ijarāh*) yakni terdiri dari *'āqid* (majikan dan pekerja), *sighat akad*, *ujrah* (upah), dan manfaat. Sedangkan syarat upah yaitu berupa harga tetap yang diketahui. Dasar yang digunakan untuk penetapan upah adalah besarnya manfaat bukan berdasarkan kebutuhan fisik minimum. Sedangkan menurut Afzalur Rahman, upah haruslah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Upah ditentukan berdasarkan taraf hidup kebutuhan pokok pekerja dan dapat berubah-ubah sesuai dengan harga kebutuhan pokok yang berlaku. Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Maka dari itu, pekerja haruslah diberikan hak-haknya secara adil.

Dengan rumusan masalah yang diangkat penulis dalam skripsi ini: *pertama*, Bagaimana pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dan apa yang melatar belakangnya?. *Kedua*, Bagaimana relevansi pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dengan penetapan UMP di Indonesia?. *Ketiga*, Bagaimana relevansi pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dengan hak-hak buruh di Indonesia?.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pustaka atau *library research*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan historis (*history research*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif induktif.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa menurut Afzalur Rahman upah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Pemikiran Afzalur Rahman mengenai upah dalam masyarakat yang ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara, dapat direlevansikan dengan adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia. Sedangkan pemikiran Afzalur Rahman mengenai hak buruh di Indonesia diatur dalam berbagai Undang-Undang, Keputusan Presiden, dan Peraturan Menteri yang akan melindungi hak-hak buruh dari ketidakadilan seorang majikan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam melakukan pekerjaan besarnya pengupahan seseorang itu ditentukan melalui standar kompetensi yang dimilikinya.¹ Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.² Dalam hal upah dibutuhkan adanya dua pihak yang saling berkaitan, yaitu pihak yang diwajibkan memberi upah dan pihak yang menerima upah atau yang memberikan jasa dengan menyerahkan tenaganya untuk mengerjakan sesuatu.

Dalam Islam, upah haruslah memenuhi ketentuan-ketentuan syariat Islam antara lain syarat dan rukun upah (*ijarāh*) yakni terdiri dari *'āqid* (majikan dan pekerja), *sighat akad*, *ujrah* (upah), dan manfaat.³

'Āqid terdiri atas *mu'jir* (pekerja) dan *musta'jir* (majikan), apabila kedua belah pihak telah bersepakat untuk melakukan suatu akad upah, maka hal tersebut sudah sesuai dengan ajaran Islam. Sedangkan syarat upah yaitu

¹ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 190.

² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan* (Jakarta: Djambatan, 1972), 496.

³ Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 125.

berupa harga tetap yang diketahui. Dasar yang digunakan untuk penetapan upah adalah besarnya manfaat yang diberikan oleh pekerja. Bukan berdasarkan taraf hidup, kebutuhan fisik minimum ataupun harga barang yang dihasilkan. Prinsip utama yang harus dipegang dalam sistem ekonomi Islam adalah prinsip keadilan. Keadilan yang dimaksud dalam permasalahan ini adalah tidak adanya kezaliman atau tindak aniaya baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain, pihak pekerja maupun pemberi kerja.

Masalah yang sering muncul dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak. Persoalan ini timbul berkaitan dengan sikap para pengusaha yang terkadang berperilaku tidak manusiawi terhadap para pekerjanya. Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan.

Menurut Afzalur Rahman, upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Upah haruslah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan

tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil.⁴

Menurut beliau, bahwasanya upah minimum haruslah cukup untuk memenuhi keperluan-keperluan pokok, tanggung jawab ekonomi pekerja termasuk jumlah anggota keluarganya harus menjadi bahan pertimbangan dan perbedaan-perbedaan dalam upah harus dalam batas-batas yang ditetapkan sesuai perbedaan-perbedaan yang mendasar antara lain dalam jenis pekerjaan, lama pengabdian, pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi tiap pekerja, walau bagaimana pun dan dalam keadaan apapun tidak dibenarkan upah melampaui batas yang telah ditetapkan oleh ketiga faktor ini.⁵

Seorang majikan dalam menjalin kerjasama dengan pekerja seharusnya tidak melihat kepentingannya sendiri tetapi juga harus melihat pada kepentingan pekerjanya karena mereka diperintahkan untuk memperlakukan pekerja mereka sendiri seperti apa yang mereka lakukan untuk diri mereka sendiri.

Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan kebijakan ketenagakerjaannya terutama menyangkut penanganan pengupahan. Upah minimum adalah upah yang ditetapkan oleh Gubernur/Bupati/Walikota atas usulan Dewan Pengupahan, berdasarkan penghitungan minimum kebutuhan

⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, terj. Soeroyo, Nastangin (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 381.

⁵ *Ibid.*, 380-381.

hidup minimum per-bulan.⁶ Kebijakan penentuan upah minimum didasarkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).⁷

Sebelum tahun 2000, Indonesia menganut sistem pengupahan berdasarkan kawasan (regional). Artinya, untuk kawasan yang berbeda, upah minimum yang harus diterima oleh pekerja juga berbeda. Ini didasarkan pada perbedaan biaya hidup pekerja di setiap daerah. Akan tetapi, penentuan upah berdasarkan kawasan ini dirasakan masih belum cukup mewakili angka biaya hidup sebenarnya di tiap daerah. Untuk itu pemerintah melakukan perubahan peraturan tentang upah minimum.⁸

Dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom, maka pemberlakuan upah minimum regional (UMR) berubah menjadi upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota. Dengan adanya peraturan baru ini, provinsi-provinsi di Indonesia mulai menyesuaikan upah minimum regional di daerah mereka.⁹

Sementara kaitannya dengan Kebutuhan Hidup Layak, dapat dilihat dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang yang sama menegaskan bahwa “*Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Berkaitan dengan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, pemerintah menetapkan peraturan atau yang dikenal dengan

⁶ Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007), 184.

⁷ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), 9.

⁸ Alam S, *Ekonomi Jilid 2*, 16.

⁹ Ibid.

Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, sekaligus sebagai aturan dalam pelaksanaan dari Pasal 89 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan pemenuhan hak-hak buruh di Indonesia mengenai hak dasar atas jaminan sosial, kesehatan, keselamatan kerja, hak untuk memperoleh upah yang layak, hak untuk libur, cuti, istirahat, serta mendapatkan pembatasan waktu kerja, hak untuk membuat serikat pekerja, hak untuk melakukan mogok kerja dan hak untuk mendapatkan perlindungan atas PHK di atur dalam delapan dasar hak buruh.

Campur tangan pemerintah diharapkan dapat mengurangi kesenjangan sosial maupun kesenjangan ekonomi serta dapat meningkatkan kemakmuran masyarakat. Berangkat dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk membahas tentang penetapan upah minimum provinsi di Indonesia berdasarkan studi pemikiran Afzalur Rahman tentang upah, dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi dengan judul : Telaah Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Upah Dan Relevansinya Dengan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang dijadikan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dan apa yang melatar belakanginya?
2. Bagaimana relevansi pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dengan penetapan UMP di Indonesia?
3. Bagaimana relevansi pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dengan hak-hak buruh di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak di capai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dasar pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dan yang melatar belakanginya.
2. Untuk mengetahui bagaimana relevansi pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dengan penetapan UMP di Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimana relevansi pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dengan hak-hak buruh di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan di atas, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kajian skripsi ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan kajian hukum Islam, terutama dalam

bidang ekonomi dan menambah khazanah pengetahuan pemikiran hukum Islam terutama tentang pemikiran Afzalur Rahman serta relevansinya terhadap penetapan UMP dan hak-hak buruh di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan moril mengenai relevansi pemikiran Afzalur Rahman tentang upah terhadap penetapan UMP dan hak-hak buruh di Indonesia. Dan dapat sebagai bahan masukan kepada para pemikir Islam, untuk dijadikan sebagai salah satu metode ijtihad terhadap peristiwa yang muncul ke permukaan yang belum ada sebelumnya, dapat memberikan sumbangan pikiran kepada semua pihak yang terkait dan yang membutuhkannya lebih khusus bagi diri pribadi penulis dalam wawasan dan pengembangan karya ilmiah.

E. Kajian Pustaka

Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara.¹⁰

¹⁰ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 361.

Dari pengetahuan penulis menemukan karya ilmiah yang mengangkat tentang upah. Adapun karya ilmiah yang penulis ketahui yaitu dari saudara Muhammad Hudan Nasyidin, seorang penulis dari IAIN Ponorogo yang berjudul “*Konsep Upah Menurut Sistem Ekonomi Kapitalis Dan Sistem Ekonomi Islam*”. Dalam skripsi tersebut terdapat rumusan masalah yang *Pertama*, bagaimana dasar penetapan upah menurut sistem ekonomi Islam dan sistem ekonomi kapitalis? *Kedua*, bagaimana pembayaran upah menurut sistem ekonomi Islam dan sistem ekonomi kapitalis? *Ketiga*, siapakah yang berhak dalam penetapan upah sistem ekonomi Islam dan ekonomi kapitalis?. Adapun kesimpulan dari skripsi itu adalah dalam sistem ekonomi Islam, dasar penetapan upah adalah berdasarkan keadilan, yang berarti pemberian upah kepada buruh ditentukan berdasarkan kinerjanya dan sumbangsihnya dalam perusahaan, upah ditetapkan berdasarkan jasa. Pembayaran upah haruslah jelas, apakah upah tersebut harian, mingguan atau bulanan, boleh dibayar tunai atau tidak tunai. Dan yang menetapkan besaran upah adalah seorang yang ahli dalam perkiraan upah. Sedangkan dalam sistem ekonomi kapitalis penetapan upah adalah berdasarkan hukum pasar yang ditentukan berdasarkan kebutuhan hidup paling minim. Kapasitas pembayaran upah dibayarkan sesuai nilai tenaga kerja, nilai tukar tenaga kerja diukur dari kesatuan waktu kerja. Yang memiliki otoritas penentu besaran upah bagi buruh adalah sepenuhnya majikan, tanpa adanya campur tangan pemerintah.¹¹

¹¹ Muhammad Hudan Nasyidin, “Konsep Upah Menurut Sistem Ekonomi Kapitalis Dan Sistem Ekonomi Islam”, (Skripsi, IAIN Ponorogo, Ponorogo, 2004), 9 dan 85-86.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mustofa, seorang penulis dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) dan (2) Dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005”*. Dalam skripsi tersebut terdapat rumusan masalah yang *pertama*, bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 Pasal 1 ayat (1) dan (2) sebagai dasar penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak?. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwasanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 pasal 1 ayat (1) dan (2) tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dijadikan sebagai dasar dalam penetapan upah minimum, pada dasarnya sangat relevan dengan ketentuan serta sistem pengupahan menurut Islam, bahwa dalam menetapkan upah minimum memang harus memenuhi komponen-komponen kebutuhan pokok pada buruh atau pekerja dalam kesehariannya.¹²

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jainuri, seorang penulis dari IAIN Ponorogo yang berjudul *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Kabupaten Ponorogo”*. Dalam skripsi tersebut terdapat rumusan masalah yang *pertama*, bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap dasar atau pertimbangan dalam menentukan besar UMK di Kabupaten Ponorogo? *Kedua*, bagaimana tinjauan hukum

¹² Muhammad Mustofa, *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) dan (2) Dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005.”*, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2009), 7 dan 97.

Islam terhadap perlindungan hak-hak terhadap buruh dan majikan di Kabupaten Ponorogo?. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwasannya dasar penentuan upah yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi secara umum telah sesuai dengan hukum Islam, yakni disamping menggunakan prinsip rasionalitas juga melihat Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar pertimbangan penentuan UMK. Hanya saja tidak terjadi perjanjian atau kesepakatan langsung antara pihak majikan dan pekerja. Perlindungan hak majikan dan buruh dalam pelaksanaan UMK di Kabupaten Ponorogo yang mengacu pada UU Ketenagakerjaan, secara umum tidak bertentangan dengan hukum Islam, sebab pihak pengusaha dan pekerja tetap diberi kesempatan untuk melakukan penangguhan UMK jika belum memungkinkan, tapi prakteknya masih ada pekerja yang bekerja melebihi jam kerja sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan UMK.¹³

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dyah Yustian Patria, seorang penulis dari IAIN Ponorogo yang berjudul *“Pengupahan Buruh Dalam Sistem Ekonomi Kapitalis Dan Sistem Ekonomi Islam (Studi Komparatif)”*. Dalam skripsi tersebut terdapat rumusan masalah yang *pertama*, bagaimana dasar-dasar penetapan upah buruh dalam sistem ekonomi kapitalis dan sistem ekonomi Islam? *Kedua*, bagaimana standar penetapan upah buruh dalam sistem ekonomi kapitalis dan sistem ekonomi Islam? Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwasanya dasar penetapan upah buruh dalam sistem ekonomi kapitalis hanya didasarkan pada faktor obyektif

¹³ Jainuri, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Kabupaten Ponorogo”, (Skripsi, IAIN Ponorogo, Ponorogo, 2006), 8 dan 70.

semata yaitu mekanisme penawaran dan permintaan pada pasar tenaga kerja dan produktivitas marjinal. Sedangkan dasar penetapan upah buruh dalam sistem ekonomi Islam adalah *tas'ir fi al-a'âmâl* (*market wage*), dan nilai-nilai kemanusiaan berupa tolong menolong dan kerja sama (faktor subyektif). Dan standar penetapan upah buruh dalam sistem ekonomi kapitalis adalah kebutuhan hidup minimum. Sedangkan dalam Islam adalah *kafa'ah* (cukup) dan adil. Cukup meliputi kebutuhan hidup seorang pekerja beserta keluarganya, termasuk kesehatan dan pendidikan serta jasa atau manfaat yang dihasilkan oleh pekerja atau buruh terhadap proses produksi.¹⁴

Dari beberapa telaah pustaka di atas, perbedaannya yaitu di dalam penelitian ini lebih mengembangkan penelitian yang tidak hanya membahas konsep upah dan ketentuannya, melainkan juga membahas pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dan relevansinya dalam penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan hak-hak buruh di Indonesia. Jadi, penulis melakukan penelitian lebih detail lagi mengenai upah dengan judul: *Telaah Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Upah Dan Relevansinya Dengan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Indonesia*.

F. Metode Penelitian

Skripsi ini memaparkan beberapa hal penting terkait dengan metode penelitian sebagaimana berikut:

¹⁴ Dyah Yustian Patria, "Pengupahan Buruh Dalam Sistem Ekonomi Kapitalis Dan Sistem Ekonomi Islam", (Skripsi, IAIN Ponorogo, Ponorogo, 2006), 7 dan 59.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah penelitian pustaka (*library research*), artinya sebuah studi dengan mengkaji buku-buku yang ada kaitannya dengan skripsi ini yang diambil dari perpustakaan, khususnya pemikiran Afzalur Rahman serta literatur-literatur tentang upah. Semua sumber berasal dari bahan-bahan tertulis yang terkait dengan permasalahan penelitian dan literatur-literatur lainnya.¹⁵

Sebagai suatu analisis filosofis terhadap pemikiran seorang tokoh dalam waktu tertentu di masa yang lampau, maka secara metodologis penelitian ini menggunakan pendekatan historis (*history research*). Pendekatan tersebut mengingat salah satu jenis penelitian sejarah adalah penelitian biografis, yaitu penelitian terhadap kehidupan seorang tokoh dan pemikirannya dalam hubungannya dengan masyarakat, sifat-sifat, watak, pengaruh pemikiran, ide-ide serta corak pemikirannya.¹⁶

2. Data dan Sumber Data

Data yang dihimpun dalam penelitian ini secara garis besarnya dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Data tentang pemikiran Afzalur Rahman terkait upah.
- b. Data tentang latar belakang pemikiran Afzalur Rahman terkait upah.
- c. Data tentang latar belakang pemikiran Afzalur Rahman terkait hak buruh.

¹⁵Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Gajah Mada, 1980), 3.

¹⁶Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Galia Indonesia, 1988), 62.

Sumber data yang dijadikan rujukan penulis dalam menyusun proposal skripsi ini merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dari skripsi ini yakni buku karya Afzalur Rahman yang berisi tentang informasi yang secara khusus membahas masalah upah, yaitu buku *Doktrin Ekonomi Islam jilid 1 & 2*.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dari skripsi ini meliputi kitab-kitab atau buku lain yang ada relevansinya dengan pokok pembahasan, yang meliputi:

- 1) Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*.
- 2) Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*.
- 3) Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*.
- 4) Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*.
- 5) Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, terj. Redaksi al-Azhar Press.
- 6) Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah : sebuah kajian historis dan kontemporer*.

- 7) Muhammad Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*.
- 8) Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.
- 9) Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*.
- 10) Widodo Suryandono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, cet 2.
- 11) Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*.
- 12) Hidayat Muharram, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*.

3. Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian pustaka, maka metode pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi yaitu dengan cara pengumpulan data terkait pemikiran Afzalur Rahman tentang upah yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah upah sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan dari perkiraan. Data mengenai upah tersebut berupa catatan atau tulisan, surat kabar, majalah atau jurnal dan sebagainya yang diperoleh dari sumber data primer dan sekunder.

4. Analisis Data

Untuk menganalisa data yang telah terkumpul dalam rangka mempermudah pembahasan skripsi ini penulis menggunakan metode:

- a. *Deskriptif*, yaitu dengan memaparkan sedetail mungkin pendapat Afzalur Rahman tentang kerangka pemikirannya mengenai upah, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang *real*, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sehingga dapat digunakan untuk membuat kesimpulan dengan interpretasi yang tepat.
- b. *Induktif*, suatu cara atau jalan yang di pakai untuk mendapatkan ilmu pengetahuan ilmiah dengan bertitik tolak dari pengamatan atas pemikiran-pemikiran Afzalur Rahman secara terperinci, kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.¹⁷

G. Sistematika Pembahasan

Suatu upaya untuk mempermudah pembahasan masalah dalam skripsi ini, dan mudah dipahami permasalahannya dengan teratur dan sistematis, maka penulis kemukakan sistematika pebahasan. Perlu diketahui bahwa pembahasan skripsi ini terdiri dari berbagai bab. Dan tiap-tiap bab dibagi dalam beberapa sub bab, maka untuk lebih jelasnya penulis kemukakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berfungsi sebagai pola umum yang menggambarkan seluruh isi skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian,

¹⁷ Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), 57.

manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : UPAH DALAM TEORI ISLAM DAN DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA

Pada bab kedua berisi tentang landasan teori, yang merupakan pijakan dan selanjutnya digunakan untuk menganalisis data di dalam laporan penelitian (skripsi) ini. Yang di dalamnya terdiri dari dua sub-bab, yaitu: pertama, mengenai konsep upah (*ijarāh*) dalam Islam yang dimulai dari pengertian, dasar hukum, rukun dan syarat upah, dasar penetapan upah dalam Islam, dan perlindungan hak-hak buruh dan majikan. Kedua, mengenai konsep upah yang berlaku di Indonesia yang dimulai dari intervensi pemerintah di bidang pengupahan, komponen upah, dan perlindungan hak-hak buruh dan majikan.

BAB III : PANDANGAN AFZALUR RAHMAN TENTANG UPAH

Pada bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian literatur mengenai data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yang meliputi pemaparan secara umum tentang: biografi Afzalur Rahman mulai dari latar belakang

dan keluarga, keilmuan dan pendidikan, aktivitas dan latar belakang pemikiran, dan karya-karyanya. Untuk kemudian membahas mengenai pandangan Afzalur Rahman tentang upah, perlindungan hak-hak buruh dan dasar pemikirannya.

BAB IV : TELAAH PEMIKIRAN AFZALUR RAHMAN TENTANG UPAH DAN RELEVANSINYA DENGAN PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) DI INDONESIA

Pada bab ini menjelaskan pokok bahasan dari permasalahan skripsi ini yang meliputi pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dan keterkaitannya dengan penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan hak-hak buruh di Indonesia.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari pembahasan skripsi ini, yang berisi kesimpulan akhir dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yakni pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dan relevansinya dengan penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan hak-hak buruh di Indonesia, serta saran-saran dari penulis baik secara akademis maupun praktis.

BAB II

UPAH DALAM TEORI ISLAM DAN DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA

A. Konsep Upah Dalam Sistem Ekonomi Islam

1. Pengertian Upah

Secara etimologis, *ijārah* adalah nama untuk upah (*ujrah*). Sedangkan terminologis *ijārah* adalah kontrak atas jasa atau manfaat yang memiliki nilai ekonomis, diketahui, legal diserahkan-terimakan kepada orang lain, dengan menggunakan yang diketahui.¹⁸ Untuk lebih jelasnya, di bawah ini akan dikemukakan beberapa definisi *ijārah* menurut pendapat beberapa ulama fiqh:

a. Menurut Ḥanāfi, *ijārah* ialah:

عَقْدٌ يُفِيدُ تَمَلِّيكَ مَنفَعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأْجَرَةِ بِعَوَاضٍ

Artinya: “Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.”

b. Menurut Māliki, *ijārah* ialah:

تَسْمِيَةُ التَّعَاوُدِ عَلَى مَنفَعَةِ الْأَدَمِيِّ وَبَعْضِ الْمَنْفُورَاتِ

Artinya: “Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.”

¹⁸ Abdullah Kafabihi Mahrus, *Metodologi Fiqih Muamalah* (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 278.

c. Menurut Shāfi'ī, *ijārah* ialah:

عُقْدٌ عَلَى مَنفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مَبَا حَةً قَا بِلَةٌ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَا حَةً بِعَوَضٍ
مَعْلُومٍ

Artinya: “Akad atas sesuatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.”

d. Menurut Muhammad al-Ṣarbinī al-Khātib bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* adalah:

تَمْلِيكَ مَنفَعَةٍ بِعَوَضٍ بِشُرُوطٍ

Artinya: “Pemikiran manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.”

e. Menurut Sayyīd Sābiq, *ijārah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.

f. Menurut Hasbi Al-Ṣiddīqī, *ijārah* ialah:

عُقْدٌ مَوْضُوعَةٌ الْمُبَادَلَةِ عَلَى مَنفَعَةِ الشَّيْءِ بِمُدَّةٍ مَحْدُودَةٍ أَى تَمْلِيكُهَا
بِعَوَضٍ فَهِيَ بَيْعُ الْمَنَافِعِ

Artinya: “Akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.”

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kata *ijārah* artinya memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dari orang lain menurut syarat-syarat tertentu.¹⁹ Menurut syara' *ijārah* adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia. *Ijārah* pada dasarnya adalah upaya seorang majikan (*musta'jir*) mengambil manfaat (jasa) dari seorang pekerja (*mu'jir*) dan upaya seorang pekerja untuk

¹⁹ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), 422.


mengambil harta (upah) dari majikan.²⁰ *Ijārah* dengan kata lain merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.²¹

2. Dasar Hukum Upah

Syariat yang membenarkan adanya *ijārah* (upah kerja) berdasarkan al-Qur'an, al-Ḥadith dan ijma'.

a. Dasar hukum dari al-Qur'an

22  Artinya: “Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (QS. Aṭ-Ṭalāq: 6)

23  Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS. Al-Qaṣaṣ: 26)

b. Dasar hukum dari al-ḥadith

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Dari Ibnu Umar RA, berkata bahwa Rasulullah saw. telah bersabda: “Berikanlah olehmu upah buruh itu sebelum keringatnya kering.” (Riwayat Ibnu Majah).

²⁰ Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, terj. Redaksi al-Azhar Press (Bogor: Al-Azhar Press, 2010), 105.

²¹ Nurul Huda, et al., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), 229.

²² Bachtiar Surin, *Terjemah & Tafsir al-Quran 30 Juz* (Bandung: Fa. Sumatra, 1978), 1307.

²³ Ibid., 854.

²⁴ Abdulloh Sonhaji dkk, *Terj. Sunan Ibnu Majah Jilid 3* (Semarang: Asy-Syifa', 1993), 250.

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : إِحْتَجِمَ وَاعْطَى الْحَجَّامَ أَجْرَهُ (رواه البخارى و مسلم)²⁵

Artinya: “Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu.” (Riwayat Bukhari dan Muslim)

c. Dasar hukum dari ijma’ ulama

Mengenai disyariatkannya masalah *ijārah* (upah kerja) semua ulama’ bersepakat, dan tidak ada seorangpun ulama’ yang membantah kesepakatan (ijma’ ini) sekalipun ada beberapa orang ulama’ di antara mereka yang berbeda pendapat akan tetapi hal itu tidak dianggap dan tidak diperhitungkan.²⁶

3. Rukun dan Syarat Upah

Untuk mencapai suatu kemaslahatan, maka upah harus dilakukan sesuai dengan syarat dan rukun *ijārah* (upah), yaitu:

- a. *‘Āqid* terdiri atas *mu’jir* dan *musta’jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu’jir* adalah orang yang menerima upah dan yang menyewakan, *musta’jir* adalah orang yang memberi upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu’jir* dan *musta’jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasarruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai. Bagi orang-orang yang berakad *ijārah*, disyariatkan juga mengetahui manfaat

²⁵ Ahmad Sunarto dkk, *Terj. Shahih Bukhari Jilid 3* (Semarang: Asy-Syifa’, 1993), 349.

²⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunah 13* (Bandung: Al-Ma’arif, 1987), 18.

barang yang diakadkan dengan sempurna, sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.²⁷

- b. *Sighat* akad berupa *ijab* dan *qabul* harus berupa pernyataan kemauan dan niat dari dua pihak yang melakukan akad, baik secara verbal atau dalam bentuk lain.²⁸
- c. *Ujrah* (upah), disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun upah-mengupah.²⁹ Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu berupa harga tetap yang diketahui, tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijārah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.³⁰
- d. *Manfa'ah* (manfaat) yang menjadi objek *ijārah* harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka akad itu tidak sah.³¹

4. Dasar Penentuan Upah dalam Islam

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan

²⁷ Ruf'ah Abdullah, *Fikih Muamalah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 170.

²⁸ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 158.

²⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 118.

³⁰ Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, 129.

³¹ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 232.

tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.³²

Selain itu, Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali. Upah yang dibayarkan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang bukan berupa uang tunai.³³

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah dalam Islam. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya dua kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa khalifah Umar

³² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah : sebuah kajian historis dan kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 113.

³³ Ibid., 113.

r.a., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.³⁴

Khalifah Umar r.a., sangat menginginkan untuk memberikan upah kepada para pegawai, walaupun mereka tidak membutuhkan gaji tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Alasannya adalah apa yang pernah dilakukan Rasulullah terkait hal ini. Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tindak korupsi). Khalifah Umar r.a., mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (*israf*) atau kikir, sebagaimana Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a., memberikan wasiat kepada gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan.³⁵

³⁴ Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, 114.

³⁵ *Ibid.*, 114-115.

B. Sistem Upah yang Berlaku Di Indonesia

Upah dari sisi pekerja (buruh) merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha (majikan) umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijumpai. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.³⁶

Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atas jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.³⁷

Selanjutnya menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang

³⁶ Widodo Suryandono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, cet 2 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 99.

³⁷ *Ibid.*, 99-100.

ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁸

Berdasarkan Pasal Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.³⁹

1. Intervensi Pemerintah di Bidang Pengupahan

Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktivitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja, yaitu dengan memperhatikan:

³⁸ Suryandono, *Asas-asas*, 100.

³⁹ *Ibid.*

- a. Kebutuhan hidup pekerja.
- b. Kesenjangan sosial.
- c. Prestasi kerja, dan
- d. Nilai kemanusiaan dan harga diri.⁴⁰

Oleh karena itu, pemerintah memberlakukan kebijakan Penetapan Upah Minimum yang tadinya dilandasi oleh Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) berkembang menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), berlaku secara mikro-regional dengan maksud:

- a. Sebagai jaring pengaman.
- b. Sebagai sarana untuk meningkatkan taraf hidup kelompok terendah.
- c. Sebagai alat terjadinya pemerataan pendapatan, dan
- d. Pemberian upah di atas upah minimum diatur secara internal di perusahaan.⁴¹

Kebijakan pemerintah di bidang pengupahan di latar belakangnya oleh permasalahan pengupahan yang selalu muncul yang dipicu terjadinya konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Masalah pokok pengupahan meliputi:

- a. Rendahnya upah bagi pekerja bawah.
- b. Kesenjangan upah terendah dan tertinggi.
- c. Bervariasinya komponen upah.
- d. Tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas.⁴²

⁴⁰ Suryandono, *Asas-asas*, 100-101.

⁴¹ *Ibid.*, 101.

⁴² *Ibid.*

Rendahnya upah bagi pekerja bawah sangat dirasakan oleh pekerja, tetapi sulit dideteksi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam rangka penerapan upah minimum. Bagi pekerja formal mungkin lebih mudah dideteksi, akan tetapi bagi pekerja informal akan sulit bila tidak ada laporan dari masyarakat atau pekerja. Sedangkan kesenjangan antara upah terendah pekerja dengan upah tertinggi pimpinan perusahaan telah terjadi di tingkat regional maupun nasional yang dapat memicu kecemburuan sosial. Selain itu, pemberian upah dalam bentuk komponen-komponen pengupahan masih banyak yang membingungkan pekerja bila dikaitkan dengan kebijakan pemberian upah minimum dan demikian juga kenaikan upah berdasarkan penilaian kinerja sangat kurang dimengerti oleh pekerja karena kurangnya sosialisasi. Kebijakan pemerintah tentang Penetapan Upah Minimum atau sekarang disebut Upah Minimum Pendapatan secara makro-Nasional bertujuan untuk meningkatkan:⁴³

- a. Pemerataan pendapatan, karena kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan upah pekerja terendah dan upah pekerja tertinggi.
- b. Daya beli pekerja, karena kenaikan upah minimum akan secara langsung meningkatkan daya beli pekerja dan selanjutnya akan mendorong lajunya ekonomi rakyat.

⁴³ Suryandono, *Asas-asas*.,101-102.

- c. Perubahan struktur biaya, karena kenaikan upah minimum secara otomatis akan memperbaiki struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
- d. Produktivitas nasional, karena kenaikan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan dan berkelanjutan secara nasional.
- e. Ethos dan disiplin kerja, karena dengan terpenuhi kebutuhan minimumnya pekerja akan berkontrasi dan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan semangat dan disiplin pekerja.
- f. Kelancaran komunikasi antara pekerja dan pengusaha, karena pekerja dan pengusaha sudah tidak disibukkan oleh kepentingan-kepentingan mendasar yang terkait dengan syarat kerja, tetapi sudah berkonsentrasi kepada pengembangan diri dan perusahaan yang memerlukan koordinasi secara harmonis.

2. Komponen Upah

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 94 komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok minimum 75 % dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap. Sering terjadi pengusaha menafsirkan bahwa besaran upah pokok dan tunjangan setara dengan upah minimum, sedangkan tunjangan ada yang bersifat tidak tetap sehingga kalau dijumlah penerimaan upah masih di bawah upah minimum. Dalam

penetapan upah minimum terutama didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:⁴⁴

- a. Kebutuhan fisik minimum.
- b. Indeks harga konsumen.
- c. Perluasan kesempatan kerja.
- d. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional.
- e. Kelangsungan dan perkembangan perusahaan.
- f. Tingkat perkembangan perekonomian regional dan atau nasional.

Upah yang berlaku di Indonesia beragam. Ada upah harian, upah mingguan, dan ada upah (gaji) bulanan. Namun, sistem pembayaran upah tergantung pada kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja, hubungan pemberi kerja dan penerima kerja, serta upah minimum.⁴⁵

- a. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Secara umum tingkat upah bisa dianalisis dengan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika penawaran lebih besar daripada permintaannya, tingkat upah cenderung turun. Begitu pula sebaliknya, *ceteris paribus*. Di Indonesia, jumlah pencari kerja begitu banyak. Dalam hal ini, bisa kita katakan bahwa pencari kerja adalah orang yang *menawarkan* jasa untuk bekerja, sedangkan pemberi kerja adalah pihak yang *meminta* jasa dari pencari kerja.⁴⁶

⁴⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan* (Jakarta: Djambatan, 1972),291.

⁴⁵ Alam S, *Ekonomi Jilid 2* (Jakarta: Esis, 2007), 15.

⁴⁶ Ibid.

Karena penawaran tenaga kerja begitu besar, sedangkan permintaan akan jasa pencari kerja jauh lebih rendah dibandingkan penawarannya, tingkat upah pun menjadi turun. Para pencari kerja rela menerima upah lebih kecil asalkan mereka dapat bekerja. Sebaliknya, jika permintaan akan pencari kerja lebih besar daripada penawaran tenaga kerja, tingkat upah cenderung tinggi. Kondisi seperti ini banyak terjadi di negara-negara maju dengan jumlah penduduk yang rendah seperti Jerman atau Inggris.

b. Kesepakatan Pemberi Kerja dan Penerima Kerja

Permintaan dan penawaran tenaga kerja bertemu pada saat wawancara seleksi kerja. Dalam wawancara ini, pemberi kerja dan pencari kerja lazimnya melakukan tawar-menawar tentang jam kerja dan upahnya. Pada umumnya, pekerja di Indonesia memiliki posisi tawar yang rendah dalam kesepakatan tentang upah dan jam kerja yang terkait dengan sangat melimpahnya penawaran kerja. Bahkan ada di antara mereka yang bersedia menerima upah di bawah Upah Minimum Provinsi. Akan tetapi, tentu saja adakalanya pencari kerja memiliki posisi tawar yang tinggi dan mendapatkan tingkat upah yang tinggi.⁴⁷

c. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah yang ditetapkan oleh Gubernur/Bupati/Walikota atas usulan Dewan Pengupahan,

⁴⁷ Alam S, *Ekonomi Jilid 2*, 16.

berdasarkan penghitungan minimum kebutuhan hidup minimum per-bulan.⁴⁸

Sebelum tahun 2000, Indonesia menganut sistem pengupahan berdasarkan kawasan (regional). Artinya, untuk kawasan yang berbeda, upah minimum yang harus diterima oleh pekerja juga berbeda. Ini didasarkan pada perbedaan biaya hidup pekerja di setiap daerah. Akan tetapi, penentuan upah berdasarkan kawasan ini dirasakan masih belum cukup mewakili angka biaya hidup sebenarnya di tiap daerah. Untuk itu pemerintah melakukan perubahan peraturan tentang upah minimum.⁴⁹

Dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom, maka pemberlakuan upah minimum regional (UMR) berubah menjadi upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota. Pengertian UMP dan UMK berdasarkan Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yaitu, UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Sedangkan UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota. UMP ditetapkan oleh gubernur, selain UMP gubernur dapat menetapkan UMK atas rekomendasi bupati/walikota.

⁴⁸ Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007), 184.

⁴⁹ Alam S, *Ekonomi Jilid 2*, 16.

Besaran UMK yang ditetapkan lebih besar dari UMP. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh, dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan, dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada gubernur untuk di sahkan. Dengan adanya peraturan baru ini, provinsi-provinsi di Indonesia mulai menyesuaikan upah minimum regional di daerah mereka.⁵⁰

Upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi (UMP) atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).⁵¹

Berdasarkan memori penjelasan Pasal 89, upah minimum sektoral dapat diterapkan 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. Upah minimum tersebut kemudian ditetapkan oleh

⁵⁰ Alam S, *Ekonomi Jilid 2*, 16.

⁵¹ Hidayat Muharram, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), 50.

gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota (Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).⁵²

1) Penangguhan Upah Minimum

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan (Pasal 90 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dalam memori penjelasan Pasal 90 ayat (2) diterangkan bahwa:⁵³

“Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.”

⁵² Muharram, *Panduan Memahami*, 50.

⁵³ Ibid.

2) Upah yang dibayar dalam hal pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan

Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan kecuali jika:

- a) Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- b) Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c) Pekerja tidak masuk bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d) Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e) Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f) Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g) Pekerja melaksanakan hak istirahat.
- h) Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha.

- i) Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan (Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).⁵⁴

Apabila terjadi hal-hal seperti tersebut di atas, pengusaha tetap wajib membayar upah kepada pekerja dengan ketentuan:⁵⁵

- a) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit ditentukan sebagai berikut:
- (1) Untuk empat bulan pertama dibayar 100% dari upah.
 - (2) Untuk empat bulan kedua dibayar 75% dari upah.
 - (3) Untuk empat bulan ketiga dibayar 50% dari upah.
 - (4) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha (Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- b) Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk tiga hari.
- c) Menikahkan anaknya, dibayar untuk dua hari.
- d) Mengkhitan anaknya, dibayar untuk dua hari.
- e) Membaptiskan anaknya, dibayar untuk dua hari.
- f) Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk dua hari.
- g) Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk dua hari.

⁵⁴ Muharram, *Panduan Memahami*, 51.

⁵⁵ Ibid.

- h) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk satu hari (Pasal 93 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- i) Mengenai ketentuan upah pekerja/buruh tetap dibayar bilamana pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, dijelaskan dalam memori penjelasan Pasal 93 ayat (2) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan, seperti ibadah haji untuk pemeluk agama Islam. Dalam Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah ditentukan bahwa pengusaha wajib untuk membayar kepada buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaan karena mematuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak lebih tiga bulan.

3) Upah Pada Hari Libur Resmi

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per.03/Men/1987 Tahun 1987 tentang Upah bagi Pekerja pada Hari Libur Resmi, semua pekerja yang bekerja di perusahaan sebagaimana dimaksud Pasal 1 Sub a

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan, berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasa diterima tanpa membedakan status pekerja dan pengusaha wajib membayar upah pekerja pada hari libur resmi (Pasal 1 ayat (1) dan ayat (2) Per.03/Men/1987 Tahun 1987).⁵⁶

Dalam hal ini pekerjaan menurut sifatnya harus dijalankan pada hari libur resmi, maka pekerja yang bekerja pada hari libur tersebut di samping memperoleh upah, juga memperoleh upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Pasal 3 ayat (2) Per.03/Men/1987 Tahun 1987).⁵⁷

4) Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Berdasarkan Pasal 1 butir (d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per.04/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan (THR), adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.⁵⁸

Hari raya keagamaan adalah Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen Katolik dan Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu, dan Hari Raya Waisak bagi

⁵⁶ Muharram, *Panduan Memahami*, 53.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Ibid.

pekerja yang beragama Budha (Pasal 1 butir (e) Per.04/Men/1994 Tahun 1994).⁵⁹

e. Daluarsa Upah dan Upah Sebagai Utang yang Didahulukan

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).⁶⁰

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).⁶¹

3. Perlindungan Hak-hak Buruh dan Majikan

Berbagai permasalahan etis mewarnai hubungan antara pekerja dengan perusahaan (majikan), terutama berkaitan dengan persoalan kejujuran, kerahasiaan dan konflik kepentingan. Beberapa dari mereka melakukan penipuan karena mereka merasa dibayar rendah, dan ingin mendapatkan upah yang adil. Pada saat yang lain hal ini dilakukan karena ketamakan.⁶²

⁵⁹ Muharram, *Panduan Memahami*, 55.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

⁶² Muhammad Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis* (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), 177.

Kejadian penipuan dan semacamnya tersebut terjadi karena tidak adanya kesadaran tentang hak dan kewajiban, sehingga penipuan-penipuan tersebut akan saling merugikan antara kedua belah pihak, atau hak-hak mereka akan terabaikan. Banyaknya penghianatan kerja biasanya karena kurangnya pemahaman mereka berkaitan dengan arti daripada hubungan kerja. Kita dapat melihat atau memperhatikan perlindungan hak buruh dan majikan, kita harus melihat perjanjian awal sampai akhir, untuk itu kita dapat melihat dasar-dasar hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara majikan dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tentu.⁶³ Adapun dasar-dasar hubungan kerja adalah:

a. Kewajiban dan Hak Buruh

Dengan telah terpenuhinya syarat perjanjian kerja sebagaimana mestinya, maka terjadilah hubungan hukum diantara para pihak yang melakukan perjanjian tersebut dengan timbulnya hubungan hukum di antara mereka, maka dengan sendirinya akan melahirkan hak dan kewajiban diantara pihak tersebut diantaranya:⁶⁴

1) Kewajiban Buruh

- a) Mengerjakan sendiri pekerjaan yang dipekerjakan,
- b) Benar-benar bekerja sesuai dengan perjanjian,

⁶³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), 63.

⁶⁴ Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 155-156.

- c) Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti,
- d) Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan,
- e) Mengganti kerugian jika ada barang yang rusak, dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahan.

2) Hak-hak Buruh

- a) Hak untuk memperoleh pekerjaan,
- b) Hak atas upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan,
- c) Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan,
- d) Hak atas jaminan sosial, terutama menyangkut resiko yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) diatur dalam Lembaran Negara Nomor 14 Tahun 1992.⁶⁵

b. Kewajiban dan Hak Majikan

1) Hak majikan

- a) Berhak atas hasil pekerjaan,

⁶⁵ Widodo Suryandono, *Pengupahan Dan Jaminan Sosial* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 119.

b) Berhak untuk mengatur/memerintah tenaga kerja.

2) Kewajiban Majikan

- a) Membayar upah tenaga kerja,
- b) Menyediakan atau memberi pekerjaan,
- c) Memberi perlindungan.⁶⁶



⁶⁶ Manulang, *Pokok-pokok*, 68.

BAB III

SKETSA BIOGRAFI AFZALUR RAHMAN DAN PEMIKIRANNYA TENTANG UPAH

A. Biografi Afzalur Rahman

Biografi berasal dari kata Yunani *biographia*, *bios* berarti “sejarah hidup”, *graphos* berarti “menulis” atau dalam bahasa latin disebut “*curriculum vitae*” adalah suatu kehidupan yang sebenarnya dimaksudkan bukan rekaan, bukan palsu atau mengada-ngada. Definisi ini mencakup segala corak biografi pada awalnya. Dalam pelaksanaannya tentu saja ada biografi yang hanya menonjolkan karir atau jasa seseorang pada bidang tertentu atau pada berbagai bidang, ada yang menitik beratkan pada penulisan psikologi orang itu saja dan ada pula yang mengaitkannya dengan kerangka sosial tempat dan masa hidup tokohnya. Soal yang sulit dalam biografi adalah soal obyektifitas karena penyusun biografi cenderung subyektif, memuja-muja atau menjelek-jelekan tokohnya. Secara umum yang disukai adalah biografi yang obyektif. Biografi di dalam bentuknya terbaik merupakan karya yang bermutu tinggi.⁶⁷

Afzalur Rahman adalah seorang ilmuwan autodidak asal Pakistan yang lahir pada tahun 1915. Tidak ada informasi yang menunjukkan mengenai hari, tanggal, dan bulan kelahirannya serta di daerah mana ia dilahirka. Hal ini mungkin terjadi karena Afzalur Rahman dilahirkan dari keluarga biasa

⁶⁷ Hassan Syazili, *Ensiklopedi Indonesia* (Jakarta: Iktiar Baru Van Haeven, 1980), 473-474.

yang tidak begitu memperhatikan biografi kelahiran seorang anak. Dengan sebab ini pula tidak sedikit orang yang keliru mengenai jati dirinya dan tertukar dengan Fazlur Rahman yang kesohor itu. Keduanya adalah individu yang berbeda, walaupun sama-sama berasal dari Pakistan. Fazlur Rahman adalah cendekiawan Pakistan yang hijrah ke Amerika Serikat dan menjadi guru besar di Universitas Chicago.⁶⁸

Afzalur Rahman kecil dididik di keluarganya dan di desa di mana ia dilahirkan, dengan kultur masyarakat muslim tradisional Pakistan yang sangat kental dengan berbagai tradisi ke-Islaman. Setelah menamatkan pendidikan setingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) barulah ia melanjutkan pendidikannya di *Islamic College Lahore*. Waktu itu direktur ICL adalah Professor Abdullah Yusuf Ali, penulis *The Glorious Quran*, yaitu Terjemahan dan Tafsir al-Quran pertama dalam bahasa Inggris yang ditulis seorang muslim asal Pakistan. Setelah menyelesaikan studi di *Islamic College Lahore* pada tahun 1967, Afzalur Rahman pindah ke Inggris kemudian mendirikan *The Muslim Educational Trust* (MET) dengan dukungan dana dari Raja Faisal dari Arab Saudi. MET memberikan pelajaran tentang agama Islam kepada murid-murid muslim di sekolah-sekolah Inggris, seperti di *Newham School, Hackney School, dan Bradford School*.⁶⁹

Setelah memimpin MET selama sembilan tahun, pada tahun 1976 Afzalur Rahman meninggalkan MET dan mendirikan lembaga lain, yaitu *The*

⁶⁸ Ilham D. Sannang, "Afzalur Rahman, Sang Pencipta Ensiklopedi Muhammad Saw.," dalam <http://cintabukuislam.blogspot.co.id/2011/06/afzalur-rahman-sang-pencipta.html>, (diakses pada tanggal 11 Mei 2017, jam 10.16).

⁶⁹ Ibid.

Muslim Schoola Trust (MST), yakni suatu lembaga yang lebih memfokuskan diri pada penerbitan buku-buku Islam. Melalui lembaga ini pula Afzalur Rahman kemudian menyusun sebuah ensiklopedi tentang sejarah perjalanan hidup nabi. Sampai pertengahan tahun 1980-an, ensiklopedi ini telah diterbitkan delapan jilid, yaitu *Encyclopedia of Seerah*. Pada tahun 1998 setelah Afzalur Rahman meninggal dunia, ditemukan volume ke sembilan dari ensiklopedi tersebut yang belum diterbitkan. Sedang jabatan beliau yang pernah diemban selama hidup diantaranya adalah menjabat sebagai *Deputy Secretary General* dari *The Muslim School Trust London*.⁷⁰

Selain ensiklopedi ini Afzalur Rahman juga menulis beberapa karya lainnya yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, seperti *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang* yang diterbitkan oleh Yayasan Swarna Bhumi pada tahun 1995. Buku lainnya yaitu *Quranic Sciences* yang diterbitkan oleh Mizania pada tahun 2007 dengan judul *Ensiklopedia Ilmu-Ilmu dalam al-Qur'an*. Dalam bidang ekonomi Afzalur Rahman menulis buku dengan judul *Doktrin Ekonomi Islam*, sebanyak empat jilid yang diterbitkan oleh Dana Bhakti Wakaf Yogyakarta pada tahun 1995.

Di antara buku-buku karangan Afzalur Rahman yang belum diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, yaitu *Faith and Practice, Liberty: Reading in Islamic Political Philosophy, The Role of Muslim Woman in Society, Islam, Ideology and Way of Life, Subject Index of Holy Quran*,

⁷⁰ Ilham D. Sannang, "Afzalur Rahman, Sang Pencipta Ensiklopedi Muhammad Saw.," dalam <http://cintabukuislam.blogspot.co.id/2011/06/afzalur-rahman-sang-pencipta.html>, (diakses pada tanggal 11 Mei 2017, jam 10.16).

Prayer: Its Significance and Benefits, dan *Sufism: Nature and Scope*, serta sejumlah artikel yang dimuat di jurnal-jurnal Internasional.

Setelah malang melintang di Inggris dan beberapa negara Eropa lainnya, Afzalur Rahman meninggal dunia pada tahun 1998 pada usia 83 tahun. Buku-buku dan artikel tulisannya sekarang banyak tersebar di beberapa perpustakaan perguruan tinggi Islam di Indonesia.

B. Faktor Lingkungan yang Melatar Belakangi Pemikiran Afzalur Rahman

Pada saat Afzalur Rahman pindah ke Inggris, di negara tersebut telah mengalami revolusi industri yang memberikan dampak bagi kehidupan sosial, ekonomi, dan politik di negara tersebut. Istilah revolusi industri diperkenalkan untuk pertama kalinya oleh Friedrich Engels dan Louis Auguste Blanqui pada pertengahan abad ke-19. Tidak jelas penanggalan secara pasti tentang kapan dimulainya revolusi industri. Tetapi T.S. Ashton mencatat permulaan revolusi industri terjadi kira-kira antara tahun 1760-1830. Revolusi ini kemudian terus berkembang dan mengalami puncaknya pada pertengahan abad ke-19 sekitar tahun 1850, ketika kemajuan teknologi dan ekonomi mendapatkan momentum dengan perkembangan mesin tenaga-uap, rel, dan kemudian di akhir abad tersebut berkembang mesin kombusi dalam serta mesin pembangkit tenaga listrik.⁷¹

Antara tahun 1814 dan 1914 sekitar 20 juta orang Inggris meninggalkan negerinya dan menetap di Amerika Serikat, Kanada, Australia,

⁷¹ J. Milburn Thompson, *Keadilan & Perdamaian* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, tt), 30.

serta Afrika bagian selatan. Hampir setengah dari penduduk Inggris pindah. Inggris mengalami kemajuan luar biasa dalam produktivitas pertanian, bukan hanya mampu menghasilkan lebih banyak makanan, namun mampu juga mengimport makanan dari negeri-negeri tempat warga negaranya menetap. Pada abad ke-19 daya dukung tanah mampu menahan kekuatan jumlah penduduk. Revolusi industri telah membawa perubahan-perubahan sosial yang mengurangi jumlah penduduk. Inggris mengalami transisi demografis yang menstabilkan jumlah penduduk selama beberapa waktu.⁷²

Pada masa sebelum revolusi industri terjadi, anak-anak biasanya mempelajari keahlian hidup dan belajar berdagang dari ayahnya, lalu mereka akan membuka usahanya sendiri asal sudah berusia 20 tahunan. Namun, di masa revolusi industri, ini tidak lagi terjadi. Pada revolusi industri, anak-anak tidak diajak berdagang melainkan dijadikan buruh tetap di pabrik penununan dan pemintalan kain. Mereka mendapat upah atas kerja kasar mereka.⁷³

Pabrik biasanya menyuruh anak-anak membersihkan cerobong asap. Meski terlihat berbahaya dan tidak pantas, hal ini lazim dilakukan pada masa itu. Dalam sejarah revolusi industri, pabrik-pabrik banyak dikritik karena memberlakukan jam kerja yang panjang, perlakuan tercela pada buruh, dan pemberian upah yang rendah. Anak-anak usia 5-6 tahun dipaksa bekerja 12-16 jam per hari dan diberi upah yang minim.⁷⁴

Revolusi industri telah menimbulkan perubahan besar dalam tatanan kehidupan masyarakat Inggris. Revolusi industri memberikan bermacam

⁷² Thompson, *Keadilan & Perdamaian*, 30.

⁷³ Yulia Siska, *Manusia dan Sejarah* (Yogyakarta: Garudhawaca, 2015), 166.

⁷⁴ *Ibid.*, 167.

dampak dalam bidang ekonomi, sosial, politik, dan ilmu pengetahuan. Secara umum, dampak revolusi industri bagi kehidupan penduduk Inggris antara lain sebagai berikut:⁷⁵

1. Bidang Sosial

Akibat berkembangnya industri, pusat pekerjaan berpindah ke kota. Terjadilah urbanisasi besar-besaran ke kota. Para buruh tani pergi ke kota untuk menjadi buruh pabrik. Kota-kota besar pun menjadi padat dan semakin sesak. Para buruh hidup berjejal-jejal di tempat tinggal yang kumuh dan kotor. Tidak hanya itu, dalam pekerjaan, mereka menjadi objek pemerasan majikan. Buruh bekerja rata-rata 12 jam dalam sehari, namun tetap miskin. Kemiskinan berakibat langsung pada meningkatnya kejahatan dan ketergantungan pada minuman keras. Dampak lain adalah pengangguran, wanita dan anak ikut bekerja, dan kurangnya jaminan kesejahteraan.

2. Bidang Ekonomi

Pengaruh revolusi industri dalam bidang ekonomi ditandai dengan pembangunan daerah-daerah industri dilakukan secara besar-besaran. Revolusi industri juga berpengaruh terhadap munculnya kota-kota industri. Perkembangan pesat dalam bidang industri ternyata tidak hanya bersifat kuantitas melainkan juga berpengaruh terhadap kualitas barang industri yang meningkat tajam. Revolusi benar-benar mendorong warga

⁷⁵ Yulia Siska, *Manusia dan Sejarah* (Yogyakarta: Garudhawaca, 2015), 168.

Inggris untuk memperbaiki segala sesuatu yang berhubungan dengan hasil pekerjaan mereka.

3. Bidang Politik

Dampak revolusi industri dalam bidang politik antara lain, munculnya kaum borjuis sebab kemajuan industri melahirkan orang-orang kaya baru yang merupakan penguasa industri, tumbuhnya demokrasi dan nasionalisme, munculnya imperialisme modern yaitu upaya mengembangkan imperialisme yang berlandaskan kekuatan ekonomi, mencari tanah jajahan, bahan mentah serta mengembangkan pasar bagi industrinya.

C. Karya-karya Afzalur Rahman

Sebagai seorang cendekiawan muslim dunia, karya-karyanya baik berupa buku-buku atau makalah-makalah banyak menjadi acuan cendekiawan-cendekiawan muslim lainnya. Bahkan setiap ada pembahasan mengenai asuransi Islam khususnya, ekonomi Islam umumnya dan kajian Islam lainnya karya-karya Afzalur Rahman selalu menjadi acuan bagi penulis dan anjuran bacaan bagi pembaca dan pengamat asuransi Islam umumnya, ekonomi Islam dan kajian Islam lainnya.

Sebagai cendekiawan muslim yang aktif memberikan ceramah-ceramah dan seminar-seminar tentang agama Islam dan sangat perhatian terhadap keadaan umat Islam, karya-karya Afzalur Rahman sebagian besar berupa buku-buku, sedangkan karya-karya Afzalur Rahman banyak sekali

dan diterbitkan oleh berbagai penerbit di berbagai penjuru dunia sedangkan karya-karyanya yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan telah diterbitkan adalah sebagai berikut:

Doktrin Ekonomi Islam terjemahan dari buku *Economic Doctrines of Islam* yang diterbitkan oleh Dhana Bhakti Wakaf Yogyakarta pada tahun 1996 yang terdiri dari empat jilid. Jilid pertama menjelaskan prinsip-prinsip sistem ekonomi Islam, jilid kedua menjelaskan masalah yang dihadapi dalam menentukan kerjasama dalam berbagai faktor produksi, jilid ketiga menjelaskan teori-teori modern tentang bunga dan teori Islam tentang Surplus bunga nol persen (*zero rate of interest*), jilid ke empat menjelaskan tentang sistem moneter, bank dan asuransi tanpa bunga, serta standar moneter Internasional.

Muhammad Seorang Pedagang diterjemahkan dari buku *Muhammad: Encyclopedia of Seerah* volume II buku ketiga Afzalur Rahman (ed), (London: *The Muslim School Trust*, 1992) atau terjemahan dari karya yang berjudul *Muhammad as a Trader*. Diterbitkan oleh Yayasan Swarna Bhumi Jakarta pada tahun 1996 dan buku inilah kiranya satu-satunya buku tentang Nabi Muhammad S.A.W. yang secara luas dan mendalam mengupas tentang peran dan aktifitasnya dalam bidang perdagangan yang dilakukan oleh Nabi, karenanya dalam buku ini secara eksplisit juga diuraikan mengenai etika bisnis, soal keadilan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat dan yang lebih

penting lagi adalah peran negara dalam kesejahteraan sosial dan distribusi kemakmuran.⁷⁶

Al-Qur'an Sebagai Sumber Ilmu Pengetahuan, diterjemahkan dari buku "*Quranic Science*" Copyright 1980 pada *The Muslim School Trust*, London yang diterbitkan oleh penerbit Bina Aksara pada tahun 1989. Buku ini dimaksudkan sebagai upaya untuk memperkenalkan kepada generasi muda muslim khususnya dan manusia muslim umumnya tentang khazanah ilmu pengetahuan yang bersumber dari al-Qur'an yang telah memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pendidikan kebudayaan umat Islam. Pengaruh itu antara lain ialah penemuan-penemuan ilmiah dan pertumbuhan ilmu pengetahuan yang sangat pesat di dalam dunia Islam pada abad ke-7 sampai dengan abad ke-14 M. Demikian pula halnya abad kebangkitan di dalam benua Eropa terdapat unsur-unsur pokok dalam kehidupan dan kebudayaan (yaitu pengetahuan penelitian, penalaran dan kebebasan) sehingga telah memungkinkan terjadinya penemuan-penemuan modern dalam ilmu pengetahuan.⁷⁷

Indeks al-Qur'an terjemahan dari buku *Subjec Index of Quran*, Lahore Islamic Publication, 1991, diterbitkan oleh Bina Aksara Jakarta pada tahun 1995. Munculnya *Indeks al-Qur'an* merupakan salah satu upaya untuk meneliti al-Qur'an dari sudut tertentu dan *Indeks al-Qur'an* yang disusun ini

⁷⁶ Afzalur Rahman, *Muhammad Seorang Pedagang*, terj. Dewi Nur Juliati, Isnan, dkk, cet I (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1996), 3.

⁷⁷ Afzalur Rahman, *al-Qur'an sebagai sumber Ilmu Pengetahuan*, terj. H.M. Arifin, cet 1 (Jakarta: Bina Aksara, 1989), 5.

cukup baik untuk dijadikan sebagai acuan dalam penelitian tersebut.⁷⁸ Dengan kata lain, buku ini memberikan kemudahan untuk mencari topik-topik dan tema-tema klasik ataupun yang aktual yang diinginkan dalam al-Qur'an.

Nabi Muhammad Sebagai Seorang Pemimpin Militer, terjemah dari *Muhammad as Military Leader, the Muslim school trust* 1980, yang diterbitkan oleh penerbit Amzah Jakarta pada tahun 2002 edisi revisi. Buku ini secara detail menegaskan bahwa dalam kehidupan Nabi Muhammad dapat menjadi contoh kesempurnaan dan keindahan abadi untuk seluruh umat manusia. Keberhasilannya dalam bidang militer merupakan bukti nyata atas kebesarannya sebagai seorang pemimpin militer. Beliau dikepung oleh musuh dari segala jurusan di Madinah tetapi dapat menghadapi mereka dengan penuh keberanian dan kecerdikan dan akhirnya dapat mengalahkan mereka. Semuanya menunjukkan kebesarannya yang sebenarnya dalam kemenangan dan memberi manfaat pada mereka semua.

Muhammad Sebagai Seorang Panglima Perang terjemahan dari karya *Muhammad as Military Leader, Islamic Publication (PV+) limited 13-e, Shahalan Market, Lahore pakistan, first edition, 1990*, yang diterbitkan oleh penerbit Tajidu Press Yogyakarta pada tahun 2002, buku ini secara *eksist* menegaskan bahwa secara faktual tidak terbantahkan bahwa Nabi Muhammad memang seorang ahli strategi militer yang belum pernah tandingannya sepanjang peradaban umat manusia di muka bumi ini. Dalam

⁷⁸ Afzalur Rahman, *Indeks al-Qur'an*, cet 1 (Jakarta: Bina Aksara, 1995), 5.

waktu yang sangat singkat, 10 tahun beliau mampu mengalahkan sebuah pemerintahan yang kokoh dengan cakupan wilayah seluruh jazirah Arab. Padahal peralatan tempur dan pasukan tempur yang dimilikinya sama sekali tidak memadai dan tidak seimbang bila dibandingkan dengan para musuhnya. Namun berkat semangat tempur, disiplin, militansi dan motivasi pasukannya serta strategi tempur yang brilian pada setiap pertempuran membuat banyak musuh-musuh Islam ini terpaksa menyerah sebelum kontak fisik terjadi.⁷⁹

Muhammad S.A.W. Ensiklopedia Sirah Sunah, Dakwah dan Islam, diterjemahkan dari buku yang berjudul *Muhammad S.A.W. Encyclopedia of seerah, educational school trust*, 1978, Gillespie Real, London, diterbitkan oleh Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pendidikan Malaysia Kuala Lumpur, *sirah* ini merupakan contoh kehidupan baginda Nabi yang bersungguh-sungguh untuk mencapai kesejahteraan manusia sejagat.⁸⁰

Tuhan Perlu Disembah Eksplorasi dan Manfaat Shalat bagi Hamba, diterbitkan oleh penerbit Serambi Ilmu Semesta terjemahan dari *Prayer: its Significance and Benefit*, yang merupakan penyempurnaan dari karya beliau yang berjudul *The Utility of Prayers*.⁸¹ Dalam buku ini Afzalur Rahman menjelaskan secara terperinci tentang makna dan manfaat shalat bagi hamba dalam mencapai kebahagiaan manusia di dunia sekarang ini dan di akhirat kelak.

⁷⁹ Afzalur Rahman, *Nabi Muhammad S.A.W. sebagai Seorang Pemimpin Militer*, terj. Anas Sidik, cet 1 (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 5.

⁸⁰ Afzalur Rahman, *Muhammad S.A.W. Ensiklopedi Sirah, Dakwah dan Islam*, terj. Zarah Saleh (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka Kemitraan Malaysia, 1994), 20.

⁸¹ Afzalur Rahman, *Tuhan Perlu Disembah Eksplorasi Makna Shalat dan Manfaat Shalat bagi Hamba* (Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2002), 5.

Demikian sekilas tentang buku-buku Afzalur Rahman yang telah beredar di perpustakaan dan toko-toko buku di Indonesia.

D. Pemikiran Afzalur Rahman tentang Upah

1. Pentingnya Upah

Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas, seorang pekerja harus mendapatkan upah secara pantas dan adil. Pada saat akan mempekerjakan orang lain, maka terlebih dahulu harus dijelaskan jenis-jenis pekerjaan, jangka waktu serta besar upah yang akan diterima pekerja.⁸² Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar kehidupan para pekerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara. Jatuhnya daya beli dalam waktu panjang sangat merugikan industri-industri yang menyediakan barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja. Karena dalam dunia modern semua industri dan kegiatan usaha lainnya saling terkait maka dengan jatuhnya permintaan barang-barang dari para konsumsi para pekerja akan dirasakan akibatnya oleh semua industri di seluruh dunia. Jadi secara ekonomi tindakan menghalangi pekerja mendapat bagian yang adil dari

⁸² Muhammad, *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2004), 329.

keuntungan yang diperoleh negara, dengan sendirinya akan menghancurkan negara itu sendiri.⁸³

Di samping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di kalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan. Kasus bisnis semacam ini dan perselisihan dalam industri menyebabkan setiap tahun mengalami kerugian waktu dan uang lebih besar bagi para pengusaha sebagai penanam modal negara dibanding seandainya dia memberikan kenaikan upah kepada para pekerjanya. Untuk itu sangat penting adanya perhatian yang besar yang harus diberikan terhadap penentuan upah dari kelompok pekerja.⁸⁴

Upah harus direncanakan dengan adil dan baik bagi pekerja maupun majikan. Pada hari pembalasan Rasulullah S.A.W. akan menjadi saksi terhadap “orang yang mempekerjakan buruh dan mendapat pekerjaan yang diselesaikan olehnya namun tidak memberikan upah kepadanya”, penekanan terhadap masalah keadilan upah telah menjadi bagian sejarah Islam selama berabad-abad, selama masa pemerintahan empat khalifah hingga masa kebangkitan kolonialisme barat.⁸⁵

2. Penetapan Upah

a. Tingkatan Upah

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara.

⁸³ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 361.

⁸⁴ Ibid., 361-362.

⁸⁵ Fauroni, *Visi al-Qur'an*, 175.

Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu.⁸⁶ Jika upah terlalu rendah para pekerja tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Sama halnya ketika upah terlalu tinggi sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya.⁸⁷

Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.⁸⁸

b. Tingkat Upah Minimum

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan

⁸⁶ Fauroni, *Visi al-Qur'an*, 365.

⁸⁷ *Ibid.*, 175.

⁸⁸ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 365.

kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Pembagian kebutuhan-kebutuhan pokok disebutkan dalam ayat berikut ini:

﴿لَا يَجْعَلُ اللَّهُ سُدُورًا لِمَنْ هَدَىٰ اللَّهُ سُبُلَهُ ۗ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ﴾⁸⁹

Artinya: “*Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan didalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya.*” (QS. Ṭāhā: 118-119)

Kata “taẓmau” (تَظْمُو) yang berarti dahaga, keinginan yang sangat mendesak, kerinduan, nampaknya menunjukkan bahwa kata “taẓmau” (تَظْمُو) tidak hanya mengandung pengertian yang sederhana yaitu dahaga terhadap air tapi dahaga (kebutuhan) terhadap pendidikan dan pengobatan. Dengan demikian sudah menjadi tanggung jawab negara Islam untuk memenuhinya agar rakyat terpelihara hidupnya atau menetapkan upah minimum pada tingkat

⁸⁹ Ahmad Mushthafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, terj. Hery Noer Aly, K. Anshori Umar Sitanggal, Bahrūn Abu Bakar (Semarang: Toha Putra, 1987), 271-272.

tertentu yang dapat memenuhi semua kebutuhan mereka. Mereka akan memperoleh makanan dan pakaian yang cukup serta tempat tinggal yang layak. Selain itu anak-anak mereka berkesempatan memperoleh pendidikan dan tersedianya fasilitas pengobatan bagi keluarga mereka. Apabila kebutuhan-kebutuhan pokok tidak tertutupi dengan upah tersebut maka akan sangat mempengaruhi efisiensi populasi kerja sehingga akhirnya mempengaruhi kekayaan negara. Disamping itu rasa ketidakpuasan yang timbul di kalangan kelompok pekerja akan melahirkan kebencian dan konflik antara kelompok di dalam masyarakat yang betul-betul akan merusak persatuan dan kesatuan dan akibatnya terjadi kehancuran dalam ekonomi dan masyarakat.⁹⁰

Dalam ayat lain di surat Hūd juga menyebutkan kenyataan bahwa negara Islam bertanggung jawab langsung atau tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan makan masyarakatnya:



⁹¹


 Artinya: “Dan tidak ada suatu binatang melatapun di bumi melainkan Allah lah yang memberi rezekinya...” (QS. Hūd: 6)

Sebuah negara Islam sebagai wakil Allah di muka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang

⁹⁰ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 367.

⁹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al Karim dan Terjemahnya* (Semarang: Toha Putra, tt), 420.

wajar. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang berada di bawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Rasulullah s.a.w senantiasa menasehati para sahabat beliau agar memberlakukan pelayan-pelayan mereka dengan baik dan memberi mereka upah yang cukup dan layak.⁹²

Abu Dzar meriwayatkan bahwa Rasulullah s.a.w bersabda:

فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : يَا أَبَا ذَرٍّ ، أَعَيَّرْتَهُ بِأُمَّهِ ، إِنَّكَ
 أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ إِخْوَانُكُمْ حَوْلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ ، فَمَنْ كَانَ
 أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا
 يَغْلِبُهُمْ ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ⁹³

Artinya: “Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).”

Jelasnya hadith ini menetapkan:⁹⁴

- 1) Majikan dan pekerja harus saling mengakui satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak. Perubahan dalam sikap majikan ini sesungguhnya akan memperbaiki hubungan di antara mereka. Manakala majikan memandang pekerjaannya dengan upah yang sesuai sehingga ia dapat menutupi semua biaya-biaya kebutuhannya. Disamping itu,

⁹² Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 367.

⁹³ Al Bukhari, *Shahih Bukhari Jilid 3*, 232.

⁹⁴ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 368-370.

pekerja akan merasa sangat berkepentingan dalam pekerjaannya dan bekerja sungguh-sungguh dengan mencurahkan kemampuan dan kekuatannya dengan sebaik-baiknya. Hasilnya, usaha tersebut akan memberikan keuntungan bagi keduanya, majikan dan pekerja dan kekayaan negara juga akan meningkat.

- 2) Majikan mempunyai kedudukan yang sama dengan pekerjanya dalam pemenuhan hal kebutuhan pokok manusia. Dengan kata lain, pekerja harus diberi upah yang layak yang cukup untuk menutupi kebutuhan mereka. Diminta kepada para majikan dari kalangan orang Islam agar mereka bermurah hati dalam pemberian upah kepada pekerja mereka sehingga mencukupi untuk memenuhi tuntutan ekonomi mereka sesuai kebutuhan zaman. Sebenarnya hadits ini menuntut “Hak mata pencaharian” para pekerja terhadap majikan agar mereka tidak terlempar ke dalam penderitaan dan kesengsaraan dari bencana kemiskinan serta kelaparan. Mereka telah bekerja dan membantu para majikan mencapai kemakmuran yang sekarang mereka nikmati dan sebagai gantinya mereka menuntut hak dari mereka dengan upah yang layak agar keperluan mereka sehari-hari terpenuhi. Disamping itu, upah harus cukup tinggi agar mereka dapat meraih suatu penghidupan yang menyenangkan, sehingga dapat lebih dekat dengan majikan, paling tidak pemenuhan kebutuhan pokok mereka.

3) Seorang pekerja tidak seharusnya diberi tugas yang sangat berat dan sulit melebihi kemampuannya atau seakan-akan pekerjaan itu memungkinkan baginya mengalami penderitaan yang besar dan tidak dipekerjakan berjam-jam (terlalu lama) sehingga dapat berakibat buruk pada kesehatannya. Dengan kata lain pekerjaan itu harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan waktu, sehingga tidak harus terlalu memberatkan pekerja. Jika pekerja itu diberikan tugas yang sulit dan berat maka dia harus ditunjang oleh modal dan tenaga kerja yang lebih banyak agar tugasnya lebih mudah dan ringan. Selain itu, dia harus diberi ganti rugi yang sesuai dalam bentuk upah ekstra untuk pekerjaan yang sulit dan pekerjaan yang memakan waktu lebih lama.⁹⁵

Selanjutnya Rasulullah s.a.w. menegaskan tentang hak-hak manusia dalam hadits berikut:

Diriwayatkan oleh Annas bahwa Rasulullah s.a.w. bersabda:

لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ (رواه بخارى و مسلم)⁹⁶

Artinya: “Tidak sempurna iman setiap orang di antara kamu sampai kamu mencintai saudaramu sesama muslim sebagaimana kamu mencintai dirimu sendiri.”

Menurut Jasir, Rasulullah s.a.w. bersabda:

مَنْ لَا يَرْحَمُ النَّاسَ لَا يَرْحَمُهُ اللَّهُ . (متفق عليه)⁹⁷

Artinya: “Allah tidak mencintai orang yang tidak mencintai hamba-hambanya”.

⁹⁵ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 370.

⁹⁶ Al Bukhari, *Shahih Bukhari Jilid 3*, 232.

⁹⁷ Mishkat, *Terjemahan Urdu Vol. II* (t.tp.: Noor Mohammad Asahh-al-Matabai, t.th.),

Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah s.a.w. bersabda:

إِرْحَمُوا مَنْ فِي الْأَرْضِ يَرْحَمَكُم مَّنْ فِي السَّمَاءِ . (رواه الإمام أحمد)⁹⁸

Artinya: “Kasihanilah makhluk yang berada di bumi, niscaya Allah (yang berada di langit) akan mengasihani kamu.”

Tidak diragukan lagi bahwasanya hadith-hadith ini memberi pengertian yang sangat luas, tapi juga dengan tegas dan meyakinkan menurut persamaan hak kepada semua makhluk, khususnya termasuk para pekerjaan yang posisinya sangat lemah jika dibanding dengan para majikan. Namun demikian perlu ditegaskan bahwa diperingatkan kepada orang-orang yang beriman yang berbuat kebajikan dan keadilan agar tidak mengharapkan imbalan uang kecuali mencari ridha Allah semata-mata. Diharapkan orang-orang seperti mereka akan bermurah hati dalam pemberian upah kepada pekerja mereka. Inilah tanda-tanda orang yang mencintai saudaranya, sebagaimana dia mencintai dirinya sendiri. Oleh karena itu, setiap majikan dari kalangan kaum muslimin diharapkan dapat memberi upah yang sesuai kepada para pekerjanya karena Allah semata-mata; dan tidak ada majikan yang beragama Islam (Islam yang sebenar-benarnya dan bukan karena faktor keturunan saja) yang akan membayar upah rendah kepada pekerjanya sehingga tidak dapat membeli sekalipun kebutuhan pokok hidupnya. Seorang majikan yang beragama Islam

⁹⁸ Al Bukhari, *Shahih Bukhari Jilid 3*, 232.

pekerja mereka diperingatkan agar memperbaiki kesalahan mereka dan membayar kembali apa yang menjadi hak orang lain, sebagaimana dikatakan dalam ayat berikut:



Artinya: “Negeri akhirat itu, Kami jadikan untuk orang-orang yang tidak ingin menyombongkan diri dan berbuat kerusakan (di muka) bumi.” (QS. Al-Qaṣaṣ : 83)

Perbuatan “tidak membayar hak sesungguhnya dari orang lain” di sini diperbandingkan dengan tindakan-tindakan orang-orang yang melakukan penyelewengan dan berbuat kerusakan di muka bumi itu dianggap termasuk cara-cara orang-orang zalim.¹⁰⁴

Dan dalam keterangan dari ayat-ayat ini dikatakan bahwa orang yang tidak beriman itu melakukan penahanan terhadap bagian dari hak yang seharusnya diterima oleh para pekerjanya. Sebaliknya, setiap orang-orang beriman yang percaya kepada Allah dan hari pembalasan, akan dengan ikhlas membayar semua pekerjaan para pekerjanya dan terkadang dia membayar melebihi dari hak yang patut mereka terima semata-mata untuk memperoleh ridha Allah S.W.T.¹⁰⁵

d. Tingkat Upah yang Sesungguhnya

Selanjutnya Islam telah menyediakan usaha-usaha pengamanan untuk melindungi hak-hak para majikan dan pekerja.

¹⁰³ Mahmud Yunus, *Tafsir Qurān Karim*, cet 73 (Jakarta: Hidakarya Agung, 2004), 581.

¹⁰⁴ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 370.

¹⁰⁵ *Ibid.*, 373-374.

Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja; sebaliknya naiknya upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya akan berubah dari antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja, keefektifan kekuatan organisasi mereka dan sikap majikan sebagai pernyataan kepercayaan mereka kepada Allah dan hari pembalasan.¹⁰⁶ Penentuan upah juga harus berdasarkan faktor subyektif, yaitu faktor kemanusiaan (*humanity*). Nilai kemanusiaan tersebut meliputi nilai kerjasama dan tolong-menolong, kasih sayang dan keinginan untuk mencapai harmoni sosial.¹⁰⁷

Sebagai hasil interaksi dari semua kekuatan-kekuatan ini, maka dimanapun juga upah yang akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum penentuannya berdasarkan standar hidup sehari-hari dari para pekerja secara terus menerus. Upah akan bergerak mempengaruhi standar kehidupan sehari-hari para pekerja jika organisasi mereka lemah dan kurang efektif serta keimanan para majikan terhadap Allah dan hari pembalasan itu meragukan. Disamping itu jika organisasi para pekerja itu kuat dan mantapnya keimanan para majikan terhadap Allah maka upah itu akan bergerak

¹⁰⁶ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 374.

¹⁰⁷ Anto, *Pengantar Ekonomi*, 228.

lebih mengarah kepada batas tertinggi sumbangsih mereka terhadap produksi. Walaupun demikian, negara Islam akan memberlakukan peraturannya yang tepat dalam penentuan suatu upah yang layak dan sesuai kepada para pekerja.¹⁰⁸

Jika pada suatu waktu upah jatuh di bawah tingkat minimum, maka negara Islam mempunyai hak yang sah untuk campur tangan dan menentukan upah minimum yang disesuaikan dengan kebutuhan pada saat itu. Akan tetapi jika kebenaran ajaran Islam diberikan kepada manusia untuk memperkuat keimanan mereka kepada Allah dan hari pembalasan dan untuk menumbuhkan semangat pengorbanan maka upah tidak akan pernah jatuh di bawah tingkat yang ada dan negara tidak perlu sering ikut campur. Apabila para majikan menyadari sepenuhnya tentang kewajiban mereka kepada para pekerjanya maka kemungkinan besar mereka akan membayar pekerjanya dengan upah yang cukup untuk menutupi kebutuhan pokoknya. Sebenarnya upah masyarakat muslim yang sebenarnya cukup tinggi untuk membawa hubungan para pekerja lebih dekat kepada para majikannya setidaknya kebutuhan pokok mereka tertanggulangi.¹⁰⁹

Untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja. Mobilisasi tenaga kerja ialah gerakan tenaga kerja dari suatu kawasan

¹⁰⁸ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 374.

¹⁰⁹ *Ibid.*, 375.

geografi dan kawasan lain. Mobilisasi tenaga kerja mempunyai hubungan erat dengan kedudukan ekonomi para pekerja. Jika golongan tenaga kerja boleh bergerak dengan mudah dan bebas dari satu tempat (atau pekerjaan) ke tempat yang lain (atau pekerjaan) di mana mereka boleh memperoleh upah yang tinggi, sudah pasti taraf hidup mereka akan dapat diperbaiki. Sebaliknya, jika terdapat (pekerjaan) ke tempat yang lain (pekerjaan), lebih banyak tenaga kerja di kawasan tertentu, terutama nantinya tidak akan mampu memperoleh upah yang memuaskan. Tenaga kerja yang bekerja di kawasan-kawasan (atau pekerjaan) yang kekurangan tenaga kerja akan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi.¹¹⁰

Cara kedua yang dianjurkan oleh Islam dalam menstandarisasikan upah di seluruh negeri yaitu memberi kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendakinya. Setiap pekerja bebas memiliki pekerjaan sesuai pilihannya dan tidak ada batasan-batasan yang bisa menimbulkan kesulitan-kesulitan dalam pemilihan pekerja atau dalam memiliki pekerjaan dilihat dari segi geografinya. Hasilnya tenaga kerja dari semua jenis pekerjaan tersebar di berbagai pelosok negara sesuai tuntutannya dan jarang terjadi ada kelebihan atau kekurangan tenaga kerja dimana-mana. Kebebasan dalam mobilisasi kerja di antara

¹¹⁰ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 1*, terj. Soeroyo, Nastangin (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 270.

daerah dan pekerjaan yang berbeda sangat membantu mempertahankan kestabilan upah di seluruh negeri.¹¹¹

3. Upah Pegawai Pemerintah

Upah pegawai pemerintah terkadang dipakai sebagai petunjuk untuk menetapkan upah buruh secara keseluruhan. Ternyata upah pegawai pemerintah sangat besar pengaruhnya terhadap seluruh tingkat upah dalam industri yang lain dalam negara. Karena pemerintah mempekerjakan sejumlah besar tenaga kerja yang terdiri dari pekerja industri, sipil dan militer, maka tingkat gajinya yang terikat berpengaruh besar terhadap tingkat upah di pasaran industri-industri swasta. Oleh karena itu sangat penting agar kiranya tingkat upah pegawai pemerintah harus didasarkan dan ditetapkan melalui prinsip keadilan dan kewajiban; dan harus cukup tinggi agar mereka dapat menikmati suatu kehidupan yang layak dan dengan demikian mereka dapat tetap bekerja dengan jujur dan efisien.¹¹²

Menjadi kewajiban bagi setiap orang-orang yang beriman berusaha untuk berperan serta membantu mengadakan perubahan terhadap keberadaan sistem upah yang tidak Islami dan tidak adil serta menggantinya dengan suatu sistem upah yang lebih tepat dan adil. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun kembali suatu sistem upah antara lain:

- a. Upah minimum haruslah cukup untuk memenuhi keperluan-keperluan pokok.

¹¹¹ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 383-384.

¹¹² *Ibid.*, 375.

- b. Tanggung jawab ekonomi pekerja termasuk jumlah anggota keluarganya harus menjadi bahan pertimbangan; dan
- c. Perbedaan-perbedaan dalam upah harus dalam batas-batas yang ditetapkan sesuai perbedaan-perbedaan yang mendasar antara lain dalam jenis pekerjaan, lama pengabdian, pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi tiap pekerja; walau bagaimanapun dan dalam keadaan apapun tidak dibenarkan upah melampaui batas yang telah ditetapkan oleh ketiga faktor ini.¹¹³

4. Hubungan Buruh dan Majikan

Sistem dalam industri modern membagi antara buruh dan majikan ke dalam dua kelompok yang bertolak belakang. Keduanya mempunyai kepentingan-kepentingan yang selalu bertentangan sehingga terjadi pemborosan-pemborosan modal dan ketenagakerjaan dalam negara-negara kapitalis. Meskipun ada langkah-langkah hukum untuk melindungi hak-hak buruh, konflik tidak berkurang tapi ternyata telah meningkat dalam tahun-tahun belakangan ini, khususnya dalam negara-negara kerajaan dan Amerika Serikat. Bahkan gerakan serikat buruh telah gagal dalam mencapai tujuannya dalam negara-negara ini sering sekali terjadi pemogokan-pemogokan di setiap industri di negara-negara barat, khususnya United Kingdom (Kerajaan Inggris). Karena pemogokan, menyebabkan mereka tidak dapat mengirim barang-barang tepat waktu.¹¹⁴

¹¹³ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 380-381.

¹¹⁴ *Ibid.*, 384.

Tidak mengherankan jika Islam begitu memiliki perhatian khusus terhadap tegaknya keseimbangan antara pengusaha dan rakyat, antara majikan dan buruh, antara produsen dan konsumen, serta antara penjual dan pembeli, dengan cara mencegah dan melarang sebagian dari mereka berbuat aniaya terhadap sebagian lainnya.¹¹⁵ Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, dengan cara seperti itu maka tidak terjadi benturan dalam kepentingan masing-masing. Mendorong timbulnya perasaan luhur di kalangan umat Islam dengan adanya saling mempercayai, niat yang baik menghormati hak-hak orang lain, persamaan, kejujuran, dan cinta kasih. Seorang majikan Muslim tidak dapat dikatakan orang yang beriman, jika niatnya semata-mata mencari keuntungan dalam industrialisasi. Lain halnya jika dia menginvestasikan modalnya dalam industri-industri dan usaha-usaha yang dapat menguntungkan masyarakat dan selanjutnya bersyukur kepada Allah atas keuntungan yang diperolehnya. Tujuan utamanya dalam penanaman modal dalam industri dan usaha lainnya senantiasa pada pengabdian kepada masyarakat semata-mata mencari ridha Allah. Memang benar bahwa dia harus berusaha seperti penanam modal lainnya untuk meningkatkan produktivitasnya tapi tidak menjadikan penghasilan sebagai motivasi tujuan utamanya. Dia senantiasa lebih mengutamakan kebaikan masyarakat juga orang-orang yang bekerja dengannya. Ini disebabkan karena semangat berbuat baik dan cinta kepada sesama yang

¹¹⁵ Yūsuf al-Qarḍawī, *Fatwa-Fatwa Kontemporer* (Jakarta: Gema Insani Press, 1996), 730-731.

diajarkan Islam telah tumbuh dalam jiwa orang-orang beriman. Dan Islam telah membantu terjalinnya hubungan yang baik antara buruh dan majikan terutama melalui ajaran modal dan pengalaman keteladanan hidup Rasulullah s.a.w. dalam cerita tentang Musa dan Revel terdapat pelajaran untuk meningkatkan hubungan-hubungan dalam industri dan menghilangkan konflik antara buruh dan majikan. Setelah membunuh seorang laki-laki di Mesir, Musa kembali ke Mdidan dan ketika itu mendengar anak anak perempuan Shuaib menasehati bapaknya untuk mengupah seorang pekerja yang sehat dan terpercaya dengan berkata :

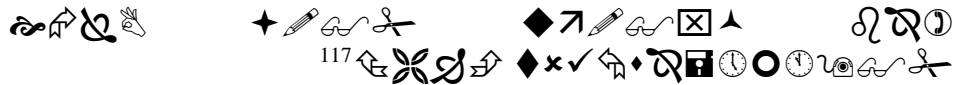


Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qaşaş : 26)*

Setelah menggambarkan tentang pentingnya kualitas dari seorang pekerja, berikut ini al-Qur'an menyebutkan tentang kualitas yang baik dari seorang majikan:



¹¹⁶ Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, *Al Qurüan dan Terjemahnya Juz 11-20* (Jakarta: Jamunu, 1969), 613.



Artinya: “... atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.” (QS. Al-Qaşaş : 27)

Dalam ayat ini terdapat suatu pelajaran bagi para majikan agar bermurah hati dalam berlaku adil kepada para pekerja mereka dalam membayar mereka sesuai dengan upah yang seharusnya diterimanya dan dalam menyediakan fasilitas-fasilitas lain dan kenyamanan dalam bekerja; dan untuk itu para pekerja akan bersungguh-sungguh bekerja dan jujur dalam memenuhi kewajiban mereka kepada majikan dan masyarakat. Dengan demikian majikan dan pekerja keduanya menyadari tugas dan tanggung jawab mereka terhadap satu sama lain.¹¹⁸

Rasa tanggung jawab merupakan dasar dalam hubungan manusia, dan Islam telah berusaha melalui ajaran moral untuk menumbuhkan semangat seperti ini di kalangan para penganutnya. Al-Qur’an menyerukan dengan tegas kepada seluruh kaum Muslimin untuk berbuat baik dan menjalin persaudaraan sesama Muslim semata untuk mencari keridhaan Allah S.W.T. kemudian kaum Muslimin dianjurkan untuk menghilangkan perbedaan dan bersatu dalam persaudaraan Islam, sebagaimana dalam ayat:



¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* jilid 2, 386.



Artinya : *“Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (Agama) Allah dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah orang-orang yang bersaudara.”* (QS. Ali ‘Imrān : 103)

Dalam ayat ini Allah menjanjikan Rahmat-Nya kepada kaum Muslimin jika mereka berlaku satu sama lainnya seperti saudara dan hidup penuh kedamaian tanpa pertentangan di kalangan mereka. Apakah itu pertentangan politik, atau di kalangan industri antara buruh dan majikan, semuanya dianjurkan untuk mengakhiri pertentangan dan menjalin persaudaraan dalam Islam. Itu adalah perintah langsung yang secara jelas ditujukan kepada para majikan yang berlaku zalim dan tidak adil agar memperbaiki perbuatan mereka sebelum Allah mencabut Rahmat dan Berkah-Nya dari mereka. Dilihat dari sudut lain, sikap majikan yang tidak adil ini bahkan secara material tidak mendatangkan keuntungan baginya karena dengan menghalang-halangi para pekerja untuk menerima hak bagiannya secara adil itu berarti menghalangi dirinya sendiri untuk meraih keuntungan yang besar dengan

¹¹⁹ Khazanahh Mimbar Plus, *Al-Qur'an & Terjemahnya Disertai Hadis-Hadis Shahih Penjelas Ayat* (Jakarta: Khazanah Mimbar Plus, tt) 63.

timbulnya pemogokan-pemogokan dan bentuk tindakan industri lainnya oleh pekerja.¹²⁰

Kenyataan bahwa orang-orang beriman itu dihubungkan bersama-sama melalui jalinan cinta dan kasih sayang dan mempunyai kepentingan bersama. Oleh karena itu kepentingan seorang majikan Muslim tidak akan bertentangan dengan kepentingan buruh meskipun dalam kemampuan dan kedudukan berbeda. Karena keduanya bekerja untuk kepentingan masyarakat semata-mata ingin memperoleh ridha Allah dengan senantiasa berbuat baik kepada sesama manusia. Dengan demikian tidak ada alasan untuk tidak berbuat baik satu sama lainnya. Kemungkinan besar itulah yang menyebabkan mereka mau bekerja sama dan saling tolong menolong satu sama lain untuk menyelesaikan persoalan mereka dengan penuh kedamaian.¹²¹

Melalui perkataan dan perbuatan Rasulullah telah membantu mempererat hubungan antara buruh dan majikan; beliau menciptakan suatu masyarakat yang harmonis yang di dalamnya semua bekerjasama dan membantu satu sama lainnya semata-mata mengharap ridha Allah S.W.T. Keadaan seperti itulah yang membantu memperkuat hubungan tersebut.

Oleh karena itu melalui ajaran moral seperti ini Islam berusaha membangun suatu tatanan masyarakat yang membantu meningkatkan hubungan antara buruh dan majikan. Dianjurkan agar pihak-pihak yang

¹²⁰ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 386.

¹²¹ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 386-387.

terlibat untuk menyelesaikan masalah mereka secara persaudaraan dengan kasih sayang, simpati serta niat yang tulus. Dengan kata lain, apabila menjalin kerjasama dengan orang lain seharusnya tidak melihat kepentingan sendiri tapi juga harus melihat pada kepentingan saudaranya karena mereka diperintahkan untuk memperlakukan saudara mereka seperti apa yang mereka lakukan untuk diri mereka sendiri. Apabila masalah-masalah diselesaikan dengan semangat seperti ini maka tidak akan timbul pertentangan kepentingan antara buruh dan majikan. Dan jika ada perbedaan pendapat dalam hal apapun di antara keduanya, negara Islam bertanggung jawab secara moral dan berhak penuh untuk ikut campur tangan dan memutuskan sesuatu dengan adil dan jujur sehingga tidak ada satu pihak yang dirugikan.¹²² Tangung jawab negara Islam yang dimaksud di sini misalnya yang berhubungan dengan honorarium dan gaji yang seharusnya diberikan oleh majikan sesuai dengan kondisi zaman sekarang dan sesuai dengan kaidah-kaidah muamalah.¹²³

a. Hak-Hak Buruh

Ternyata kekayaan yang merupakan hasil kerjasama antara buruh dan majikan itu diakui oleh Islam. Diingatkan kepada mereka akan tanggung jawabnya kepada Allah dan ciptaan-Nya dan memerintahkan kepada mereka untuk menjaga kepentingan orang lain sama seperti kepentingannya sendiri. Tapi karena mengingat

¹²² Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 388-389.

¹²³ Yūsuf al-Qarḍawī, *Fatwa-Fatwa*, 740.

posisi buruh termasuk lemah dan kepentingannya seolah-olah terancam oleh kepentingan majikan, Islam memberi perhatian khusus untuk melindungi hak-haknya. Rasulullah S.A.W memperlakukan pelayan beliau seperti anggota keluarganya sendiri dan menasehatkan para sahabat beliau agar memperlakukan pelayan mereka dengan baik.¹²⁴

Perselisihan-perselisihan buruh yang timbul berasal dari masalah upah dan jenis pekerjaan. Rasulullah telah menekankan kedua masalah ini dalam hadith diatas. Sering beliau menasehati para sahabatnya agar membayar para buruh dengan upah yang sesuai. Rasulullah s.a.w. telah melarang mempekerjakan buruh tanpa menetapkan upahnya terlebih dahulu. Rasulullah s.a.w. berlaku sangat baik kepada para pelayan dan bilamana ada salah seorang pelayan beliau sakit, beliau akan mengunjungi rumahnya dan menanyakan tentang kesehatannya.¹²⁵

Selanjutnya Islam berusaha keras melalui ajaran moral untuk mempengaruhi para majikan agar membayar upah yang sesuai kepada para pekerja dan menyediakan fasilitas-fasilitas lain dalam pekerjaan mereka, tapi jika mereka tidak tunduk kepada peraturan-peraturan ini maka negara Islam berhak untuk ikut campur tangan dalam hal-hal ini dan menjamin mereka memperoleh bagian dari haknya. Jika ada majikan yang membayar mereka dengan upah yang

¹²⁴ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 390.

¹²⁵ Ibid.

kurang atau membebani mereka dengan pekerjaan yang sangat berat atau mempekerjakan mereka di luar batas waktu tanpa diganti rugi yang sesuai atau mempekerjakan mereka dalam kondisi yang tidak sehat dan higienis dan lainnya, negara Islam berhak untuk ikut campur tangan demi menyelamatkan hak-hak buruh.¹²⁶

Dengan hasil keterangan dari pembahasan ini, dapat disimpulkan hak-hak pokok buruh sebagai berikut:¹²⁷

- 1) Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak;
- 2) Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya; dan jika suatu waktu, dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau keduanya;
- 3) Dia harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan diambil dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat);
- 4) Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja. Majikan dan pegawai bisa dimintai sumbangan

¹²⁶ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 390.

¹²⁷ *Ibid.*, 391-392.

untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbang oleh negara Islam dari dana zakat;

- 5) Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan shodaqohnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anak mereka;
- 6) Mereka harus di bayar dari keuntungan asuransi pengangguran pada musim pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu akan memperkuat kekuatan perjanjian mereka dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkatan yang wajar dalam negeri;
- 7) Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan;
- 8) Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah;
- 9) Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja;
- 10) Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.

b. Perencanaan Pembagian Keuntungan

Keefektifan dalam perencanaan pembagian keuntungan terletak pada kerjasama antara buruh dan majikan serta peningkatan mutu hubungan mereka. Digambarkan bahwa jika pembagian

keuntungan dari hasil usaha diberikan kepada buruh, itu akan sangat meningkatkan efisiensi kerja, manakala diketahuinya bahwa dia akan memperoleh bagian dari keuntungan-keuntungan maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bekerja sebaik-baiknya demi peningkatan produksi. Dia akan menjalankan peralatan dengan penuh kehati-hatian dan akan berhemat dalam penggunaan bahan baku dan produksi-produksi setengah jadi demi peningkatan dalam produktivitas.¹²⁸

Islam sangat mendukung penggunaan dan pengefektifan perencanaan-perencanaan ini dalam usaha dan menganjurkan kepada para majikan yang muslim untuk mengupah pekerja sesuai apa yang telah disumbangkannya terhadap produksi. Cara yang terbaik membayar upah seorang buruh secara penuh atas kerja yang telah dilakukannya dalam produksi adalah dengan memberikan juga kepadanya bagian dari keuntungan-keuntungan itu secara pasti perhatian terhadap pekerjaannya akan meningkat dan demikian pula dengan efisiensi kerjanya. Rasulullah s.a.w. menyadari sepenuhnya tentang pengaruh penentuan-penentuan bagi keuntungan terhadap efisiensi kerja, namun demikian beliau tidak pernah memaksakannya. Suatu kenyataan bagi pengalaman industri bahwa jika seseorang pekerja diberikan suatu bagian dari keuntungan, efisiensi kerjanya meningkat dalam segala hal. Seorang pekerja

¹²⁸ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 393.

umumnya memberi perhatian lebih besar kepada pekerjaannya apabila dia diberi bagian dari keuntungan. Walaupun dia seorang pekerja yang ulet dan jujur, dia tidak akan bekerja keras kecuali dengan satu harapan akan memperoleh bagian lebih besar dari peningkatan keuntungan. Oleh karena kenyataan inilah dan adanya keuntungan-keuntungan material dalam ketentuan ini maka Islam telah menganjurkan agar pekerja memperoleh bagian dari hasil keuntungan-keuntungan tersebut.¹²⁹

c. Perlindungan atas Hak-Hak Buruh

Meskipun buruh dan majikan memperoleh kebebasan penuh dalam hal-hal industri, negara Islam berkewajiban melindungi hak-hak buruh dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Menurut Imam Mahwardi, jika ada seseorang melanggar hak-hak pekerja, misalnya membayar mereka dengan upah yang kurang atau mempekerjakan mereka di luar batas waktu, maka pemerintah akan menggunakan kekuasaannya untuk ikut campur tangan dan menghentikan mereka dari perbuatan tersebut. Dengan demikian hak-hak buruh sepenuhnya terlindungi dari pelanggaran pihak majikan.¹³⁰

Islam tidak membiarkan masalah upah dan kesejahteraan pekerja berdasarkan pandangan moral dari para majikan melainkan telah mengambil langkah-langkah yang penting untuk menjamin

¹²⁹ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 394-395.

¹³⁰ *Ibid.*, 395-396.

bahwa dia akan memperoleh bagiannya yang sah. Islam menjamin mereka dengan gaji minimum dan kondisi pekerjaan yang baik agar mereka dapat menikmati suatu kehidupan yang layak. Negara Islam bertanggung jawab memperhatikan kepentingan mereka pada saat terjadi pengangguran, pemerosotan, kemelut perdagangan dan kesulitan keuangan lainnya yang menyebabkan tertutupnya industri-industri dalam negeri.¹³¹



¹³¹ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 396-397.

BAB IV

ANALISA PEMIKIRAN AFZALUR RAHMAN

A. Analisa Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Upah dan yang Melatar Belakanginya

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.

Islam mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi.

Sistem ekonomi Islam mendasarkan penetapan upah pada mekanisme penawaran dan permintaan pada pasar tenaga kerja. Yang dimaksud dengan pasar dalam ekonomi Islam adalah pasar yang bebas dan jujur sehingga persaingan dapat berjalan dengan baik dan tidak keluar dari nilai-nilai Islam.

Untuk mencapai suatu kemaslahatan, maka upah harus dilakukan sesuai dengan syarat dan rukun, yaitu:

1. '*Āqid*' terdiri atas *mu'jir* (pekerja) dan *musta'jir* (majikan), yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah.¹³²
2. *Sighat* akad berupa *ijab* dan *qabul* harus berupa pernyataan kemauan dan niat dari dua pihak yang melakukan akad, baik secara verbal atau dalam bentuk lain.¹³³
3. *Ujrah* (upah), disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.¹³⁴ Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu berupa harga tetap yang diketahui. Dasar yang digunakan untuk penetapan upah adalah besarnya manfaat yang diberikan oleh pekerja. Bukan berdasarkan taraf hidup, kebutuhan fisik minimum ataupun harga barang yang dihasilkan.
4. *Manfa'ah* (manfaat) yang menjadi objek upah harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka akad itu tidak sah.¹³⁵

Di dalam Islam, '*āqid*' terdiri atas *mu'jir* (pekerja) dan *musta'jir* (majikan), apabila kedua belah pihak telah bersepakat untuk melakukan suatu akad upah, maka hal tersebut sudah dikatakan sesuai dengan ajaran Islam. Ibn Taymīyah mendasarkan pengupahan pada tawar menawar antara pemberi kerja dan pekerja, dimana kedua belah pihak bisa menerima. Jika pemerintah ingin menetapkan upah, mereka harus bersepakat tentang besarnya upah yang ditetapkan pemerintah, yang mana upah tersebut berpijak pada kondisi

¹³² Ruf'ah Abdullah, *Fikih Muamalah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 170.

¹³³ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 158.

¹³⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 118.

¹³⁵ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 232.

normal. Sedangkan menurut Afzalur Rahman, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah. Jika dilihat dari pernyataan tokoh di atas maka alasan Afzalur Rahman menyatakan bahwa upah harus ditentukan oleh majikan, pekerja, dan pemerintah adalah agar tingkat upah yang ditetapkan tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu.

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu berupa harga tetap yang diketahui. Dasar yang digunakan untuk penetapan upah adalah besarnya manfaat yang diberikan oleh pekerja. Bukan berdasarkan taraf hidup, kebutuhan fisik minimum ataupun harga barang yang dihasilkan. Prinsip utama yang harus dipegang dalam sistem ekonomi Islam adalah prinsip keadilan. Keadilan yang dimaksud dalam permasalahan ini adalah tidak adanya kezaliman atau tindak aniaya baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain, pihak pekerja maupun pemberi kerja.

Afzalur Rahman berpendapat bahwa upah dalam masyarakat Islam haruslah memenuhi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, tanggung jawab ekonomi pekerja termasuk jumlah anggota keluarganya harus menjadi bahan pertimbangan dan perbedaan-perbedaan dalam upah haruslah sesuai dengan perbedaan-perbedaan yang mendasar

antara lain dalam jenis pekerjaan, lama pengabdian, pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi tiap pekerja, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Tingkat upah ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup.

Berdasarkan hal tersebut, maka latar belakang yang mempengaruhi pemikiran yang di pakai Afzalur Rahman mengenai penetapan upah yaitu karena sistem pengupahan di lingkungan tempat beliau tinggal sangatlah tidak adil. Setelah terjadinya revolusi industri di Inggris, sistem pengupahan cenderung sangat merugikan bagi pihak buruh. Pada masa sebelum revolusi industri terjadi, anak-anak biasanya mempelajari keahlian hidup dan belajar berdagang dari ayahnya, lalu mereka akan membuka usahanya sendiri asal sudah berusia 20 tahunan. Namun, di masa revolusi industri, ini tidak lagi terjadi. Pada revolusi industri, anak-anak tidak diajak berdagang melainkan dijadikan buruh tetap di pabrik penenunan dan pemintalan kain. Mereka mendapat upah atas kerja kasar mereka.¹³⁶

Pabrik biasanya menyuruh anak-anak membersihkan cerobong asap. Meski terlihat berbahaya dan tidak pantas, hal ini lazim dilakukan pada masa itu. Dalam sejarah revolusi industri, pabrik-pabrik banyak dikritik karena memberlakukan jam kerja yang panjang, perlakuan tercela pada buruh, dan pemberian upah yang rendah. Anak-anak usia 5-6 tahun dipaksa bekerja 12-

¹³⁶ Siska, *Manusia dan Sejarah*, 166.

16 jam per hari dan diberi upah yang minim.¹³⁷ Tidak hanya itu, dalam pekerjaan, mereka menjadi objek pemerasan majikan. Buruh bekerja rata-rata 12 jam dalam sehari, namun tetap miskin. Kemiskinan berakibat langsung pada meningkatnya kejahatan dan ketergantungan pada minuman keras. Dampak lain adalah pengangguran, wanita dan anak ikut bekerja, dan kurangnya jaminan kesejahteraan.¹³⁸

Oleh karena itu menurut beliau negara mempunyai tanggung jawab terhadap penentuan upah dan mengorganisir secara nasional atau memberikan jaminan secara kolektif kepada seluruh masyarakat dan bentuk jaminan sosial untuk menghindari adanya eksploitasi buruh oleh para majikan dan untuk memperbaiki efisiensi masyarakat yang lebih baik.

Kita dapat mengacu pada bentuk *intervensi pemerintah* pada penetapan upah di Indonesia, yaitu sebagaimana bunyi Pasal 98 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan pemerintah serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Dewan pemerintahan ini keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, perguruan tinggi, dan para pakar.

Dalam pasal tersebut diterangkan bahwa, musyawarah yang dilakukan oleh para ahli merupakan suatu cara yang wajib ditempuh dalam menetapkan suatu aturan baru. Musyawarah yang harus dilakukan dalam

¹³⁷ Siska, *Manusia dan Sejarah*, 167.

¹³⁸ Ibid.

penetapan upah ini juga dijelaskan dalam al-Qur'an surat at-Thalāq ayat 6 yang berbunyi:

☎ ○◐◑→◒◓◔◕◖◗◘◙◚◛◜◝◞◟◠◡◢◣◤◥◦◧◨◩◪◫◬◭◮◯◰◱◲◳◴◵◶◷◸◹◺◻◼◽◾◿◿ ◯◐◑→◒◓◔◕◖◗◘◙◚◛◜◝◞◟◠◡◢◣◤◥◦◧◨◩◪◫◬◭◮◯◰◱◲◳◴◵◶◷◸◹◺◻◼◽◾◿◿
 ◐◑→◒◓◔◕◖◗◘◙◚◛◜◝◞◟◠◡◢◣◤◥◦◧◨◩◪◫◬◭◮◯◰◱◲◳◴◵◶◷◸◹◺◻◼◽◾◿◿ ◐◑→◒◓◔◕◖◗◘◙◚◛◜◝◞◟◠◡◢◣◤◥◦◧◨◩◪◫◬◭◮◯◰◱◲◳◴◵◶◷◸◹◺◻◼◽◾◿◿
 139 ◐◑→◒◓◔◕◖◗◘◙◚◛◜◝◞◟◠◡◢◣◤◥◦◧◨◩◪◫◬◭◮◯◰◱◲◳◴◵◶◷◸◹◺◻◼◽◾◿◿ ◐◑→◒◓◔◕◖◗◘◙◚◛◜◝◞◟◠◡◢◣◤◥◦◧◨◩◪◫◬◭◮◯◰◱◲◳◴◵◶◷◸◹◺◻◼◽◾◿◿

Artinya : “Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik...”

Selain itu, Afzalur Rahman memandang bahwa *intervensi* pemerintah (negara) Islam sebagai wakil Allah di muka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang berada di bawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.¹⁴⁰

Al-Mawardi dalam *al-Aḥkām al-Sultāniyyah* berpendapat bahwa standar penetapan upah buruh adalah *kafa'ah*. Artinya, kecukupan nafkah dan pakaian secara umum disesuaikan dengan kondisi perekonomian setempat setiap tahunnya. Sehingga nominalnya berubah-ubah.

Sedangkan al-Mālikī menolak gagasan tersebut dengan alasan standar cukup hanya akan melahirkan upah minimum yang menjadi dasar perilaku kapitalis dalam menetapkan upah. Ia juga menyatakan bahwa orang-orang kapitalis akan menambah nominal upah apabila beban hidup pekerja

¹³⁹ Bachtiar Surin, *Terjemah & Tafsir*, 1307

¹⁴⁰ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 367.

bertambah, sebaliknya jika beban hidup berkurang, seorang majikan kapitalis akan mengurangi upah pekerja. Menurutnya, hanya ada satu cara untuk menetapkan upah pekerja yaitu berdasarkan pada jasa atau manfaat yang dihasilkan oleh seorang pekerja. Pandangan Mālikī yang menyatakan bahwa standar upah pekerja adalah jasa atau manfaat, menimbulkan beberapa implikasi, antara lain:

1. Penentuan upah tidak boleh dikaitkan dengan harga barang-barang yang dihasilkan pekerja.
2. Tidak diperbolehkan memangun transaksi *ijārah* berdasarkan transaksi jual beli, karena akan berakibat pada penentuan harga.
3. Mengaitkan antara kesejahteraan seorang *ajīr* dengan hasil karyanya tidak diperbolehkan.
4. Tidak boleh menentukan upah berdasarkan tingkat kehidupan masyarakat tertentu.¹⁴¹

Al-Nabhanī juga mendasarkan upah pekerja pada kontribusi yang telah diberikan pekerja pada hasil produksi dengan perkiraan ahli terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat. Sedang Bani Ṣadr mengemukakan cara menghitung upah pekerja sebagai berikut:

1. Menghitung pengeluaran seorang buruh bersama isteri, dan anak-anaknya, menghitung kebutuhan minimum mereka, dan setelah itu baru bergantung pada keahlian dan senioritasnya.

¹⁴¹ Sayyid Quthb, *Keadilan Sosial dalam Islam*, terj. Arif Muhammad (Bandung: Pustaka, 1994), 57.

2. Mencoba mendasarkan ganti rugi dengan mempertimbangkan buruh dalam hubungan dengan fungsinya pasca proses produksi itu sendiri.¹⁴²

Islam tidak mengizinkan sistem upah yang memberikan perbedaan besar dan terkadang tidak adil terhadap gaji para pekerja. Selain itu, sistem seperti ini sangat tidak adil terhadap pekerja golongan rendah yang memperoleh gaji yang sangat rendah, tidak cukup untuk menunjang kehidupannya apalagi satu keluarga dalam taraf hidup yang layak.¹⁴³ Pemberian upah kepada pekerja ditetapkan dengan sangat hati-hati sehingga seseorang dengan upah yang terendah mampu memenuhi semua kebutuhan pokoknya, sebaliknya seseorang dengan upah yang tertinggi tidak boleh menuruti keinginannya untuk hidup berlebih-lebihan atau bermewah-mewah. Terdapat perbedaan dalam upah para pekerja tapi tetapimbang dan masih dalam batas-batas yang wajar. Adanya perbedaan yang sangat mendasar dan tak terelakkan karena disebabkan oleh perbedaan-perbedaan dalam kemampuan dasar, pendidikan, pelatihan, jenis pekerjaan, tanggung jawab ekonomi dan lama pengabdian dan lain-lainnya di antara para berbagai pekerja.¹⁴⁴

Sebagai interaksi dari semua kekuatan-kekuatan ini maka di mana saja upah yang akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum penentuan berdasarkan standar hidup sehari-hari dari para pekerja. Secara terus menerus upah akan bergerak mempengaruhi standar kehidupan sehari-

¹⁴² Sayyid Quthb, *Keadilan Sosial dalam Islam*, terj. Arif Muhammad (Bandung: Pustaka, 1994), 57.

¹⁴³ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 379.

¹⁴⁴ *Ibid.*, 378.

hari dari para pekerja. Jika pada suatu waktu upah jatuh di bawah tingkat minimum, maka pemerintah mempunyai hak yang sah untuk ikut campur tangan dalam penentuan upah minimum yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup pekerja saat itu.

Upah standar atau gaji yang layak yang disebut *fuqaha'* maksudnya ialah yang seimbang dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya, dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang terkait dengan tingkat inflasi dan indeks harga konsumen, dengan tidak merugikan pihak pekerja maupun pihak majikan.¹⁴⁵

Kalau kita pahami semua pendapat di atas tentang penentuan upah yang telah dipaparkan secara panjang lebar di atas pada dasarnya sama, yaitu sama-sama ingin mencari solusi tentang penentuan upah yang adil agar supaya tidak ada yang dirugikan baik majikan maupun pekerja. Hanya situasi, kondisi dan caranya yang berbeda.

Maka, penulis menyimpulkan bahwa upah pekerja haruslah cukup. Cukup artinya dapat memenuhi berbagai kebutuhan pokok para pegawai serta keluarga yang menjadi tanggung jawabnya sehingga mereka dapat hidup dengan layak. Kebutuhan pokok meliputi: kebutuhan minimum seorang pegawai termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, pengobatan sehingga pegawai akan memperoleh suatu kehidupan yang layak. Besar kecilnya upah akan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jenis pekerjaan, lama pengabdian, pendidikan, pelatihan dan nilai kerja, karena

¹⁴⁵ Setiawan Budi Utomo, *Fiqh Actual* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 143.

tidak mungkin menyamakan orang pintar dengan yang bodoh, yang tekun bekerja dengan yang bekerja asal-asalan, serta yang ahli dengan yang bukan ahli. Perbedaan-perbedaan dalam upah harus dalam batas-batas yang ditetapkan sesuai perbedaan-perbedaan yang mendasar dan secara adil. Yang dimaksud dengan adil adalah tidak adanya tindak aniaya antara pekerja dan pemberi kerja di dalam pengupahandan ada dua kepentingan yang harus dipenuhi secara seimbang.

Maka dari itu upah haruslah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja (buruh), majikan dan negara (pemerintah). Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya naiknya upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya akan berubah dari antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja.

B. Analisa Relevansi Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Upah dengan Penetapan UMP di Indonesia

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban

para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.

Dengan demikian sudah menjadi tanggung jawab negara Islam untuk memenuhinya agar rakyat terpelihara hidupnya atau menetapkan upah minimum pada tingkat tertentu yang dapat memenuhi semua kebutuhan mereka. Mereka akan memperoleh makanan dan pakaian yang cukup serta tempat tinggal yang layak. Selain itu anak-anak mereka berkesempatan memperoleh pendidikan dan tersedianya fasilitas pengobatan bagi keluarga mereka. Apabila kebutuhan-kebutuhan pokok tidak tertutupi dengan upah tersebut maka akan sangat mempengaruhi efisiensi populasi kerja sehingga akhirnya mempengaruhi kekayaan negara. Disamping itu rasa ketidakpuasan yang timbul di kalangan kelompok pekerja akan melahirkan kebencian dan konflik antara kelompok di dalam masyarakat yang betul-betul akan merusak persatuan dan kesatuan dan akibatnya terjadi kehancuran dalam ekonomi dan masyarakat.¹⁴⁶

Di Indonesia praktek *intervensi* pemerintah tentang pengupahan diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu,

¹⁴⁶ Setiawan Budi Utomo, *Fiqh Actual* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 367.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.¹⁴⁷

Dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom, maka pemberlakuan upah minimum regional (UMR) berubah menjadi upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota (UMK). Pengertian UMP dan UMK berdasarkan Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yaitu, UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Sedangkan UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota. UMP ditetapkan oleh gubernur, selain UMP gubernur dapat menetapkan UMK atas rekomendasi bupati/walikota. Dengan adanya peraturan baru ini, provinsi-provinsi di Indonesia mulai menyesuaikan upah minimum regional di daerah mereka.

Dari uraian tersebut maka, dapat diambil kesimpulan bahwasanya pemikiran Afzalur Rahman mengenai upah dalam masyarakat yang ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara, dapat di

¹⁴⁷ Widodo Suryandono, *Asas-asas*, 99.

relevansikan dengan adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang mengatur mengenai sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia.

C. Analisa Relevansi Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Upah dengan Hak-Hak Buruh di Indonesia

Masalah yang sering muncul dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak. Persoalan ini timbul berkaitan dengan sikap para pengusaha yang terkadang berperilaku tidak manusiawi terhadap para pekerjanya. Allah S.W.T. memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan, maka berkewajibanlah majikan untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan hak-hak dan jaminan sosial bagi para pekerja. Hak-hak pekerja antara lain:

- e) Hak untuk memperoleh pekerjaan.
- f) Hak atas upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan.
- g) Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.
- h) Hak atas jaminan sosial, terutama menyangkut resiko yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Tidak mengherankan jika Islam begitu memiliki perhatian khusus terhadap tegaknya keseimbangan antara pengusaha dan rakyat, antara majikan dan buruh, antara produsen dan konsumen, serta antara penjual dan pembeli, dengan cara mencegah dan melarang sebagian dari mereka berbuat aniaya terhadap sebagian lainnya.¹⁴⁸ Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, dengan cara seperti itu maka tidak terjadi benturan dalam kepentingan masing-masing. Mendorong timbulnya perasaan luhur di kalangan umat Islam dengan adanya saling mempercayai, niat yang baik menghormati hak-hak orang lain, persamaan, kejujuran, dan cinta kasih.

Menurut Afzalur Rahman, Islam berusaha membangun suatu tatanan masyarakat yang membantu meningkatkan hubungan antara buruh dan majikan. Dianjurkan agar pihak-pihak yang terlibat untuk menyelesaikan masalah mereka secara persaudaraan dengan kasih sayang, simpati serta niat yang tulus. Dengan kata lain, apabila menjalin kerjasama dengan orang lain seharusnya tidak melihat kepentingan sendiri tapi juga harus melihat pada kepentingan saudaranya karena mereka diperintahkan untuk memperlakukan saudara mereka seperti apa yang mereka lakukan untuk diri mereka sendiri. Apabila masalah-masalah diselesaikan dengan semangat seperti ini maka tidak akan timbul pertentangan kepentingan antara buruh dan majikan. Dan jika ada perbedaan pendapat dalam hal apapun di antara keduanya, negara Islam bertanggung jawab secara moral dan berhak penuh untuk ikut campur tangan dan memutuskan sesuatu dengan adil dan jujur sehingga tidak ada satu

¹⁴⁸ al-Qarḍawī, *Fatwa-Fatwa*, 730-731.

pihak yang dirugikan.¹⁴⁹ Tangung jawab negara Islam yang dimaksud di sini misalnya yang berhubungan dengan honorarium dan gaji yang seharusnya diberikan oleh majikan sesuai dengan kondisi zaman sekarang dan sesuai dengan kaidah-kaidah muamalah.¹⁵⁰

Ternyata kekayaan yang merupakan hasil kerjasama antara buruh dan majikan itu diakui oleh Islam. Diingatkan kepada mereka akan tanggung jawabnya kepada Allah dan ciptaan-Nya dan memerintahkan kepada mereka untuk menjaga kepentingan orang lain sama seperti kepentingannya sendiri. Tapi karena mengingat posisi buruh termasuk lemah dan kepentingannya seolah-olah terancam oleh kepentingan majikan, Islam memberi perhatian khusus untuk melindungi hak-haknya. Rasulullah S.A.W memperlakukan pelayan beliau seperti anggota keluarganya sendiri dan menasehatkan para sahabat beliau agar memperlakukan pelayan mereka dengan baik.¹⁵¹

Selanjutnya Islam berusaha keras melalui ajaran moral untuk mempengaruhi para majikan agar membayar upah yang sesuai kepada para pekerja dan menyediakan fasilitas-fasilitas lain dalam pekerjaan mereka, tapi jika mereka tidak tunduk kepada peraturan-peraturan ini maka negara Islam berhak untuk ikut campur tangan dalam hal-hal ini dan menjamin mereka memperoleh bagian dari haknya. Jika ada majikan yang membayar mereka dengan upah yang kurang atau membebani mereka dengan pekerjaan yang sangat berat atau mempekerjakan mereka di luar batas waktu tanpa diganti rugi yang sesuai atau mempekerjakan mereka dalam kondisi yang tidak sehat

¹⁴⁹ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 388-389.

¹⁵⁰ Yūsuf al-Qarḍawī, *Fatwa-Fatwa*, 740.

¹⁵¹ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 390.

dan higienis dan lainnya, negara Islam berhak untuk ikut campur tangan demi menyelamatkan hak-hak buruh.¹⁵²

Dengan hasil keterangan dari pembahasan ini, dapat disimpulkan hak-hak pokok buruh sebagai berikut:¹⁵³

- 11) Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- 12) Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu, dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya.
- 13) Dia harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat).
- 14) Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja. Majikan dan pegawai bisa dimintai sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbang oleh negara Islam dari dana zakat.
- 15) Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan shodaqohnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anak mereka.
- 16) Mereka harus di bayar dari keuntungan asuransi pengangguran pada musim pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu akan

¹⁵² Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 390.

¹⁵³ *Ibid.*, 391-392.

- memperkuat kekuatan perjanjian mereka dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkatan yang wajar dalam negeri;
- 17) Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan;
 - 18) Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah;
 - 19) Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja;
 - 20) Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.
 - 21) Perencanaan pembagian keuntungan. Digambarkan bahwa jika pembagian keuntungan dari hasil usaha diberikan kepada buruh, itu akan sangat meningkatkan efisiensi kerja, manakala diketahuinya bahwa dia akan memperoleh bagian dari keuntungan-keuntungan maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bekerja sebaik-baiknya demi peningkatan produksi.

Menurut Imam Mahwardi, jika ada seseorang melanggar hak-hak pekerja, misalnya membayar mereka dengan upah yang kurang atau mempekerjakan mereka di luar batas waktu, maka pemerintah akan menggunakan kekuasaannya untuk ikut campur tangan dan menghentikan

mereka dari perbuatan tersebut. Dengan demikian hak-hak buruh sepenuhnya terlindungi dari pelanggaran pihak majikan.¹⁵⁴

Islam tidak membiarkan masalah upah dan kesejahteraan pekerja berdasarkan pandangan moral dari para majikan melainkan telah mengambil langkah-langkah yang penting untuk menjamin bahwa dia akan memperoleh bagiannya yang sah. Islam menjamin mereka dengan gaji minimum dan kondisi pekerjaan yang baik agar mereka dapat menikmati suatu kehidupan yang layak. Negara Islam bertanggung jawab memperhatikan kepentingan mereka pada saat terjadi pengangguran, pemerosotan, kemelut perdagangan dan kesulitan keuangan lainnya yang menyebabkan tertutupnya industri-industri dalam negeri.¹⁵⁵

Sedangkan di Indonesia, terdapat delapan hak dasar buruh/pekerja yang dirancang untuk melindungi buruh dari eksploitasi sepihak yang dilakukan oleh majikan, yaitu:

1. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja-Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention, setiap pekerja berhak untuk mengembangkan potensi kerja, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat, dan kemampuannya. Di dalam point tersebut juga tercantum hak bagi seorang buruh untuk memperoleh perlindungan atas kesusilaan dan moral, kesehatan, dan keselamatan

¹⁵⁴ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, 395-396.

¹⁵⁵ *Ibid.*, 396-397.

kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat manusia, serta nilai-nilai agama.

2. Dalam Peraturan Menteri Nomor 4 tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja Dengan Manfaat Lebih Baik Dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Keputusan Presiden Nomor 22 tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja, UU Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja memiliki hak dasar atas jaminan sosial dan kesehatan serta keselamatan kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja menyebut bahwa seorang pekerja berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian, serta jaminan kecelakaan kerja. Buruh berhak meminta pengusaha/majikan untuk menyediakan semua syarat-syarat kesehatan serta keselamatan kerja, sekaligus menyatakan keberatan bila sebuah perusahaan tidak menyediakan perlindungan sebagaimana digariskan lewat Undang-Undang dan produk hukum lain.

3. Di dalam Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 1999 tentang Upah Minimum, PP Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, serta UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa para pekerja mendapatkan hak untuk memperoleh upah yang layak.

4. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa pekerja memiliki hak dasar untuk libur, cuti, istirahat, serta mendapatkan pembatasan waktu kerja. Bila seorang pekerja bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan, maka majikan wajib mengganti keringatnya dengan membayar upah lembur. Lebih jauh lagi, seorang pekerja juga mendapatkan hak untuk menjalankan ibadah menurut tata cara tertentu yang disyaratkan agamanya.
5. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur hak dasar pekerja untuk membuat serikat pekerja yang berfungsi sebagai saluran aspirasi pekerja yang memiliki kekuatan untuk membuat perjanjian kerja bersama dengan pemilik modal.
6. Keputusan Menteri Nomor 232 tahun 2003 tentang Mogok yang tidak Sah dan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebut hak dasar buruh untuk melakukan mogok kerja. Mogok kerja dilakukan secara sah apabila para pekerja memberitahukan ihwal tersebut sekurangnya tujuh hari sebelum mogok berlangsung.
7. Sesuai dengan Keputusan Menteri Nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha dan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan mendapatkan hak dasar khusus, yakni dilarang dipekerjakan antara jam 23:00 sampai 07:00. Ini berlaku untuk buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 tahun.

8. Para pekerja juga berhak mendapatkan perlindungan atas PHK. Bila ternyata tidak bisa dihindari, maka perundingan wajib dilakukan antara kedua belah pihak atau di antara pengusaha dengan buruh.

Tanggung jawab pemerintah bukan terbatas pada keamanan dalam negeri dan sistem keamanan yang mempunyai kekuatan antisipatif dari serangan luar. Tetapi pertanggung jawaban pemerintah ini harus merupakan bagian dari program pencapaian masyarakat ideal, makmur, dan adil. Keadilan dalam masyarakat tidak mungkin tercipta tanpa keterlibatan pemerintah dalam membela yang lemah dan memberikan jaminan sosial kepada mereka, termasuk yang menyangkut masalah perekonomian.¹⁵⁶

Dengan demikian, ketika prinsip keadilan dalam hubungan pekerja dan majikan belum terwujud dan hak-hak buruh yang semestinya belum terpenuhi secara kontinu, sementara pemerintah belum menjalankan perannya, maka para buruh, karyawan, dan pegawai diperkenankan untuk menuntut hak-hak mereka secara proporsional, adil, arif, dan bijak. Bahkan hukumnya menjadi wajib bila dikaitkan dengan penegakan kebenaran, mencegah kerusakan serta memberantas kezaliman dan kemungkaran tanpa ditunggangi oleh kepentingan lain.

Dari beberapa uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwasanya perlindungan terhadap hak-hak buruh sangatlah penting karena untuk melindungi buruh sebagai pihak yang lemah agar tidak di eksploitasi dan diperlakukan semena-mena oleh majikan.

¹⁵⁶ M. Faruq an-Nabahan, *Sistem Ekonomi Islam; Pilihan Setelah Kegagalan Sistem Kapitalis dan Sosialis* (Yogyakarta: UII Press, 2000), 54.

Sedangkan pemikiran Afzalur Rahman yang belum ada relevansinya dengan negara Indonesia adalah mengenai asuransi pengangguran. Menurut beliau, dalam suatu masyarakat muslim pembagian makanan merupakan tanggung jawab negara; jika ada anggota masyarakat yang cacat, sakit atau tidak bekerja maka itu menjadi tugas pemerintah untuk menyediakan bantuan keuangan kepada orang-orang tersebut untuk membantu mereka melewati masa-masa sulit. Warga negara Islam sebagai khalifah Allah di muka bumi, harus membuat perencanaan-perencanaan yang menyangkut penghidupan bagi orang-orang yang sakit, pengangguran dan yang cacat agar tak seorangpun yang dibiarkan tanpa perhatian di dalam masyarakat. Orang-orang yang menderita seperti itu harus diberi bantuan asuransi selama masa pengupahan atau dalam masa sakit agar mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokoknya. Para majikan harus memberi sumbangan untuk dana ini. Mereka telah membantu memperoleh keuntungan yang besar pada saat mereka sehat dan dipekerjakan. Untuk itu sudah menjadi tanggung jawab moral baginya untuk membantu mereka ketika mereka menganggur, sakit dan tidak sanggup lagi untuk bekerja.

Sebenarnya tidak ada negara yang berhak menuntut kepatuhan rakyatnya terhadap undang-undangnya sampai negara tersebut telah dapat menjamin minimal kebutuhan-kebutuhan pokok seluruh rakyatnya. Hanya setelah negara memenuhi persediaan-persediaan pokok dalam kehidupan warganya yang melarat (atau yang menganggur, atau sakit) maka negara dapat menuntut ketaatan mereka.

Oleh karena itu Islam memerintahkan negara yang berpenduduk Islam untuk menyediakan bantuan asuransi kepada buruh pada saat menganggur atau sakit dan menjadi tugas sebuah negara yang berpenduduk Islam untuk memastikan bahwa semua warganya telah dapat mempertahankan taraf kehidupannya yang mendasar dalam keadaan apapun. Untuk mencapai tujuan seperti ini, negara Islam harus memberikan kepada orang yang menganggur dan sakit dengan tunjangan yang berasal dari Dana Zakat agar orang-orang seperti itu dapat mempertahankan taraf kehidupan mereka sehari-hari. Dengan demikian Dana Zakat yang dipungut dari orang-orang kaya itu untuk kepentingan orang-orang miskin, digunakan pada tempatnya, untuk kepentingan-kepentingan lain, menjamin upah minimum bahkan bagi orang yang menganggur atau sakit.

Afzalur Rahman meyakini bahwa ketentuan ini dapat berhasil diperkenalkan kembali dalam lapangan pertanian dan ekonomi industri modern kita untuk menyelesaikan masalah pengangguran dan orang yang menderita sakit. Sebagian Dana Zakat dapat digunakan untuk menambah sumbangan bagi para majikan dan pegawai sehingga apabila para pekerja itu menganggur atau sakit dapat memperoleh tunjangan tanpa mengurangi taraf hidup mereka yang normal. Jika negara yang berpenduduk Islam memanfaatkan dan menggunakan dana ini khususnya untuk mengangkat taraf hidup orang-orang yang miskin, menderita, menganggur, sakit dan lainnya, agar masalah ekonomi mereka dapat diselesaikan dengan sumber-sumber dari dalam negara itu sendiri tanpa bantuan dari luar.

Di Indonesia, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Bappenas, Bambang S. Brodjonegoro menggagas asuransi pengangguran bagi pekerja PHK. Dananya diambil dari APBN. Tetapi asuransi pengangguran ini baru sebatas gagasan atau ide awal. Jadi di Indonesia sendiri belum ditetapkan mengenai peraturan Undang-Undang mengenai asuransi pengangguran.

Kalangan buruh menyambut baik gagasan ini. Sekjen Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI), Timboel Siregar, menilai program asuransi untuk pengangguran bisa menjadi solusi bagi buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Ada empat alasan yang membenarkan pentingnya program asuransi bagi pengangguran tersebut, yaitu *pertama*, sistem ketenagakerjaan yang ada di Indonesia memberi kemudahan bagi pemberi kerja untuk melakukan PHK. Apalagi dengan mekanisme perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak, *outsourcing* dan harian lepas. Penyelesaian perselisihan PHK dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) butuh waktu lama, bisa mencapai 3 tahun hingga selesai di tahap PK di Mahkamah Agung. Lamanya proses penyelesaian itu membuat buruh kesulitan memenuhi kebutuhan hidupnya. *Kedua*, persoalan itu diperparah dengan praktik pelanggaran pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dimana pemberi kerja tidak membayar upah proses kepada pekerja selama proses penyelesaian PHK berlangsung. Padahal ketentuan itu memerintahkan pemberi kerja dan buruh tetap menjalankan hak dan kewajibannya seperti biasa sampai proses PHK

selesai. *Ketiga*, profil pekerja di Indonesia saat ini didominasi oleh buruh yang menerima gaji sebatas upah minimum. Upah yang diterima setiap bulan itu biasanya habis digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga tidak ada yang bisa dialokasikan untuk menabung. Kondisi itu rentan bagi buruh ketika mengalami PHK karena mereka tidak punya pendapatan lagi selain upah yang diterima setiap bulan. *Keempat*, perekonomian Indonesia yang terbatas dalam menciptakan lapangan kerja berdampak pada sulitnya mencari lapangan kerja baru bagi buruh yang mengalami PHK. Ketika masih mencari pekerjaan baru, buruh yang mengalami PHK membutuhkan biaya untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Dukungan finansial itu sangat penting untuk menjaga daya beli buruh yang bersangkutan, tanpa itu mereka rentan masuk jurang kemiskinan.

Jika dilihat dari pembahasan mengenai Asuransi Pengangguran di atas, maka adanya asuransi pengangguran di Indonesia dapat membantu pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup ketika mengalami PHK. Pekerja akan tertolong dengan asuransi pengangguran ini dalam proses PHK dan ketika sedang mencari pekerjaan yang baru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat penulis kemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Menurut Afzalur Rahman upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Dalam sejarah revolusi industri, buruh bekerja rata-rata 12 jam dalam sehari, namun tetap miskin, wanita dan anak ikut bekerja, dan kurangnya jaminan kesejahteraan. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.
2. Di Indonesia praktek *intervensi* pemerintah tentang pengupahan diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu,

pemikiran Afzalur Rahman mengenai upah dalam masyarakat yang ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara, dapat di relevansikan dengan adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha dan yang mengatur mengenai sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia.

3. Menurut Afzalur Rahman seorang pekerja berhak menerima upah yang layak, mendapatkan jaminan sosial, asuransi pensiun, dan adanya perencanaan pembagian keuntungan. Sedangkan di Indonesia sendiri perlindungan terhadap hak buruh diatur dalam berbagai Undang-Undang, Keputusan Presiden, dan Peraturan Menteri yang akan melindungi hak-hak buruh dari ketidakadilan seorang majikan.

B. Saran

1. Permasalahan upah adalah masalah yang penting dalam kehidupan seseorang pekerja. Untuk itu sangat diperlukan adanya tingkat upah minimum agar upah tidak hanya dapat menjamin kelangsungan hidup mereka, namun diharapkan dapat memperbaiki taraf hidup seorang pekerja.
2. Para majikan supaya memberikan upah yang seharusnya dan tidak mengeksploitasi para buruh sehingga mereka dapat hidup layak dan sejahtera.
3. Para majikan haruslah menjaga kepentingan orang lain sama seperti kepentingannya sendiri. Tapi karena mengingat posisi buruh termasuk lemah dan kepentingannya seolah-olah terancam oleh kepentingan majikan, sangatlah perlu adanya perhatian khusus untuk melindungi hak-haknya. Maka adanya campur tangan negara berupa peraturan undang-undang mengenai hak buruh sangatlah penting untuk melindungi hak-hak buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ruf'ah. *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Al-Maraghi, Ahmad Mushthafa. *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, terj. Hery Noer Aly, K. Anshori Umar Sitanggal, Bahrun Abubakar. Semarang : Toha Putra, 1987.
- Al-Qardawī, Yūsuf. *Fatwa-Fatwa Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani Press, 1996.
- An-Nabahan, M. Faruq. *Sistem Ekonomi Islam; Pilihan Setelah Kegagalan Sistem Kapitalis dan Sosialis*. Yogyakarta: UII Press, 2000.
- An-Nabhani, Taqiyuddin. *Sistem Ekonomi Islam*. Bogor: Al-Azhar Press, 2010.
- Ansori, Abdul Ghofur. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Citra Media, 2006.
- Anto, Hendrie. *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*. Yogyakarta: Ekonisia, 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Bisri, Cik Hasan. *Model Penelitian Fiqih: Paradigma Penelitian Fiqih dan Fiqih Penelitian*. Bogor: Kencana, 2003.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Al Karim dan Terjemahnya*. Semarang: Toha Putra, tt.
- Djuwaini, Dimyauddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Fauroni, Muhammad Lukman. *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.

- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Gajah Mada, 1980.
- Hasan, M. Ali. *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Hudan Nasyyidin, Muhammad. *Konsep Upah Menurut Sistem Ekonomi Kapitalis Dan Sistem Ekonomi Islam*. Ponorogo: Skripsi IAIN. 2004.
- Islahi, AA. *Konsep Ekonomi Ibn Taymiyah*. Surabaya: Bina Ilmu, 1997.
- Jainuri. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Kabupaten Ponorogo*. Ponorogo: Skripsi IAIN. 2006.
- Khairi, Miftahul. *Ensiklopedi Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*. Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2004.
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Pengupahan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Khazanahh Mimbar Plus. *Al-Qur'an & Terjemahnya Disertai Hadis-Hadis Shahih Penjelas Ayat*. Jakarta: Khazanah Mimbar Plus, tt.
- Mahrus, Kafabihi Abdullah. *Metodologi Fiqih Muamalah*. Kediri: Lirboyo Press, 2013.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Muhammad. *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2004.
- Muharram, Hidayat. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.

- Mustofa, Muhammad. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) dan (2) Dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005*. Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga. 2009.
- Nasyidin, Muhammad Hudan. *Konsep Upah Menurut Sistem Ekonomi Kapitalis Dan Sistem Ekonomi Islam*. Ponorogo: Skripsi IAIN. 2004.
- Nawawi, Ismail. *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Nazir, Muhammad . *Metode Penelitian*. Jakarta: Galia Indonesia, 1988.
- Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Patria, Dyah Yustian. *Pengupahan Buruh Dalam Sistem Ekonomi Kapitalis Dan Sistem Ekonomi Islam*. Ponorogo: Skripsi IAIN. 2006.
- Quthb, Sayyid. *Keadilan Sosial dalam Islam*, terj. Arif Muhammad. Bandung: Pustaka, 1994.
- Rahman, Afzalur. *al-Qur'an sebagai sumber Ilmu Pengetahuan*, terj. H.M. Arifin, cet 1. Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- , *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- , *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- , *Indeks al-Qur'an*, cet 1. Jakarta: Bina Aksara, 1995.
- , *Muhammad S.A.W. Ensiklopedi Sirah, Dakwah dan Islam*, terj. Zarah Saleh. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka Kemitraan Malaysia, 1994.