

BAB IV

ANALISA HUKUM ISLAM TERHADAP KEBIASAAN PEMBERIAN UPAH KARYAWAN PADA INDUSTRI KONFEKSI DI KELURAHAN GUNDIH KECAMATAN BUBUTAN KOTAMADIA SURABAYA

Sistem dan proses pemberian upah karyawan yang dilakukan dan berlangsung di kelurahan Gundih pada industri konfeksi sudah merupakan kebiasaan/tradisi atau yang sering kita kenal sebagai adat. Dikatakan demikian karena sistem dan proses ini sudah berlangsung lama dan berulang-ulang serta sudah dikenal masyarakatnya secara luas. Telah kita baca pada bab terdahulu, bahwa sistem dan proses ini telah dimulai sejak tahun 1975 dan dilakukan terus menerus secara berulang-ulang, sehingga menjadi tradisi sampai kini.

Sesuatu yang sudah banyak dikenal masyarakat secara luas, sudah berlangsung secara berulang-ulang dan dalam tempo yang cukup lama disebut sebagai adat adalah merujuk kepada definisi yang disampaikan oleh para ulama. Abdul Wahhab Khallaf dalam ilmu ushulul fiqh-nya menyatakan bahwa Al Urf (adat) ialah sesuatu yang sudah sering dikenal manusia dan telah menjadi tradisinya, baik berupa ucapan atau perbuatan atau hal meninggalkan sesuatu, (Abdul Wahhab Khallaf, 1989 : 133 - 134). Ta'rif semakna juga dapat dilihat Syarhuttahrir yang menyatakan bahwa adat ialah suatu perkara yang dikerjakan berulang-ulang tanpa ada hubungan dengan akal. Perkara tersebut meliputi perkataan dan

perbuatan(Ahmad Abdul Madjid, 199 : 83 - 84).

Dengan demikian, penganalisaan kebiasaan pemberi an upah karyawan pada industri konfeksi di kelurahan Gundih dari segi hukum Islam dengan dalil al-Urf. Tentang al-Urf, dalil syar'i ini telah mendapat pengakuan dan telah dilakukan oleh para Imam Mujtahid. Imam Malik mendasarkan sebagian besar hukumnya kepada amal perbuatan penduduk Madinah. Abu Hanifah bersama-sama muridnya berbeda pendapat dalam beberapa hukum dengan dasar atas perbedaan urf mereka. Imam Syafi'i ketika telah berada di Mesir mengubah sebagian hukum yang telah menjadi pendapatnya ketika beliau berada di Baghdad. Hal ini karena peradaban urf. Karena itu beliau mempunyai dua madzhab, madzhab qadim(pertama/dahulu) dan madzhab jadid(baru). Dalam fiqh Hanafiah banyak hukum-hukum yang didasarkan atas al-Urf,(Abdul Wahhab Khalaf, 1989 :135). Baranjak dari dasar ini, nampaknya kita tak perlu meragukan kehujjahan al-Urf untuk sebagai dasar untuk menentukan kebolehan atau keharaman suatu perbuatan ataupun ucapan ditinjau dari hukum Islam.

Sebelum lebih lanjut membahas mengenai hukum kebiasaan pemberian upah karyawan di industri konfeksi di kelurahan Gundih ditinjau dari segi hukum Islam, perlu diketahui terlebih dahulu bahwa al-Urf terbagai dua macam, yaitu urf shahih dan urf fasid. Urf shahih ialah sesuatu yang telah saling dikenal oleh manusia dan tidak bertenta-

ngan dalil syara', juga tidak menghalalkan yang haram dan juga tidak membatalkan yang wajib, (Abdul Wahhab Khallaf, 1989 : 134). Misalnya pemberian hadiah (kado) kepada penganten pada malam resepsi perkawinan, (Ahmad Abdul Madjid, 1991 : 84). Adapun urf fasid, yaitu sesuatu yang sudah saling dikenal oleh manusia, tetapi sesuatu itu bertentangan dengan syara', atau menghalalkan yang haram dan membatalkan yang wajib, (Abdul Wahhab Khallaf, 1989:84). Dari dua macam urf ini, urf yang pertamalah yang dapat dipelihara dan dipergunakan bagi pembentukan hukum dan urf yang pertama itulah yang dimaksud dalam kaidah fiqh :

العادة محكمة
 "Adat itu bisa menjadi hukum"

Untuk mengetahui apakah kebiasaan pemberian upah karyawan yang telah berjalan selama ini di kelurahan Gundih termasuk urf shahih atau urf fasid, perlu ditinjau dari berbagai segi. Dalam hal ini yang dianggap sangat perlu ditinjau oleh penulis adalah dari segi sistimnya, proses perjanjian kerjanya, serta maslahat dan mafsadat yang diakibatkan dari kebiasaan tersebut.

A. ANALISA DARI SEGI SISTEM YANG DIPAKAI

Sebagai telah terbaca dalam bab III, sistem pemberian upah karyawan di industri konfeksi di kelurahan Gundih adalah sistem pembayaran tahunan. Karyawan mendapatkan upah secara penuh sesuai dengan hasil usahanya setiap

tahun sekali atau dua kali. Untuk memenuhi kebutuhan pokok hidup sehari-hari para karyawan mendapatkan bon harian setiap hari. Kemudian, pembayaran yang setahun sekali itu merupakan jumlah dari hasil usaha yang diperolehnya selama satu tahun dikurangi dengan bon harian yang telah diberikan. Inilah akad yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, pihak majikan dan pihak karyawan.

Mencermati sistem itu, bila kita tinjau dari hukum Islam, yang paling penting kita analisa adalah sistem pembayaran tahunannya. Sebab, sekilas nampaknya sistem ini bertentangan hadits Nabi saw. :

اعملوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه

"Bayarlah upah buruh, sebelum kering keringatnya", (HR. Ibnu Majjah).

Pemahaman secara sekilas terhadap teks hadits itu adalah majikan secepatnya membayar upah kepada pekerja segera setelah selesai merampungkan apa yang menjadi kewajibannya. Artinya, tidak boleh menunda-nunda, melambatkan, karena upah ini akan segera dipergunakan oleh si buruh untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Namun, menurut hemat penulis, sebenarnya ada kandungan yang lebih luas dan lebih universal serta lebih aplikatif dengan realita kehidupan kini selain makna yang sudah ada tersebut, yaitu berikanlah upah kepada buruh sesuai dengan akad yang telah disepakati semula. Jadi, orientasinya tidak hanya pada dekatnya rentang waktu antara ker

ja yang telah diselesaikan dengan pembayaran yang diberikan, tetapi lebih pada kepatuhan dan kedisiplinan dalam memenuhi janji/akad yang telah disepakati. Keharusan untuk memenuhi janji ini sesuai dengan petunjuk yang diturunkan Allah swt., sebagaimana firman Allah :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ
 "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad."
 (Al Maidah : 1), (Departemen Agama, tt. : 156).

Ayat ini mengandung perintah bagi setiap orang yang beriman untuk secara konsekuen mematuhi setiap janji yang telah diucapkan, diikrarkan, dan atau ditulis, baik janji kepada Allah swt. maupun kepada sesama manusia, lantaran yang dimaksud dengan akad-akad pada ayat-ayat di atas adalah perjanjian, janji-janji, sumpah, ikrar, kesepakatan dan lain sebagainya yang makna dan artinya kurang lebihnya sama, (Izzudin Khatib At-Tamimi, 1992 : 123).

Bagi orang-orang yang terikat dalam sebuah perjanjian, baik sebagai buruh, pekerja, karyawan, majikan, pedagang, petani, maupun yang lainnya hendaknya selalu menepati janji, mematuhi kesepakatan bersama yang telah dibuat sebelumnya, mengikuti aturan main yang telah sama-sama dibuat, agar tidak terjadi perselisihan, keributan dan kerugian yang tidak diinginkan (Izzudin Khatib At-Tamimi, 1992: 124).

Dengan demikian, menjadi pesan terpenting dari hadits tersebut, bahwa kewajiban pertama dari seorang maji -

kan adalah membayar upah para pekerjaanya dengan tepat waktu sebagai kesepakatan semula, dan tidak terlambat. Jika terlambat, sengaja diperlambat, atau diundur-undur waktu-nyaberarti bertentangan dengan hadits ini yang artinya itu sesuatu yang haram.

Kemudian, mengenai materi dari akad yang disepakati oleh pihak-pihak terkait (dalam hal ini majikan dan buruh) sepanjang dalam lingkup mu'amalah, maka mengikuti aturan dasar yang disampaikan oleh rasulullah saw. :

(Jalaluddin Abdurrahman, I, tt:108) **أَنْتُمْ أَعْلَمُ بِأُمُورِ دُنْيَاكُمْ**
 "Kalian lebih mengetahui tentang urusan keduniaan

kalian" (HR. Muslim)

Walaupun tetap dengan catatan, bahwa materi dari perjanjian itu menjunjung tinggi aturan-aturan dasar dalam berakad yaitu keadilan, suka sama suka, saling meridlai dan adanya saling persetujuan dan kesepakatan antara kedua belah antara kedua belah pihak. Firman Allah :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا
 (QS. An Nisa' : 29)

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu,"

(Departen Agama RI, 1989 : 122).

Bertitik tolak dari sini, berarti Islam tidak membatasi cara-cara tertentu dalam mengadakan perjanjian/akad. Bagaimana bentuk dan materinya diserahkan kepada kebaikan dan kepentingan orang-orang Islam yang sedang mengadakan

perjanjian di mana dan kapan mereka berada. Mengenai hal ini, kita menjunjung tinggi sabda Nabi saw. :

المسلمون عند شروطهم

(Jalaluddin Abdurrahman, II, tt. :186).

"Orang-orang muslim itu sesuai dengan syarat-syarat mereka"

Dari seluruh rangkaian alasan-alasan terkutip, dapatlah diambil kesimpulan bahwa apa yang dilakukan oleh majikan dan karyawan pada industri konfeksi di kelurahan Gundih mengenai sistem pemberian upah tidak berbenturan dengan hukum Islam atau lebih jelasnya diperbolehkan. Hal ini karena sistem ini telah mereka sepakati dengan didasari saling merelakan dan tidak ada hالهال yang menyebabkan kan terlarang.

B. ANALISA DARI SEGI MUATAN DAN PROSES PERJANJIAN KERJANYA

Hal yang tak kalah pentingnya dianalisa untuk mengetahui keberadaan dari kebiasaan pemberian upah itu adalah muatan dan proses perjanjian kerja itu. Muatan dan proses perjanjian kerja diperhatikan oleh hukum Islam adalah untuk mencegah sedini mungkin terjadinya hal-hal yang akan merugikan kedua belah pihak di kemudian hari, seperti tuntutan tambahan upah dan jaminan sosial dari para pekerja, tuntutan jam kerja dan hasil kerja dari majikan, adu argumentasi, pemogokan kerja dan lain-lain.

Islam mengajarkan, bahwa perjanjian kerja harus

menjunjung tinggi keadilan, atas dasar suka sama suka, keridhaan antara kedua belah pihak, dan kesepakatan bersama. Dan, untuk mewujudkan hal tersebut, menurut Izzudin Khatib At-Tamimi muatan perjanjian kerja dalam Islam setidaknya harus meliputi tiga unsur pokok yang menjadi kesepakatan bersama, yakni :

1. Bentuk / jenis pekerjaan

Sebelum seorang pekerja memulai tugas dan pekerjaannya, hendaknya majikan menentukan terlebih dahulu apa yang harus dikerjakan oleh pekerja tersebut. Atau, dengan kata lain, hendaknya mereka membuat kesepakatan tentang jenis dan bentuk pekerjaan yang akan dilakukan.

Penentuan dan atau kesepakatan bersama mengenai jenis/bentuk pekerjaan yang akan diselesaikan, merupakan unsur utama yang --tidak bisa tidak-- harus termuat dalam suatu perjanjian kerja, (Izzudin Kh. At-Tamimi, 1992 :119).

2. Gaji/Upah

Penentuan dan atau kesepakatan tentang besarnya gaji/upah yang akan diterima oleh pekerja--sebelum sesuatu pekerjaan dilaksanakan-- merupakan unsur kedua yang sangat bermanfaat bagi kepentingan kedua belah pihak. Lantaran dengan adanya kesepakatan awal mengenai besarnya gaji/upah, kedua belah pihak akan terhindar dari perselisihan yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakpuasan dari salah satu pihak.

Dalam penentuan dan atau kesepakatan tentang upah/gaji ini, harus pula dinyatakan dengan jelas dan tegas mengenai waktu penyerahan; harian, mingguan, bulanan atau borongan.

Islam sangat memperhatikan masalah pemberian gaji / upah untuk para pekerja. Lantaran penerimaan gaji/upah merupakan hak dari setiap pekerja. Tidak akan dikenal istilah buruh, pegawai dan ataunpekerja tanpa ada pemberian gaji/upah. Selain itu, gaji/upah yang sebelumnya telah disepakati, akan menjamin ketenangan buruh dalam bekerja, dan sebaliknya akan menjamin pula ketenangan majikan dari rongrongan atau tuntutan tambahan dari para pekerja soal kenaikan gaji/upah di kemudian hari.

3. Batas waktu pekerjaan

Penentuan dan atau kesepakatan tentang batas waktu, lama kerja dan kapan sesuatu pekerjaan itu akan disanggupi akan diselesaikan olehnpekerja, merupakan unsur ketiga yang juga penting dalam pembuatan suatu perjanjian kerja, lantaran dengan adanya kesepakatan tentang lama kerja dan atau batas waktu penyelesaian pekerjaan ini, kedua belah pihak akan terhindar dari berbagai masalah yang mungkin timbul di kemudian hari.

Selain itu, penentuan dan kesepakatan bersama

tentang batas waktu atau kapan sesuatu pekerjaan dapat diselesaikan oleh si pekerja, pada gilirannya akan menimbulkan hal-hal yang positif bagi kedua belah pihak seperti antara lain ; majikan akan tahu persis berapa besar upah yang harus dibayarkannya kepada para pekerja dan juga majikan relatif mampu memperhitungkan dana yang akan dikeluarkannya untuk biaya pekerjaannya itu, sehingga tidak akan pernah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) lantaran kekurangan biaya proyek, kehabisan dana untuk upah misalnya, (Izzudin Khatib At-Tamimi, 1992 : 120 - 122).

Ketiga unsur pokok yang harus menjadi muatan dalam perjanjian kerja ini, telah dipenuhi juga oleh perjanjian kerja yang dilakukan antara majikan dan karyawan di industri konfeksi di kelurahan Gundih. Mengenai jenis pekerjaan kepada para karyawan sudah diterangkan dalam perjanjiannya apa yang harus mereka kerjakan. Dalam hal ini, seperti memotong, tres dan bidang yang lain masalah konfeksi. Besarnya upah karyawan disepakati antara majikan dan karyawan, walaupun melewati proses penawaran dan sedikit perbincangan. Adanya bon harian dan pinjaman mendadak jika terjadi kebutuhan yang mendesak dari pihak karyawan kepada majikan pun telah menjadi kesepakatan mereka. Batasan waktu juga dibuat, walaupun agak tersirat, yaitu bahwa dalam tempo setengah tahun atau setahun sekali, pekerja akan mendapatkan upah penuh sesuai dengan hasil usahanya selama itu, dan selanjutnya bagi mereka --para pekerja-- ada se-

macam kebebasan untuk terus bekerja atau berhenti dan bekerja di tempat lain.

Masalah berikutnya yang masih perlu dianalisa berkenaan dengan perjanjian kerja ini adalah mekanisme perjanjian. Dalam bab III telah disebutkan bahwa proses perjanjian kerja yang dilakukan oleh majikan dan pekerja setelah terjadi kesepakatan antara mereka, hasilnya tidak tertulis atau hanya dilakukan secara lisan saja. Hal ini mereka lakukan karena mereka saling percaya mempercayai.

Perjanjian kerja secara lisan, bila dianalisa dengan kacamata hukum Islam, tidak menjadi masalah selama perjanjian pembayaran upah itu dilakukan secara tunai dan perjanjian itu tidak menyangkut barang yang bernilai tinggi dan berjumlah besar, (Hamzah Ya'kub, 1992 : 77).

Allah swt. berfirman :
 إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً
 تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا «البقرة : ٢٨٢»

"Kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya."

(Departemen Agama RI, 1982 : 71).

Namun, sebagaimana telah kita ketahui bersama, bahwa perjanjian yang dilakukan oleh majikan dan pekerja di kelurahan Gundih ini dilakukan dengan tidak tunai. Adanya bon harian yang mereka terima setiap hari dan pembayaran pada akhir tahun secara penuh jelas menunjukkan hal itu.

Dalam hal perjanjian tidak tunai, Islam memberikan petunjuk untuk diadakan penulisan, sebagaimana firman Allah dalam surat Al Baqarah ayat 282 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدِينٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ
وَأَلْيَكُم بِبَيْنِكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

"Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'ama - lah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang pe - nulis di antara kamu menuliskannya dengan benar",

(Departemen Agama RI, 1982 : 70).

Adanya perintah dalam Al Qur'an untuk mengadakan pe - nulisan dalam hal perjanjian yang tidak tunai ini, beberapa ulama berselisih pendapat tentang wajib atau tidaknya. Jum - hur ulama berpendapat, bahwa perintah penulisan apabila diadakan perikatan jual beli secara hutang, adalah perin - tah nadb atau irsyad (sunnat). Sedangkan Atha', asy-Sya'bi dan Ibnu Jarir berpendapat : wajib diadakan penulisan ter - sebut, berdasarkan dhahirnya ayat (Al Baqarah : 282) yang bersifat perintah, sesuai dengan kaidah ushul fiqh, asal perintah adalah wajib, (Hamzah Ya'kub, 1992 : 76).

Dari pendapat-pendapat ini, dapatlah diambil jalan tengah, yaitu dengan mempertimbangkan sètuasi yang menda - huluinya. Pertama, Dihukumkan mustahab, apabila pihak-pi - hak yang berjanji telah saling mempersayai dan yakin bahwa tidak akan terjadi kekeliruan maupun perselisihan di kemu - dian hari. Misalnya hutang-piutang barang yang tidak ting - gi nilainya, tidak banyak jumlahnya dan mudah diingat, de -

ngan seseorang yang sudah dikenal kejujurannya.

Kedua, dihukumi wajib, apabila dikhawatirkan terjadi kekeliruan di kemudian hari, karena banyaknya jumlah barang dan karena nilainya yang tinggi, menyangkut jutaan atau milyaran rupiah di mana ingatan tidak dapat diandalkan lagi. Selain itu, apabila salah satu pihak dikhawatirkan berkhianat, penulisan surat-surat itu hukumnya wajib, (Hamzah Ya'kub, 1992 : 78).

Dengan demikian, pengadaan surat perjanjian itu besar kegunaannya untuk mencegah penipuan, kerugian salah satu pihak, dan pertengkaran. Ternyata sistem perdagangan modern sekarang ini telah menerima keharusan ini, sehingga isyarat dari syari'at itu telah menjadi kenyataan yang sulit dielakkan, (Hamzah Ya'kub, 1992 : 78 - 79).

Dari keterangan-keterangan dan alasan-alasan semacam itu, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa mekanisme perjanjian kerja yang terjadi antara majikan dan karyawan yang ada di kelurahan Gundih pada industri konfeksi yang tidak tertulis itu, walaupun kurang sesuai dengan tuntunan Islam, tetapi bukan berarti bertentangan, artinya masih dapat ditolelir. Sebabnya ialah pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja, rasa saling mempercayainya masih tinggi dan yakin bahwa tidak akan terjadi kekeliruan di kemudian hari karena masih mudah diingat, sehingga kemungkinan terjadinya perselisihan cukup kecil. Apalagi apabila meng-

ingat bahwa mereka adalah masyarakat yang tradisi keagamaannya masih kental, cara hidupnya cukup tradisional, ditambah lagi muatan perjanjiannya yang juga sederhana. Maka, tidak ditulisnya akad itu tidak sampai membawa bahaya atau kerugian di kedua belah pihak. Jadi, proses perjanjian yang mereka lakukan tidak dilarang oleh hukum Islam.

C. ANALISA DARI SEGI MASHLAHAT DAN MAFSADATNYA

Ketentuan hukum di bidang hubungan manusia dengan sesamanya (mu'amalah), pada asalnya, dibolehkan oleh Islam. Ini berlaku selama hubungan itu membawa masalah dan terdapat unsur tolong-menolong. Tetapi, jika dalam mu'amalah itu menyebabkan kerusakan atau mafsadat, dosa dan permusuhan, maka untuk menjaga hal yang merugikan, Islam mengharamkan. Hukum ini tercermin dari firman Allah swt. :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
(Al Maidah : 2)

"Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran",

(Departemen Agama RI, 1982 : 157).

Islam sebagai agama rahmat, universal, dan eternal (abadi) menetapkan hukum yang demikian, karena telah menjadi sunnatullah bahwa manusia harus bermasyarakat, tunjang menunjang, tolong menolong, dan bertolong-tolongan antara satu dengan yang lainnya. Sebagai makhluk sosial, manusia menerima dan memberikan andilnya kepada orang lain. Saling

bermu'amalah untuk memenuhi hajat hidup dan mencapai kemajuan dalam hidupnya, (Hamzah Ya'kub, 1992 : 13).

Oleh karena itu, dalam upaya saling memenuhi kebutuhan masing-masing, Allah mengilhamkan kepada manusia untuk mengadakan penukaran perdagangan dan semuanya yang lainnya bermanfaat dengan cara jual beli dan semua cara perhubungan. Dengan cara ini hidup manusia dapat berlangsung dengan baik dan mekanisme hidup berjalan dengan produktif, (Yusuf Qardhawi, 1993 : 348).

Namun, dalam perkembangannya, ternyata nafsu telah mendorong manusia untuk mengambil keuntungan sebanyak-banyaknya melalui cara apa saja, misalnya berlaku curang dalam ukuran dan takaran serta manipulasi dalam kualitas barang yang apabila hal itu diperturutkan niscaya akan rusaklah stelsel perekonomian masyarakat, (Hamzah Ya'kub, 1992 : 14). Dalam pada itu, datanglah syari'at Islam yang bertugas untuk membetulkan, meluruskan, mendidik, mengakui, atau melarang, (Yusuf Qardhawi, 1993 : 17). Mana di antara mu'amalah yang berbahaya / merusak, diharamkan ; yang mesti dilakukan, diwajibkan. Yang kurang layak, dimakruhkan; sedang yang jelas membawa manfaat, disunnahkan, (Yusuf Qardhawi, 1993 : 18). Bertitik tolak dengan penjelasan ini saja, cukuplah sebagai alasan bahwa menganalisa dari segi masalah dan mafsadah terhadap suatu sistem mu'amalah amatlah diperlukan, jika ingin menetapkan hu-

kum suatu perkara dengan lebih valid.

Sisi kemashlahatan dari kebiasaan pemberian upah di industri konfeksi dikelurahan Gundih, sebagaimana terjabar dalam bab yang lalu, yang terpenting adalah adanya unsur tolong menolong dalam sistem pembayaran itu antara majikan dan karyawan. Majikan akan mendapatkan keuntungan besar dari usahanya itu, sementara karyawan mendapatkan hak sesuai dengan hasil peras keringatnya. Inilah yang harus ada dan terjadi antara mereka sebagai hubungan timbal balik karena saling ketergantungan. Dalam ilmu ekonomi modern menyatakan bahwa antara majikan dan karyawan memiliki bargaining positionnya sendiri-sendiri. Alfred Marshall mengemukakan bahwa tindak laku manusia dalam produksi tidak dapat dibeli atau dijual seperti hal peralatan mesin atau lain-lain pelaku produksi yang bersifat materi. Para pekerja menjual jasa pekerjaannya, tetapi dirinya sendiri tetap memiliki kepribadian haknya sendiri", (Don Bellante dan Mark Jackson, 1990 : 14). Berdasarkan kenyataan yang unik ini, maka perorangan yang menjual jasa tenaga kerjanya menilik terlebih dahulu satu rangkaian kondisi kerja (berupa letak dan keadaan lingkungan tempat bekerja, jaminan tugas pekerjaan, kesempatan untuk memperoleh kemajuan, dan lain-lain) sebelum pekerja itu mengambil keputusan untuk menerima lowongan kerja, (Don Bellante dan Mark Jackson, 1990 : 14 - 15).

Sedangkan bagi majikan, sebagai pemimpin perusahaan, sudah barang tentu sesuatu yang ingin dia capai adalah keuntungan maksimal. Keuntungan tiada lain adalah jumlah penerimaan perusahaan keseluruhan yang melebihi jumlah biaya keseluruhan. Berdasarkan sasaran ini, maka pengusaha sangat menaruh perhatian tentang bagaimana penerimaan perusahaan keseluruhan dapat diharapkan mengalami perubahan dibandingkan dengan bagaimana biaya keseluruhan akan mengalami perubahan sebagai akibat dari pembayaran biaya input tambahan. Input yang dapat menambahkan lebih banyak lagi penerimaan perusahaan keseluruhan dibandingkan dengan biaya keseluruhan akan senantiasa digunakan oleh perusahaan, sebab dengan berbuat demikian keuntungan perusahaanpun akan bertambah. Sebaliknya, input yang akan menambah lebih banyak biaya perusahaan keseluruhan bila dibandingkan dengan penerimaan keseluruhan, tidak akan pernah dilaksanakan, karena perusahaan itu akan mengalami kerugian sebagai akibat dari keputusan semacam itu, (Don Bellante dan Mark Jackson, 1990 : 24).

Bargaining position yang semacam ini mengharuskan kepada majikan memberi upah sesuai dengan ketentuan, dengan tanpa mengabaikan perhitungan keuntungan yang akan diterima olehnya. Untuk itulah pasal 1 PP No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah menyebutkan :

"Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayar-

kan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya",

(R. Moelyono dan Antoni RD (Ed.), tt. : 212).

Mengenai berapa besarnya upah, juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap penilaian apakah upah ini termasuk sisi masalah dalam kebiasaan pemberian upah karyawan di industri konfeksi di kelurahan Gundih ini atau sebaliknya. Sebab, masalah kompensasi (imbalance jasa atau balas jasa, termasuk upah) bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, mempunyai kadar pengaruh yang tinggi terhadap moral dan disiplin kerja pada diri tenaga kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi manapun sebaiknya dapat menetapkan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang diberikan oleh tenaga kerja, (Bedjo Siswanto, 1989 : 115). Sehingga, diperlukan kepuasan tenaga kerja dalam masalah upah ini, dan kepuasan ini dapat terwujud apabila perbandingan antara apa yang diterimanya dan apa yang seharusnya (menurut keinginan) seimbang. Apabila tenaga kerja menerima kurang dari yang seharusnya mereka terima, mereka merasa tidak puas. Dan, apabila mereka menerima lebih dari yang seharusnya mereka terima, mereka cenderung untuk merasa puas, (Bedjo Siswanto 1989 : 116).

Bertolak dari sini, nampaknya upah yang diberikan oleh majikan kepada para karyawan di industri konfeksi di

kelurahan Gundih ini telah seimbang dengan apa yang seharusnya atau bahkan mungkin lebih. Sebagai bukti yang dapat dikemukakan adalah hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis terhadap para karyawan. Rata-rata dari mereka menunjukkan penerimaannya atau merasa puas dengan apa yang telah mereka terima. Kekecewaan atau ketidakpuasan tidak tampak dalam ekspresi jujur mereka.

Kemudian, ternyata dengan pembayaran penuh yang dilakukan dalam waktu setahun sekali itu, menyimpan kemaslahatan tersendiri bagi para karyawan. Dengan upah yang diterima setahunsekalinya secara penuh itu menjadikan mereka dapat menerima uang dalam jumlah yang cukup besar, yang dengan uang itu mereka dapat berbuat lebih banyak. Jumlah uang yang cukup besar ini akan banyak membantu mereka untuk membeli barang-barang yang bermanfaat yang harganya cukup tinggi, seperti untuk membeli sepeda motor, membeli televisi, memperbaiki rumah dst. Dan, lebih dari itu mereka juga akan bisa untuk memenuhi kebutuhan keluarganya dan rumah tangganya, umpama membayar sewa rumah, membayarkan SPP bagi anaknya yang bersekolah tinggi dan lainnya. Pembayaran yang dilakukan dengan bulanan, mingguan, atau jangka waktu tertentu lain yang lebih pendek (harian) seringkali menyebabkan tidak terkumpulnya uang. Karena, jika karyawan ini tidak pandai-pandai untuk menggunakan uangnya atau menabungnya, maka akan berakibat uang itu keluar atau ter-

belanjakan dengan sesuatu yang sebenarnya kurang bermanfaat, sehingga terkesan agak mubadzir.

Dengan pembayaran setahun sekali secara penuh, sesungguhnya memiliki fungsi yang baik bagi upaya penghematan pengeluaran sekaligus menabungkan uang secara tidak langsung. Bon harian yang mereka terima sehari-hari yang hanya mencukupi untuk kebutuhan pokok saja, mendidik mereka untuk lebih pintar menggunakan uang untuk keperluan yang pokok-pokok saja, sehingga dapat menekan pengeluaran uang seoptimal mungkin. Dan, pembayaran upah yang belum dibayarkan kepada mereka dan berada di tangan majikan secara tidak langsung berperan sebagai tabungan. Bila kondisi semacam ini bisa terus dipertahankan akan merupakan suatu hal yang baik dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja.

Harus juga diakui secara jujur, sistim perupahan seperti ini ada efek negatifnya (mafsadahnya). Bila karyawan sakit atau keluarganya dan butuh biaya pengobatan serta membutuhkan waktu sehari-hari atau bahkan berminggu-minggu atau lebih, walaupun karyawan ini dapat meminjam kepada majikan untuk biaya tersebut, tetapi juga merupakan pengurangan terhadap pendapatannya di akhir tahun, karena uang pinjaman itu diperhitungkan dan diambilkan dari hasil yang telah ia peroleh selama satu tahun itu. Padahal, seharusnya ada tunjangan tersendiri untuk masalah seperti ini. Juga, dengan sakitnya karyawan yang berarti tidak bisa

bekerja selama sakitnya itu, dengan memakai sistem ini otomatis tidak mendapat upah selama-sakitnya itu. Hal ini tidak sesuai dengan PP (Peraturan Pemerintah) No. 8 th. 1981

Bab I pasal 5 yang berbunyi :

Menyimpang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 pengusaha wajib membayar upah buruh:

- a. Jika buruh sendiri sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. Untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah ;
 2. Untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah;
 3. Untuk 3 (tiga) bulanketiga, dibayar 50 % (lima puluh persen) dari upah;
 4. Untuk 3 (tiga) bulan keempat, dibayar 25 % (dua puluh lima persen) dari upah.
- b. Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Buruh sendiri kawin, dibayar untuk selama 2(dua) hari;
 2. Menyusutkan anaknya, dibayar untuk selama 1(satu) hari;
 3. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 1(satu) hari;
 4. Mengawinkan anaknya, dibayar untuk selama 2(dua) hari;
 5. Anggota keluarga meninggal dunia yaitu suami atau isteri, orang tua/mertua atau anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 6. Isteri melahirkan anak, dibayar untuk selama 1(satu)hari ,

(R. Moelyono dan Antoni RD, tt. :213).

Dari masalah dan mafsadat yang dikemukakan di atas tampaknya masalahnya lebih menonjol dari pada efek negatifnya. Apalagi, dampak negatif ini sifatnya hanya sekali waktu saja yang hal ini tidak sampai berakibat fatal pada karyawan. Bahkan apabila ada majikan yang baik, dia akan dengan suka hati membantu sekadarnya. Jadi, secara umum akibat negatif ini tidaklah memberikan mafsadah yang berarti.

Dengan uraian tersebut, setelah penulis menganalisa agak lebih mendalam menggunakan pisau analisa hukum Islam dengan melihat dari segi maslahat dan mafsadatnya, nampaknya tidak ada alasan yang memadai untuk melarang sistem seperti ini. Dengan demikian, selama sistem itu masih berjalan sebagaimana telah terpaparkan di atas, dapatlah disimpulkan bahwa sistem itu tidak bertentangan dengan hukum Islam.