

FENOMENA KESEJAHTERAAN BURUH/KARYAWAN PERUSAHAAN DI INDONESIA

(Phenomenon Employee/Laborer's Benefit in Indonesian Corporates)

Andri Novius *)

Abstract

This study discuss about employee/laborer's benefit in Indonesian corporates. It's difficult for the employee to make their prosperous increased by themselves. It may effect to their dissatisfaction and caused in arising instability in social and economic. Competent authorities must solve this problem to avoid for future risk. It conduce not only to the laborer, but on the other side of it, for the corporate and the country too. Laborer needs attention for their viability immediately.

Keywords: *Worker/laborer's prosperous, government regulation, laborer-wages theory*

Abstrak

Tulisan ini membahas masalah kesejahteraan buruh/karyawan di perusahaan-perusahaan di Indonesia. Sulitnya bagi buruh untuk memperjuangkan sendiri kesejahteraannya, mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan yang pada akhirnya akan menimbulkan gejolak sosial dan ketidakstabilan perekonomian. Jika tidak ada perwujudan nyata dari pihak-pihak yang berwenang mengenai permasalahan ini, dapat mengakibatkan terjadinya stagnasi bahkan kemunduran untuk jangka panjang tidak hanya dari sisi karyawan, juga terhadap perusahaan dan negara secara keseluruhan. Buruh/karyawan membutuhkan perhatian atas nasib mereka sebagai sumber daya dan aset perusahaan.

Kata Kunci: *Kesejahteraan buruh/karyawan, regulasi pemerintah, teori upah*

1. PENDAHULUAN

Permasalahan kesejahteraan terutama untuk para buruh/karyawan tidak dapat dipisahkan dengan budaya organisasi karena dalam konsep budaya organisasi utamanya dari unsur budaya salah satunya terfokus pada respons terhadap permasalahan yang menyangkut tentang bentuk adaptasi manusia, dan suatu cara-cara yang digunakan sejumlah populasi manusia untuk mengorganisasikan kehidupannya di bumi (Levine, 1973:73), sementara itu Bridges (Suhardono, 1999:4) mengatakan bahwa antara individu dan organisasi terdapat suatu analogi, dimana individu

*) Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru - Riau

merupakan ciptaan biologis dan organisasi merupakan ciptaan sosial. Individu memiliki pengharapan hidup yang tidak terbatas dan siklus hidup yang berbasis biologis, sedang organisasi tidak.

Robbin (1994:479) memberikan rumusan tentang pengertian budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, yang dapat menggambarkan tentang cara-cara melakukan suatu pekerjaan di tempat tertentu serta asumsi kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian yang diterima bersama, yang mengaplikasikan adanya dimensi dan karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat dan interdependen.

2. HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN BURUH DENGAN BUDAYA ORGANISASI

Ciri-ciri dari budaya organisasi (Sentot, 2000) adalah adanya: (1)Inisiatif individu, (2)Toleransi terhadap tindakan beresiko, (3)Arah organisasi yang jelas sasarannya, (4)Integrasi, (5)Dukungan dari manajemen, (6)Kontrol, (7)Identitas, (8)Sistem imbalan, (9)Toleransi terhadap konflik, dan (10)Pola-pola komunikasi. Budaya dalam organisasi dirasakan sebagai kekuatan inti yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi serta dapat digerakkan dan diatur dengan baik sehingga kekuatan organisasi dapat dirasakan bersama oleh seluruh komponen dalam organisasi bahkan juga dapat dirasakan oleh lingkungan disekitar organisasi.

Organisasi dapat dikelola untuk dapat mewujudkan kesejahteraan pegawainya terutama kesejahteraan level bawah, merupakan suatu misteri yang harus segera dicari pemecahannya. Bagi mereka yang berpendapat bahwa organisasi dapat dikelola, akan berupaya untuk dapat mengubah budaya-budaya organisasi yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai budaya dalam organisasi perlu diperbaiki dan disempurnakan misalnya : perbaikan gaya kepemimpinan untuk menangani pegawai yang tidak bermotivasi, atau membimbing manejer untuk mendisain kembali sistem kontrol yang tidak memadai. Bagi mereka yang berpendapat bahwa perusahaan tidak dapat dikelola, melihat bahwa organisasi relatif stabil dan secara tidak langsung menyatakan bahwa manajemen sukar untuk mengubah organisasi yang relatif sudah stabil.

Ada beberapa faktor-faktor situasional yang perlu diperhatikan dalam mengubah budaya organisasi menyangkut hal diatas, antara lain adalah : Terjadinya krisis yang drastis, pergantian pimpinan, tahap daur hidup, umur organisasi bersangkutan, ukuran organisasi, kekuatan budaya organisasi yang berlaku, dan tidak adanya sub-budaya dalam organisasi.

Menurut Sentot (2000), dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 8 tahun 1981 tanggal 21 Maret 1981 pasal 1 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau 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 antar pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan pemerintah masih belum dapat dilaksanakan sepenuhnya karena perusahaan yang memiliki kepentingan untuk memperoleh laba sebesar-besarnya sesuai keinginan pemilik (prinsipal). Hal ini berhubungan erat dengan budaya yang melekat dalam organisasi itu, yang diciptakan oleh prinsipal, sehingga penerapan peraturan pemerintah seperti diatas hanya akan menjadi suatu permasalahan yang tak kunjung dapat dicari jalan keluarnya.

3. TEORI KEAGENAN (*AGENCY THEORY*) DAN KESEJAHTERAAN BURUH

Hal yang membuat masalah kesejahteraan buruh/karyawan selalu tidak menjumpai penyelesaian adalah dilema yang dalam ilmu ekonomi diberi istilah teori keagenan (*agency theory*). Dalam teori keagenan ini, disebutkan pemisahan kontrak kerja antara pemilik perusahaan, para pemegang saham yang disebut prinsipal, dengan manajemen sebagai agen (Arifin, 2005). Prinsipal merupakan pihak yang memberikan mandat kepada agen untuk bertindak atas nama prinsipal, sedangkan agen merupakan pihak yang diberikan amanat oleh prinsipal untuk menjalankan perusahaan. Agen berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan apa yang telah diamanatkan oleh prinsipal kepadanya. Menurut Eisenhard (dalam Arifin, 2005), teori keagenan ini dilandasi oleh tiga buah asumsi yaitu:

- asumsi tentang sifat manusia
- asumsi tentang keorganisasian, dan
- asumsi tentang informasi.

Asumsi tentang sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat untuk mementingkan diri sendiri (*self interest*), memiliki keterbatasan rasional (*bounded rationality*), dan tidak menyukai resiko (*risk aversion*). Asumsi keorganisasian adalah adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas, dan adanya *asymmetric information* antara prinsipal dan agen) sedangkan asumsi tentang informasi adalah bahwa informasi dipandang sebagai barang komoditi yang bisa diperjual-belikan. Dari ketiga asumsi diatas dapat kita simpulkan kesejahteraan buruh/karyawan selalu terbentur pada kepentingan prinsipal dan agen. Prinsipal selalu menginginkan perusahaan mendapat laba maksimal, sedangkan agen yang menjalankan operasional perusahaan mempunyai informasi tentang operasi dan kinerja perusahaan secara riil dan menyeluruh, namun agen tidak memiliki wewenang mutlak dalam pengambilan keputusan, apalagi keputusan yang bersifat strategis, jangka panjang, dan global. Hal ini disebabkan keputusan-keputusan tersebut tetap menjadi wewenang dari prinsipal selaku pemilik perusahaan. Jadi, meskipun agen merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan buruh/karyawan, mereka tetap memiliki *power* yang lebih kecil dalam memutuskan masalah perburuhan ini.

Perusahaan dapat dipandang dari dua teori yang melandasinya. Yang pertama adalah *shareholding theory* (teori pemegang saham) yang menyatakan bahwa perusahaan didirikan dan dijalankan dengan tujuan untuk memaksimalkan kesejahteraan pemilik/pemegang saham sebagai akibat dari investasi yang dilakukannya. *Shareholding theory* ini disebut sebagai teori korporasi klasik yang sudah diperkenalkan oleh Adam Smith pada tahun 1776. Teori yang kedua, *stakeholding theory*, diperkenalkan oleh Freeman (1984), menyatakan bahwa perusahaan adalah organ yang berhubungan dengan pihak lain yang berkepentingan, baik yang ada di dalam maupun luar perusahaan. Didalamnya termasuk karyawan (buruh), pelanggan, kreditur, suplier, dan masyarakat di sekitar dimana perusahaan itu beroperasi. Jadi, jelaslah kiranya permasalahan kesejahteraan

buruh juga merupakan masalah yang tidak dapat diselesaikan hanya oleh satu/beberapa pihak, namun merupakan problema semua pihak secara keseluruhan untuk dicari penyelesaiannya.

4. MENGHITUNG UPAH YANG LAYAK

Besarnya tingkatan upah untuk buruh sangat tergantung pada kemampuan dan kebijakan perusahaan yang bersangkutan. Namun berdasar pada prinsip ekonomi, dengan *cost* yang minimal diupayakan untuk memperoleh hasil maksimal. Hal ini juga berlaku pada para buruh yang posisinya paling lemah. menurut Anwar Ma'ruf (*Koordinator Aliansi Buruh Menggugat (ABM)* dalam www.rumahkiri.net), kita mendengar slogan 'ramah investasi' yang ternyata artinya adalah menerapkan sistem kontrak dan *outsourcing*. Ujung-ujungnya adalah membebaskan pengusaha dari keharusan membayar upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dalam kerangka kapitalisme, dasar penetapan upah tetaplah proses jual beli antara buruh dan pengusaha. Dengan demikian, tingkatan upah haruslah sesuai dengan biaya yang diperlukan untuk menghadirkan kemampuan kerja seorang buruh yang sehat secara fisik dan mental di pabrik. Kebutuhan fisik, dapat dijabarkan sebagai kebutuhan untuk menjaga kesehatan ragawi buruh, agar ia dapat bekerja dengan segenap tenaga dan sanggup berkonsentrasi penuh selama bekerja. Dengan demikian, komponen pokok dari kebutuhan fisik adalah kecukupan gizi, baik untuk tubuh maupun otak. Tapi, untuk dapat menghadirkan seorang yang sehat ke proses kerja dibutuhkan pula biaya untuk menciptakan kesempatan beristirahat dan memulihkan (restorasi) tenaga yang telah dihabiskan dalam proses produksi. Komponen biaya tempat tinggal (termasuk listrik dan air) dan rekreasi masuk kategori ini. Di samping itu, seorang buruh harus juga menjaga kesehatan fisik dan lingkungannya-antara lain dengan mandi, berpakaian yang layak dan sehat, dan berolahraga. Komponen pokok terakhir adalah biaya yang dibutuhkan untuk menghadirkan buruh tersebut secara fisik di pabrik-dengan kata lain, biaya transportasi. Kebutuhan mental mencakup persoalan bagaimana buruh tersebut menjaga martabat dirinya di tengah pergaulan sosial. Seorang buruh juga harus terus meningkatkan dirinya, meningkatkan pengetahuannya agar tidak menjadi bahan olok-olok sosial semacam gaptek atau gagap teknologi. Ia harus berpeluang membaca dan mendengar/menonton berita, mendapatkan buku-buku yang dapat menuntunnya lebih memahami dunia. Selain itu, seorang buruh, sebagai manusia, juga memiliki kebutuhan komunikasi yang perlu diberi alokasi secara wajar untuk komunikasi jarak jauh dalam komponen upah. Kebutuhan lain yang mencakup sekaligus kebutuhan fisik dan mental adalah kebutuhan berkeluarga. Tiap orang butuh untuk mendapatkan pasangan hidup dan meneruskan keturunannya. Kebutuhan ini sering bersesuaian dengan tuntutan sosial dan spiritual yang diberlakukan masyarakat. Oleh karena itu, perhitungan atas upah tidak boleh berdasarkan kebutuhan orang lajang semata, tetapi harus memperhitungkan kebutuhan untuk berkeluarga. Dengan kata lain, bagi seorang buruh yang sudah berkeluarga, anggota keluarganya (istri dan anak) haruslah juga dihitung dalam menentukan upah. Upah layak harus berlaku secara nasional, tentu dengan membuka kesempatan bagi perbedaan pemberian tunjangan sesuai dengan kondisi yang berlaku berbeda-beda di tiap lokasi. Konsekuensi dari upah layak yang berlaku nasional memberi insentif bagi semua pemerintah daerah untuk membangun infrastruktur fisik bagi industri dan mencoba berkompetisi dengan menghilangkan sebisa mungkin ekonomi biaya tinggi yang dipicu korupsi, pungutan liar, birokrasi berbelit, dan lain-lain. Rumusan seperti upah layak nasional itulah yang bisa diuji sebagai agenda rakyat dan bukannya ekonomi bertumpu pada

agenda neoliberal. Perdebatan soal rumusan kebijakan ekonomiberbasis upah layak nasional harus dihidupkan untuk memberi ruang rakyat memiliki peran merumuskan kebijakan ekonomi yang adil dan menguatkan bangsa.

Unsur hukum pengupahan yang berlaku di Indonesia tertuang dalam Undang-undang nomor 14 tahun 1969 Bab I pasal 3 bahwa : “ Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan panghasilan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 Bab I pasal 1.a. : “Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah/akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau perundang- undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara penguasaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya “.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang upah ada beberapa teori panduan (dikutip dari [http://www.dikmenum.go.id/e-learning/ bahankelas/ 1images /STRUKTUR%/ 20PASAR](http://www.dikmenum.go.id/e-learning/bahankelas/1images/STRUKTUR%/20PASAR) oleh Nurmawan, Endang dan Bachtiar, 23 Juli 2007), yaitu :

1) Upah Tenaga Kerja

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

- a) Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya.
- b) Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR).
- c) Produktivitas marginal tenaga kerja.
- d) Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
- e) Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

- ☞ Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
- ☞ Upah Riil, adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.

2) Teori Upah Tenaga Kerja

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dalam hal upah dan pembentukan harga upah tenaga kerja, berikut akan dikemukakan beberapa teori yang menerangkan tentang latar belakang terbentuknya harga upah tenaga kerja.

a) Teori Upah Wajar (alami) *dari David Ricardo*

Teori ini menerangkan:

- Upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya.
- Di pasar akan terdapat upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Upah harga pasar akan berubah di sekitar upah menurut kodrat.

Oleh ahli-ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja.

b) Teori Upah Besi

Teori upah ini dikemukakan oleh *Ferdinand Lassalle*. Penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena kita ketahui posisi kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh para produsen. Berhubungan dengan kondisi tersebut maka teori ini dikenal dengan istilah “Teori Upah Besi”. Untuk itulah Lassalle menganjurkan untuk menghadapi kebijakan para produsen terhadap upah agar dibentuk serikat pekerja.

c) Teori Dana Upah

Teori upah ini dikemukakan oleh *John Stuart Mill*. Menurut teori ini tinggi upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah dana upah yaitu jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Peningkatan jumlah penduduk akan mendorong tingkat upah yang cenderung turun, karena tidak sebanding antara jumlah tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja.

d) Teori Upah Etika

Menurut kaum Utopis (kaum yang memiliki idealis masyarakat yang ideal) tindakan para pengusaha yang memberikan upah hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum, merupakan suatu tindakan yang tidak “etis”. Oleh karena itu sebaiknya para pengusaha selain dapat memberikan upah yang layak kepada pekerja dan keluarganya, juga harus memberikan tunjangan keluarga.

Setiap negara menganut sistem pengupahan yang disesuaikan dengan falsafah negaranya masing-masing. Di Indonesia pemerintah memberlakukan sistem upah yang layak, secara yuridis menurut Undang-undang Tenaga Kerja termasuk semua peraturan dan ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang secara operasional dijabarkan dalam azas-azas Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dengan tujuan untuk mencapai azas mufakat, azas usaha bersama dan kekeluargaan, azas demokrasi, azas adil dan merata dan keseimbangan. Sistem pengupahan ini dapat dijabarkan dalam pengertian sebagai berikut:

Pertama : Setiap orang yang melakukan setiap pekerjaan yang sama nilainya, berhak atas upah yang sama yaitu upah yang menjamin kehidupannya beserta keluarganya, upah juga harus ditetapkan sesuai dengan sifat, bakat dan kecakapan buruh (pekerja) masing-masing.

Kedua : Pengupahan yang layak bagi kemanusiaan tidak semata-mata diserahkan kepada rasa keluhuran (etika) dari pengusaha (majikan) saja, akan tetapi harus dijamin oleh penguasa (pemerintah) agar dilaksanakan oleh pengusaha (majikan) sebagai suatu kewajiban sosial.

Ketiga : Buruh (pekerja) juga harus mempunyai kewajiban sosial di bidang pengupahan.

5. APAKAH MASALAH BURUH DAPAT DIATASI?

Sebenarnya tuntutan buruh di Indonesia masih dalam jangkauan perusahaan. Pasalnya, tuntutan pokok mereka masih pada soal-soal “*basic needs*”, bukan seperti tuntutan buruh di luar negeri yang sudah mengarah pada “*second* ataupun *third needs*” (Drs AD Uphadi MS, dosen FE dan MM Undip, dalam <http://www.indonesia.com/bernas/2012/14/UTAMA/14opi1.htm>). Tuntutan buruh di Indonesia masih pada pemenuhan sekitar perut. Artinya, jika urusan perut terpenuhi maka cukuplah hal itu bagi mereka. Mereka tidak akan menuntut seperti cuti tahunan, ataupun asuransi

hari tua, dana kesehatan, pendidikan, perumahan ataupun sejenisnya yang mengelompok pada kebutuhan bukan primer.

Dengan timbulnya berbagai kasus unjuk rasa diikuti pemogokan, kita dapat menarik kesimpulan sementara bahwa masih banyak persoalan yang harus dituntaskan dalam dunia ketenagakerjaan. Menurut Drs. AD Uphadi MS, pelanggaran UMR dan kesenjangan upah membuat semakin rumitnya persoalan. Padahal kebijakan UMR, misalnya sudah ditetapkan pemerintah dan harus dipatuhi oleh kalangan industri tanpa alasan apapun.

5.1. Kapitalisme dan Masalah Perburuhan

Menurut RD Jatmiko (2005:50), Kapitalisme adalah sistem ekonomi dimana alat-alat produksi dimiliki dan diproduksi oleh individu-individu (pemilik modal). Kapitalisme ini bergantung pada kekuatan dan tindakan para pemilik modal (kapitalis, rente). Kelemahan sistem kapitalis ini yaitu hanya menyandarkan perusahaan pada *maximization profit*. Begitu juga K. Bertens (2007:149) mengungkapkan bahwa maksimisasi keuntungan ini adalah cita-cita kapitalisme liberal. Jika maksimisasi keuntungan ini jadi satu-satunya tujuan perusahaan, akan menimbulkan keadaan yang tidak etis karena dengan begitu para karyawan (buruh) akan diperalat begitu saja. Ini berarti tidak menghargai karyawan sebagai manusia dan hal ini jelas-jelas melanggar prinsip etis yang paling mendasar: menghormati martabat manusia. Hady Sutjipto (dalam www.google.com Kamis 19 Juli 2007), dalam paradigma kapitalis, buruh atau tenaga kerja (*labor*) dipandang sebagai faktor ekonomi saja, sehingga nilai buruh diserahkan pada mekanisme pasar. Upah yang diterima buruh tergantung pada kekuatan antara jumlah angkatan kerja (*supply*) dengan permintaan (*demand*) para pengusaha. Padahal, realita menunjukkan antara *supply* dan *demand* di pasar tidak selalu sebanding artinya tingkat *supply* selalu lebih tinggi dari tingkat *demand* walaupun dalam perekonomian suatu negara terjadi “boom ekonomi.”

Bagi para pengusaha, buruh merupakan faktor ekonomi yang menjadi objek pencapaian keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya. Pengorbanan yang sangat kecil yang dilakukan pengusaha tercermin dari angka komponen biaya upah yang lebih kecil dari biaya produksi total. Sangat rendah jika dibandingkan dengan biaya promosi, ataupun pungutan liar dan tip (suap) yang diberikan pengusaha kepada pejabat.

Dalam negara kapitalis berlaku “hukum rimba”, dimana kapital-lah (pemilik modal) yang mampu bertahan dan terus berkembang di dalam perekonomian. Sedangkan mereka yang kurang kuat modalnya apalagi bagi orang-orang yang lemah, dengan sangat terpaksa harus keluar karena kalah bersaing, atau tetap berada di dalam tetapi dengan mengikuti kemauan “si kaya” tersebut. Jangankan buruh yang lemah kedudukannya, negara pun harus mengikuti kemauan mereka.

5.2. Pandangan Islam Soal Nasib Buruh

Kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerjasama yang harusnya saling menguntungkan. 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, termasuk soal upah buruh.

Penelitian yang dilakukan Hendri Tanjung dan dipublikasikan dalam <http://www.uika-bogor.ac.id/jur03.htm> : Upah menurut Barat adalah Upah atau Gaji biasa, pokok atau minimum dan

setiap *emolumen* tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja. Sedangkan Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Perbedaan pandangan terhadap Upah antara Barat dan Islam terletak dalam 2 hal: pertama, Islam melihat Upah sangat besar kaitannya dengan konsep Moral, sementara Barat tidak. Kedua, Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala, sementara Barat tidak.

Rambu-rambu pengupahan dalam Islam ada 2 yakni adil dan layak. Adil bermakna 2 hal ; (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan Layak bermakna 2 hal;(1), cukup pangan, sandang dan papan, (2), sesuai dengan pasaran.

Jelaslah bahwa akar persoalan perburuhan (seperti pembayaran upah yang tidak adil, pemogokan), adalah cengkeraman sistem kapitalisme. Oleh karena itu, jika kita ingin masalah perburuhan ini dapat segera diselesaikan, kita harus segera meninggalkan sistem Kapitalisme. Sebab, telah terbukti sistem ini gagal memberikan kesejahteraan dan kemakmuran bagi buruh. Sudah saatnya negeri ini menerapkan sistem ekonomi yang adil, yakni sistem ekonomi Islam yang berlandaskan pada syariat Allah dengan pengelolaan yang amanah dan profesional. Bahkan tidak hanya di bidang ekonomi, bidang lainnya seperti politik, sosial budaya, hukum, pendidikan, dan sebagainya juga harus dibersihkan dari virus Kapitalisme-sekular. Saatnya sekarang sistem yang benar dan tangguh, yakni sistem Islam, ditegakkan. Mahabener Allah Yang telah berfirman:

أَفْحَكُمُ الْجَاهِلِيَّةِ يَبْغُونَ وَمَنْ أَحْسَنُ مِنَ اللَّهِ حُكْمًا لِقَوْمٍ يُوقِنُونَ ﴿٥٠﴾

Apakah hukum Jahiliah yang mereka kehendaki. Siapakah yang lebih baik hukumnya daripada Allah bagi orang-orang yang yakin? (QS al-Maidah [5]: 50).

Jadi, pandangan dan cara Islam mengatasi dan menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang ada mutlak diterapkan. Solusi yang ditawarkan Islam bukanlah solusi yang tambal sulam, melainkan solusi yang fundamental dan konprehensif terhadap persoalan-persoalan ketenagakerjaan. Kapanakah permasalahan buruh ini akan berakhir? Jika kita masih berada dalam kondisi sekarang ini, yakni berada dalam sistem kapitalis maka buruh akan terus ditindas oleh pengusaha yang kapitalis, oleh negara yang Kapitalis.

6. BAGAIMANA IMPLEMENTASI MENYELESAIKAN MASALAH PERBURUHAN?

6.1. Tanggung jawab pemerintah dalam masalah perburuhan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jacob Nuwa Wea (<http://www.suaramerdeka.com/harian/0402/23/nas17.htm>) 20 Juli 2007 mengatakan, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) khususnya UU PPHI No. 2 Th. 2004 (UU ini ditetapkan dan

diundangkan tgl. 14 Januari 2004), berpihak pada kepentingan buruh. Dengan UU itu perselisihan antara buruh dan pengusaha dapat diselesaikan dengan cepat, sehingga tidak merugikan buruh.

Di dalam http://202.43.170.70/prokum/Abstrak/Undang-undang%20NO.2_2004.asp, Ruang lingkup Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial PPHI tersebut meliputi : **Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** menyangkut masalah : penyelesaian melalui Bipartit, penyelesaian melalui Mediasi, penyelesaian melalui Konsiliasi, penyelesaian melalui Arbitrase; **Pengadilan Hubungan Internasional** menyangkut masalah : Umum, Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Hakim Kasasi, Kepaniteraan dan Panitera Pengganti; **Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial** menyangkut masalah : Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim, Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim Kasasi; **Sanksi Administratif dan Ketentuan Pidana**.

Dikutip dari **Buletin al-Islam Edisi 301** dalam <http://www.mail-archive.com/>

Imam (penguasa) adalah pengurus rakyat; ia akan dimintai pertanggungjawaban atas rakyat yang diurusnya. (HR Muslim).

1. *Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pokok rakyat.*

Islam telah menetapkan bahwa Pemerintah wajib menjalankan kebijakan makro yang menjamin tercapainya pemenuhan semua kebutuhan pokok (primer) tiap individu masyarakat secara keseluruhan, disertai dengan adanya jaminan yang memungkinkan setiap individu dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelengkap (sekunder dan tersier) sesuai dengan kemampuan mereka.

2. *Berkaitan dengan masalah kontak kerja antara pengusaha dan pekerja.*

Islam telah mengatur agar kontrak kerja dan kerjasama antara pengusaha dan pekerja tersebut saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Islam mengatur secara jelas dan rinci hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijârah al-ajîr* (kontrak kerja). Transaksi *ijârah* yang akan dilakukan wajib memenuhi prinsip-prinsip pokok transaksi *ijârah*. Di antaranya adalah: jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal, bukan jasa yang haram; memenuhi syarat sahnya transaksi *ijârah*, yakni orang-orang yang mengadakan transaksi haruslah yang sudah mampu membedakan baik dan buruk; harus didasarkan pada keridhaan kedua pihak, tidak boleh karena ada unsur paksaan. Transaksi *ijârah* juga harus memuat aturan yang jelas menyangkut bentuk dan jenis pekerjaan, masa kerja, upah kerja, dan tenaga yang dicurahkan saat bekerja.

Negara wajib menjamin bahwa semua kontrak kerja berbasis pada prinsip *ijârah* seperti di atas. Jika terjadi perselisihan atau persengketaan antara pengusaha dan pekerja maka Pemerintah dapat turun tangan untuk menyelesaikan persengketaan tersebut dengan tujuan untuk mencegah terjadinya tindak kezaliman di antara kedua belah pihak. Dapat juga dibentuk badan khusus yang menangani akad kontrak kerja tersebut.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pengaturan ketenagakerjaan dalam sistem Islam berpihak pada keduanya: pengusaha maupun pekerja.

6.2. Peranan Perusahaan dalam Masalah Perburuhan

- a. Perusahaan memberikan informasi tentang situasi bisnis dan kebijaksanaan manajemen.
- b. Melibatkan karyawan dalam perencanaan korporat (Takeo Naruse dalam www.google.com, Jum'at 20 Juli 2007)
- d. Mempraktekkan prinsip Islam yaitu melihat Upah berkaitan dengan konsep Moral
- e. Menerapkan rambu-rambu pengupahan dalam Islam yakni adil dan layak. Adil bermakna 2 hal ; (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan Layak bermakna 2 hal;(1), cukup pangan, sandang dan papan, (2), sesuai dengan pasaran.
- f. Selalu berpedoman pada kode etik perusahaan yang didalamnya menyoal tentang perusahaan harus melindungi karyawannya (K. Bertens, 2007)

6.3. Peranan Individu (Buruh,karyawan) dalam masalah perburuhan

Yaitu dengan ikut aktif dalam Serikat Pekerja (SP). Dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2004 dalam http://www.rcs.co.id/uu_2_2004.htm, Serikat Pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Meskipun sekarang telah diberi kebebasan berserikat, masih disayangkan SP yang belum ada di setiap perusahaan. Idealnya, di setiap perusahaan ada SP yang mampu memperjuangkan kepentingan buruh.

Daftar Pustaka

Anwar Ma'aruf, dalam [http:// www.rumahkiri.net](http://www.rumahkiri.net) , Senin 14 Mei 2007

Arifin S. (2005), *Peran Akuntan dalam Menegakkan Prinsip Good Corporate Governance (Tinjauan Perspektif Agency Theory)*, Pidato Pengukuhan Guru Besar Ilmu Akuntansi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005, Semarang.

Asikin Z. 1993. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Bertens, K., *Pengantar Etika Bisnis*, penerbit Kanisius, Cetakan ke-7, 2007, Yogyakarta

Buletin al-Islam Edisi 301 dalam <http://www.mail-archive.com/>, Jum'at, 20 Juli 2007

Djumialdji. 1993. *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Bidang Jaminan Sosial*. Aditya Bakti, Bandung.

Faisal S. 1992. *Format-format Penelitian Sosial*. Rajawali Pers. Jakarta.

Hady Sutjipto, S.E., M.SI. *Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung dan Ketua Lajnah Maslahiyah Hizbut Tahrir Indonesia (HTI) Jawa Barat*. Dalam www.google.com Kamis 19 Juli 2007:

- Hendri Tanjung dalam <http://www.uika-bogor.ac.id/jur03.htm> Jum'at 20 Juli 2007
- Levine, R.A. 1973. *Culture, Behavior, and Personality*. Aldine Publishing Company. Chicago.
- Robbins, S.P. 1996. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Penerbit Arcan. Jakarta.
- RD Jatmiko, *Pengantar Bisnis*, UMM Press, Cetakan ke-2, 2005
- Sentot H. G., *Budaya Organisasi Unjuk Rasa di Perusahaan, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 2, No. 2, September 2000: 44 – 58, Universitas Kristen Petra*.
- Suhardono, E. 1999. *Modul Kuliah Budaya Organisasi*. Magister Manajemen Angkatan IX, Universitas Surabaya.
- Suriasumantri, J. S. 1990. *Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Populer*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Tunggal, I.S., dan A.W. Tunggal. Oktober, 1996. *Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*. Harvarindo. Jakarta.
- Uphadi, AD, dalam <http://www.indomedia.com> Jum'at 20 Juli 2007
- <http://www.suaramerdeka.com/harian/0402/23/nas17.htm> Jum'at 20 Juli 2007
- http://202.43.170.70/prokum/Abstrak/Undang-undang%20NO.2_2004.asp Jum'at, 20 Juli 2007
- http://www.rcs.co.id/uu_2_2004.htm Jum'at, 20 Juli 2007
- <http://www.dikmenum.go.id/e-learning/bahankelas/1images/STRUKTUR%20PASAR> oleh Nurmawan, Endang dan Bachtiar, 23 Juli 2007
- <http://www.suaramerdeka.com/harian/0402/23/nas17.htm> Jum'at, 20 Juli 2007
- http://202.43.170.70/prokum/Abstrak/Undang-undang%20NO.2_2004.asp, Jum'at, 20 Juli 2007