

STUDI KOMPARASI SISTEM HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM EKONOMI KONVENSIONAL DAN DALAM EKONOMI ISLAM

Kharina Putri Sari¹, Fuad Mas'ud²
^{1,2}Universitas Diponegoro, Indonesia
Email: kharinaputrisari@alumni.undip.ac.id

Abstract

Industrial relations in Indonesia continues to grow with many Islamic companies. This leads to a necessary condition to take a review through a comparison between the conventional economic system and the Islamic economic system, so hopefully others parties have perspective not only on conventional aspect but also islamic economic perspective related to Industrial Relations. This is a qualitative study with method used in this research is library research with a comparative approach. This literature research explains and compares industrial relations systems in conventional economics and in Islamic economics. The data analysis technique used is descriptive-comparative. Data can be obtained by reviewing books, scientific works in print or electronic form, and all other written material. The author tries to describe the two research objects and analyze them and then compare the results of the two objects. The results showed a fundamental difference from the conventional way of life and the Islamic way of life. The differences between them can be categorised in terms of the rights and obligations of employers and workers, determination of wages, and the role of government. The differences in both viewpoints arise due to the foundational aspect.

Keywords : *Labor Relations, Convensional Economics, Islamic Economics*

PENDAHULUAN

Hubungan Industrial sangat penting bagi dunia kerja dan perekonomian Indonesia. Sekretaris Jenderal Kemnaker Hery Sudarmanto dilansir dalam Kompas.com (12/4/2018) menyatakan hubungan industri dapat mendorong terciptanya ketenangan berusaha dan bekerja, serta akan mempermudah mencapai tujuan peningkatan produktivitas.

Hubungan Industrial yang terwujud dari lembaga kerjasama bipatrit selama ini tidak lepas dari isu ketenagakerjaan seperti pemogokan kerja, outsourcing, upah yang masih rendah, dan PHK. Hal ini merupakan pertanda awal adanya konflik antara pekerja dan perusahaan. Hubungan Industrial yang ada saat ini tidak semuanya mampu menuntaskan permasalahan antara pekerja buruh dan pengusaha di dalam perusahaan.

Perkembangan bisnis syariah di Indonesia saat ini sedang meningkat pesat. Secara sederhana bisnis syariah dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu keuangan

syariah dan ekonomi syariah non keuangan. Pada keuangan syariah dapat dilihat perkembangannya melalui lembaga-lembaga keuangan syariah, sedangkan pada ekonomi syariah non keuangan perlu adanya kajian lebih mendalam, terutama di sektor perusahaan syariah mengingat jarang sekali terdapat pengawasan yang berfokus pada sektor mikro seperti perusahaan. Dengan semakin berkembangnya industri syariah, turut berkembang pula perusahaan-perusahaan berbasis syariah di Indonesia sehingga perlu adanya kajian terkait hubungan Industrial di perusahaan berbasis syariah.

Islam sebagai satu-satunya dien yang membawa kebenaran dan keadilan di dunia ini. Islam sebagai pandangan hidup yang khusus bukan bersandar pada Kapitalisme maupun Sosialisme Komunisme melainkan dengan pemahaman bahwa manusia, alam, dan kehidupan merupakan ciptaan Allah dan dunia sebagai sarana untuk meraih kehidupan hakiki.

Islam sebagai agama yang komprehensif dan universal. Islam mempunyai konsep dasar tentang sistem ekonomi di antara kedua konsep ekstrim yaitu kapitalisme dan sosialisme. Islam menganjurkan jalan tengah di antara konsep hidup yang lain. Konsep yang benar ini di kenal sebagai “jalan yang lurus” dalam Al-Qur’an yang akan menjamin keberhasilan serta kemakmuran dalam hidup (Rahman, 1995).

Al-Qur’an merupakan sumber hukum utama di dalam agama Islam, mengandung berbagai ajaran. Terdapat tiga bagian besar dalam Al-qur’an yaitu akidah, akhlak, dan syariah. Akidah berkaitan dengan dasar keimanan, akhlak berkaitan dengan etika, dan syariah berkaitan dengan hukum. Syariah Islam dibagi dalam dua hal yaitu ibadah dan muamalah.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini diajukan dengan tujuan untuk menjelaskan Hubungan Industrial dengan mengkomparasikan Sistem Ekonomi Konvensional dengan Sistem Ekonomi Islam. Beberapa hal yang penting untuk dikomparasikan diantaranya adalah hak-hak dan kewajiban perusahaan/majikan dengan buruh/pekerja, seta mengetahui peran negara seharusnya dalam pengaturan Hubungan Industrial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka (library research). Penelitian ini dilakukan dengan mengoleksi data-data mengenai pemikiran konvensional dan Islam yang berkaitan dengan hubungan industrial.

Sebagai penelitian Studi Pustaka, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini merujuk pada data kepustakaan yang representatif dan relevan. Sumber primer yang menjadi pelengkap dan pendukung disebut sumber sekunder. Sumber data sekunder menggunakan seluruh sumber literasi yang terkait dengan ekonomi Islam secara umum atau referensi yang dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan hubungan industrial konvensional dan Islam seperti majalah, buku, jurnal, artikel yang memuat indeks atau referensi.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif komparatif (descriptive-comparative). Komparatif deskriptif merupakan variabel yang sama

dibandingkan untuk sampel yang berbeda. Komparatif deskriptif juga dapat digunakan untuk variabel yang berbeda dibandingkan untuk sampel yang sama.

Data-data yang telah dikumpulkan akan di analisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif komparatif, yaitu mendeskripsikan dan menelaah data dengan maksud menemukan pokok permasalahan dan hubungannya di antara bagian bagian untuk memperoleh pemahaman yang tepat dan menyeluruh tentang pokok bahasan (Arikunto,1997). Sebagai bahan analisis terhadap ekonomi konvensional dan ekonomi Islam dalam perihal hubungan industrial, sehingga didapati perbedaan perbandingan serta persamaan pandangan hidup.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tenaga Kerja

Simanjuntak (1998) menjelaskan tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja dengan usia 14-60 tahun, pencari pekerjaan dan atau kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Menurut Subri (2003), tenaga kerja yaitu permintaan partisipasi tenaga berusia 15-64 tahun dalam memproduksi barang atau jasa.

Kerja merupakan cara untuk menghasilkan uang dan meningkatkan kesejahteraan, sehingga orang bekerja bukan hanya mendapatkan uang tetapi juga bagian kehidupan sosial untuk meningkatkan produktivitas. Mas'ud (2008) menyebutkan bahwa para pekerja dipandang kurang dari sekedar pekerjaannya adalah komoditas yang harus dibeli oleh pemilik modal, tidak ada bedanya secara esensial dengan komoditas lain di pasaran, dan kemampuannya dimanfaatkan sepenuhnya oleh pembeli.

Tenaga kerja dalam Islam merupakan faktor produksi yang diakui dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan moral dan sosial. Rahman (1995) menjelaskan Tenaga Kerja dalam Islam yaitu segala upaya serta ikhtiar dilakukan oleh anggota badan maupun pikiran agar memperoleh imbalan yang pantas, baik aktivitas fisik maupun pemikiran.

Hubungan Industrial pada umumnya diartikan hubungan antara pelaku dalam kegiatan atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan, sedangkan hubungan industrial dalam Islam yaitu para pelaku produksi memindahkan kepemilikan atas manfaat dan jasanya kepada pengusaha, kemudian pengusaha memindahkan kepemilikan hartanya kepada pelaku produksi (pekerja). Kegiatan ini disebut dengan kontrak kerja (ijarah al-ajir) (As-Sabatin, 2014).

Kontrak Kerja dalam Hubungan Industrial

Negara dengan sistem kapitalisme yang dipelopori oleh Adam Smith memunculkan adanya hukum perjanjian yang berasas kebebasan berkontrak. Kebebasan individu merupakan sumber dari asas kebebasan berkontrak, dikarenakan asasnya yaitu kepentingan individu, maka kebebasan individu memberikan kebebasan berkontrak (Anand, 2011).

Pembuatan kontrak atau akad kerja dalam Islam memenuhi beberapa ketentuan yang dapat mencegah perselisihan di antara pekerja dan pengusaha. As-Sabatin (2014) menyebutkan beberapa ketentuan yang tertuang dalam akad kontrak

kerja yaitu pensyariatan akad, pembatasan pekerjaan, jenis pekerjaan, jangka waktu kerja, upah pekerja, dan tenaga yang dikerahkan dalam pekerjaan. Pensyariatan dan ketentuan kerja dalam Islam sebagai berikut:

A. Pensyariatan Kerja

Rukun-rukun kerja

- a. Ijab Qobul atau serah terima dengan perjanjian ijarah atau sewa atau dengan yang maknanya sama
- b. Kedua pihak yang melakukan akad, syaratnya yaitu berakal, sebagai kelayakan menjalankan akad
- c. Terdapat manfaat atas objek yang diakadkan

Syarat-syarat Sah ijarah

- a. Adanya kerelaan dua pihak, tertuang pada firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa 29
- b. Mengandung pengetahuan akan manfaat yang diakadkan dengan pengetahuan yang menghilangkan perselisihan, misal penjelasan jangka waktu ijarah dan penjelasan pekerjaan yang diminta
- c. Pekerjaan yang diakadkan haruslah memenuhi hakikatnya secara syari.
- d. Manfaat haruslah merupakan hal yang mubah bukan haram. Tidak sah jika ijarah atas kemaksiatan.

Chapra (2018) menyebutkan syarat-syarat di dalam akad Ijarah, yaitu:

- a) Baik Ajir (orang yang bekerja) atau Musta'jir (orang yang menyewa) harus baligh dan berakal
- b) Musta'jir memiliki barang yang disewakan
- c) Kedua pihak baik ajir dan musta'jir saling ridha menjalankan akad
- d) Manfaat atas barang maupun jasa harus jelas keadaannya sehingga tidak menimbulkan persengkataan
- e) Manfaat maupun imbalan harus dapat dipenuhi secara nyata dan secara syar'i
- f) Manfaat atas barang maupun jasa bukanlah sesuatu yang haram dan mengarah kepada kemaksiatan
- g) Pekerjaan yang diupah bukanlah pekerjaan kewajiban bagi individu, misal menyewa orang untuk sholat, maka hal ini tidak diperbolehkan
- h) Tidak boleh pengupahan terhadap amalan-amalan tha'at
- i) Gaji berupa harta yang bernilai
- j) Barang atau jasa yang disewakan tidak mengandung kecacatan yang merugikan penyewa

B. Ketentuan Akad Kontrak Kerja

As-Sabatin (2014) menyebutkan pada kontrak kerja terdapat pembatasan pekerjaan, jangka waktu, upah, dan tenaga yang dikerahkan dalam pekerjaan.

(1) Pembatasan Pekerjaan

Pekerjaan diberikan kepada para pekerja tidak boleh membebani kecuali yang mereka mampu dan tidak boleh mengerahkan tenaga pekerja kecuali dalam batasan yang umumnya mampu mereka lakukan.

- (2) Jenis Pekerjaan
Dapat melakukan Ijarah terhadap perdagangan, pertanian, industri, pelayanan, perwakilan. Ijarah boleh dilakukan untuk memperoleh bukti memutuskan perkara ditengah masyarakat, menuntut hak, atau mendirikan bangunan.
- (3) Jangka Waktu Kerja
Kontrak kerja yang hanya menyebutkan masa kerja tanpa menyebutkan takaran pekerjaan. Kontrak kerja yang menentukan pekerjaan dan menyebutkan waktu masa kerjanya.
- (4) Upah Pekerjaan
Upah merupakan salah satu akad kontrak kerja yang harus ditetapkan besarnya oleh majikan kepada pekerja. Pemberian upah boleh dilakukan secara tunai atau tidak. Upah dapat diberikan dalam bentuk harta maupun jasa, yang dapat dinilai sebagai bentuk kompensasi atas manfa'at yang telah diberikan oleh pekerja. Jika besaran upah tersebut tidak ditentukan, maka akad kontrak kerja tidak sah.
- (5) Tenaga yang dikerahkan Pekerja
Besarnya tenaga yang dicurahkan pekerja bukanlah sebagai dasar penentuan upah, akan tetapi besarnya tenaga yang dikerahkan pekerja dalam pekerjaan. Allah SWT melarang majikan menuntut pekerja kecuali dengan kadar kesanggupannya secara wajar. Jika terjadi kesulitan dalam penentuan kadar tenaga, maka dapat menggunakan perhitungan waktu/jam kerja dalam sehari, sehingga jam kerja dapat menjadi tolak ukur yang tepat atas tenaga yang dikerahkan oleh pekerja.

Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban perusahaan juga menjadi hak tenaga kerja. Bertens (2000) dalam Pengantar Etika Bisnis menyebutkan tiga kewajiban tenaga kerja yang utama, yaitu: Kewajiban ketaatan, Kewajiban konfidensialitas, Kewajiban loyalitas. Hak tenaga kerja yang utama, yaitu: Hak pekerja tidak mendapatkan diskriminasi dari perusahaan, Hak pekerja untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, Hak pekerja mendapatkan gaji yang adil, Hak pekerja untuk tidak diberhentikan semena-mena.

Islam sebagai agama rahmat bagi semesta alam, memperhatikan hak dan kewajiban bagi pekerja. Baits (2002) menyebutkan hak dalam Islam: Posisi pekerja dengan majikan dalam Islam adalah saudara, Rasulullah SAW telah memperingatkan agar majikan memberikan pekerjaan kepada para pekerja tidak melebihi kemampuannya, Rasulullah SAW telah mengharuskan para majikan agar memberikan upah para pekerja (buruh) sesuai dengan waktu yang telah disepakati kedua belah pihak, Majikan yang mendzalimi pekerja (buruh) telah diberi peringatan keras, Islam memberi motivasi kepada majikan agar meringankan beban para pekerja (buruh), majikan agar bersikap tawadhu, agar para majikan tidak bersikap keras terhadap para pekerja (buruh). Kewajiban pekerja kewajiban terikat aturan kerja, terikat kuantitas dan kualitas pekerjaan. Bahkan seluruh aturan yang ada dalam perusahaan, selama tidak melanggar aturan syari'at Islam yang telah Allah SWT tetapkan.

Permasalahan Hubungan Industrial

A. Permasalahan Upah

Upah merupakan satu permasalahan Hubungan Industrial yang penting karena berkaitan dengan pemberian kompensasi upah yang diberikan dari pengusaha kepada pekerja. Penetapan upah dalam sistem ekonomi kapitalisme disesuaikan dengan hukum pasar. Selama ini teori yang mendasari pengupahan dalam sistem ekonomi kapitalis didasarkan pada teori asumsi perekonomian bebas yaitu dengan penambahan produk marginal (Sumarsono, 2003).

Sistem pengupahan yang diterapkan di negara penganut paham sosialis didasarkan pada ajaran Karl Marx, yaitu sistem pengupahan teori nilai dan pertentangan kelas (Syakur, 2015). Teori nilai Karl Mark menjelaskan bahwa pekerja merupakan sumber nilai ekonomi dimana nilai suatu barang tergantung pada nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan dalam proses produksi. Teori pertentangan kelas dijelaskan bahwa adanya pertentangan kepentingan antara pekerja dengan kapitalis, dimana kaum kapitalis mengurangi pekerja dengan cara selalu berusaha menciptakan barang-barang modal yang berakibat meningkatnya penawaran di pasar kerja sehingga upah cenderung menurun.

Penentuan upah dalam perspektif ekonomi Islam haruslah adil. Berbeda dengan ekonomi kapitalisme maupun ekonomi sosialisme. Maka pembahasan upah dalam Islam perlu dikaji melihat fakta secara mendalam berkaitan dengan aktivitas ketenagakerjaan. Allah SWT telah menciptakan manusia dengan derajat yang berbeda-beda agar dapat mempergunakan (memanfaatkan) satu dengan yang lain. Penentuan upah dalam Islam didasarkan pada manfa'at yang diberikan oleh buruh/pekerja kepada majikan/pengusaha dan bukan dikaitkan dengan tinggi rendahnya nilai barang yang telah diproduksi.

Akad ijarah disyariatkan sebagaimana akad yang lain dengan adanya keridloan dan ikhtiar dari kedua belah pihak serta kejelasan pekerjaan, lama bekerja, waktu pembayaran gaji, dan besarnya gaji.

B. Serikat Buruh

Suatu organisasi serikat pekerja/buruh dibutuhkan apabila terjadi permasalahan dari majikan yang berusaha mengeksploitasi pekerja, maka terbuka baginya jalan musyawarah agar bisa mendapatkan penyelesaian atas segala konflik. Secara konseptual, tidak terdapat kebutuhan yang mendesak dalam Islam selama suatu pemerintahan memegang teguh nilai-nilai Islam. Maka senantiasa akan berlaku adil sehingga kepentingan buruh/pekerja akan terlindungi.

C. Perselisihan Pekerja-Pengusaha

Perselisihan antara pekerja dengan majikan/pengusaha terjadi dalam hal penetapan pendapatan maupun konsep kepemilikan. Islam memiliki konsep kepemilikan, yang memandang bahwa Allah SWT adalah pemilik mutlak atas segala-galanya. Konsep kepemilikan dalam Islam dibagi tiga kategori kepemilikan, yaitu individu, umum, dan negara. Apabila terdapat seorang melakukan pelanggaran hak-hak pekerja, seperti pembayaran mereka dengan upah yang kurang atau mempekerjakan melebihi waktu maupun kemampuan, maka seharusnya pemerintah memiliki kekuasaan menyelesaikan kasus tersebut.

D. Pemogokan

Menarik diri dari sebuah pekerjaan agar memperoleh penghasilan yang lebih baik disebut dengan pemogokan. Permasalahan pemogokan dalam Islam maupun pemecatan bukan pilihan ideal, hal ini menyebabkan negatif pada skala makro. Maka oleh karena itu, Islam mengambil jalan musyawarah dengan memenuhi prinsip-prinsip Islam dalam rangka menyelesaikan perselisihan Industrial. Majikan dilarang mengeksploitasi pekerja dan pekerja dilarang menuntut sesuatu yang tidak mungkin dilakukan oleh majikan.

Penyelesaian permasalahan Hubungan Industrial dalam Islam

Prinsip-prinsip manajemen merupakan pedoman fundamental dalam mengambil tindakan dan keputusan untuk menentukan keberhasilan (Mas'ud, 2017). Prinsip-prinsip manajemen dalam Islam berasal dari Al-Qur'an dan Hadist, prinsip utama yaitu tauhid, kedua belah pihak haruslah terikat dengan norma amanah dan tanggung jawab, hikmah atau kebijaksanaan, konsep keadilan, keadilan yaitu meletakkan sesuatu pada tempat sebenarnya dan proposinya yang tepat dan memberikan kepada seseorang yang menjadi haknya.

Peran Pemerintah dalam Hubungan Industrial Konvensional

Adam Smith tokoh ekonom klasik menerbitkan buku yang berjudul *The Wealth of Nations*, dimana salah satu prinsip yang ditawarkan adalah kebebasan pasar. Sistem ekonomi pasar, dimana campur tangan pemerintah dalam kegiatan ekonomi sangat kecil. Suatu perekonomian yang menggunakan mekanisme pasar mempunyai kemampuan untuk menghasilkan tingkat kegiatan yang full employment secara otomatis, yang juga dikenal sebagai self regulating (mengatur sendiri secara otomatis) (Atmanti, 2017).

Pemerintah dalam sistem Sosialisme menentukan tingkat upah. Tingkat upah yang akan diterima oleh pekerja ditentukan sepenuhnya oleh pemerintah. Penentuan upah oleh pemerintah pada dasarnya sesuai dengan pertimbangan kepentingan pemerintah, yang dapat beraspek ekonomi, politik atau lainnya. Jika mekanisme pasar bebas yang dilakukan maka upah yang ditetapkan berada di atas atau di bawah harga pasar (market wage). Meskipun tujuan utama sistem ekonomi sosialisme memberikan tingkat kesejahteraan yang merata bagi masyarakat, namun kenyataannya kondisi para pekerja juga tidak baik dan terdapat ketidakadilan sebagaimana dalam sistem ekonomi kapitalisme (Syakur, 2015).

Peran Pemerintah dalam Islam

Pemerataan kesempatan kerja dalam Islam harus diwujudkan bagi seluruh rakyat dalam hak kehidupan, pemilikan, pelajaran kesempatan kerja, pengobatan, kecukupan, keamanan dari bencana (Al-Qaradhawi, 2018).

Islam telah mewajibkan kepada Negara agar menjalankan kebijakan makro serta menjalankan Ekonomi Islam. Politik ekonomi Islam bertujuan agar pelaksanaan berbagai kebijakan menjamin tercapainya pemenuhan semua kebutuhan pokok (primer) tiap individu masyarakat secara keseluruhan, serta jaminan agar individu dapat memenuhi kebutuhan pelengkap sesuai dengan kemampuan.

Al-Qaradhawi (2018) menjelaskan apabila negara berperan sebagai majikan maka negara memiliki kewajiban menjadi teladan bagi rakyatnya dalam memberi gaji pegawai dengan sewajarnya. Allah SWT telah menetapkan hukum-hukum yang berkenaan tentang ekonomi kepada manusia untuk pribadi, masyarakat, bahkan negara. Islam mengupayakan adanya jaminan kehidupan dan kemakmuran masyarakat, serta semua jaminan tersebut direalisasikan dalam sebuah negara yang memegang teguh pandangan hidup (worldview) Islam. Maka dalam hal ini Islam memperhatikan hal-hal yang menjadi tuntutan individu dan masyarakat agar dapat merealisasikan jaminan kehidupan dan pencapaian kemakmuran.

Sutjipto (2003) menyebutkan Islam menawarkan solusi penyelesaian konflik pengusaha dengan pekerja, yaitu adanya kontrak kerja jelas antara pengusaha dan pekerja, negara mencegah kezaliman, pemerintah menetapkan mekanisme mengatasi permasalahan.

Tabel 1. Perbandingan Hubungan Industrial konvensional dan Islam

Konsep	Hubungan Industrial Konvensional	Hubungan Industrial Islam
Definisi	Simanjuntak (2003) mendefinisikan hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dengan pekerja.	Karim (2001) menjelaskan definisi ijarah sebagai hak memanfaatkan aset dengan membayar imbalan tertentu. Chapra (2018) menyebutkan ijarah yaitu akad untuk mendapatkan manfaat dengan pembayaran, dalam bahasa ijarah diartikan merupakan menjual manfaat atau kegunaan. Ijarah diperbolehkan karena manusia memerlukan akad semacam ini kehidupan muamalah mereka. As-Sabatin (2014) Para pelaku produksi memindahkan kepemilikan atas manfaat dan jasanya kepada pengusaha, kemudian pengusaha memindahkan kepemilikan hartanya kepada pelaku produksi (pekerja). Kegiatan ini disebut <i>ijarah al-ajir</i>
Tenaga Kerja	Simanjuntak (2003)	Rahman (1995) menjelaskan,

	menjelaskan tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja dengan usia 14-60 tahun,	Tenaga Kerja dalam Islam yaitu segala usaha serta ikhtiar dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas.
Kontrak Kerja	Prinsip hubungan industrial konvensional memberi kebebasan bagi penguasa dalam menentukan masa kerja para pekerja, serta memberi kebebasan para pekerja menentukan masa kerja pada sebuah perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bentuk dan Jenis Pekerjaan 2. Masa Kerja 3. Upah Kerja 4. Tenaga Pekerja
Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	<p>Kewajiban Tenaga Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kewajiban Ketaatan 2. Kewajiban Konfidensialitas 3. Kewajiban Loyalitas <p>Hak Tenaga Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hak pekerja tidak mendapatkan diskriminasi dari perusahaan 2. Hak pekerja untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Setiap pekerja berhak mendapat kondisi kerja yang aman dan sehat. b. Manusia harus diperlakukan sebagaimana tujuan pekerja bekerja bukan sebagai sarana belaka. c. Tempat kerja yang aman dan sehat menguntungkan masyarakat sendiri terutama ekonomi negara 1. Hak pekerja mendapatkan gaji yang adil 	<p>Kewajiban Tenaga kerja dalam Islam sesuai dengan Hadist Rasulullah <i>shallallahu 'alaihi wa sallam</i> :</p> <p><i>“Setiap muslim harus menyesuaikan diri dengan kesepakatan yang dia setujui. Kecuali kesepakatan yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.” (HR. at-Thabrani dalam al-Mu’jam al-Kabir).</i></p> <p>Hak Tenaga kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja adalah Saudara bagi majikannya <p><i>“Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian.”(HR. Bukhari no. 30)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bekerja sesuai kemampuannya dan jika

	<p>2. Hak pekerja untuk tidak diberhentikan semena-mena</p>	<p>melebihi kemampuannya maka majikan turut membantu</p> <p><i>“Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.”</i> (HR. Bukhari no. 30)</p> <p>3. Mendapatkan upah sesuai dengan waktu yang telah disepakati kedua belah pihak.</p> <p><i>“Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.”</i> (HR. Ibn Majah dan dishahihkan al-Albani).</p> <p>4. Mendapat jaminan keselamatan dari majikan yang dzolim</p> <p><i>“Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat:... orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).”</i> (HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442)</p> <p>5. Mendapatkan keringanan kerja dari majikan</p> <p><i>“Keringanan yang kamu berikan kepada budakmu, maka itu menjadi pahala di timbangan amalmu.”</i> (HR. Ibn Hibban dalam shahihnya dan sanadnya dinyatakan shahih</p>
--	---	--

		<p>oleh Syuaib al-Arnauth).</p> <p>6. Mendapatkan sikap tawadhu dari majikan</p> <p><i>“Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya.”</i> (HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 568, Baihaqi dalam Syuabul Iman 7839 dan dihasankan al-Albani).</p> <p>7. Terjamin dari sikap keras (main tangan) majikannya</p> <p><i>“Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam tidak pernah memukul dengan tangannya sedikit pun, tidak kepada wanita, tidak pula budak.”</i> (HR. Muslim 2328, Abu Daud 4786).”</p>
Upah	<p>a. Penetapan upah dalam sistem ekonomi Kapitalisme disesuaikan dengan hukum pasar, mekanisme pasar atau Laissez Faire merupakan suatu kebijaksanaan yang bersifat memberi kebebasan maksimal pada para pelaku ekonomi dan meminimalkan peran pemerintah dalam kegiatan ekonomi</p> <p>b. Sistem pengupahan yang</p>	<p>Penentuan upah dalam Islam didasarkan pada manfa’at yang diberikan oleh buruh/pekerja kepada majikan/pengusaha dan bukan dikaitkan dengan tinggi rendahnya nilai barang yang telah diproduksi.</p> <p><i>“Apabila salah seorang kalian mempekerjakan buruh, maka hendaknya memberitahukan kepadanya upah itu.”</i> (HR. Daruquthni dari Ibnu Mas’ud).</p>

	diterapkan di negara penganut paham sosialis didasarkan pada ajaran Karl Marx, yaitu sistem pengupahan teori nilai dan pertentangan kelas	
Peran Pemerintah	<p>a. Menurut pakar ekonomi klasik, Adam Smith, pemerintah sebaiknya tidak perlu ikut campur urusan ekonomi. Urusan ekonomi sebaiknya diserahkan pada mekanisme pasar. Intervensi pemerintah akan cenderung rendah apabila pasar sudah efektif. Pemerintah hanya berperan sebagai regulator dan supervisor, sementara untuk penyediaannya diserahkan kepada pasar (sektor privat).</p> <p>b. Menurut Karl Marx, tingkat upah dalam sistem ekonomi sosialisme ditentukan oleh pemerintah. Pemerintah akan menentukan berapa tingkat upah yang akan diterima oleh seorang pekerja.</p>	<p>a. Menyediakan Lapangan Pekerjaan bagi rakyat (kepala keluarga/wali) yang mampu bekerja.</p> <p>b. Pemerintah memberikan jaminan kesejahteraan dan tanggung jawab pemenuhan kebutuhan pokok berupa barang (pangan, papan, dan sandang) serta pemenuhan kebutuhan pokok berupa jasa (pendidikan, kesehatan, dan keamanan)</p>

KESIMPULAN

Hubungan Industrial pada sistem ekonomi Konvensional dasarnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, sama halnya dengan Islam mengartikan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan mendapatkan kompensasi disebut hubungan kerja atau *ijarah al-ajir*. Ketentuan perjanjian kerja pada ekonomi konvensional Kapitalisme menyerahkan semua kepada perusahaan dan ekonomi Sosialisme diserahkan kepada Pemerintah, sedangkan dalam Islam memberikan ruang kepada pengusaha membuat perjanjian kerja dengan empat ketentuan yaitu

terdapat kejelasan pensyariaan akad, pembatasan pekerjaan, jenis pekerjaan, jangka waktu kerja, upah pekerja, dan tenaga yang dikerahkan dalam pekerjaan.

Hak dan kewajiban kerja yaitu memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, tidak memberikan diskriminasi kepada karyawan, memberikan gaji atau upah yang adil, dan tidak semena-mena dalam memperlakukan pekerja serta memberhentikan pekerja, sedangkan kewajiban pekerja (buruh) adalah menjalankan kewajiban ketaatan, kewajiban konfidensialitas, dan kewajiban loyalitas, sedangkan dalam Islam akad kerja sebagai akad persaudaraan antar majikan-buruh, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan, memberikan upah, memberi motivasi kepada pekerja, bersikap *tawadhu*, serta dilarang berbuat dzalim kepada pekerja. Kewajiban buruh dalam Islam yaitu menjalankan kewajiban yang telah disepakati tanpa melanggar aturan (*syariat*) Islam dan pekerja harus serius dalam bekerja.

Peran pemerintah dalam sistem ekonomi kapitalisme yaitu pemerintah membuat kebijakan dan peraturan untuk mengatur berjalannya hubungan industrial dan pemerintahan dalam sistem ekonomi sosialisme yang mengatur seluruh berjalannya aktivitas, sedangkan peran dalam Islam sebagai penyedia urusan ummat serta memberi jaminan pemenuhan kebutuhan bagi individu dan seluruh masyarakat dengan mekanisme yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qaradhwai, Yusuf. (2018). *Norma & Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani
- Anand, Ghansam. (2011). "Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam Penyusunan Kontrak" *Yuridika* Vol. 26. No. 2
- Arikunto, Suharsimi. (1997). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. 4 ed. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Anand, Ghansam. 2011. "Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam Penyusunan Kontrak" *Yuridika* Vol. 26. No. 2
- As-Sabatin, Yusuf. (2014). *Bisnis Islami Dan Kritik Atas Praktik Bisnis Ala Kapitalis* 3 ed. Bogor : Al-Azhar Press.
- Atmanti, Hastarini Dwi. (2017). "Kajian Teori Pemikiran Ekonomi Mahzab Klasik & Relevansinya pada Perekonomian Indonesia". *Jurnal Ekonomi & Bisnis* vol. 2. No. 2.
- Baits, Ammi Nur. (2012). "Kewajiban Buruh dalam Islam" <https://konsultasisyariah.com/14190-kewajiban-buruh-dalam-islam.html> diakses 5 Oktober 2012
- . (2012). "Hak buruh dalam Islam" <https://konsultasisyariah.com/14145-hak-buruh-dalam-islam.html#axzz286luxyOJ> diakses 3 Oktober 2012
- Bertens, K. (2000). *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Chapra, M. Umer. (2018). *Sistem Moneter Islam*,. Terjemahan: Ikhwan Abidin Basri. Sukoharjo: Aqwam
- Kompas.com. (2018). *Baiknya Hubungan Industrial Mampu Tingkatkan Produktivitas Kerja*



<https://biz.kompas.com/read/2018/04/12/124151028/baiknya-hubungan-industrial-mampu-tingkatkan-produktivitas-kerja> diakses 12 April 2018

- Mas'ud, Fuad. (2008). *Menggugat Manajemen Barat “Mengungkap Pandangan Dunia Yang Tersembunyi Yang Menjadi Dasar Konsep, Teori Dan Praktek Manajemen Barat.”* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . (2017). *Manajemen Bisnis Berbasis Pandangan Hidup Islam (Islamic Worldview-Based Business Management)*. Semarang : Undip Press.
- Rahman, Afzalur. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*. Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf.
- Simanjuntak, Payaman. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Subri, Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sutjipto, Hadi. (2003). “Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan”. *Jurnal Mimbar* Vol. 14. No. 4.
- Sumarsono, Sony. (2003). *Ekonomi Manajemen, Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Syakur, Ahmad. (2015). “Standar Pengupahan dalam Ekonomi Islam”. *UNIVERSIUM*. Vol. 9. No. 1