

Upah Buruh dalam Perspektif Islam

Rizqa Amelia

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Nadya Maulidya Manurung

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Mustafaruddin

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis: rizqaamelia@uinsu.ac.id

Abstract. *The research objective is to understand or observe how labor wages are according to several hadith economic theories. The descriptive study of the writing methodology used in this publication uses a qualitative approach with the aim of providing a clear overall picture of an event. The data collection method used was a literature review. Part of the literature review is research processing, reading and taking notes, and using data collection techniques. Reliable sources, journals, articles and other sources. These data include secondary data from various books, depending on the type. Due to differences in talent and ability, Islamic economics recognizes that wages are paid by those who cause material results to vary. Due to the difference in talent and ability, Islamic economics recognizes that wages are paid by, which causes different material results. Theoretically, wages are the prime mover of human labour.*

Keywords: *Wage, Labour, Economics, Perspective, Islam.*

Abstrak. Adapun tujuan penelitian adalah untuk memahami atau mengamati bagaimana upah buruh menurut beberapa teori ekonomi hadis. Kajian deskriptif metodologi kepenulisan yang digunakan dalam publikasi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memberikan gambaran keseluruhan yang jelas atau tentang suatu acara. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah tinjauan literatur. Bagian dari studi pustaka literatur adalah pengolahan penelitian, membaca dan mencatat, dan menggunakan teknik pengumpulan data. Sumber yang dapat dipercaya, jurnal, artikel, dan sumber lainnya Data tersebut antara lain data sekunder yang berasal dari berbagai kitab, tergantung jenisnya. Karena adanya perbedaan bakat dan kemampuan, maka ekonomi Islam mengakui bahwa upah dibayar oleh yang menyebabkan hasil materi berbeda-beda. Karena adanya perbedaan bakat dan kemampuan, ekonomi Islam mengakui bahwa upah dibayar oleh, yang menyebabkan hasil material berbeda-beda. Secara teoritis, gaji adalah penggerak utama tenaga kerja manusia.

Kata kunci: Upah, Buruh, Ekonomi, Perspektif, Islam.

LATAR BELAKANG

Pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha adalah sesuatu yang begitu melekat pada diri pekerja atau buruh sehingga pekerja atau buruh selalu mengikuti tenaga kerjanya ke tempat mereka bekerja. Pengusaha kadang-kadang memutuskan hubungan kerja pekerja atau buruh secara sewenang-wenang karena tenaga kerja mereka tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah turut serta membela golongan lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, sehingga menempatkan mereka pada posisi diperlakukan dengan hormat sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Ada tiga undang-undang tentang ketenagakerjaan dan ketenagakerjaan, yakni UU No. 21 Tahun 2000, UU No. 13 Tahun 2003, dan UU No. 2 Tahun 2004, menurut Abdul Rachmad Budiono. Ungkapan “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau bentuk ketimpangan lainnya” digunakan dalam undang-undang untuk menyebut “setiap orang yang bekerja”, sering disebut “pekerja” atau “buruh”. Sebaliknya, frase "pekerja" dan "pekerja" menandakan kompromi setelah jangka waktu yang lama di mana kedua kategori berjuang untuk diterima di masyarakat.

Istilah "upah" dapat digunakan dalam arti terbatas atau luas, menurut teori upah ekonom Islam Muhammad Sharif Chaudhry. Ungkapan ini secara luas mengacu pada sejumlah uang yang ditawarkan sebagai pembayaran untuk layanan tenaga kerja. Chaudhry melanjutkan dengan mengatakan bahwa, dalam pengertian yang sempit, upah adalah jumlah uang yang dibayarkan majikan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kerja yang mereka lakukan. Chaudhry tidak membedakan antara upah dan gaji atau imbalan lain yang diterima oleh karyawan; menurutnya, semua bentuk upah adalah sama. Dengan demikian, upah dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan berdasarkan jumlah hari kerja, jam kerja, atau unit produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Undang-undang yang berlaku di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Cipta Kerja). Pekerja didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan imbalan upah atau bentuk pembayaran lainnya berdasarkan Pasal 1 Ayat 3 UU Ketenagakerjaan. Dengan kata lain, seorang manajer atau karyawan bank, misalnya, sebenarnya adalah seorang pekerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian Upah

Van Ber Van mengklaim bahwa tujuan utama pekerjaan ekonomi adalah untuk mendapatkan uang. Pemahaman ini mengarah pada kesimpulan bahwa gaji atau upah berfungsi sebagai pengganti jasa yang diberikan oleh karyawan selama melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini, pemilik usaha, pemberi kerja, atau korporasi adalah mereka yang membayar upah atau gaji. Menurut Dewan Riset Pengupahan Nasional, upah adalah pembayaran yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada seseorang yang telah melakukan atau akan melakukan pekerjaan dengan imbalan pembayaran. Upah berfungsi sebagai jaminan untuk perlindungan kehidupan dan produksi manusia dan dinyatakan atau dinilai dengan uang yang ditentukan oleh perjanjian, undang-undang, peraturan, dan bagan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan.

Menurut G. Reynolds, gaji adalah biaya produksi bagi pengusaha yang harus dijaga serendah mungkin untuk mencegah kenaikan harga di masa depan yang akan mengurangi keuntungan. Upah menjadi bahan pembicaraan organisasi buruh atau pekerja untuk didiskusikan dengan pengusaha guna meningkatkannya. Upah adalah jumlah uang yang diterima karyawan atau buruh secara berkala, tetapi yang lebih penting, upah mewakili jumlah kebutuhan hidup yang dapat dibeli dengan jumlah uang tersebut.

Dari beberapa pandangan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa upah adalah suatu imbalan yang diberikan kepada pekerja atau pegawai pada saat mereka menyelesaikan tugasnya sesuai dengan hasil yang telah dicapainya. Sedangkan gaji dalam ekonomi Islam, khususnya yang dibayarkan kepada karyawan, harus disesuaikan dengan tingkat kompetensi dan hasil kerja mereka. Perusahaan harus mampu membayar semua karyawan secara adil. Upah sering disebut dengan istilah *al-ijarah* dalam fikih muamalah. *Al-ijarah* ditetapkan untuk membebaskan orang dari kewajiban sosial mereka.

2. Pengertian Buruh.

Menurut teori nilai lebih Karl Marx, mereka yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan, sedangkan mereka yang berpartisipasi dalam proses penambahan nilai disebut sebagai buruh (Irmayani, 2011). Oleh karena itu, meskipun dipekerjakan dalam konteks kerja yang berbeda, pekerja pada hakekatnya sama dengan pekerja yang bekerja untuk mendapatkan upah dari atasan atau pemberi kerja. Setelah mendapatkan

kemerdekaannya, mereka tidak lagi membedakan antara tenaga kerja terampil dan tidak terampil. Buruh adalah setiap orang perseorangan yang bekerja pada badan usaha atau badan hukum lain di bidang swasta. Upaya untuk mengganti istilah "buruh" dengan istilah "pekerja" dalam pembuatan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, sebagaimana dikemukakan oleh pemerintah (Depnaker) pada saat kongres FBSI II tahun 1985. Pemerintah lahir karena istilah "buruh" tidak secara akurat menggambarkan sifat seseorang.

Setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapat upah atau imbalan lain disebut sebagai pekerja atau buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Angkatan kerja terdiri dari setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk kebutuhan mereka sendiri maupun untuk masyarakat. Majikan adalah orang, bisnis, organisasi, atau entitas lain yang mempekerjakan karyawan dan memberi mereka upah atau jenis pembayaran lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode kajian jurnal ini, penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, berusaha untuk memberikan gambaran yang luas atau kejelasan yang menyeluruh tentang suatu peristiwa. Setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapat upah atau imbalan lain disebut sebagai pekerja atau buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Angkatan kerja terdiri dari setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk kebutuhan mereka sendiri maupun untuk masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Islam, upah terkadang disebut dengan istilah jaza' (pahala atau imbalan), istilah yang sering dijumpai dalam firman Allah, khususnya surat An-Nahl (16): 97. Dalam bait ini, kalimat "walanajziyannahum" mengandung pengertian bahwa orang yang bekerja keras akan menuai imbalan. baik di dunia (materi) maupun di akhirat (pahala). Hal ini menunjukkan bahwa Allah akan memberi pahala sekaligus mengingat orang-orang yang melakukan perbuatan baik di akhirat (Shihab, 2007:341). Sedangkan "perbuatan baik" mengacu pada semua perbuatan yang bermanfaat bagi individu, keluarga, kelompok, dan umat manusia secara keseluruhan, sejalan dengan ajaran akal, al-Qur'an, dan hadits (2001: 94). Oleh karena itu, jelaslah bahwa setiap orang yang berusaha untuk bekerja, baik dalam usaha maupun dalam usahanya sendiri, adalah berbuat baik karena bermanfaat bagi dirinya sendiri dan keluarganya

serta masyarakat seluruhnya, sepanjang masih dalam sesuai dengan hukum Islam, yang menekankan bahwa tidak boleh ada diskriminasi dalam upah untuk pekerjaan serupa dan kompensasi yang akan diterima seseorang sesuai dengan fatwa. Intinya, pembayaran akan dilakukan dalam setiap pertukaran barang atau jasa antara dua pihak.

Dalam Islam, konsep upah terkait erat dengan prinsip dasar kegiatan ekonomi (mu'amalah), khususnya konsep keadilan (al-'adl) dan moralitas (al-akhik). Penegakan keadilan memiliki komponen teologis dalam kerangka hukum ekonomi selain memiliki makna hukum ekonomi (Nindin, 2006: 72). Menurut Islam, keadilan didasarkan pada prinsip-prinsip mutlak yang diberikan oleh Tuhan, dan manusia dituntut untuk menerima nilai-nilai tersebut, yang dikenal sebagai keadilan ilahi, yang tidak terpisahkan dari moralitas (Muhammad, 2007:7). Ini menyiratkan bahwa semua peraturan ekonomi yang diterapkan harus konsisten dengan prinsip-prinsip moral yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits.

Faktor-faktor berikut ini terkait dengan nilai kerja dalam menentukan upah yang layak di masyarakat secara keseluruhan, menurut Afzalurrahman:

1. Pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan yang dimiliki;
2. Jumlah waktu seorang pekerja telah bekerja untuk pemberi kerja;
3. Jenis pekerjaan dan keterampilan fisik dan mental yang dibutuhkan untuk posisi tersebut;
4. Kebutuhan ekonomi pekerja dan peningkatannya; dan
5. Jumlah tanggungan (keluarga) (Afzalurrahman, 302).

Menurut Abdul Hasan Bani Sadr, pendekatan lain adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan kompensasi dengan memperhatikan tenaga kerja dalam hubungannya dengan fungsinya dalam proses produksi, tergantung bagaimana kontribusi seorang pekerja terhadap produksi itu sendiri (Sadr, 1986:63).
2. Menghitung pengeluaran seorang pekerja beserta istri dan anaknya dengan tetap memperhitungkan kebutuhan minimalnya. Islam menuntut agar upah yang dibayarkan memadai dan sesuai untuk menutupi semua kebutuhan pekerja.

Dalam menentukan tingkat kecukupan upah, pertimbangan harus diberikan pada dua faktor berikut:

- a. Upah harus dihitung dengan menggunakan perkiraan nilai pekerjaan. Ini melibatkan pertimbangan kedudukan dan kualitas karyawan yang memenuhi tugas dan persyaratan. Dalam situasi ini, menyamakan pengetahuan dengan ketidaktahuan, kecerdasan dengan kebodohan, ketekunan dengan kemalasan, dan keahlian dengan non-keahlian tidaklah masuk akal. Tirani adalah ketika dua hal berbeda diperlakukan sama, dan ketidakadilan adalah ketika dua hal serupa diperlakukan berbeda.
- b. Pengusaha juga harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan. Persyaratan ini, yang dikenal sebagai "daruriyyah" di Syra, meliputi kebutuhan termasuk makanan, air, pakaian, perumahan, pengasuhan anak, dan kebutuhan pokok lainnya. Dalam Al-Majmu' An-Nawawi, Imam Nawawi mengklaim bahwa masalah daruriyyah, atau kebutuhan, tidak dapat diselesaikan secara absolut dan bahkan bentuknya bervariasi dari orang ke orang.

Oleh karena itu, ekonomi Islam mengakui adanya variasi gaji karena variasi kecerdasan dan kompetensi, yang menghasilkan variasi hasil material.

Menurut teori, pendapatan berfungsi sebagai insentif utama bagi orang untuk bekerja. sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia melalui remunerasi Upah juga didefinisikan sebagai hak pekerja yang diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan diberikan, ditentukan, dan dijelaskan sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian, atau peraturan undangan. termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya. Definisi ini bersumber dari PP No.5 Tahun 2003 tentang UMR. Selain itu, kepuasan pekerja (upah yang dibayarkan) memengaruhi seberapa baik kinerja mereka di tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan pekerja mempengaruhi prestasi kerja. Sedangkan besaran gaji atau insentif yang diterima setiap bulan menentukan puas tidaknya seorang karyawan.

Standar upah bisa kita lihat dari beberapa hal:

- a. Gaji yang wajar didasarkan pada kebutuhan dasar pekerja atau buruh.
- b. Kesejahteraan pekerja/buruh merupakan tujuan dari standar upah yang layak.

- c. Gaji minimum harus cukup untuk menutupi pengeluaran penting.
- d. Jika pekerja atau buruh sudah berkeluarga, tingkat upah yang adil menjamin mereka akan tetap seperti itu juga. Upah juga didefinisikan sebagai tunjangan yang diterima pekerja dari pemberi kerjanya dalam bentuk imbalan uang atas pekerjaan yang dilakukan atau akan dilakukan, sebagaimana ditentukan dan digariskan sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian, atau peraturan undangan. meliputi kompensasi bagi pekerja dan keluarganya. Definisi UMR ini diambil dari PP No 5 Tahun 2003.
- e. Menurut undang-undang positif, batas waktu pembayaran gaji dapat ditunda atau ditunda karena keadaan tertentu, seperti bisnis yang menghadapi kebangkrutan. Menurut hukum Islam, keterlambatan penyerahan upah dapat menurunkan nilai kelayakan karena pekerja dan buruh tidak dapat memenuhi kebutuhannya dan rencana mereka terganggu.
- f. Nominal upah yang layak menurut undang-undang positif ditentukan dengan mengacu pada upah minimum provinsi yang berlaku. Islam tidak menyebutkan berapa sebenarnya gaji hidup. Islam hanya memberikan pedoman perhitungan upah tergantung dari nilai upah itu sendiri.

Penting untuk memeriksa apakah Islam mengakui perbedaan tingkat upah ini atau tidak dalam topik ini. Kami menemukan berbagai macam upah sepanjang hidup. Dalam Islam ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dan dijadikan sebagai landasan untuk menetapkan upah tenaga kerja. Lainnya termasuk:

- a. Kesepakatan dan kerelaan antara ajir dan mustajir

Pembentukan komponen persetujuan bersama antara para pihak merupakan prioritas utama dalam semua jenis kontrak dan operasi bisnis. Islam melarang penggunaan paksaan yang dapat menyebabkan kerugian pada salah satu pihak dan menyebabkan orang tersebut terlibat dalam keserakahan konsumsi kekayaan orang lain.

- b. Mencukupi kebutuhan dasar

Persyaratan mendasar karyawan harus dipenuhi dengan upah yang baik. Karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan paling tidak dengan terpenuhinya kebutuhan fundamental mereka, menghasilkan ikatan emosional yang kuat dan loyalitas karyawan yang meningkat.

c. Proporsional dan transparan

Kinerja seseorang berdampak pada kompensasi atau pendapatan mereka. Oleh karena itu, salah satu kriteria penghitungan upah proporsional adalah sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang terkait dengan setiap pekerjaan.

d. Partnership relationship

Dalam Islam, majikan dan pekerja, majikan dan asisten, dan atasan dan bawahan semua memiliki hubungan mitra. Dengan hubungan ini, tidak ada atasan atau atasan yang merasa superior saat bertemu dengan bawahannya karena keduanya saling melengkapi.

e. Tidak menunda hak buruh

Menunda pelaksanaan hak-hak pekerja, misalnya dengan menahan atau menunda upahnya tanpa alasan yang sah, adalah tidak adil. Keterlambatan pembayaran Rasulullah SAW menganjurkan untuk segera memberikan upah karena merupakan kewajiban yang mendesak bagi karyawan.

f. Tidak mengeksploitasi tenaga kerja

Karyawan atau pekerja tidak dianggap seperti robot yang kekuatannya untuk mencapai tujuan produksi bertindak sebagai pemicu yang konstan. Jika dilakukan, ini akan dianggap eksploitasi karyawan. Namun, pengusaha harus memperlakukan pekerja dengan hormat.

Hadits tentang upah buruh:

“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) adalah kezaliman” (HR. Al-Bukhari & Muslim)

Penulis kitab “Faidhul Qodir” berkata: “diharamkan menunda pemberian gaji padahal dia mampu menunaikannya tepat pada waktunya. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan

diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika pekerja meminta walau keringatnya belum kering atau keringatnya telah kering.” (Faidhul Qodir: 1/718).

KESIMPULAN DAN SARAN

Oleh karena itu, jelaslah bahwa setiap orang yang berusaha untuk bekerja, baik untuk organisasi maupun perorangan, adalah berbuat baik karena bermanfaat bagi dirinya sendiri dan keluarganya serta masyarakat seluruhnya, sepanjang tidak bertentangan. dengan tuntunan syara Islam yang menekankan perlunya tidak ada diskriminasi upah untuk pekerjaan sejenis dan kompensasi yang akan diterima individu sesuai dengan usaha.

Lamanya masa kerja seorang pekerja dengan pemberi kerja atau jenis pekerjaan, kemampuan fisik dan kebutuhan intelektual dalam bekerja, serta kebutuhan ekonomi pekerja dan peningkatannya serta jumlah pihak yang menjadi tanggungannya (keluarganya), dapat juga karena nilai kerja dalam menentukan upah yang sesuai dalam masyarakat pada umumnya (Afzalurrahman, 302). Oleh karena itu, ekonomi Islam mengakui adanya variasi gaji karena variasi intelek dan kompetensi, yang menghasilkan variasi hasil material. Menurut teori, pendapatan berfungsi sebagai insentif utama bagi orang untuk bekerja. sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia melalui remunerasi.

DAFTAR REFERENSI

- Fenwick, C., Lindsey, T., & Arnold, L. (2002). Reformasi Penyelesaian Perselisihan Perburuan di Indonesia. Jakarta: ILO.
- ILO. (2002). Buku Panduan Undang-undang Serikat Buruh/Serikat Pekerja Indonesia (UU No. 21/2000). Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Rafik Issa Beekum, Etika Bisnis Islam (Pustaka Belajar : Yogyakarta 2004
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Arfida BR. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- F.X. Djumialdji. Perjanjian Kerja (edisi Revisi) (Jakarta : Sinar Grafika, 2008
- Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, Cetakan kedua. 1995

Simanjuntak , Panyaman, Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia, (Jakarta: LPEEUI,1998).

Sonny Keraf, Hukum Kodrat dan Teori Hak Milik Pribadi (Yogyakarta: Kanisius, 1997)

<http://repository.uin-suska.ac.id/6389/4/BAB%20III.pdf>