

Pelanggaran Etika Bisnis terhadap Upah Kerja

Fitri Raya

Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
e-mail: fitri_raya88@yahoo.co.id

Abstrak

Persoalan ketenagakerjaan di Indonesia bersifat kompleks, tidak hanya yang berkaitan dengan hubungan industrial saja tetapi juga berkaitan dengan politik ketenagakerjaan. Hal yang paling mendasar yang menjadi persoalan dalam hubungan ketenagakerjaan adalah masalah upah kerja. Upah kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan munculnya gejolak di kalangan tenaga kerja, karena upah merupakan faktor penting bagi kelangsungan hidup tenaga kerja. Akan tetapi pemberian upah kepada tenaga kerja terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga muncul perdebatan bahkan perselisihan antara tenaga kerja dan perusahaan. Cara pandang terhadap tenaga kerja menjadi penentu paradigma untuk memulai pemecahan persoalan upah kerja. Pertama, pandangan tentang manusia dan kerja. Kedua, relasi antara manifestasi kerja dengan upah. Ketiga, hak dasar tenaga kerja. Dengan melihat komponen tersebut, maka akan menemukan kejelasan dalam memposisikan tenaga kerja dalam masyarakat dan hubungan sosialnya dalam konteks kerja dan sistem pengupahan. Hal ini akan dapat terwujud jika etika berbisnis dalam suatu perusahaan dapat diwujudkan secara nyata dan menjadi prioritas utama. Karena berbicara masalah etika sangat berkaitan erat dengan moral suatu perusahaan dan organ yang ada dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, penulis mencoba membahas tentang etika bisnis dalam hal sistem pengupahan.

Kata kunci : etika bisnis, upah dan moral.

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk yang relatif banyak. Jumlah penduduk yang besar dapat merupakan potensi, tetapi juga sekaligus beban. Sebagai potensi apabila jumlah penduduk yang besar tersebut memiliki produktivitas tinggi dan memiliki sumber daya yang handal untuk mengelola pembangunan. Sebaliknya, dianggap beban apabila tidak produktif, sumber daya yang tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan pembangunan, seperti tidak mempunyai skil atau keahlian.¹

Untuk mengatasi masalah tersebut pemerintah banyak mencanangkan program yang prorakyat, akan tetapi belum mampu untuk mengatasinya. Oleh karena itu, penyediaan lapangan kerja dan peningkatan kualitas calon tenaga kerja mutlak menjadi hal yang penting. Ketersediaan lapangan pekerjaan tidak hanya oleh pemerintah saja, tetapi pihak swasta pun bisa melakukannya melalui pemberdayaan masyarakat atau mendirikan sebuah perusahaan. Dunia usaha dan tenaga kerja mengemban tanggungjawab yang besar dalam pembangunan di Indonesia, akan tetapi polemik yang sering muncul antara hubungan dunia usaha dengan tenaga kerja menjadi persoalan yang sulit dipecahkan, yang salah satunya adalah masalah sistem pengupahan.

Etika dan integritas merupakan suatu keinginan yang murni dalam membantu orang lain. Kejujuran yang ekstrim, kemampuan untuk menganalisis batas-batas kompetisi seseorang, kemampuan untuk mengakui kesalahan dan belajar dari kegagalan. Kompetisi inilah yang harus memanas belakangan ini. Kata itu mengisyaratkan sebuah konsep bahwa mereka yang berhasil adalah yang mahir menghancurkan musuh-musuhnya. Banyak yang mengatakan kompetisi lambang ketamakan. Padahal, perdagangan dunia yang lebih bebas di masa mendatang justru mempromosikan kompetisi yang juga lebih bebas. Lewat ilmu kompetisi kita dapat merenungkan,

¹ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, Cet. ke-1, (Jakarta : PPMI, 2000), hlm. 1.

membayangkan eksportir kita yang ditantang untuk terjun ke arena baru yaitu pasar bebas. Kemampuan berkompetisi seharusnya sama sekali tidak ditentukan oleh ukuran besar kecilnya sebuah perusahaan. Inilah yang sering dikonsepsikan berbeda oleh para penguasa.²

Dalam menciptakan etika bisnis, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain yaitu pengendalian diri, pengembangan tanggung jawab sosial, mempertahankan jati diri, menciptakan persaingan yang sehat, menerapkan konsep pembangunan tanggung jawab social termasuk masalah upah kerja, mempertahankan jati diri, menciptakan persaingan yang sehat, menerapkan konsep pembangunan yang berkelanjutan. Dengan adanya moral dan etika dalam dunia bisnis, serta kesadaran semua pihak untuk melaksanakannya, kita yakin jurang itu dapat dikurangi, serta kita optimis salah satu kendala dalam menghadapi era globalisasi.

Dalam Islam, berbisnis merupakan hal yang sangat dianjurkan. Hal ini terbukti ada banyak ayat Al-Qur'an mendorong manusia untuk melakukan bisnis.³ Al-Qur'an juga memberi petunjuk agar dalam bisnis tercipta hubungan yang harmonis, saling ridha, dan tidak ada unsur eksploitasi.⁴ Selain itu juga bebas dari kecurigaan atau penipuan, seperti keharusan membuat administrasi transaksi kredit.⁵ Dalam ekonomi, manusia bebas mengimplementasikan kaedah-kaedah Islam, karena masalah ekonomi, termasuk kepada aspek mu'amalah,

² Ritha F. Dalimunthe, "Etika Bisnis", *Makalah* tidak dipublikasikan, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara (2004).

³ Al-Jumu'ah (62) : 10 yang artinya: "Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".

⁴ An-nisa' (4) : 29, yang artinya: "Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesama mu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlan kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepada mu".

⁵ Al-Baqarah (2): 282, yang artinya: "Hai orang-orang yang beriman apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah menuliskannya".

bukan ibadah, maka berlaku padanya kaedah umum, “*Semua boleh kecuali yang dilarang*”. Dalam tataran ini kebebasan manusia sesungguhnya tidak mutlak, tetapi merupakan kebebasan yang bertanggung jawab dan berkeadilan. Pertanggungjawaban, berarti, bahwa manusia sebagai pelaku bisnis, mempunyai tanggung jawab moral kepada Tuhan atas perilaku bisnis. Harta sebagai komoditi bisnis dalam Islam, adalah amanah Tuhan yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Tuhan.

Melihat ketentuan yang ada dalam Islam ternyata bisnis merupakan suatu kegiatan yang menjadi pilar penting dalam Islam. Oleh karena itu, seharusnya berbisnis harus memperhatikan semua elemen (stakeholders) yang ikut dalam bisnis yang dijalankan. Agar tidak terjadi ketimpangan dan kepincangan di dalam dunia bisnis yang digeluti.

B. Pembahasan

1. Pelanggaran Etika Bisnis Terhadap Upah Kerja

Pelanggaran etika bisa terjadi di mana saja, termasuk dalam dunia bisnis. Untuk meraih keuntungan, masih banyak perusahaan yang melakukan berbagai pelanggaran moral. Perubahan perdagangan dunia menuntut segera dibenahinya etika bisnis agar tatanan ekonomi dunia semakin membaik. Di dalam bisnis tidak jarang berlaku konsep tujuan menghalalkan segala cara. Bahkan tindakan yang berbau kriminal pun ditempuh demi pencapaian suatu tujuan. Jika sudah demikian, pengusaha yang menjadi penggerak motor perekonomian akan berubah menjadi penjahat atau bahkan binatang ekonomi. Terjadinya perbuatan tercela dalam dunia bisnis tampaknya tidak menampakan kecenderungan tetapi sebaliknya, makin hari semakin meningkat. Tindakan *mark up*, ingkar janji, tidak mengindahkan kepentingan masyarakat, tidak memperhatikan sumber daya alam maupun tindakan kolusi dan suap merupakan segelintir contoh pengabdian para pengusaha terhadap etika bisnis.

Secara sederhana, etika bisnis dapat diartikan sebagai suatu aturan main yang tidak mengikat karena bukan hukum.

Tetapi harus diingat dalam praktek bisnis sehari-hari, etika bisnis dapat menjadi batasan bagi aktivitas bisnis yang dijalankan. Etika bisnis sangat penting mengingat dunia usaha tidak lepas dari elemen-elemen lainnya. Keberadaan usaha pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Bisnis tidak hanya mempunyai hubungan dengan orang-orang maupun badan hukum sebagai pemasok, pembeli, penyalur, pemakai dan lain-lain.

Sebagai bagian dari masyarakat, tentu bisnis tunduk pada norma-norma yang ada pada masyarakat. Tata hubungan bisnis dan masyarakat yang tidak bisa dipisahkan itu membawa serta etika-etika tertentu dalam kegiatan bisnisnya, baik etika itu antara sesama pelaku bisnis maupun etika bisnis terhadap masyarakat dalam hubungan langsung maupun tidak langsung.

Dengan memetakan pola hubungan dalam bisnis seperti itu dapat dilihat bahwa prinsip-prinsip etika bisnis terwujud dalam satu pola hubungan yang bersifat interaktif. Hubungan ini tidak hanya dalam satu negara, tetapi meliputi berbagai negara yang terintegrasi dalam hubungan perdagangan dunia yang nuansanya kini telah berubah. Perubahan nuansa perkembangan dunia itu menuntut segera dibenahinya etika bisnis. Peralpnya, kondisi hukum yang melingkupi dunia usaha terlalu jauh tertinggal dari pertumbuhan serta perkembangan dibidang ekonomi. Jalinan hubungan usaha dengan pihak-pihak lain yang terkait begitu kompleks. Akibatnya, ketika dunia usaha melaju pesat, ada pihak-pihak yang tertinggal dan dirugikan, karena peranti hukum dan aturan main dunia usaha belum mendapatkan perhatian yang seimbang. Salah satu contoh yang selanjutnya menjadi masalah bagi pemerintah dan dunia usaha adalah masih adanya pelanggaran terhadap upah buruh dan pesangon buruh pada saat di PHK. Pada hal upah dan pesangon buruh tersebut sudah jelas tertera dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini sangat sering terjadi dan tanpa ada penyelesaian yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak (perusahaan dan buruh).

Dalam proses produksi dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya tanah, tenaga kerja, modal, mesin dan organisasi atau

manajemen. Produksi dilakukan pada industri besar maupun kecil, selain itu juga produksi di luar sektor industri yang menggunakan tenaga manusia dalam memproduksi barang dan jasa. Tenaga kerja muncul karena adanya hubungan antara pemberi kerja dan orang lain yang menawarkan tenaganya untuk dimanfaatkan dalam proses produksi. Pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

Dalam hubungan kerja, dibangun secara kontraktual tertulis maupun tidak tertulis mengenai berbagai hal, di antaranya mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, upah dan lain-lain, bagi industri yang sudah maju kontrak kerja dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama antara pihak Majikan/Perusahaan dan Tenaga Kerja yang diwakili oleh Pengurus Serikat Pekerja di perusahaan tersebut. Biasanya dalam pelaksanaan tidak selalu berjalan mulus dengan apa yang diperjanjikan termasuk mengenai upah, maka tidak heran akan muncul protes dan demonstrasi bahkan pemogokan kerja menuntut kenaikan upah.

Secara umum, prinsip-prinsip yang berlaku dalam bisnis yang baik sesungguhnya tidak bisa dilepaskan dari kehidupan kita sebagai manusia, dan prinsip-prinsip ini sangat erat terkait dengan sistem nilai yang dianut oleh masing-masing masyarakat. Sonny Keraf menjelaskan bahwa prinsip etika bisnis sebagai berikut:⁷

1. Prinsip otonomi; adalah sikap dan kemampuan manusia untuk mengambil keputusan dan bertindak berdasarkan kesadarannya tentang apa yang dianggapnya baik untuk dilakukan.
2. Prinsip kejujuran; Terdapat tiga lingkup kegiatan bisnis yang bisa ditunjukkan secara jelas bahwa bisnis tidak akan bisa bertahan lama dan berhasil kalau tidak didasarkan atas

⁶ Lihat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Purba Victor, *Hukum Bisnis Dalam Kegiatan Bisnis Para Manajer*, (Jakarta: Manajemen, 1993), hlm. 23.

kejujuran. *Pertama*, jujur dalam pemenuhan syarat-syarat perjanjian dan kontrak. *Kedua*, kejujuran dalam penawaran barang atau jasa dengan mutu dan harga yang sebanding. *Ketiga*, jujur dalam hubungan kerja intern dalam suatu perusahaan.

3. Prinsip keadilan; menuntut agar setiap orang diperlakukan secara sama sesuai dengan aturan yang adil dan sesuai kriteria yang rasional obyektif, serta dapat dipertanggung jawabkan.
4. Prinsip saling menguntungkan (*mutual benefit principle*); menuntut agar bisnis dijalankan sedemikian rupa sehingga menguntungkan semua pihak.
5. Prinsip integritas moral; terutama dihayati sebagai tuntutan internal dalam diri pelaku bisnis atau perusahaan, agar perlu menjalankan bisnis dengan tetap menjaga nama baik pimpinan maupun perusahaannya.

Pertanyaannya bagaimana menerapkan prinsip-prinsip etika bisnis ini agar benar-benar dapat operasional? Sonny juga menjelaskan bahwa sesungguhnya banyak perusahaan besar telah mengambil langkah yang tepat kearah penerapan prinsip-prinsip etika bisnis ini, kendati prinsip yang dianut bisa beragam. Berawal dengan membangun apa yang dikenal sebagai budaya perusahaan (*corporate culture*). Budaya perusahaan ini mula pertama dibangun atas dasar visi atau filsafat bisnis pendiri suatu perusahaan sebagai penghayatan pribadi orang tersebut mengenai bisnis yang baik. Visi ini kemudian diberlakukan bagi perusahaannya, yang berarti visi ini kemudian menjadi sikap dan perilaku organisasi dari perusahaan tersebut baik ke luar maupun ke dalam. Maka terbangunlah sebuah etos bisnis, sebuah kebiasaan yang ditanamkan kepada semua karyawan sejak diterima masuk dalam perusahaan maupun secara terus menerus dievaluasi dalam konteks penyegaran di perusahaan tersebut. Etos inilah yang menjadi jiwa yang menyatukan sekaligus juga menyemangati seluruh karyawan untuk bersikap dan berpola perilaku yang kurang lebih sama berdasarkan prinsip yang dianut perusahaan. Di samping itu, berkembang

tidaknya sebuah etos bisnis ditentukan oleh gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut.

Penerapan etika bisnis di atas menjadi keharusan bagi semua perusahaan yang ada, baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun bergerak dalam sektor memproduksi barang. Konsep etika bisnis menjadi bagian dalam menjalankan roda perusahaan termasuk dalam hal memberikan upah kepada tenaga kerjanya. Akan tetapi terkadang pemberian upah tidak sebanding dengan kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan. Tentunya hal ini akan merugikan tenaga kerja dan menguntungkan pihak perusahaan. Hal ini harus diatasi dengan cara penerapan dan pemaknaan konsep etika bisnis dalam memberikan upah kepada karyawan.

2. Pandangan Islam Terhadap Upah Kerja

a. Konsep Upah

Ilmu ekonomi baik konvensional maupun Islam memandang tenaga kerja sebagai sebuah salah satu roda penggerak perekonomian. Tenaga kerja dianggap sebagai konsumen potensial karena sebagian besar produk nasional dikonsumsi oleh tenaga kerja dan tanggungannya. Perubahan pada upah akan sangat berpengaruh pada tingkat konsumsi, daya beli dan taraf hidup mereka. Dengan demikian, ketika penetapan upah tidak dilakukan dalam konteks yang wajar dan adil, maka akan berpengaruh pada keseluruhan ekonomi. Bahkan jika hal ini terus berpengaruh dalam jangka panjang selain mempengaruhi tingkat konsumsi juga akan turut berpengaruh pada tingkat produksi industri yang mensuplai barang-barang kebutuhan konsumen tersebut.⁸

Upah menurut pengertian Barat terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Sedangkan gaji menurut pengertian Barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan

⁸ Muhamad Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1997), hlm. 42.

atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Dengan demikian, dalam pengertian barat, perbedaan gaji dan upah itu terletak pada jenis karyawannya (tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayarannya (bulanan atau tidak). Meskipun titik berat antara upah dan gaji terletak pada jenis karyawannya apakah tetap ataukah tidak.

Dalam hal perbedaan pengertian upah dan gaji menurut konsep Barat, Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif dari pada Barat. Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an yang artinya : *"Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan."*⁹

Dalam menafsirkan At-Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah* sebagai berikut: *"Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu."* Tafsir dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*. Berikut ini adalah perbandingan tentang konsep upah antara Barat dan Islam.¹⁰

⁹ At-Taubah (9) : 105.

¹⁰<http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/> akses tanggal 7 Desember 2012.

| No | Aspek | Barat | Islam |
|----|--|-------|-------|
| 1. | Keterkaitan erat antara upah dengan moral | Tidak | Ya |
| 2. | Memiliki dua dimensi : dunia dan akhirat | Tidak | Ya |
| 3. | Upah diberikan berdasarkan prinsip keadilan | Ya | Ya |
| 4. | Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan | Ya | Ya |

Melihat perbandingan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penentuan upah kerja, Islam memandang berbagai aspek. Upah kerja tidak hanya sebagai kompensasi ketika ada kontribusi kerja saja, akan tetapi Islam memandangnya lebih dari itu. Upah kerja mempunyai muatan dimensi-dimensi yang sangat rasional dan manusiawi. Upah kerja tidak hanya dihubungkan dengan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan di dunia saja, tetapi juga mempunyai unsur-unsur lain yang berbeda dengan konsep upah dalam sistem Barat. Oleh sebab itu, seharusnya di Indonesia dalam menetapkan upah kerja mengacu pada upah dalam pandangan Islam, walaupun perusahaannya bukanlah perusahaan yang bergerak dalam Islam, tetapi nilai-nilai universal yang ada dalam konsep Islam diterapkan dalam operasional sebuah perusahaan. Hal ini tentunya akan mengurangi konflik antara perusahaan dan tenaga kerja khususnya dalam pemberian upah kerja.

b. Faktor Penentu Tingkat Upah

1) Faktor Objektif

Faktor obyektif inilah yang menentukan upah berdasarkan kontribusi maupun produktivitas tenaga kerja itu sendiri di pasar tenaga kerja. Mengingat manusia bukanlah seperti faktor produksi lainnya, manusia adalah manusia bukan benda mati, sehingga ia tidak dapat diperlakukan sama seperti barang modal. Mereka harus diperlakukan sebagai manusia yang utuh. Manusia tidak dapat diperjualbelikan seperti halnya dengan barang modal, sehingga tidak mungkin hanya

berdasarkan mekanisme pasar serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktifitas (*value of marginal product of labor*).

2) Faktor Subjektif

Adanya faktor subyektif dalam penentuan upah ini akan menyebabkan tingkat upah yang Islami tidak berada pada satu titik tertentu (*market wage*), melainkan pada suatu kisaran (*range*) tertentu. Lebar dan sempitnya kisaran ini akan sangat tergantung dari pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan.

Dalam sistem ekonomi Islam, bisnis merupakan hal yang sangat diperlukan. Akan tetapi dalam menjalankan bisnis tersebut harus berjalan sesuai dengan kaidah atau aturan yang telah ditetapkan, agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan dan dapat memberikan kemaslahatan kepada masyarakat secara umum. Dalam setiap transaksi kerja, upah atau honor harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Sebagaimana Nabi s.a.w. bersabda yang artinya: "*Apabila salah seorang di antara kalian, mengontrak seorang ajir (buruh) maka hendaknya memberitahukan upahnya kepada yang bersangkutan.*" (H.R. Imam Ad-Daruquthni dari Ibnu Mas'ud).

Kompensasi yang berupa honor (gaji) bisa dalam bentuk harta (uang) ataupun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harta, maka boleh juga dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi maupun jasa dengan syarat yang harus jelas. Penentuan gaji/upah dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan/manfaat tenaga seseorang.

3. Bayarlah Upah sebelum Keringatnya Meringing: Sebuah Perspektif

Tenaga kerja dan upah adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Tenaga kerja dan upah ini selalu menjadi tema yang menarik untuk dikaji. Sering kita dengar dan lihat, demonstrasi kenaikan upah dari buruh-buruh atau serikat buruh yang concern terhadap masalah ini. Hal ini disebabkan bahwa seringkali hak-hak buruh masih terabaikan dan kebanyakan terjadi di negara-negara berkembang. Perlindungan terhadap buruh (tenaga kerja) dapat dilakukan dengan dua cara, yakni

secara legal dan non-legal. Secara hukum, bagaimana kebijakan yang dibuat memang berpihak terhadap buruh atau interpretasi hukum ke arah yang lebih progressif. Sedangkan non-legal adalah menciptakan kekuatan dan posisi tawar buruh, baik secara sosial, ekonomi maupun politik kuat, sehingga dalam memperjuangkan hak-haknya di luar pengadilan menjadi kekuatan yang diperhitungkan oleh para manajemen perusahaan atau majikan.¹¹

Inti dari ajaran Islam di bidang ekonomi adalah *masalahah* dan *al-'adl*. *Maslahah* terkait dengan nilai absolut keberadaan barang, jasa, atau *action* (termasuk kebijakan ekonomi) di mana semuanya harus memenuhi kriteria-kriteria yang mengarah pada perwujudan syari'ah (*maqashid al-syariah*) yaitu perlindungan agama, jiwa, akal, harta dan keturunan. Manusia tidak berhak atas bagian yang tidak diberikan Tuhan kepadanya, karena Tuhan memberikan pada setiap orang haknya. Oleh karena itu, jangan mengganggu apa yang dimiliki orang lain. Sementara *al-'adl* terkait dengan interaksi relatif antara satu hal dengan hal lain, individu yang satu dengan individu yang lain, atau masyarakat tertentu dengan masyarakat yang lain.¹²

Untuk mewujudkan dua norma tersebut harus ada hubungan kemitraan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja, penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kezaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Kontak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah

¹¹ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, Cet. ke-1, (Jakarta : PPMI, 2000), hlm. 82.

¹² Ahmad Akbar Susanto dan Malik Cahyadin, "Praktek Ekonomi Islami di Indonesia dan Implikasinya terhadap Perekonomian", *Jurnal Ekonomi Syariah Muamalah* Vol. 5 Tahun 2008, hlm. 4.

kontrak kerja sama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya.¹³

C. Penutup

Inti ajaran Islam di bidang ekonomi adalah *masalah dan al-'adl*. *Maslahah* terkait dengan nilai absolut keberadaan barang, jasa, atau *action* (termasuk kebijakan ekonomi) di mana semuanya harus memenuhi kriteria-kriteria yang mengarah pada perwujudan syari'ah (*maqashid al-syariah*) yaitu perlindungan agama, jiwa, akal, harta dan keturunan. Manusia tidak berhak atas bagian yang tidak diberikan Tuhan kepadanya, karena Tuhan memberikan pada setiap orang haknya. Oleh karena itu, jangan mengganggu apa yang dimiliki orang lain. Sementara *al-'adl* terkait dengan interaksi relatif antara satu hal dengan hal lain, individu yang satu dengan individu yang lain, atau masyarakat tertentu dengan masyarakat yang lain.

Dengan demikian, proses penetapan, kesepakatan upah dari pihak pengusaha dan buruh harus kondisi normal dan dalam sudut pandang keadilan ekonomi dan keadilan menurut Islam, seharusnya nilai upah sebanding dengan besarnya peran jasa buruh dalam mewujudkan hasil usaha dari perusahaan yang bersangkutan serta mempertimbangkan keahlian yang ada pada tenaga kerja.

¹³ Diambil dari makalah Luqman Al-Bantuly, "Politik Perburuhan dalam Islam" (*Makalah yang telah dipublikasikan*), 4 November 2008.

Daftar Pustaka

- Abdul Manan, Muhamad, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1997.
- Al-Bantuly, Luqman, "Politik Perburuhan dalam Islam" (*Makalah yang telah dipublikasikan*), 4 November 2008.
- Dalimunthe, Ritha F., "Etika Bisnis", *Makalah* tidak dipublikasikan, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara (2004).
- <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>
- N. Nuryesrnan M, *Moral dan Etika dalam Dunia Bisnis*, Bank dan Manajemen, Mei/Juni 1996.
- Sudjana, Eggi, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, Cet. ke-1, Jakarta : PPMI, 2000.
- Susanto, Ahmad Akbar dan Malik Cahyadin, "Praktek Ekonomi Islami di Indonesia dan Implikasinya terhadap Perekonomian", *Jurnal Ekonomi Syariah Muamalah* Vol. 5 Tahun 2008.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Victor, Purba, *Hukum Bisnis Dalam Kegiatan Bisnis Para Manajer*, Manajemen, 1993.