

## AB II

### UPAH DAN ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF

#### A. Upah dalam Perspektif Konvensional, Islam dan Melayu

##### 1. Pengertian Upah

###### a. Perspektif Konvensional

Secara etimologis, dapat dijumpai di dalam kamus besar bahasa Indonesia, bahwa pengertian upah adalah sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>1</sup>

Terminologi upah dalam perspektif konvensional, dapat dijumpai beberapa pengertian antara lain; menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30, yang menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>2</sup>

Menurut PP No 8 tahun 1981, upah diartikan 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 dibayarkan atas dasar

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, cet III, (Jakarta : Balai Pustaka, 2003), h.1250

<sup>2</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (BP. Cipta Jaya, 2003), h.5

suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.<sup>3</sup>

Dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 pasal 1 ayat (1), bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.<sup>4</sup>

Dewan Perupahan Nasional menjelaskan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>5</sup>

Hendry Tanjung (2001) di dalam Ahmad S. Ruky, menjelaskan bahwa di dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam hal ini, tidak dibedakan antara pembayaran atas jasa-jasa pekerja kasar (tidak tetap) dan pekerja tetap.<sup>6</sup> Sementara pengertian upah menurut

---

<sup>3</sup> PP No 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003

<sup>5</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997), cet.ke-9, h.350

<sup>6</sup> Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2001), h.7

Benham di dalam Afzalurrahman (1991) ialah sejumlah uang yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak oleh seseorang pemilik usaha pada seorang pekerja karena jasa yang ia berikan.<sup>7</sup>

Dalam hukum perburuhan (ketenagakerjaan) ada perbedaan antara upah dan gaji. Di mana upah pada dasarnya adalah imbalan kerja yang biasa diperhitungkan untuk setiap perbuatan atau beberapa perbuatan pelaksanaan tugas tertentu sebagai balas jasa. Karena itu, upah pada awalnya digunakan untuk menyebut imbalan kerja dalam suatu pelaksanaan pekerjaan yang bersifat insidental atau tidak tetap. Selain sebagai imbalan kerja utama, upah juga berfungsi sebagai imbalan kerja tambahan.<sup>8</sup>

Adapun gaji, merupakan imbalan kerja dalam hubungan kerja yang bersifat tetap. Besar gaji ditentukan tidak berdasarkan pada pekerjaan, melainkan perjangka waktu tertentu (perbulan atau perminggu) berdasarkan jenis pekerjaan, jabatan, berat maupun ringannya tanggung jawab, senioritas kerja dan lain-lain.<sup>9</sup>

Dalam upah terdapat tiga istilah yang berbeda, yaitu: gaji adalah imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan tetap, honor adalah imbalan gaji yang diberikan kepada karyawan non tetap, dan insentif adalah tambahan gaji yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk tunjangan untuk upaya mensejahterakan karyawan.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup>Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*. Jil.II, (Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka, 1994), h.10

<sup>8</sup>A. Ridawan Halim dan Sri Subiandari Gultom, *Seri Perburuhan Aktual*. (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1987), cet. ke-1, h.9

<sup>9</sup>Ibid

<sup>10</sup>Ibid

Mencermati beberapa definisi di atas, secara umum upah dapat difahami yaitu pemberian dari pengusaha dalam bentuk uang kepada pekerja sebagai imbalan kerja atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kesejahteraan keluarga, kelangsungan hidup, dan dapat menjadi modal usaha atau produksi.

UU No 13 tahun 2003 menegaskan bahwa upah merupakan hak buruh yang telah diatur sesuai peraturan, perjanjian, dan kesepakatan. Artinya, para pemilik usaha wajib memperhatikan persoalan imbalan jasa para buruhnya. Selain dari itu, PP No 8 tahun 1981 dan PP No 5 tahun 2003, lebih menekankan pada manfaat upah, agar dapat dirasakan oleh pekerja sendiri bahkan cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, di sini dituntut untuk memberikan upah yang wajar. Dipertegas oleh Dewan Perupahan Nasional bahwa pemberian upah tidak hanya sekedar imbalan, tetapi hendaklah dapat menjamin kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan dapat membantu permodalan di dalam produksi. Dalam hukum perburuhan, upah merupakan imbalan kerja yang bersifat insidental atau tidak tetap. Gaji, merupakan imbalan kerja dalam hubungan kerja yang bersifat tetap, yang diberikan perbulan atau perminggu. Secara umum, baik UU dan peraturan lainnya sepertinya memihak pada pekerja/buruh. Tetapi yang menjadi kelemahan di sini terletak pada isi kesepakatan dalam sebuah perjanjian. Biasanya para buruh tidak memiliki daya tawar di dalam membuat isi kesepakatan perjanjian kerja, para pekerja tidak memiliki pilihan dan harus mengikuti

kehendak pemilik modal/ pengusaha. Inilah yang menyebabkan ketidaksesuaian maksud peraturan perundangan dengan kenyataan.

## **b. Perspektif Islam**

Etimologi upah dalam pandangan Islam dikenal dengan tiga istilah yaitu *al-ju'alah* (upah), *al-ijarah* (sewa menyewa), dan *al-sawab* (pahala). *Al-ijarah* disebut juga *ujrah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadu* (ganti) atau imbalan kerja (upah)<sup>11</sup>. Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al-ajru* dan *al-Ijarah*. *Al-ajr* sama dengan *al-sawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat dan *al-ijarah* diartikan upah sebagai imbalan atau jasa kerja.<sup>12</sup> Selain dari itu upah juga dikenal dengan lafaz *al-sawab* (pahala). Mengingat, *al-sawab* (pahala) merupakan imbalan atas sesuatu pekerjaan baik.<sup>13</sup>

Terminologi upah dalam istilah *al-ju'alah*, yaitu sebuah istilah yang digunakan untuk sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan tertentu. Menurut syara' berarti kesediaan membayar kompensasi yang besarnya telah diketahui atas pekerjaan yang telah dilakukan atau belum.<sup>14</sup>

Rusyd (1990) menjelaskan bahwa pengertian *al-ju'alah* ialah pemberian upah atas sesuatu manfaat yang diduga bakal terwujud, seperti mempersyaratkan kesembuhan dari seorang dokter, kepandaian dari seorang guru, atau mencari hamba yang lari. Para ulama berselisih pendapat tentang larangan dan kebolehannya. Imam Malik berpendapat

---

<sup>11</sup>Rusyd, Ibn, *Bidayatul Mujtahid* terj. Cet II, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), h.61

<sup>12</sup>Ibid

<sup>13</sup>Sabiq, Sayyid, *Fikih Sunnah*, alih bahasa oleh H. Kamaludin A. Marjuki, (Bandung: al-Ma'arif), cet. Ke-7, h.15

<sup>14</sup>Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Imam Syafi'i*, penerjemah Muhammad Afifi dan Abdul Aziz, cet.1, (Jakarta: almahira, 2010), h.67

bahwa pengupahan itu diperbolehkan pada sesuatu yang sedikit dengan dua syarat, yaitu; tidak ditentukan masanya dan upahnya diketahui. Fuqaha yang membolehkan ini bersandar kepada firman Allah QS 12 Yusuf: 72; penyeru-penyeru itu berkata: "Kami kehilangan piala Raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya". Selain dari itu didasari dengan sebuah hadits tentang kebolehan mengambil upah mengajarkan surat al-Fatihah. Sementara Imam Abu Hanifah berpendapat bahwa pengupahan itu tidak boleh, karena di dalam pengupahan itu terdapat kesamaran (*gharar*). Menurut Ibnu al-Qasim bahwa hukum pengupahan (*Ju'alah*) sama dengan hukum sewa menyewa (*al-ijarah*).<sup>15</sup>

Menurut Sayyid Sabiq, dalam fiqh sunnah mendefinisikan *ijarah* adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.<sup>16</sup> Upah dapat diartikan yaitu ganjaran yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan kebendaan di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk ganjaran pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).<sup>17</sup> *Ijarah* atau *ujrah*<sup>18</sup> merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.<sup>19</sup> Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut *ijarah (ajrun)*, sebagaimana tertuang di dalam surat 65 at-Thalaq ayat 6:

---

<sup>15</sup>Rusyd, Ibnu, *Bidayatul Mujtahid*. Jilid III, penerjemah M. A. Abdurrahman dan A. Haris Abdullah, Cet.I, (Semarang : Asy-Syifa', 1990), h.230

<sup>16</sup>Sabiq, Sayyid, *Terjemah Fiqh Sunnah*, juz XIII, (Bandung : PT. Al Maarif, 1996), h.15

<sup>17</sup>Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*. (Jakarta : Forum Sahabat, 2008), h.2

<sup>18</sup>*Ujrah* atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga).

<sup>19</sup>Taqyudin an-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h.83

وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ  
أُجُورَهُنَّ

Berdasarkan firman Allah QS 65 *at Thalaq* ayat 6.<sup>20</sup> Imam Syafi'i berkata bahwa sewa menyewa itu adalah pokok jual beli dari segala sisinya, dan semuanya itu boleh, kemudian mengenai penerimaan sewa-menyewa, yang wajib atas orang yang menyewa adalah membayar harga sewa, kepadanya diserahkan sesuatu untuk diambil manfaatnya.<sup>21</sup>

Dengan kata lain, dapat dipahami bahwa bentuk upah itu tidak harus uang, melainkan dapat juga dijadikan sebagai upah berupa makanan, pakaian, dan sejenisnya. Seorang *ajir* boleh dikontrakan dengan suatu kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian. Sebab praktik semacam ini diperbolehkan terhadap wanita yang menyusui.<sup>22</sup>

Selanjutnya, *ijarah* ada dua macam: Pertama, *ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda. Kedua, *ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.<sup>23</sup> Contoh *ijarah* yang pertama adalah menyewakan harta tidak bergerak seperti; rumah, pekarangan dan sebagainya, dengan syarat kemanfaatan barang yang disewakan tersebut adalah kemanfaatan yang mubah, bukan haram. Sedang contoh *ijarah* yang kedua adalah

<sup>20</sup>Artinya : dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya.

<sup>21</sup>Imam Syafi'i Abu Abdullah Muhammad bin Idris, *Mukhtashor Kitab Al Um fi Al Fiqh*, penerj. Imron Rosadi, Amiruddi dan Imama Awaluddin, (Jakarta : Pustaka Azzam, 2013, h.229

<sup>22</sup>Taqyudin An-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Persfektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h.91

<sup>23</sup>Muslich, Ahmad Wardi, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), cet. 1, h.329

akad ijarah terhadap suatu pekerjaan tertentu, seperti mengupah seseorang untuk membangun sesuatu bangunan, menjahit baju, mewarnai kain, mengangkut barang dan sebagainya, berupa pekerjaan yang boleh, bukan pekerjaan yang haram.<sup>24</sup>

*Ijarah* adalah akad yang melibatkan dua pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang mengambil manfaat dengan perjanjian yang di tentukan oleh *syara'*, sedangkan pihak yang menyewakan yaitu orang yang memberikan barang untuk diambil manfaatnya dengan pergantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh *syara'*. Dikaitkan dengan perusahaan, bahwa penyewa adalah pengusaha (*mu'ajjir*) dan yang menyewakan adalah kaum buruh (*Musta'jir*). Dan uang sewa atas imbalan pemakaian manfaat barang disebut dengan *ajaraan (ujrah)*.<sup>25</sup>

Terdapat perbedaan antara *mu'ajjir* dan *musta'jir*, keduanya sama-sama sebagai pihak yang menyewakan, namun *mu'ajjir* lebih menekankan aspek barang untuk diambil manfaat, seperti si A yang menyewakan tenda untuk acara pernikahan. Sedangkan *musta'jir* lebih berorientasi pada pemanfaatan tenaga fisik dan pikiran, seperti si A menyewakan diri untuk menjadi tukang kebun di rumah si B. Di dalam Al-Qur'an, *ijarah* disinggung di beberapa ayat. Namun makna ayat yang terkait dengan konsep *ijarah* masih bersifat abstrak.<sup>26</sup>

Ada juga pengertian upah diambil dari makna tersirat, di dalam firman Allah surat QS 9 At-Taubah: 105:

---

<sup>24</sup>Az-Zuhaili, Wahbah, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, jil.7, penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta : Gema Insani, 2011), h.83

<sup>25</sup>Pasaribu, Chairuman, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994), h.92

<sup>26</sup>Ibid



وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ط</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Quraish Shihab di dalam kitabnya tafsir Al-Misbah menafsirkan bahwa surat *at-Taubah* ayat 105 ini,<sup>27</sup> menjelaskan bahwa Allah memerintahkan bekerja dengan baik dan bermanfaat, karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikanNya kepada kita apa yang kita kerjakan. Pemahaman yang bisa diambil dari ungkapan tersebut adalah Allah akan memberikan ganjaran atas apa yang dikerjakan manusia di bumi. Pemberian ganjaran ini tidak ada bedanya dengan sistem upah yang ada dalam kehidupan sehari-hari.<sup>28</sup>

Kemudian di dalam surat 39 *az-Zumar* ayat 34-35 juga dijelaskan bahwa seseorang akan menerima balasan (upah) dari Allah atas perbuatan mereka :

هُم مَّا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ <sup>ع</sup> ذَلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ ﴿٣٤﴾ لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ  
أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٣٥﴾

Pesan yang dapat ditangkap dari firman Allah di dalam QS 39 Az-Zumar ayat: 34-35 di atas<sup>29</sup> di atas bahwa dalam berkehidupan sosial, manusia diwajibkan

<sup>27</sup> Artinya : dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS 9 At-Taubah: 105)

<sup>28</sup> Shihab, Quraish, *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al-Mishbah Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (vol 5), (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h.670

<sup>29</sup> Artinya : mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah Balasan orang-orang yang berbuat baik agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. ( QS 39 Az-Zumar a : 34-35).

untuk bekerja kepada sesama, agar tercipta interaksi sosial. Melalui interaksi tersebut maka bisa didapatkan sikap saling memberi dan menerima. Seseorang yang bekerja dengan baik, maka Allah akan memberikan imbalan (upah) yang lebih baik dari apa yang sudah dikerjakannya. Sikap tersebut berlaku juga pada pemaknaan upah dalam lingkup ekonomi. Individu satu dengan yang lain bekerja sama untuk mencapai satu tujuan dan di dalamnya terdapat simbiosis mutualisme antara pemberi uang dan penerima uang, atau antara pekerja dan penyewa kerja. Pemberi uang adalah mereka para *musta'jir* dan penerima uang adalah mereka kaum *ajir*. Pada dasarnya sama dengan pengertian pengusaha dan buruh.<sup>30</sup>

Tanjung dalam makalahnya "*Konsep Manajemen Syariah*" menjelaskan dua istilah yang memiliki persamaan dan perbedaan, yaitu upah dan gaji. Adapun persamaan yang mendasar di antara keduanya yaitu balasan atau imbalan yang diberikan dari pengguna tenaga kerja (pengusaha) kepada pemilik tenaga kerja (pekerja). Sedang yang membedakan dari keduanya adalah waktu pembayaran, yaitu gaji diperuntukkan bagi mereka yang menerima tiap bulan, sedangkan upah diperuntukkan mereka pekerja harian, pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan bahkan harian.<sup>31</sup>

Dalam pandangan Islam, upah dikenal dengan tiga istilah yaitu *al-ju'alah*, *al-ijarah*, dan *sawab*. Istilah *al-ju'alah*. Secara umum upah berarti sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan tertentu berdasarkan keahliannya, seperti seorang dokter, dan sebagainya. Upah dalam

---

<sup>30</sup>Tanjung, Hendry di dalam A. Radja, *Ekonomi Politik Kaum Buruh*, (Bandung : Labour. 2001), h.37

<sup>31</sup>Ibid

istilah ijarah (ujrah) adalah transaksi jasa sewa menyewa tertentu disertai kompensasi. Di mana orang yang menyewa wajib membayar harga sewa atas seseorang yang telah diambil manfaat sewanya. Upah dalam istilah *sawab* berarti ganjaran atas apa yang telah dikerjakan, sebagaimana dalam surat *at-Taubah* ayat 105, bahwa Allah memerintahkan bekerja dengan baik dan optimal, maka Allah akan memberikan ganjaran (*sawab*) atas apa yang dikerjakan itu. Ini berarti bahwa Islam memerintahkan agar pengusaha memberikan upah kepada pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, atau memberikan upah yang setimpal dengan hasil pekerjaannya. Di dalam surat 39 *az-Zumar* ayat 34-35 juga dijelaskan bahwa seseorang akan menerima balasan (upah) dari Allah atas perbuatan mereka. Ayat ini memberi asas keseimbangan dalam berkehidupan sosial, sikap saling memberi dan menerima. Jika seseorang yang bekerja dengan baik, maka Allah akan memberikan imbalan (upah) yang lebih baik dari apa yang sudah dikerjakannya, demikian juga bagi buruh yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka wajib bagi pemilik usaha itu memberikan upah yang layak. Antara pengusaha dan pekerja itu sesungguhnya saling memerlukan untuk mencapai satu tujuan yang saling menguntungkan (simbiosis mutualisme). Sehingga kedua belah pihak merasa puas. Di mana pengusaha puas dengan peningkatan produktivitas dan hasil keuntungan yang maksimal, di sisi lain pekerja puas memperoleh upah layak yang mencukupi kebutuhan keluarganya.

### c. Perspektif Melayu

Pengertian upah bagi masyarakat Melayu Malaysia dimaknai hampir sama dengan gaji, yaitu bayaran yang tetap untuk suatu pekerjaan.<sup>32</sup> Secara umum pengertian upah menurut Melayu adalah hak yang diterima oleh pekerja dari majikan/ pengusaha berupa uang atau barang sebagai imbalan atas suatu pekerjaan yang dilakukan, dan dibayarkan menurut kelayakan. Upah dalam Melayu tidak ditentukan besar kecilnya, melainkan berdasarkan kelayakan menurut upah pasaran dan berdasarkan kerelaan dari kedua pihak. Dimana pengusaha memberikan upah yang layak sebaliknya pekerja biasanya tidak menuntut besaran upah.<sup>33</sup>

Upah dalam perspektif Melayu dimaknai sama dengan gaji, yaitu hak yang diterima oleh pekerja dari majikan/ pengusaha berupa uang atau barang sebagai imbalan atas suatu pekerjaan yang dilakukan. Besar kecil upah tidak ditentukan, pekerja biasanya tidak menentukan besaran upah dan pengusaha memberikan upah menurut kelayakan pasaran, terkadang ditambah dengan pemberian sesuatu berupa hadiah. Di sini titik tekannya pada upah menurut kelayakan pasaran dan berdasarkan kerelaan dari kedua pihak, sehingga tercipta titik keseimbangan dan keserasian antara pengusaha dan pekerja. Di mana pekerja rela memberikan tenaganya dan pengusaha puas dengan hasil kerjanya.

Sebelum peneliti menganalisa, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman makna

---

<sup>32</sup>Kamus Dewan, Edisi Keempat, (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2005), h.362

<sup>33</sup>Ruhimah, Wawancara pada tanggal 11 April 2016. Beliau menjelaskan bahwa system upah buruh pemetik buah kopi tidak ditentukan, melainkan sesuai dengan kerelaan kedua belah pihak. Majikan akan memberikan upah yang layak sesuai dengan pasaran, sedang pekerja biasanya merasa puas dengan pemberian upah yang ada, karena tidak dirugikan, bahkan terkadang memperoleh pemberian selain upah.

upah dalam perspektif Konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

Tabel 2

## Pemahaman Makna Upah Dalam Perspektif

<b>Aspek</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Pengertian Upah	Pemberian uang atas kerja/jasa	Pemberian uang atas kerja/jasa	Pemberian uang atas kerja/jasa
Tujuan Upah	Meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja, minimal sesuai dengan UMP	Meningkatkan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Simbiosis mutualisme)	Meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Seimbang dan serasi)
Jumlah Upah	Pada prakteknya, sering terjadi upah ditentukan secara sepihak	Sesuai dengan kesepakatan dan diketahui	Tidak ditentukan, sesuai dengan kerelaan dan pasaran
Dampak Upah	Tidak semua pihak puas	Kedua pihak puas	Kedua pihak puas

Sumber : Analisa data tahun 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dipahami bahwa dari beberapa definisi upah, baik dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu pada dasarnya memiliki pengertian yang sama yaitu pemberian sejumlah uang oleh pengusaha atas kerja/jasa yang dilakukan oleh pekerja/buruh.

Dilihat dari aspek tujuan pemberian upah, secara umum tidak berbeda antara perspektif konvensional, Islam dan Melayu, yaitu untuk produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Akan tetapi pada perspektif konvensional, draf kontrak perjanjian kerja biasanya sudah disediakan oleh pihak pengusaha yang sifatnya lebih menguntungkan pihak pengusaha. Adapun dalam perspektif Islam bertujuan agar tercipta saling menguntungkan (*simbiosis mutualisme*), dimana perjanjian

kerja harus dibuat bersama. Sedangkan dalam perspektif Melayu meskipun tidak ada perjanjian kerjasama secara tertulis, namun di dalam pikiran kedua pihak harus tercipta keseimbangan dan keserasian antara keuntungan yang diperoleh pengusaha dan kesejahteraan yang dirasakan oleh pekerja.

Besaran jumlah upah dalam perspektif konvensional pada prakteknya, sering ditentukan secara sepihak oleh perusahaan, sehingga para pekerja sering berada pada posisi yang dirugikan. Dalam perspektif Islam besaran upah ditentukan sesuai dengan kesepakatan dan jumlahnya diketahui kedua pihak. Sedang dalam perspektif Melayu upah tidak ditentukan, tetapi ditetapkan berdasarkan kerelaan dan sesuai dengan upah yang ada di pasaran dengan prinsip keserasian di antara kedua pihak, di sini ada kelemahan ketika pekerja berpikir secara Melayu berhadapan dengan pengusaha berpikir secara konvensional, maka pihak pekerja dapat dieksploitir tenaganya untuk mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Sehingga dampak upah dalam perspektif konvensional tidak semua pihak puas, dalam perspektif Islam kedua pihak puas, dan dalam perspektif Melayu, apabila keduanya sama-sama berlandaskan kemelayuan, maka kedua pihak akan sama-sama puas.

## **2. Dasar Penetapan Upah**

### **a. Perspektif Konvensional**

Negara Republik Indonesia adalah Negara Hukum, maka semuanya harus berlandaskan hukum, termasuk sistem pengupahan di Indonesia telah diatur di dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 33 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 terdiri dari tiga

ayat yang mengatakan; (1) Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas dasar kekeluargaan, (2) Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak diakui oleh Negara, (3) Bumi dan air serta kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat. Selain dari itu, pasal 37 ayat 2 bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>34</sup>

Sebagai dasar kebijakan pengupahan dan penggajian untuk memenuhi kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dalam sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial. Pemerintah melandaskan persoalan upah pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pengupahan, dan termuat juga di dalam TAP MPR Nomor II/MPR/1993.

Penjabaran dalam hubungan industrial pancasila, sistem pengupahan pada prinsipnya harus; mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang, dan membuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktifitas kerja pendapatan nasional.<sup>35</sup>

Ada beberapa faktor yang menjadi sumber dari perbedaan upah yaitu :<sup>36</sup>

1) Perbedaan jenis pekerjaan

---

<sup>34</sup> Bahan Penataran P-4, *Undang-undang Dasar 1945*, h.4849

<sup>35</sup> Payaman P, Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE UI, 1998), cet. Ke-2, h.38

<sup>36</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997), cet. 9, h.310

Secara global jenis pekerjaan ada dua, yaitu; ada jenis pekerjaan yang ringan dan sangat mudah. Dan ada pula jenis pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

2) Perbedaan dari jenis kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Kemampuan, keahlian, dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada segolongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan, dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang lebih tinggi.<sup>37</sup>

3) Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini berarti, kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.<sup>38</sup>

Dalam menetapkan besar kecilnya upah itu sangat ditentukan oleh beberapa hal, yaitu<sup>39</sup>

1) Mekanisme pasar, di mana pasar yang tidak sempurna menjadikan upah tenaga kerja menjadi tidak menentu dan sering berubah-ubah.

---

<sup>37</sup>Adi Sasono, et. al., *Pembaharuan sistem upah*, (Jakarta: Cides, 1994), cet.1, h.26

<sup>38</sup>Panyaman P, Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: LPE EUI, 1998), cet. 2, h.52

<sup>39</sup>Soekartawi, *Teori Ekonomi Produksi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1994), h.8



- 2) Jenis kelamin, di mana upah kaum lelaki seringkali lebih tinggi dari kaum perempuan.
- 3) Kualitas kerja juga menentukan upah. Mereka yang berpendidikan dan mempunyai ketrampilan tinggi akan mendapatkan upah yang lebih besar, begitu pula sebaliknya.
- 4) Umur tenaga kerja. Di pedesaan sering menjadi penentu dalam penentuan besar kecilnya upah.

Dalam teori produksi juga memberikan penjelasan tentang perilaku produsen dalam memaksimalkan keuntungannya maupun mengoptimalkan efisiensi produksinya. Memaksimalkan keuntungan atau efisiensi produksi tidak lepas dari dua hal yakni; struktur biaya produksi dan revenue yang didapat.<sup>40</sup>

Adapun komponen biaya itu terdiri dari yaitu biaya tetap (*Fixed Cost, FC*), biaya variabel (*Variabel Cost, VC*) dan biaya keseluruhan (*Total Cost, TC*). Analisis yang paling fundamental untuk menghasilkan analisis biaya adalah fungsi hubungan antara biaya produksi dan tingkat output yang akan dicapai dalam satu periode. Dengan kata lain, fungsi biaya akan dipengaruhi oleh beberapa besar output yang diproduksi,  $cost = f(\text{output})$ . Sedangkan bila kita dibandingkan formula diatas dengan fungsi output,  $output = f(\text{input})$  maka dapat dikatakan bahwa fungsi biaya tidak lain adalah turunan dari fungsi output produksi. *Fixed Cost* besarnya tidak dipengaruhi oleh berapa banyak output atau produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, kurva FC digambarkan sebagai garis horizontal yang menggambarkan berapapun output yang dihasilkan, biayanya

---

<sup>40</sup>A. Karim, Adiwirman, *Ekonomi Mikro Islam*, Edisi ketiga, (Jakarta : Rajawali Pers, 2007), h.103-104

tetap. Dalam teori produksi, upah dikategorikan dalam jenis biaya *fixed cost* karena upah merupakan biaya tetap yang harus dibayar oleh suatu perusahaan kepada para pekerja/buruh. Berapapun besarnya margin atau keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan tidak mempengaruhi besarnya upah. Upah harus dibayarkan tepat pada waktunya yang tujuannya membuat para pekerja/buruh bisa bekerja dengan baik dan seperti yang diharapkan oleh perusahaan.<sup>41</sup>

Sebagai dasar filosofis dalam penetapan upah perspektif konvensional ialah peraturan perundang-undangan Negara Republik Indonesia, seperti termaktub di dalam UUD 1945, pasal 33 bahwa semua potensi kekayaan alam baik di darat, laut dan udara, semua untuk kemakmuran rakyat, dan rakyat berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta prinsip usaha bersama berdasarkan atas dasar kekeluargaan. TAP MPR Nomor II/MPR/1993, juga pada PP No 5 tahun 2003, yang menjadi dasar kebijakan pengupahan dan penggajian untuk memenuhi kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dalam sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial. Oleh karena itu, maka prinsip dalam sistem pengupahan itu harus mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang, dan membuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktifitas kerja pendapatan nasional.

Memang terjadi perbedaan upah dikarenakan berbeda jenis; pekerjaan, kelamin, kemampuan, keahlian, pendidikan dan ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Ini semua, sangat ditentukan mekanisme pasar, di mana

---

<sup>41</sup>Ibid, h.112

pasar yang tidak sempurna menjadikan upah tenaga kerja menjadi tidak menentu dan sering berubah-ubah. Adakalanya upah berbeda karena jenis kelamin, di mana upah kaum lelaki seringkali lebih tinggi dari kaum perempuan, dan kualitas kerja juga menentukan upah, mereka yang berpendidikan dan mempunyai ketrampilan tinggi akan mendapatkan upah yang lebih besar, begitu pula sebaliknya, umur tenaga kerja. Sehingga para pengusaha sering menerapkan teori produksi dalam memaksimalkan keuntungannya maupun mengoptimalkan efisiensi produksinya. Atas pertimbangan dari dua hal yakni; struktur biaya produksi dan revenue yang didapat.

#### **b. Perspektif Islam**

Sebagai dasar atau landasan dalam penetapan upah dalam Islam adalah al-Qur'an, as-Sunnah dan Ijtihad. Secara rinci akan diuraikan berikut ini.

1) Dasar Penetapan Upah di dalam Al-Qur'an, antara lain:

Di dalam al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang menjelaskan tentang upah tersebut, antara lain dijelaskan dalam surat 65 at-Thalaq ayat 6 yakni:<sup>42</sup>

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَكَاتِبْنَ لَهُنَّ أَجُورَهُنَّ<sup>ج</sup>

Ayat di atas dapat dijadikan sebagai dasar dalam pemberian upah, meskipun secara teks ayat tersebut mengisahkan tentang pemberian upah atas jasa menyusukan anak kepada orang lain.

Kemudian di dalam QS 2 Al-Baqarah: 233, Allah berfirman:<sup>43</sup>

<sup>42</sup>Artinya : kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya.( QS. 65 At-Thalaq: 6)

<sup>43</sup>Artinya : dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.(QS 2 Al-Baqarah: 233)

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ<sup>ط</sup>  
وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Ayat ini senada dengan ayat sebelumnya, tetapi di dalam ayat ini menjelaskan agar memberikan upah yang layak atau patut kepada orang yang telah menyusui anak-anaknya. Ayat ini juga dapat dijadikan sebagai sandaran di dalam penetapan upah yang layak dan patut.

Kemudian di dalam QS 28 Al Qashash : 26-27, Allah berfirman:<sup>44</sup>

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ<sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْفَوِيءُ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾  
قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَبٍ<sup>ط</sup> فَإِنْ  
أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ<sup>ط</sup> وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْأَلَكَ<sup>ج</sup> سِتْرِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ  
الصَّالِحِينَ

Ayat di atas menggambarkan bahwa seseorang yang telah bekerja keras, sungguh-sungguh dan dapat dipercaya, ia berhak memperoleh imbalan (upah). di pada kasus yang diceritakan ayat ini memang tentang Nabi Syu'aib menikahkan nabi Musa as kepada salah seorang puterinya karena telah bekerja selama delapan tahun.

Imam Qurtubi dalam tafsirnya, menjelaskan bahwa ayat di atas telah membuktikan amalan *al ijarah* telah terjadi pada zaman Nabi Syuib as. Pekerjaan Nabi Musa yang diberi upah karena menggembalakan kambing.<sup>45</sup>

<sup>44</sup>Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun, maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik". (QS 28 Al Qashash : 26-27).

Kemudian di dalam QS 28 Al Qashash : 26-27, Allah berfirman:<sup>46</sup>

قَالُوا نَفَقْدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلَمَنْ جَاءَ بِهِ حَمْلٌ بَعِيرٌ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

Ayat tersebut dapat dipahami bahwa seseorang yang telah memberikan jasanya itu berhak mendapatkan upah sebagai imbalannya. Dengan kata lain, ayat ini menunjukkan bolehnya *ju'alah* karena kepentingan tertentu, pada kasus ini kebutuhan melakukan akad untuk mencari barang yang hilang (piala raja), dengan melakukan sayembara, jika berhasil maka akan diberikan imbalan. Pekerjaan seperti ini tidak sah menggunakan akad *ijarah* karena tidak diketahui tempatnya.<sup>47</sup>

Fuqaha' melarang sewa menyewa beralasan, bahwa dalam urusan tukar menukar harus terjadi penyerahan harga dengan penyerahan barang, seperti halnya pada barang-barang nyata, sedang manfaat sewa menyewa pada saat terjadinya akad tidak ada. Karenanya sewa menyewa merupakan tindakan penipuan dan termasuk menjual barang yang belum jadi. Tentang hal ini Ibnu Rusyd mengatakan bahwa meski tidak terdapat manfaat pada saat terjadinya akad, tetapi pada ghalibnya akan dapat dipenuhi. Sedang dari manfaat-manfaat tersebut, syara' hanya memperhatikan apa yang pada ghalibnya akan dapat dipenuhi. Atau adanya keseimbangan antara dapat memenuhi dan tidak.<sup>48</sup>

2) Dasar Penetapan Upah di dalam Hadits Nabi SAW, antara lain:

---

<sup>45</sup>Sharifah Faigah Syed Alwi, *Pembiayaan Hutang dalam Perbankan Islam*, (Selangor : Pusat Penerbitan Universiti (UPENA), 2006, h.38

<sup>46</sup>Artinya : penyeru-penyeru itu berkata: "Kami kehilangan piala Raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya". (QS 12 Yusuf: 72).

<sup>47</sup>Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Imam Syafi'i*, penerjemah Muhammad Afifi dan Abdul Aziz, cet.1, (Jakarta : almahira, 2010), h.68

<sup>48</sup>Rusyd, Ibn, *Bidayatul Mujtahid*. Jilid III, penerjemah M.A.Abdurrahman dan A. Haris Abdullah, Cet.I, (Semarang : Asy-Syifa', 1990), h.195-196

عن ابن عباس قال إختجم رسول الله ﷺ وأعطى الحجام أجره ولو عمله خبيثا لم يعطه (متفق عليه)

Sabda Nabi ini,<sup>49</sup> menerangkan bahwa seseorang hendaklah memberikan upah kepada seseorang yang telah melakukan pekerjaannya, seperti pekerjaan profesi sebagai tukang bekam dan lain sebagainya.

Persoalan upah sama halnya dengan harga, yaitu tidak boleh dilakukan secara sepihak dan intervensi, melainkan harus berdasarkan mekanisme pasar. Hal ini tergambar di dalam sabda Nabi SAW:<sup>50</sup>

حدثنا محمد بن بشار, حدثنا الحجاج بن منهال, حدثنا حماد بن سلمة, عن قتادة وثابت وحميد, عن أنس قال: غلا الشعر على عهدى رسول الله صلعم, فقالوا: يا رسول الله سعر لنا, فقال إن الله هو المسعر, القابط, الباسط, الرزاق, وإنى لأرجو أن التى ربي وليس أحد منكم يظلمني بمظلمة في دم ولا مال (رواه الترميذى)

Sabda Nabi SAW:<sup>51</sup>

<sup>49</sup>Artinya: Dari Ibnu Abbas, ia berkata; Rasulullah SAW pernah berbekam dan memberi upah kepada tukang bekam. Seandainya upah profesi bekam itu buruk, Rasulullah SAW tidak akan memberi upah kepada tukang bekam.

<sup>50</sup>Hadits no.1314. Muhammad bin Basysyar menceritakan kepada kami, Hajjaj bin Minhal menceritakan kepada kami, Hammad bin Salamah menceritakan kepada kami dari Qatadah, Tsabit dan Humaid dari Anas RA, ia berkata; Pada masa Rasulullah SAW harga bahan-bahan pokok naik, maka para sahabat berkata kepada Rasulullah SAW, Wahai Rasulullah, tetapkanlah harga barang untuk kami, Rasulullah SAW menjawab, sesungguhnya hanya Allah yang berhak menetapkan harga, yang maha menyempitkan dan melapangkan, serta yang maha pemberi rezeki, dan aku berharap, ketika aku berjumpa dengan Tuhanku, tidak ada seorangpun dari kalian yang menuntutku karena suatu tindakan zhalim baik yang menyangkut darah maupun harta. (HR. Tirmidzi)

<sup>51</sup>Artinya: dan dari Abu Hurairah ra, bahwa Rasulullah SAW bersabda: Allah Azza Wajalla berfirman, tiga orang yang menjadi musuhKu di hari kiamat; orang memberi perjanjian dengan namaKu kemudian berkhianat, orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang mempekerjakan seseorang pekerja, lalu pekerja itu bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya.(HR. Muslim)

وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال، قال رسول الله ﷺ، قال الله تعالى ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرّاً فأكل ثمنه، ورجل إستأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره (رواه مسلم)

Rasulullah SAW sangat murka kepada seseorang yang telah mempekerjakan seseorang, lalu pekerja itu telah bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya. Beliau mengancam sebagai musuh Allah SWT di hari kiamat nanti. Hadis ini menjadi dasar keharusan memberikan upah kepada para pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian sabda Nabi SAW:<sup>52</sup>

وعن ابن عمر رضي الله عنهما قال، قال رسول الله ﷺ أعطوا الأجير أجره قبل أن يُجفَّ عرقه (رواه ابن ماجه)

Di sini Rasulullah SAW memerintahkan agar jangan menunda-nunda dalam memberikan upah apabila pekerjaan itu sudah diselesaikan. Seperti Nabi bersabda: Berikanlah upahnya sebelum mengering keringatnya.

Sementara mengenai jumlah upah Nabi SAW sabda:<sup>53</sup>

وعن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النبي ﷺ قال من استأجر أجيراً فليسلم له أجرته ، رواه عبد الرزاق وفيه إنقطاع، ووصله البيهقي من طريق أبي حنيفة

<sup>52</sup>Artinya: dan dari Ibnu Umar ra, bahwa Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upahnya sebelum mengering keringatnya. (HR. Ibnu Majjah).

<sup>53</sup>Artinya: dari Abu Sa'id al-Khudry ra, bahwa Nabi SAW bersabda: Brangsiapa mempekerjakan seseorang pekerja hendaklah dia menentukan upahnya. Hadits riwayat Abdul Rozzaq dalam hadits Munqathi'. Hadits Maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah.

Hadis di atas memerintahkan agar menentukan jumlah upahnya di dalam mempekerjakan seseorang pekerja. Sebaliknya dilarang curang seperti menerima gaji bukan haknya, sebagaimana hadis berikut:<sup>54</sup>

عن عبد الله بن بريدة عن أبيه عن النبي ﷺ قال من إستعملناه على عملٍ فرزقناه رزقاً فما أخذ بعد ذلك فهو غلولٌ، (رواه أبو داود)

3) Dasar Penetapan Upah di dalam Ijtihad, antara lain:

Di dalam berijtihad tidak terlepas dengan beberapa hal, antara lain kaidah ushul, seperti:

الأصل في المعاملة الإباحة حتى يدل الدليل على تحريمها

Berdasarkan kaidah ushul ini,<sup>55</sup> bahwa persoalan pengupahan merupakan bagian dari kegiatan mu'amalah, karena itu, pada dasarnya hukum pengupahan adalah boleh kecuali ada dalil yang melarangnya.

الأحكام يتغير بتغير الأزمنة و الأمكنة والأحوال والعادات

Sedangkan kaidah ushul ini,<sup>56</sup> menjelaskan bahwa status hukum pengupahan itu dapat berubah seperti sesuatu dari yang boleh menjadi yang dilarang, sesuai dengan kondisi atau keadaan yang dihadapi.

Dengan kata lain, bahwa pada dasarnya hukum upah itu boleh, hukum akan dapat berubah manakala kondisi dan situasinya berubah, seperti ada sampai pada kondisi yang dilarang oleh agama, maka menjadi haram hukumnya. Imam Syafi'i berpendapat bahwa penetapan upah bagi pekerja itu hendaklah upah yang layak

<sup>54</sup>Artinya: dari Abdullah bin Burdah dari ayahnya dari Nabi SAW bersabda: siapa yang kami beri tugas suatu amal dan kami beri rezki/ gaji kepadanya, maka sesuatu yang diambil selain rezki itu adalah kecurangan. (HR. Abu Daud)

<sup>55</sup>Artinya: Pada dasarnya semua aktivitas muamalah adalah boleh kecuali ada dalil yang melarangnya.

<sup>56</sup>Artinya: Hukum dapat berubah karena perubahan zaman, tempat, keadaan dan adat.



atas pekerjaannya.<sup>57</sup> Oleh karena itu, menjadi salah satu dasar pertimbangan dalam penetapan upah ialah terpenuhi rukun dan syarat *ijarah*. Adapun menurut Jumhur ulama, rukun *ijarah* ada 4 (empat), yaitu:<sup>58</sup> *aqid* (orang yang berakad), *shighat* akad, *ujrah* (upah), dan manfaat.

Menurut *ijma'* dari kalangan sahabat, *tabi'in*, dan semua fuqaha' seperti imam Abu Hanifah, Maliki, Syafi'i, dan Hanbali menyatakan bahwa kontrak upah adalah harus. Mereka telah berijma' mengharuskan sewa atau upah karena manusia memerlukan manfaat sama seperti mereka memerlukan sesuatu barang. Oleh karena itu, apabila kontrak diharuskan maka kontrak sewa (upah atas manfaat) juga demikian. Selain itu, kontrak sewa merupakan suatu keperluan karena manusia saling memerlukan di antara satu sama lain. Namun demikian, ada juga beberapa ulama muktakhirin seperti Abi Bakar al-Asam dan Ibn Aliyyah yang berpendapat sebaliknya, mereka tidak mengharuskan mengambil upah, tetapi itu hanyalah sebuah pilihan. Namun perselisihan ini tidak dianggap sebagai *ijtihad* yang shahih karena ia bertentangan dengan nas al-Qur'an dan as-Sunnah.<sup>59</sup>

Surat 65 at-Thalaq ayat 6 menceritakan tentang upah karena memelihara (menyusui) anak, diperjelas oleh QS 2 Al-Baqarah: 233, beberapa hadis dan *ijtihad* ulama, bahwa hendaklah memberikan upah yang patut kepada orang lain. Seseorang yang telah melakukan pekerjaan memelihara anak, jasa pengobatan (berbekam), dan pekerjaan menggembalakan kambing, mengikuti sayembara dan sebagainya. Seseorang yang telah bekerja keras dan jujur harus diberikan upah

---

<sup>57</sup> Imam Syafi'i Abu Abdullah Muhammad bin Idris, *Mukhtashor Kitab Al Um fi Al Fiqh*, penerj. Imron Rosadi, Amiruddi dan Imama Awaluddin, (Jakarta : Pustaka Azzam, 2013), h.235

<sup>58</sup> Syafei, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h.125

<sup>59</sup> Novius, Andri, "Fenomena Kesejahteraan Buruh/ Karyawan Perusahaan di Indonesia", *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol.2 No.2 Desember 2007, h.88

yang setimpal, dan upah yang ditetapkan jumlahnya serta tidak boleh dilakukan secara sepihak dan intervensi, melainkan harus berdasarkan mekanisme pasar. Menurut ijma' dari kalangan sahabat, tabi'in, dan semua fuqaha' bahwa upah harus dituangkan dalam kontrak atau perjanjian kerja. Seseorang yang tidak memberikan upah yang layak kepada pekerja yang baik dan berlaku curang, akan menjadi musuh Allah di hari kiamat nanti. Jika suatu pekerjaan sudah diselesaikan, maka segeralah membayar upahnya, jangan menunda pembayaran upah, sebagaimana sabda Nabi, berikanlah upahnya sebelum mengering keringatnya.

### c. Perspektif Melayu

Sebagai dasar pengupahan dalam masyarakat Melayu adalah hukum adat. Hukum adat ini berfungsi mengatur agar tidak terganggu keseimbangan di dalam masyarakat.<sup>60</sup> Adapun hukum adat tersebut bersumber dari makna yang terkandung di dalam; ungkapan, pantun, pepatah, syair, dan pribahasa merupakan cerminan jati diri (karakter) dan ketinggian budi pekerti masyarakat Melayu.<sup>61</sup>

Berkenaan dengan persoalan upah pada masyarakat Melayu Sumatera itu berlaku hukum adat, bahwa besaran upah tidak ditentukan tetapi dilakukan atas dasar kepantasan yang berlaku di dalam masyarakat, dengan kata lain sesuai dengan upah yang berlaku di pasaran. Seperti tertuang di dalam kitab Simbur Cahaya bab II tentang aturan marga pasal 14, berbunyi; *siapa yang tinggalkan*

---

<sup>60</sup>Suartha, I Dewa Made, *Hukum dan Sanksi Adat (Perspektif Pembaharuan Hukum Pidana)*, (Malang : Setara Press, 2015), h.2

<sup>61</sup>Rosila, Nik bt Nik Yaacob, *Pembinaan Identiti Diri Bangsa Melayu: Dari Perspektif Pendidikan Psikossosial*, (Malaysia Pulau Pinang : Pusat Pengkajian Ilmu Pendidikan Universiti Sains, tt), h.3-6

*gawi raja, putus gawi namanya, kena denda 3 ringgit lagi ia membayar upah pada orang yang mengganti kerjanya bagaimana kepatutan di dalam marga.*<sup>62</sup>

Maksudnya adalah siapa yang tidak masuk kerja, maka ia harus membayar denda sekaligus membayar upah orang yang menggantikan pekerjaannya dengan upah secara wajar yang sesuai dengan pasaran di daerahnya. Meskipun pasal ini tidak secara khusus membicarakan tentang upah, tetapi secara tersirat memberikan gambaran bahwa pada masyarakat Melayu terdapat prinsip kepatutan dalam memberikan upah.

Pada masyarakat Melayu, budaya yang telah mentradisi menjadi sebuah adat yang dipedomani dalam perilaku kehidupan sehari-hari dan berfungsi mengatur agar keseimbangan di dalam masyarakat tidak terganggu. Hukum disebut hukum adat, sebagai hukum yang tak tertulis, yang dipetik dari filosofi yang terkandung dalam pepatah, ungkapan, pribahasa, pantun, dan syair yang merupakan cerminan jati diri (karakter) dan ketinggian budi pekerti masyarakat Melayu dalam semua aspek kehidupan, termasuk persoalan upah. Oleh karena itu, masyarakat Melayu Sumatera menjadikan hukum adat sebagai dasar dalam menetapkan upah. Besaran upah yang berlaku pada masyarakat tidak ditentukan tetapi dilakukan atas dasar kepantasan yang berlaku di dalam masyarakat, sesuai dengan upah yang berlaku di pasaran. Sehingga kedua pihak akan saling memperhatikan kepentingannya. Pekerja akan bekerja dengan sebaik-baiknya, di lain pihak pengusaha akan memberikan upah yang tidak merugikan pekerja. Dengan demikian, keduanya

---

<sup>62</sup>Sinuhun, Ratu, *Kitab Simbur Cahaya*, bab II aturan marga, pasal 14, 1630-1642M,

akan sama-sama puas. Pengusaha akan puas dengan hasil kerja dan pekerja akan puas memperoleh upah yang wajar.

Sebelum menganalisa, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman dasar penetapan upah dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

**Tabel 3**

**Pemahaman Dasar Penetapan Upah Dalam Perspektif**

<b>Aspek</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Landasan upah	Peraturan dan Perundang-undangan	Al-qur'an, al-Hadits, dan Ijtihad	Hukum adat dan Budaya
Filosofi upah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah harus mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga</li> <li>2. Mendorong peningkatan produktifitas</li> <li>3. Upah harus dituangkan dalam kontrak atau perjanjian kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah tidak boleh ditetapkan secara sepihak dan intervensi.</li> <li>2. Upah harus yang patut, tidak boleh curang dalam memberi upah pekerja, Tidak menunda pembayaran upah.</li> <li>3. Upah harus dituangkan dalam kontrak atau perjanjian kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan etos harus memiliki keserasian dan keseimbangan</li> <li>2. Upah tidak dituangkan dalam kontrak atau perjanjian kerja, melainkan saling percaya</li> </ol>
Faktor yang mempengaruhi penetapan jumlah upah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis pekerjaan, kelamin, umur, kualitas, keahlian, pendidikan, dan keterbatasan dalam mobilitas tenaga kerja</li> <li>2. Mekanisme pasar dan biaya produksi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah upah yang patut, sesuai dengan etos (kerja keras dan jujur). Dan tidak boleh curang, apalagi tidak membayar upah pekerja.</li> <li>2. Upah ditetapkan berdasarkan mekanisme pasar.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah ditentukan atas dasar keserasian dan kepatasan</li> <li>2. Keserasian dan kepatasan yang berlaku di masyarakat atau pasaran</li> </ol>

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebagai landasan penetapan upah dalam perspektif konvensional adalah Peraturan dan Perundang-undangan. Adapun dalam perspektif Islam yang menjadi landasan penetapan upah adalah al-Qur'an, al-Hadits, dan Ijtihad. Sedangkan dalam perspektif Melayu yang menjadi landasan penetapan upah adalah hukum adat dan budaya yang tersirat dalam pepatah, ungkapan, pribahasa, pantun, dan syair.

Filosofi penetapan upah dalam perspektif konvensional adalah upah harus mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja/ keluarganya dan mendorong peningkatan produktivitas, upah harus dituangkan dalam kontrak atau perjanjian kerja. Adapun filosofi penetapan upah dalam perspektif Islam ialah upah tidak boleh ditetapkan secara sepihak dan intervensi, upah harus yang patut, tidak boleh curang dalam memberi upah pekerja, tidak menunda pembayaran upah, serta upah harus dituangkan dalam kontrak atau perjanjian kerja. Sedangkan filosofi penetapan upah dalam perspektif Melayu adalah upah dan etos harus memiliki keserasian dan keseimbangan meskipun jumlah upah tidak dituangkan dalam kontrak atau perjanjian kerja, melainkan saling percaya.

Faktor yang mempengaruhi penetapan jumlah upah dalam perspektif konvensional yaitu jenis pekerjaan, jenis kelamin, umur, kualitas, keahlian, kemampuan, pendidikan, dan ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja, ditentukan oleh mekanisme pasar dan biaya produksi. Faktor yang mempengaruhi penetapan jumlah upah dalam perspektif Islam jumlah upah yang patut, sesuai dengan etos kerja keras dan kerja jujur, tidak boleh curang, apalagi tidak membayar upah pekerja, kemudian upah ditetapkan berdasarkan mekanisme

pasar. Kemudian faktor yang mempengaruhi penetapan jumlah upah dalam perspektif Melayu upah ditentukan atas dasar keserasian dan kepatasan yang berlaku di masyarakat atau pasaran.

### **3. Teori-teori Upah**

#### **a. Perspektif Konvensional**

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dalam hal upah tenaga kerja, berikut akan dikemukakan beberapa teori sebagai berikut.

- 1) Teori Upah Wajar atau Normal (alami), yang dikemukakan oleh David Ricardo, ada dua; (1) upah menurut kodrat yaitu upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya. Teori ini oleh para ahli ekonomi modern dijadikan untuk menentukan standar upah minimum. (2) upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Upah harga pasar akan berubah di sekitar menurut kodrat. Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengingkosi segala kebutuhan hidup buruh/tenaga kerja dengan sewajarnya demikian, karena memang demikian kemampuan majikan.<sup>63</sup>
- 2) Teori Upah Besi, dikemukakan oleh Ferdinand Lassalle, penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh para produsen. Menurut teori ini buruh harus berusaha menentangnya

---

<sup>63</sup>Novius, Fenomena Kesejahteraan Buruh/ Karyawan Perusahaan di Indonesia, Jurnal *Fokus Ekonomi*, ISSN : 1907-6304, Vol.2 No.2, Desember 2007, h.81-91

agar upah yang ia terima dapat mencapai kesejahteraan hidup. Untuk itulah Lassalle menganjurkan untuk menghadapi kebijakan para produsen tersebut terhadap upah agar dibentuk serikat pekerja.<sup>64</sup>

- 3) Teori Dana Upah, dikemukakan oleh Jhon Stuart Mill, bahwa upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah dana upah atau jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Peningkatan jumlah penduduk akan mempengaruhi menurunnya tingkat upah, karena tidak sebanding dengan penawaran tenaga kerja.<sup>65</sup>
- 4) Teori Upah Etika, menurut kaum Utopis (masyarakat idealis) 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.<sup>66</sup>

Teori Upah Wajar (Normal) dan Teori Dana Upah, keduanya sama-sama ditentukan oleh permintaan dan penawaran harga pasar, tetapi upah harga pasar akan berubah mengikuti upah kodrat, yang dipengaruhi oleh biaya-biaya untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dengan sewajarnya. Sedang pada teori Dana Upah, dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja, dan penawaran tenaga kerja itu tergantung pada jumlah dana yang tersedia, maka penambahan jumlah penduduk akan mempengaruhi penurunan upah.

---

<sup>64</sup> Ibid

<sup>65</sup> Ibid

<sup>66</sup> Ibid

Di sisi lain, teori Upah Besi, menjelaskan ada kelemahan pada teori upah kodrat dimana pada penerapan upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum pekerja (buruh), karena posisi mereka sulit untuk menembus kebijakan produsen dalam menetapkan upah. Keadaan seperti inilah yang memancing munculnya serikat pekerja sebagai wadah yang memperjuangkan nasib para pekerja. Untuk mengantisipasi gejolak kaum pekerja dan menciptakan keseimbangan, maka teori Upah Etika, menjelaskan bahwa para pengusaha seharusnya dapat memberikan upah dan tunjangan yang layak kepada pekerja dan keluarganya. Sebaliknya, akan dianggap tidak etis jika tindakan para pengusaha hanya memberikan upah sekedar cukup memenuhi kebutuhan minimum.

#### **b. Perspektif Islam**

Untuk mengetahui teori upah dalam pandangan Islam, dapat difahami dari beberapa teori yang dibangun oleh para tokoh antara lain;

- 1) Teori upah setara. Ibnu Taimiyah yang dikutip oleh Islahi, menjelaskan bahwa teori upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan dengan tidak wajar maka pemerintah berhak menentukan untuk upah.<sup>67</sup>
- 2) Teori upah nilai kerja. Ibnu Khaldun. Menurut Ibnu Khaldun, kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerjanya.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> A.A. Islahi, *Konsepsi Ibnu Taimiyah*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), h.99

<sup>68</sup> Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, (Jakarta: Pustaka, 1986), cet. Ke-1, h.449



Dalam perspektif Islam dikenal dengan prinsip keadilan dan keseimbangan, sebagaimana teori upah setara oleh Ibnu Taimiyah yang menjelaskan bahwa upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, dalam kondisi normal tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan dengan tidak wajar maka pemerintah berhak menentukan untuk upah. Di sisi lain, Ibnu Khaldun dengan prinsip keseimbangan yang dibangun dalam teori upah nilai kerja, menjelaskan bahwa kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerjanya. Antara upah dan nilai kerja itu saling mempengaruhi, maka keduanya mestilah dijaga keseimbangannya.

### **c. Perspektif Melayu**

Sebagaimana diketahui bahwa hukum yang pada masyarakat Melayu tidak tertulis, maka tentang teori upah Melayu juga tidak dijumpai secara tertulis, tetapi terjadi di dalam praktek hidup keseharian, ditemukan bahwa sistem pengupahan pada masyarakat Melayu itu tidak ditetapkan, melainkan berdasarkan kewajaran dan keharmonisan di antara kedua belah pihak.<sup>69</sup>

Zulkarnain, dalam teori upah teladan, menjelaskan yaitu di mana pemilik usaha harus menjadi teladan bagi pekerjanya. Keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan tidak hanya mendatangkan kebahagiaan bagi pengusaha saja, tetapi kebahagiaan yang dirasakan pengusaha itu menjadi teladan (contoh) yang harus juga dirasakan oleh pekerja. Jika pengusaha mendapat keuntungan banyak, maka

---

<sup>69</sup> Hj. Rohimah, Wawancara, tanggal 4 september 2015

pekerja seharusnya mendapatkan upah yang layak. Teori ini dipengaruhi oleh kearifan lokal berupa petatah petitih nenek moyang bangsa Indonesia, seperti; berat sama dipikul ringan sama dijinjing, orangtua sayang dengan yang muda dan yang muda hormat kepada orangtua, kuah gulai tumpah di piring bukan tumpah di lantai. Nilai-nilai kearifan lokal inilah yang menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.<sup>70</sup>

Teori pengupahan pada masyarakat Melayu tidak tercatat, tetapi dapat langsung dilihat dalam tradisi keseharian masyarakat Melayu yang mengandung prinsip pengupahan yang berdasarkan kewajaran dan keharmonisan di antara kedua belah pihak. Karena itu, telah menjadi tradisi sering tidak menetapkan jumlah upah suatu pekerjaan. Dengan kata lain, pekerja tidak meminta jumlah upah, tapi pengusaha tidak akan merugikan pekerja, bahkan memberi imbalan lebih dari harga pasar. Karena itu, di antara mereka akan merasa puas dan sama-sama merasa untung.

Hal tersebut, senada dengan yang dijelaskan oleh Zulkarnain dalam teori upah teladan, yaitu di mana pengusaha harus menjadi teladan bagi pekerjanya. Apabila pengusaha memperoleh keuntungan, maka pekerjapun harus mendapatkan upah yang layak. Sehingga kebahagiaan yang dirasakan oleh pengusaha itu harus juga dirasakan oleh pekerja. Teori ini dipengaruhi oleh kearifan lokal berupa petatah petitih nenek moyang bangsa Indonesia, seperti; berat sama dipikul ringan sama dijinjing, orangtua sayung dengan yang muda dan yang muda hormat kepada orangtua, kuah gulai tumpah di piring bukan tumpah di

---

<sup>70</sup>Ibrahim, Zulkarnain, "Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)". Jurnal *Masalah-masalah Hukum*, jilid 42, No 2 April 2013, diterbitkan; Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, h.5-6

lantai. Nilai-nilai kearifan lokal inilah yang menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

Sebelum melakukan analisa, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman teori-teori upah dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

**Tabel 4**  
**Pemahaman Teori-teori Upah Dalam Perspektif**

<b>Teori upah</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Jenis	Upah Wajar (Normal), Upah Besi, Dana Upah dan Upah Etika	Upah Setara dan Upah Nilai Kerja.	Teori upah Melayu tidak tertulis, tetapi ada dalam tradisi dan kearifan lokal.
Prinsip	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah Wajar akan berubah mengikuti upah kodrat dan dipengaruhi biaya-biaya kebutuhan hidup pekerja secara wajar.</li> <li>2. Dana Upah, dipengaruhi oleh penawaran tenaga kerja dan tenaga kerja tergantung pada jumlah dana tersedia.</li> <li>3. Upah Besi, menjelaskan bahwa posisi pekerja tertekan dan tidak adil dalam penetapan upah.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah Setara ialah upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar.</li> <li>2. Upah Nilai Kerja. Menganut prinsip keseimbangan antara upah dan nilai kerja itu saling mempengaruhi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah mengikuti harga pasaran, tidak menetapkan jumlah upah suatu pekerjaan. Yang terjadi kewajaran dan keharmonisan antara kerja dan upah.</li> </ol>
Filosofi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah yang ditentukan oleh permintaan dan penawaran harga pasar ialah Teori</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam Islam dikenal dengan azas keadilan dan keseimbangan.</li> <li>2. Upah ditentukan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengupahan berdasarkan kewajaran dan keharmonisan,</li> <li>2. Pekerja tidak</li> </ol>

	Upah Wajar dan Dana Upah 2. Upah besi, menempatkan posisi pengusaha sebagai pemegang kebijakan mutlak.	secara sunnatullah	menetapkan jumlah upah dan pengusaha memberikan upah yang layak.
Dampak	Upah layak pekerja puas, upah tidak etis, pekerja kecewa-mendirikan serikat pekerja.	Di antara pengusaha dan pekerja merasa puas.	Di antara pengusaha dan pekerja merasa puas.

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa teori upah dalam perspektif konvensional yaitu 1) Teori Upah Wajar (Normal) adalah yang memiliki prinsip bahwa upah yang ditetapkan menurut harga pasar atau upah yang ditentukan oleh permintaan dan penawaran pasar secara alami yang terjadi dalam mekanisme pasar tanpa adanya intervensi dari pihak manapun. Teori ini dijadikan oleh para ahli ekonomi modern sebagai batas upah minimum. 2) Teori Upah Besi adalah teori yang mengandung prinsip bahwa pengusaha sebagai pemegang kebijakan mutlak, upah yang telah ditetapkan oleh para produsen kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh. 3) Teori Dana Upah, prinsipnya upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah dana upah yaitu jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. 4) Teori Upah Etika merupakan teori upah yang memegang prinsip bahwa suatu tindakan yang tidak etis apabila para pengusaha yang memberikan upah hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum.

Dampak teori upah dalam perspektif konvensional di atas tidak semua pihak merasa puas, karena ada sebagian pihak yang dirugikan. Apabila tercipta upah yang layak, maka pekerja akan merasa puas, tapi ada juga yang tidak, karena upah tidak etis, akibatnya mereka mendirikan serikat pekerja.

Sedang teori upah dalam perspektif Islam ialah 1) Teori Upah Setara merupakan upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. 2) Teori Upah Nilai Kerja kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerjanya. Prinsip Dana Upah, dipengaruhi oleh penawaran tenaga kerja dan tenaga kerja tergantung pada jumlah dana tersedia. Prinsip Upah Nilai Kerja. Menganut prinsip keseimbangan antara upah dan nilai kerja itu saling mempengaruhi, nilai produksi akan mempengaruhi tingkat upah yang diterima. Filosofi upah dalam perspektif Islam Dalam Islam ialah azas keadilan, keseimbangan dan upah ditentukan secara sunnatullah. Sehingga dampak dari teori upah dalam perspektif Islam yaitu tercipta keadilan yang menumbuhkan rasa puas bagi kedua pihak pengusaha dan pekerja.

Adapun teori upah dalam perspektif Melayu, memang tidak jumpai teori secara tertulis, karena dalam Melayu hukum tidak tertulis tetapi ada dalam tradisi dan kearifan lokal. Meskipun demikian ada sebuah teori yang dapat menjelaskan tentang kearifan lokal yaitu teori upah teladan dipengaruhi oleh kearifan lokal berupa petatah petitih *berat sama dipikul ringan sama dijinjing*, dimana pengusaha seharusnya dapat menjadi teladan, jikalau pengusaha mendapat

kebahagiaan atas keuntungan yang diperoleh, maka pekerja pun mesti merasakan hal yang sama, yakni mendapatkan upah yang layak. Prinsip pada teori pengupahan dalam perspektif Melayu adalah prinsip dan filosofi kewajaran dan keharmonisan antara kerja dan upah, tidak menetapkan jumlah upah dan yang terjadi mengikuti harga pasaran. Dampaknya pengusaha memberikan upah yang layak dan pekerja meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga antara pengusaha dan pekerja merasa puas.

#### **4. Sistem Pembayaran Upah**

##### **a. Perspektif Konvensional**

Adapun sistem upah yang ditulis oleh Imam Soepomo dalam “Hukum Perburuhan” terlihat lebih tersusun. Beliau membaginya ke dalam enam sistem, masing-masing berikut penjelasannya:<sup>71</sup>

- 1) Sistem upah jangka panjang. Menurut sistem penghasilan ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan.
- 2) Sistem Upah Potongan. Pada sistem ini acapkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan.
- 3) Sistem Upah Permufakatan. Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar atau mengangkut barang, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melalui pekerjaan itu.

---

<sup>71</sup>Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Djambatan, 1990), cet. Ke-9

- 4) Sistem Skala Upah Berubah. Pada sistem ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan dari hasil perusahaan.
- 5) Sistem Pembagian Keuntungan. Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku, apabila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.
- 6) Sistem Upah Indeks. Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya keuntungan hidup.

Besar kecilnya upah itu ditentukan oleh sistem standar upah. Rivai dan Sagala (2009) di dalam Burhanuddin Yusuf (2015), menjelaskan bahwa terdapat beberapa penggolongan upah, yaitu:<sup>72</sup>

- 1) upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

- 2) upah sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja. Biasanya di lembaga keuangan syari'ah karyawan yang dikenakan model sistem upah seperti ini adalah bagian *marketing*, di mana ditentukan oleh berapa banyak pembiayaan yang mampu disalurkan.

- 3) upah sistem borongan

---

<sup>72</sup>Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Keuangan Syari'ah, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), h.249

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Pengusaha harus mempekerjakan buruh/ pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Jika melebihi ketentuan tersebut dihitung atau dibayar lembur. Cara perhitungan upah lembur telah ditetapkan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-72/MEN/1984 tentang dasar perhitungan upah lembur yakni sebagai berikut:<sup>73</sup>

- 1) apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari biasa:
  - a) untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 kali upah sejam.
  - b) untuk tiap jam kerja berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 kali upah sejam.
- 2) apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari raya resmi:
  - a) untuk setiap jam dalam batas 7 jam atau 5 jam, apabila hari raya tersebut pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 kali upah sejam.
  - b) untuk jam kerja pertama setelah 7 jam atau 5 jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 kali upah sejam.
  - c) untuk jam kerja kedua setelah 7 jam atau 5 jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 4 kali upah sejam. Upah sejam dihitung dengan rumus sebagai berikut:
    - (1) upah sejam bagi pekerja bulanan  $\frac{1}{173}$  upah sebulan.
    - (2) upah sejam bagi pekerja harian  $\frac{2}{20}$  upah sehari.
    - (3) upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan  $\frac{1}{7}$  rata-rata hasil kerja sehari.

Ada beberapa sistem upah yang terjadi sesuai dengan kondisi penyelesaian pekerjaan. Untuk suatu pekerjaan yang memakan waktu cukup lama, maka dipakai sistem upah Jangka Panjang, apabila hasil pekerjaan tidak memuaskan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan, dapat diterapkan sistem Upah

---

<sup>73</sup>J. Ravianto, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia Seri Manajemen produktivitas*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, 1985), h.73



Potongan. Untuk suatu pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok, maka upah tidak diberikan kepada masing-masing buruh, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama dengan sistem Upah Permufakatan. Ada juga sistem upah yang diberikan berdasarkan skala upah dan hasil keuntungan perusahaan, disebut Skala Upah Berubah. Dan adakalanya suatu perusahaan memberikan upah tambahan disamping upah pokok, ketika perusahaan mendapatkan keuntungan besar pada penutupan tahun buku. Dan ada juga sistem Upah Indeks, yaitu sistem upah yang didasarkan atas indeks biaya keuntungan hidup.

Pada sistem waktu, upah ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, bukan atas prestasi kerjanya. Kelemahan sistem ini biasanya pekerja bekerja malas tanpa pengawasan, karena tidak dituntut prestasi kerja atau produksi yang dihasilkan. Pada sistem hasil. Besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual. Sistem ini menganut sistem keseimbangan antara upah dan produksi. Semakin tinggi tingkat hasil produksi maka akan semakin besar upah yang akan diperoleh pekerja. Di sini pekerja akan melakukan pekerjaan secara maksimal meskipun tanpa pengawasan. Dan pada sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Keunggulan sistem ini untuk mengatasi kesulitan menentukan spesifikasi pekerjaan secara detil, sehingga sistem borongan menjadi pilihan, selain dari itu untuk menghindari resiko kerugian karena sulitnya melakukan pengawasan terhadap pekerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-72/MEN/1984, mengatur tentang dasar perhitungan upah lembur yakni apabila jam kerja lembur dilakukan

pada hari kerja, maka untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 kali upah sejam dan untuk tiap jam kerja berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 kali upah sejam. Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari libur, maka untuk setiap jam dalam batas 5 atau 7 jam, maka upah harus dibayar sedikitnya 2 kali upah sejam. Untuk jam kerja pertama setelah 5 atau 7 jam, maka upah harus dibayar sebesar 3 kali upah sejam. Untuk jam kerja kedua setelah 5 atau 7 jam, maka harus dibayar upah sebesar 4 kali upah sejam. Sedangkan upah sejam dihitung dengan rumus: Upah sejam bagi pekerja bulanan  $1/173$  upah sebulan. Upah sejam bagi pekerja harian  $2/20$  upah sehari. Dan upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan  $1/7$  rata-rata hasil kerja sehari.

Sebagian perusahaan tidak menerapkan upah lembur, karena biaya yang dikeluarkan akan membengkak. Oleh karena itu, banyak perusahaan menerapkan sistem rotasi, menjadikan jam kerja 3 sip untuk menghindari pembayaran upah yang berlipat ganda.

#### **b. Perspektif Islam**

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 menuntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya tentang upah buruh. Penelitian Hendri Tanjung menjelaskan bahwa upah menurut Barat adalah gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apa dalam bentuk tunai atau barang oleh

pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja. Sedangkan upah menurut Islam ialah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia yang adil dan layak, dan juga dalam bentuk imbalan pahala di akhirat. Adil bermakna jelas, transparan, dan proporsional. Layak bermakna; cukup sandang, pangan, papan, dan sesuai dengan pasaran.<sup>74</sup>

Dilarang memanfaatkan tenaga orang tanpa memberikan upah yang setimpal. Sebagaimana digambarkan di dalam firman Allah SWT pada surat 6 al-An'am ayat 145.

قُلْ لَا أَجِدُ فِي مَا أُوحِيَ إِلَيَّ مُحَرَّمًا عَلَىٰ طَاعِمٍ يَطْعَمُهُ إِلَّا أَنْ يَكُونَ مَيْتَةً أَوْ دَمًا مَّسْفُوحًا أَوْ لَحْمَ خِنزِيرٍ فَإِنَّهُ رِجْسٌ أَوْ فِسْقًا أُهِلَّ لِغَيْرِ اللَّهِ بِهِ فَمَنْ اضْطُرَّ غَيْرَ بَاغٍ وَلَا عَادٍ فَإِنَّ رَبَّكَ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Firman Allah di atas,<sup>75</sup> menjelaskan bahwa diharamkan memakan darah yang mengalir tidak semata bermakna memakan darah dalam arti *zhahir*. Lebih jauh pemahaman terhadap ayat ini, dapat dipahami yaitu menghisap dan memeras sesama manusia pada prakteknya memakan darah yang mengalir dalam tubuh manusia yang dihisap dan diperas. Hal ini bisa dikiasikan pada sistem ekonomi

<sup>74</sup>Novius, Andri, "Fenomena Kesejahteraan Buruh/ Karyawan Perusahaan di Indonesia", Jurnal *Fokus Ekonomi*, Vol.2 No.2 Desember 2007, h.87

<sup>75</sup>Artinya: Katakanlah: "Tiadalah aku peroleh dalam wahyu yang diwahyukan kepadaKu, sesuatu yang diharamkan bagi orang yang hendak memakannya, kecuali kalau makanan itu bangkai, atau darah yang mengalir atau daging babi - karena Sesungguhnya semua itu kotor atau binatang yang disembelih atas nama selain Allah. Barangsiapa yang dalam Keadaan terpaksa, sedang Dia tidak menginginkannya dan tidak (pula) melampaui batas, Maka Sesungguhnya Tuhanmu Maha Pengampun lagi Maha Penyayang".(QS 6 al-An'am ayat 145).

kapitalistik yang diperoleh dengan menumpuk modal dan menghisap tenaga buruh.<sup>76</sup>

Peras-memeras dalam lingkup perburuhan kerap terjadi. Tanpa disadari dalam lingkup perusahaan terjadi praktek yang bertentangan dengan Islam, yakni menganggap kaum pekerja dibawah kekuasaan dan menjadikan komunitas buruh sebagai mesin penggerak yang menghasilkan produk perusahaan. Kenyataan ini dapat diqiyaskan dengan memakan darah yang mengalir sebagaimana dinukilkan di dalam ayat di atas.

Selain dari itu, dalam sistem pembayaran upah. Nabi memerintahkan agar memberikan upah ketika pekerjaan selesai dikerjakan, sebagaimana sabda beliau;<sup>77</sup>

أعطوا الأجير قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجة)

Dan sabda Nabi SAW:<sup>78</sup>

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه وأعلموا أجره وهو في عمله. (البيهقي)

Hadits ini memperjelas tentang memberikan upah kepada pekerja atau buruh yaitu hendaknya kita memberikan upah kepadanya sebelum keringatnya mongering bahkan diberikan saat mereka sedang bekerja. Dengan kata lain, kita harus segera membayar upahnya bila kerjanya telah selesai, dan hendaknya kita memberitahukan kepadanya upah yang akan diterimanya ketika ia masih dalam

---

<sup>76</sup>Anom Surya Putra, *Man Ista'jara ajran falyu'alimhu ajrahu*, makalah yang disampaikan Anom merupakan bahasan mengenai nilai-nilai Islam erat kaitannya dengan konsep upah secara riil,

<sup>77</sup>Artinya : “Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering”.(HR. Ibnu Majah)

<sup>78</sup>Artinya: Berikanlah oleh kalian upah pekerja sebelum keringatnya kering dan ketahuilah oleh kalian upahnya sewaktu ia sedang bekerja. (HR Baihaqi)

kerjanya. Segera membayar upah pekerja hukumnya wajib berdasarkan hadits ini, dan menanggung-nagguhkannya hukumnya (makruh) tidak boleh. Demikian pula memberitahukan upah yang akan diterimanya, wajib pula hukumnya.<sup>79</sup>

Dari hadits ini menunjukkan bahwa upah berhak diterima dengan ketentuan; 1) pekerjaan tersebut telah selesai, 2) mendapat manfaat apabila akad dilakukan pada barang, apabila barang tersebut rusak sebelum diambil manfaatnya dan masa penyewaan belum berlalu, maka penyewaan batal, 3) adanya kemungkinan mendapatkan manfaat.<sup>80</sup>

Dengan demikian dapat digarisbawahi bahwa jenis obyek atau bentuk *ijarah* haruslah jelas. Baik dari jenis pekerjaan, tujuan dan waktu pengerjaannya. Hal ini ditujukan untuk mengantisipasi munculnya praktek kesewenang-wenangan terhadap kaum buruh atau pekerja. *Selain dari itu*, hadits di atas bisa dipahami bahwa kebutuhan kaum buruh selayaknya menjadi tanggung jawab pengusaha. Ruang gerak buruh sangat dibatasi dengan kurangnya modal. Sehingga mereka mengabdikan diri kepada pengusaha untuk mendapatkan uang sebagai sarana mewujudkan kebutuhan. Pihak pengusaha berkewajiban untuk memberikan pemenuhan seluruh kebutuhan sesuai dengan standar biaya hidup sehari-hari. Hal ini sangat berkaitan dengan konsep kemanusiaan yang sering dikesampingkan.

Hubungan ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menuntungkan, pengusaha dilarang melakukan kecurangan terhadap upah buruh. Upah yang

---

<sup>79</sup>Al-Hasyimi, Sayyid Ahmad, *Syarah Mukhtaarul Ahaadits*, diterjemahkan oleh Much. Anwar dan Anwar Abu Bakar, cet. Ke-5, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2003), h.151-152

<sup>80</sup>Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah, Jil.5*, Penerjemah Abdurrahim dan Masrukhin, cet.1, (Jakarta : Cakrawala Publishing, 2009), h.267

diberikan oleh pengusaha kepada pekerja menurut Barat adalah gaji pokok atau minimum dan tambahan, setiap tambahan dibayarkan langsung atau tidak langsung, yang dibayar dalam bentuk uang atau barang. Sedangkan upah menurut Islam ialah imbalan yang diberikan pengusaha kepada pekerja atas pekerjaannya dalam bentuk materi, dan juga dalam bentuk pahala di akhirat yang adil dan layak. Adil bermakna jelas, transparan, dan proporsional. Layak bermakna; cukup sandang, pangan, papan, dan sesuai dengan pasaran.

Islam melarang mempekerjakam seseorang tanpa memberikan upah yang setimpal, sebagaimana surat 6 al-An'am ayat 145, menjelaskan bahwa diharamkan "memakan darah yang mengalir" tidak semata bermakna memakan darah dalam arti *zhahir*, tetapi dapat dipahami yaitu "menghisap dan memeras" sesama manusia pada prakteknya memakan darah yang mengalir dalam tubuh manusia yang dihisap dan diperas. Hal ini bisa dikiasikan pada sistem ekonomi kapitalistik yang diperoleh dengan menumpuk modal dan menghisap tenaga buruh. Perasan dalam lingkup perburuhan kerap terjadi, karena menganggap kaum pekerja dibawah kekuasaan dan menjadikan komunitas buruh sebagai mesin penggerak yang menghasilkan produk perusahaan.

Selain dari itu, dalam sistem pembayaran upah. Nabi memerintahkan agar memberikan upah ketika pekerjaan selesai dikerjakan, sebagaimana sabda beliau tersebut di atas, "berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering", hendaklah tidak menunda pembayaran ketika pekerjaan sudah selesai, karena ia sudah menunaikan kewajibannya, maka segeralah memberikan haknya, dan hadits Nabi "ketahuilah oleh kalian upahnya sewaktu ia sedang bekerja", menjelaskan agar

memberitahukan berapa besar upah atas pekerjaan tersebut. Dari sisi lain, hadits ini menunjukkan bahwa upah berhak diterima setelah pekerjaan tersebut selesai, barang yang menjadi objek akad memiliki manfaat dan adanya kemungkinan mendapatkan manfaat. Dapat difahami bahwa jenis obyek *ijarah* haruslah jelas, baik dari jenis pekerjaan, tujuan dan waktu pengerjaannya. Agar menghindari tindakan kecurangan terhadap kaum pekerja, sebaliknya menjadi tanggung jawab pengusaha memberikan kebutuhan pekerjaanya secara layak.

### **c. Perspektif Melayu**

Ada beberapa sistem pembayaran upah yang berlaku pada masyarakat Melayu, antara lain;

#### **1) Upah Harian**

Secara teoritis tingkat upah pada sistem upah harian, diperhitungkan rata-rata produktivitas tenaga kerja perhari. Jumlah jam perhari dan besaran upah harian antar jenis dan desa tempat pekerjaan bervariasi. Hubungan ketenagakerjaan di pedesaan memiliki sifat kekerabatan dan tenggang rasa masih kuat antara pengusaha (pemilik lahan) dan buruh. Ini yang menjadikan upah harian yang diberikan tidak hanya berupa uang, namun buruh diberi juga makan, minum dan rokok. Sehingga biaya yang dikeluarkan pemilik lahan diluar upah relatif lebih besar. Besarnya beban tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pergeseran sistem upah harian menjadi upah harian

lepas dan sistem borongan yang tidak menyediakan makan, minum, dan rokok.<sup>81</sup>

#### 2) Upah Harian Lepas (UHL)

Upah harian, yaitu upah yang diberikan setelah pekerjaan selesai pada setiap hari. Kata lepas berarti hal selain upah tidak ditanggung oleh pengusaha (pemilik lahan). Dengan demikian Upah Harian Lepas adalah upah yang diberikan setelah pekerjaan selesai pada setiap hari tanpa memberikan tambahan makan, minum dan lain sebagainya. Pada sistem ini makan dan minum adalah lepas atau tidak ditanggung pengusaha.<sup>82</sup>

#### 3) Upah Borongan

Upah borongan adalah suatu upah yang diberikan kepada pekerja tidak dihitung perhari atau persatuan pekerjaan, tetapi setelah menyelesaikan pekerjaannya tanpa melihat jumlah satuan, berapa lama waktu yang dibutuhkan, cepat atau lambat dalam menyelesaikan pekerjaan itu tidak berpengaruh terhadap besarnya upah. Munculnya sistem upah borongan ini karena; 1) jadwal tanam serentak, 2) masa tanam harus tepat waktu, 3) penggunaan bibit unggul yang berumur pendek harus cepat tanam, 4) penggunaan traktor yang dihitung upah borongan perhari, 5) upah sistem borongan lebih kecil, 6) tidak merepotkan pemilik lahan yang harus menyediakan makan minum dan rokok.<sup>83</sup>

#### 4) Upah Per-satuan Pekerjaan

---

<sup>81</sup>Susilowati, Sri Hery, *Gejala Pergeseran Kelembagaan Upah Pada Pertanian Padi Sawah*, Forum Penelitian Agro Ekonomi, Volume 23 No.1, Juli 2005, hal 51

<sup>82</sup>Hj. Ruhimah, Wawancara, tanggal 27 juni 2016

<sup>83</sup>Susilowati, Sri Hery, *Gejala Pergeseran Kelembagaan Upah Pada Pertanian Padi Sawah*, Forum Penelitian Agro Ekonomi, Volume 23 No.1, Juli 2005, h.52



Upah per-satuan Pekerjaan adalah upah yang diberikan tergantung dengan prestasi kerja buruh. Semakin tinggi produktivitas kerja, secara teoritis semakin tinggi pula upah yang diterima buruh. Ukuran pekerjaan dihitung perunit atau pertakaran, seperti upah memetik kopi dihitung berdasarkan *perkinjar* atau *perkarung*.<sup>84</sup> Demikian juga upah membuat kain tenun dihitung berdasarkan perhelai beserta tingkat kerumitan motifnya.

Sistem pembayaran upah yang berlaku pada masyarakat Melayu, antara lain; upah harian, upah harian lepas, upah per-satuan, dan upah borongan. Beberapa sistem pembayaran upah ini menjadi alternatif pilihan sesuai dengan jenis pekerjaan. Sistem upah harian, merupakan upah yang dibayar setelah menyelesaikan pekerjaan berdasarkan satuan atau takaran. Berbeda dengan upah harian lepas yang dibayar harian setelah pekerjaan selesai, makan dan minum tidak ditanggung pengusaha (lepas). Upah sistem borongan ini menjadi pilihan karena pengusaha tidak ingin repot mesti mengawasi dan memberikan tambahan selain upah sampai pekerjaan diselesaikan. Upah sistem borongan lebih fleksibel dalam pengerjaannya, tanpa melihat jumlah satuan, waktu, cepat atau lambat dalam menyelesaikan pekerjaan itu tidak berpengaruh terhadap besarnya upah.

Sebelum peneliti menganalisa, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman sistem pembayaran upah dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

---

<sup>84</sup> Hj. Ruhimah, Wawancara, tanggal 27 juni 2016

**Tabel 5**  
**Pemahaman Sistem Pembayaran Upah Dalam Perspektif**

<b>Sistem Pembayaran upah</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Macam-macam	Jangka Panjang, Jangka waktu, Upah Potongan, Upah mufakat, Skala Upah Berubah, dan sistem Upah Indeks	Upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja dalam bentuk materi, dan pahala yang adil dan layak.	Upah harian, upah harian lepas (HL), upah per-satuan atau pertakaran, dan upah borongan
Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat menciptakan keseimbangan antara upah dan produksi.</li> <li>2. Sistem borongan dapat menghindari resiko kerugian.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat saling menguntungkan</li> <li>2. Dilarang melakukan kecurangan di antara pengusaha dan pekerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat memilih sistem pembayaran upah yang lebih pantas dan serasi</li> <li>2. Sistem pembayaran upah harian, harian lepas, persatuan, dan borongan</li> </ol>
Pertimbangan sistem pembayaran upah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, bukan atas prestasi kerjanya.</li> <li>2. Pada sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual.</li> <li>3. Pada pekerjaan yang tidak jelas spesifikasi secara detil, dan sulit melakukan pengawasan, menggunakan sistem borongan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak mempersoalkan sistem pembayaran upah,</li> <li>2. Upah harian, upah harian lepas (HL), upah per-satuan atau pertakaran, dan upah borongan yang penting memenuhi prinsip upah dibayar setelah suatu pekerjaan selesai, upah yang layak</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah harian, lebih mengutamakan sistem kekeluargaan</li> <li>2. Upah harian lepas, relatif murah, tidak menanggung makan dan minum (lepas).</li> <li>3. Upah satuan dipilih karena dibayar sesuai dengan hasil kerja.</li> <li>4. Upah sistem borongan, karena tidak merepotkan dan tidak memberikan biaya tambahan.</li> </ol>
Manfaat	Ada standar yang jelas sebagai pertimbangan dalam pembayaran upah	Tidak terjadi kecurangan oleh pengusaha dan pekerja.	Dapat memilih sistem pembayaran upah yang dianggap lebih serasi dengan jenis pekerjaan.

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sistem pembayaran upah dalam perspektif konvensional yaitu upah jangka

panjang, jangka waktu, upah potongan, upah permufakatan, skala upah berubah, dan sistem upah indeks. Dalam perspektif Islam upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja dalam bentuk materi, dan pahala yang adil dan layak. Dalam perspektif Melayu Upah harian, upah harian lepas (HL), upah per-satuan atau pertakaran, dan upah borongan.

Tujuan dari sistem pembayaran upah dalam perspektif konvensional Menciptakan keseimbangan antara upah dan produksi. Besarnya upah ditetapkan atas hasil produksi. Sistem borongan dapat menghindari resiko kerugian karena sulitnya melakukan pengawasan terhadap pekerja.

Tujuan dari sistem pembayaran upah dalam perspektif Islam agar saling menguntungkan dan dilarang melakukan kecurangan di antara pengusaha dan pekerja. Sedang tujuan dari sistem pembayaran upah dalam perspektif Melayu agar dapat memilih sistem pembayaran upah yang lebih pantas dan serasi sesuai dengan jenis pekerjaan apakah dengan sistem upah harian, harian lepas (HL), persatuan, dan borongan.

Pertimbangan sistem pembayaran upah dalam perspektif konvensional pada sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual. Pada pekerjaan yang tidak jelas spesifikasi secara detil, dan sulit melakukan pengawasan, menggunakan sistem borongan.

Pertimbangan sistem pembayaran upah dalam perspektif Islam Tidak mempersoalkan sistem pembayaran upah, apakah upah harian, upah harian lepas (HL), upah per-satuan atau pertakaran, dan upah borongan yang penting memenuhi prinsip upah dibayar setelah suatu pekerjaan selesai, upah yang layak.

Sedang pertimbangan sistem pembayaran upah dalam perspektif Melayu Upah ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, bukan atas prestasi kerjanya. Upah harian, dipilih karena lebih mengutamakan sistem kekeluargaan antara pengusaha dan buruh. Upah harian lepas, dipilih karena biaya yang dikeluarkan relatif murah dan tidak menanggung makan dan minum (lepas). Upah dipilih karena upah dibayar sesuai dengan produktivitas kerja.

Upah sistem borongan, menjadi pilihan karena tidak merepotkan pengusaha dan tidak memberikan niaya tambahan sampai menyelesaikan pekerjaannya.

Manfaat sistem pembayaran upah dalam perspektif konvensional Ada standar yang jelas sebagai pertimbangan dalam pembayaran upah. Manfaat sistem pembayaran upah dalam perspektif Islam tidak terjadi kecurangan oleh pengusaha dan pekerja.. Manfaat sistem pembayaran upah dalam perspektif Melayu dapat memilih sistem pembayaran upah yang mana yang dianggap lebih serasi dengan jenis pekerjaan.

## **5. Komponen Upah**

### **a. Perspektif Konvensional**

Perspektif konvensional, pemberian upah selain uang dapat dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima pekerja, hal ini termuat dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

- 1) Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- 2) Tunjangan tetap ialah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.
- 3) Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Ketiga komponen upah dalam perspektif konvensional di atas merupakan hak pekerja tetap pada suatu perusahaan. Di sini terjadi perbedaan waktu pembayarannya. Untuk upah pokok dan tunjangan tetap biasanya dibayarkan secara bersamaan setiap bulannya, sementara tunjangan tidak tetap dibayarkan pada saat tertentu dan tidak bersamaan pembayaran upah pokok. Kemudian selain komponen upah di atas, pemberian imbalan tidak mesti dalam bentuk uang, asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima pekerja.

#### **b. Perspektif Islam**

Komponen upah dalam perspektif Islam terdiri dari;

- 1) Upah Pokok: suatu imbalan diberikan kepada pekerja yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian bersama menurut tingkat atau jenis pekerjaannya.
- 2) Upah Tambahan:

Selain uang, upah dapat diberikan berupa makanan atau pakaian. Para ulama berbeda pendapat, ada yang membolehkan dan ada yang tidak membolehkan. Kelompok yang membolehkan, Hanafi, Malik dan Hanbali, mereka menyandarkan pada hadits yang diriwayatkan oleh imam Ahmad dan Ibnu Majah dari Utbah bin Nuddar. Dia berkata, kami pernah berada di tempat Rasulullah SAW ketika beliau membaca surat Al-Qashash sampai kisah Musa as. Lalu beliau bersabda; sesungguhnya Musa mempekerjakan dirinya selama delapan atau sepuluh tahun dengan imbalan kesucian kemaluan atau makanan untuk perutnya. Menurut Syafi'i, Abu Yusuf, Muhammadi, Hadawiyah dan Almanshur Billah, menyatakan tidak sah karena tidak jelas upahnya. Maliki membolehkan upah dengan makanan dan pakaian jika ada kesepakatan.<sup>85</sup>

Seharusnya pengusaha memberikan imbalan yang sepadan bahkan lebih baik jika diberi kelebihan, sebagaimana tergambar di dalam sabda Nabi SAW:

حدثنا هنان ومحمود بن غيلان. حدثنا وكيع, عن سفيان, عن سماك بن حرب, عن سويد بن قيس, قال: جلبت أنا ومخرقة العبدى بزا من هجر, فجاءنا النبي صلى الله عليه وسلم, فساومنا بسرراويل, وعندي وزان يزن بالأجر, فقال النبي صلعم للوزان: زن وأرجح (رواه اترميدى)

Hadis di atas,<sup>86</sup> menjelaskan bahwa sistem pengupahan dalam perspektif Islam terdapat dua komponen upah terdiri dari; upah pokok dan upah

<sup>85</sup>Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah, Jil.5*, Penerjemah Abdurrahim dan Masrukhin, cet.1, (Jakarta : Cakrawala Publishing, 2009), h.269

<sup>86</sup>Artinya : Hannan dan Mahmud bin Ghailan menceritakan kepada kami, keduanya berkata, Waki' menceritakan kepadaku dari Sufyan dari Simak bin Harb dari Suwaid bin Qais, ia berkata; Aku dan Makhrafah al-'Abdi mendatangkan kain katun dari kota Hajar. Suatu hari Nabi SAW datang menemui kami dan menawar beberapa celana panjang. Saya mempunyai tukang timbang

tambahan. Upah pokok merupakan suatu imbalan diberikan kepada pekerja yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian bersama menurut tingkat atau jenis pekerjaan. Sedang upah tambahan merupakan imbalan yang diberikan selain uang, seperti makanan atau pakaian. Pada hadis Nabi SAW tersebut menganjurkan agar memberikan upah yang pantas, bahkan dilebihkan. Dengan kata lain, Islam membolehkan memberikan imbalan selain uang, yang didasarkan hadits sebagai asbabun nuzul surat Al-Qashash yang mengisahkan nabi Musa as yang mempekerjakan dirinya selama sepuluh tahun dengan imbalan kesucian kemaluandan kebutuhan hidupnya.

### **c. Perspektif Melayu**

Komponen upah dalam perspektif Melayu ini terdiri dari; upah pokok, upah tambahan dan hadiah, sebagaimana dijelaskan berikut:<sup>87</sup>

- 1) Upah pokok adalah imbalan jasa yang dibayarkan atas jenis pekerjaan utama kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya tidak ditetapkan, melainkan ditetapkan berdasarkan kewajaran sesuai dengan harga yang terjadi dipasaran.
- 2) Upah Tambahan adalah imbalan jasa yang diberikan kepada pekerja karena ada pekerjaan yang lain di luar pekerjaan utama. Besaran upah tambahan ini juga tidak ditentukan.

---

yang menimbang barang dengan upah, maka Nabi SAW berkata kepada tukang timbang; *timbanglah dan lebihkan.*

<sup>87</sup> Rohimah, Wawancara, 22 Desember 2015

- 3) Hadiah adalah suatu pemberian di luar upah yang bersifat bonus karena pemilik usaha merasa puas atas pekerjaan yang telah diselesaikan pekerja, atau karena didorong rasa kekeluargaan.

Sebelum melakukan analisis, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman komponen upah dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

**Tabel 6**

**Pemahaman Komponen Upah Dalam Perspektif**

<b>Komponen Upah</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Unsur	Upah pokok, Tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap yang menjadi hak pekerja tetap pada suatu instansi atau perusahaan.	Upah pokok yang ditetapkan berdasarkan perjanjian dan upah tambahan diberikan selain uang, seperti makanan atau pakaian.	Upah pokok, upah tambahan dan hadiah yang diberikan kepada pekerja
Jenis	Pemberian Imbalan tidak mesti dalam bentuk uang, asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang harus dibayar.	Imam Hanafi, Malik dan Hanbali, membolehkan memberikan imbalan selain uang, seperti makanan atau pakaian.	Imbalan berupa uang, dan dapat juga tidak dalam bentuk uang

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa unsur komponen upah dalam perspektif konvensional upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap yang menjadi hak pekerja tetap pada suatu instansi atau perusahaan. Unsur komponen upah dalam perspektif Islam Upah pokok yang ditetapkan berdasarkan perjanjian. Upah tambahan diberikan selain uang, seperti



makanan atau pakaian. Unsur komponen upah dalam perspektif Melayu upah pokok, upah tambahan dan hadiah yang diberikan kepada pekerja.

Jenis upah atau imbalan yang diberikan kepada pekerja menurut pandangan konvensional, Islam dan Melayu secara umum sama, yaitu membolehkan pembayaran upah selain uang, baik berupa makanan, pakaian dan sebagainya. Akan tetapi dalam perspektif konvensional, jenis upah selain uang boleh, asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang harus dibayar.

## **6. Nilai-nilai Dalam Kekentuan Pembayaran Upah**

### **a. Perspektif Konvensional**

Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Presiden Joko Widodo pada tanggal 23 Oktober 2015 telah menandatangani Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Dalam PP itu disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.

“Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk: a. Upah; dan b. pendapatan non Upah,” bunyi Pasal 4 ayat (2) PP ini. Adapun kebijakan pengupahan itu meliputi: a. Upah minimum; b. Upah kerja lembur; c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. Upah tidak masuk kerja karena

melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran Upah; g. denda dan potongan Upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah sebagaimana dimaksud terdiri atas komponen: a. Upah tanpa tunjangan; b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. “Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap,” bunyi Pasal 5 ayat (2) PP tersebut.

Sementara dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, menurut PP ini, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap. “Upah sebagaimana dimaksud diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama,” bunyi Pasal 5 ayat (4) PP tersebut.

Adapun pendapatan non Upah sebagaimana dimaksud berupa tunjangan hari raya keagamaan. Selain tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP ini, pengusaha dapat memberikan pendapatan non Upah berupa: a. bonus; b. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau c. uang servis pada usaha tertentu.

PP ini menegaskan, bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh., dan dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Adapun bonus sebagaimana dimaksud dapat

diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan Perusahaan, yang penetapannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. PP ini juga menegaskan, setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pemerintah melalui UU dan PP sudah memberikan perhatian yang cukup, tetapi belum melakukan perlindungan terhadap kaum pekerja secara maksimal, kaum pekerja masih berada pada posisi lemah dan yang tertekan, sehingga sering berada pada pihak yang dirugikan dan UU serta PP itu masih terasa memihak pada kelompok pengusaha.

## **b. Perspektif Islam**

Ketentuan pembayaran upah dalam perspektif Islam antara lain;

### 1) Pembayaran upah merujuk pada konsep kemanusiaan

Islam memandang upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada pekerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Transaksi *ijarah* diberlakukan bagi seorang *ajir* (pekerja) atas jasa yang mereka lakukan. Sementara upahnya ditakar berdasarkan jasanya dan besaran tanggung jawab. Takaran minimal yang diberikan kepada buruh juga harus mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, apa yang menjadi kebutuhan buruh merupakan tanggung jawab selaku pihak yang berada di atas buruh (majikan).

Allah berfirman di dalam QS 49 Al-Hujarat: 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ<sup>ج</sup> وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Ayat di atas,<sup>88</sup> memberikan pemahaman bahwa sesama mukmin itu laksana saudara, susah dan senang sama dirasa. Ibarat salah satu anggota tubuh sakit, maka anggota tubuh lainnya ikut merasakan. Demikian juga di dalam sebuah perusahaan antara pengusaha dan pekerja merupakan satu kesatuan yang saling menguatkan.

Hal ini sesuai dengan hadits:

هم اخوانكم جعلهم الله تحت ايديكم فأطعموهم مما تأكلون وألبسوا مما تلبسون ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم. (رواه مسلم)

Sabda Nabi SAW ini,<sup>89</sup> menganjurkan kepada para majikan agar memperlakukan para pekerja sebagaimana saudara sendiri, maka harus memberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri, selain dari itu tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, kecuali membantu mereka dalam mengerjakannya.

Selain dari itu, Nabi SAW bersabda di dalam hadits:

لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه. (رواه البخاري ومسلم وأحمد والترمذي والنسائي وأبو داود وابن ماجه عن أنس)

---

<sup>88</sup>Artinya: orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.(QS 49 Al-Hujarat: 10).

<sup>89</sup>Artinya: mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa yang mempunyai saudara di bawah asuhannya, maka harus memberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri), dan member pakaian seperti apa yang dipakainya, dan tidak membebankan kepada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankan tugas kepadanya seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).(HR. Muslim). Lihat Mause'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah, tt., *Shahih Muslim*, Kitab Al-Aiman bab 10 hadits ke 4403

Hadis di atas<sup>90</sup> menjelaskan bahwa dalam prinsip Islam mencintai orang lain seperti mencintai diri sendiri itu sebagai indikasi beriman. Oleh karena itu, seorang yang memiliki iman tentu akan membuat pekerjanya merasakan apa yang dia rasakan. Seperti merasa senang memperoleh keuntungan dari perusahaannya, seharusnya para pekerjanya juga merasakan kesenangan yang sama dalam bentuk memperoleh upah yang wajar.

ما آمن بي من بات شبعان وجاره جائع وهو يعلم به. (رواه الطبراني عن أنس)

Yang dimaksud hadis ini<sup>91</sup> bahwa para pengusaha diharapkan memiliki kepekaan atau tanggap terhadap orang-orang di sekitarnya termasuk karyawan perusahaannya. Dianggap tidak beriman, apabila ia memperoleh untung yang berlimpah, sementara pegawainya mendapat upah yang tidak layak.

Dengan kata lain, berdosa bagi pengusaha yang memiliki keuntungan banyak, tetapi ia tidak memberikannya kepada pekerja yang membutuhkan. Dalam hal ini diperlukan adanya solidaritas sosial agar tercipta kesejahteraan, kemakmuran dan kebahagiaan bersama.<sup>92</sup>

Demikian konsep yang berlaku dalam Islam, bahwa penghargaan terhadap karyawan/buruh itu sangat diutamakan. Ketika menentukan hak yang harus diterima pekerja, maka standar yang jadi patokan adalah seberapa besar tenaga yang diperlukan. Karena keseimbangan tersebut berkaitan dengan

---

<sup>90</sup>Artinya: salah seorang di antara kamu belum dikatakan beriman hingga ia mencintai untuk saudaranya sesuatu yang ia cintai untuk dirinya sendiri.(HR. Bukhari, Muslim, Ahmad, at-Tarmizi, an-Nasa'i, Abu Daud dan Ibnu Majah dari Anas bin malik ra)

<sup>91</sup>Artinya: Tidak dianggap beriman kepadaku, seseorang yang dalam keadaan keyang sementara di sampingnya ada tetangganya yang kelaparan dan ia mengetahuinya.(HR. At- Thabrani dari Anas).

<sup>92</sup>Az-Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, jilid 7, penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta : Gema Insani, 2011), h.66-67

penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Penyampaian sesuatu yang menjadi hak kaum tenaga kerja juga harus lebih didahulukan dibanding yang lainnya. Moralitas dalam Islam sangat dianjurkan bahkan menjadi suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa selain dimensi dunia akhirat sebagai motivasi kerja, Islam juga mengedepankan konsep moralitas yang selama ini tidak begitu diperhatikan. Unsur moral dalam Islam tengah menjadi suatu keharusan yang harus ada ketika membahas masalah upah. Karyawan yang merupakan pekerja atau pemilik tenaga kerja, pada dasarnya berada sepenuhnya di bawah penyewa tenaga kerja atau pemilik alat tenaga kerja. Sehingga segala hal yang bersangkutan kepada kebutuhan pihak pekerja adalah tanggung jawab penyewa tenaga kerja sepenuhnya (perusahaan). Realitas semacam ini hanya ditekankan pada konsep keislaman saja. Tidak dijumpai dalam konsep upah barat maupun umum.

2) Upah dibayar sesuai dengan aqad

اني لست أستعمل أحدا حتى أشرطه. (رواه الديلمي)

Sabda Nabi ini,<sup>93</sup> memerintahkan agar sebelum mempekerjakan seseorang harus terlebih dahulu menjelaskan kepadanya perihal yang berhubungan dengan pekerjaan itu, seperti jenis pekerjaan, waktu, upah dan sebagainya secara jelas. Dengan kata lain, hendaklah ia mengadakan perjanjian terlebih dahulu dengannya, terutama menyangkut masalah jenis pekerjaan, waktu

---

<sup>93</sup>Artinya: Tidaklah aku sekali-kali mempekerjakan seseorang melainkan terlebih dahulu aku memberi syarat-syarat kepadanya.(HR. ad-Dailami).

penyelesaian, upahnya, serta hal-hal lain jika dipandang perlu, dimaksudkan agar masing-masing dari kedua belah pihak tidak saling merugikan.<sup>94</sup>

Islam memandang bahwa bekerja adalah jalan/ cara yang utama untuk mendapatkan kepemilikan, bahwa tidak ada pekerjaan tanpa upah, dan upah sesuai dengan kadar pekerjaan.<sup>95</sup>

Selanjutnya hadits berikut ini menjelaskan;

استاء جر رسول الله ﷺ وابو بكر رجلا من بنى الدليل هاديا حزينا. وهو على دين كفار قريش. فدفعوا اليه راحلتيهما وواعداه غارثور بعد ثلاث ليال براحلتيهما (رواه البخاري)

Hadis di atas,<sup>96</sup> bahwa Rasulullah saw membolehkan memberikan upah dengan syarat setelah pekerjaannya selesai. Dalam kisah hadis ini kerja sebagai penunjuk jalan setelah sampai di tujuan upah segera diberikan.

انه باع من النبي ﷺ بعيرا وشرط ظهره الى المدينة

Kemudian hadits dari Jabir ra di atas,<sup>97</sup> boleh menjual sesuatu (unta) dengan syarat setelah kendaraan itu selesai menghantarkan ke tempat tujuan yang diinginkan.

### 3) Upah dibayar sebelum keringat kering

<sup>94</sup>Al-Hasyimi, Sayyid Ahmad, *Syarah Mukhtaarul Ahaadits*, diterjemahkan oleh Much. Anwar dan Anwar Abu Bakar, cet. Ke-5, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2003), h.216

<sup>95</sup>Az-Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, jilid 7, penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta : Gema Insani, 2011), h.41

<sup>96</sup>Artinya: Rasulullah saw dan Abu Bakar menyewa seseorang penunjuk jalan yang ahli dari Bani ad-Dil, sedang orang tersebut memeluk agama orang kafir Quraisy. Kemudian keduanya (Rasul dan Abu Bakar) memberikan kendaraan keduanya kepada orang tersebut dan menjanjikannya di gua Tsur, sesudah tiga malam dengan kendaraan keduanya.

<sup>97</sup>Artinya: Sesungguhnya Jabir menjual unta kepada Nabi saw dan menyaratkan menaikinya sampai di Madinah.

Dari aspek waktunya, bahwa kita dilarang untuk menunda-nunda pembayaran upah, sebaliknya harus memberikan pembayaran upahnya ketika suatu pekerjaan telah selesai dikerjakan, jika tidak ada pekerjaan lain, dan jika akad sudah berlangsung serta tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya. Tidak diperselisihkan lagi di dalam mazhab Maliki, bahwa upah itu tidak bisa dimiliki kecuali apabila pekerjaan telah selesai dikerjakan.<sup>98</sup> Menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya.<sup>99</sup>

Hal tersebut dijelaskan oleh hadits Nabi di bawah ini<sup>100</sup> memerintahkan agar memberika upah ketika pekerjaan selesai dikerjakan;

أعطوا الأجير قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

Sementara di dalam aturan Islam terdapat prinsip keseimbangan, termasuk keseimbangan antara pendapatan dan pekerjaan, keseimbangan antara upah dan etos kerja. Menurut Isa Abduh dan Ahmad Ismail Yahya dalam *al-Amal fi al-Islam* (1119 H: 49), Amal adalah setiap pekerjaan yang dilakukan manusia yang pantas untuk mendapatkan imbalan (upah), baik berupa kegiatan badan, akal, indra, maupun seni. Beramal atau bekerja adalah mata pencarian yang merupakan salah satu cara praktis untuk mencari nafkah yang diperintahkan oleh Allah SWT. Bekerja dalam Islam merupakan

<sup>98</sup>Rusyd, Ibnu, *Bidayatul Mujtahid*, terjemahan, (Semarang : Asy-Syifa', 1990), h.230.

<sup>99</sup>Suhendi, H. Hendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.121

<sup>100</sup>Artinya : "Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering". (hr. Ibnu Majah)



kewajiban bagi setiap individu atau kelompok. Konsep amal dalam Islam sangat luas dan tidak hanya menyangkut soal bisnis atau dagang.<sup>101</sup>

Ketentuan pembayaran upah dalam perspektif Islam antara lain Pembayaran upah pada konsep kemanusiaan. Islam memandang upah tidak sekedar imbalan, melainkan menyangkut nilai-nilai moralitas kemanusiaan, dimana para pekerja dianggap sebagai saudara. Dengan demikian, setiap saudara yang ada di bawah kendalinya, maka ia harus memperlakukannya dengan sebaik-baiknya sebagaimana ia memperlakukan dirinya sendiri. Salah seorang di antara kamu belum dikatakan beriman hingga ia mencintai untuk saudaranya sesuatu yang ia cintai untuk dirinya sendiri. Hadits nabi, artinya: Tidak dianggap beriman kepadaku, seseorang yang dalam keadaan keyang sementara di sampingnya ada tetangganya yang kelaparan dan ia mengetahuinya.

Pembayaran upah sesuai dengan aqad perjanjian menyangkut jenis pekerjaan, waktu penyelesaian, upah dan lain sebagainya, agar masing-masing pihak tidak dirugikan. Islam memandang bahwa tidak ada pekerjaan tanpa upah, dan jumlah upah harus sesuai dengan kadar pekerjaan, sesuai dengan teori Upah Setara oleh Ibnu Khaldun

Mengenai waktu pembayaran upah yang harus dibayar sebelum keringat kering, adalah merupakan kewajiban untuk memberikan pembayaran upahnya tepat waktu yakni pada waktu berakhirnya pekerjaan, sebagaimana telah

---

<sup>101</sup>Ahmad Rodoni, tt., *Semangat Wirausaha Dalam Islam*, Artikel, Jum'at, 02-03-12

disyaratkan oleh hadis yang artinya : “Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering”.

### **c. Perspektif Melayu**

Ketentuan pembayaran upah yang terjadi pada masyarakat Melayu, antara lain;

- 1) Sebagian upah dibayar sebelum atau pekerjaan dilakukan. Ada kalanya pekerja itu meminta sedikit uang untuk sekedar membeli kebutuhan pokok sebelum melakukan pekerjaan, tetapi ada juga yang tidak mengambil upah kecuali setelah pekerjaan selesai dikerjakan.
- 2) Upah dibayar sebelum keringat kering. Adat Melayu tidak menunda-nunda pembayaran upah atas pekerjaan yang telah selesai.

Pembayaran upah pada masyarakat Melayu, senada dengan konsep Islam, yaitu menjadi tradisi Melayu tidak menunda-nunda pembayaran upah, jika pekerjaan yang telah selesai, bahkan sebagian upah ada yang dibayar di muka, sebelum pekerjaan dilakukan, karena pekerja membutuhkan sedikit uang untuk membeli kebutuhan pokok sebelum melakukan pekerjaan. Di sisi lain, pekerja akan membalas kebaikan pengusaha dengan bekerja secara maksimal, tidak mengecewakan majikannya.

Sebelum menganalisa, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman nilai-nilai dalam ketentuan pembayaran upah dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

Tabel 7

**Pemahaman Nilai-nilai Dalam Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Perspektif**

<b>Nilai-nilai Dalam Ketentuan Pembayaran Upah</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Kebijakan	UU dan PP telah memberikan standar nilai upah sebagai bentuk perhatian pada pekerja, tetapi pekerja masih terasa memihak pada kelompok pengusaha.	Upah tidak sekedar imbalan, melainkan ada nilai moralitas dan kemanusiaan, pekerja dianggap sebagai saudara, diperlakukan dengan baik sebagaimana terhadap dirinya sendiri.	Pada masyarakat Melayu tentang pembayaran upah, senada dengan konsep Islam, yang mengutamakan nilai-nilai moralitas dan kemanusiaan.
Tujuan	Agar Negara memberikan perlindungan upah para pekerja.	Agar pengusaha menganggap pekerja sebagai saudara sendiri, memberikan upah dengan prinsip moralitas kemanusiaan	Agar pengusaha menganggap pekerja sebagai saudara sendiri, memberikan upah dengan prinsip moralitas kemanusiaan
Pelaksanaan	Pembayaran upah tidak boleh diskriminasi dalam satu pekerjaan sama dan upah diberikan setelah kerja,	Islam memandang bahwa tidak ada pekerjaan tanpa upah dan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja.	Pembayaran upah sesuai dengan tradisi dan masing-masing pihak tidak dirugikan.
Waktu	Negara mewajibkan membayar upah pekerja secara teratur.	Islam menganjurkan agar upah dibayar sebelum keringat kering.	Tradisi Melayu tidak menunda-nunda pembayaran upah.
Dampak	Pekerja berada pada posisi lemah, tertekan, dan sering berada pada pihak yang dirugikan	Terjadi simbiosis mutualis, pengusaha yang pengertian dan pekerja setia pada majikannya.	Terjadi saling menguntungkan antara Pekerja dan Pengusaha.

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai-nilai dalam aspek kebijakan bahwa kekentuan pembayaran upah dalam perspektif konvensional yang tertuang dalam UU dan PP telah memberikan standar nilai upah sebagai bentuk perhatian pada pekerja, tetapi sebagian pekerja belum merasakannya, sebaliknya kebijakan itu masih terasa memihak pada kelompok pengusaha saja. Sedangkan dalam perspektif Islam bahwa Islam memandang upah tidak sekedar imbalan, melainkan menyangkut nilai-nilai moralitas dan kemanusiaan, harus mempertimbangkan aspek kelayakan dan keadilan. Para pekerja dianggap sebagai saudara, karenanya harus diperlakukan dengan baik sebagaimana terhadap dirinya sendiri. Dan dalam perspektif Melayu, senada dengan konsep Islam, yang mengutamakan nilai-nilai moralitas dan kemanusiaan.

Nilai-nilai yang terdapat di dalam kekentuan pembayaran upah dalam perspektif konvensional bertujuan, agar Negara memberikan perlindungan dan perhatian terhadap nasib pekerja. Dalam perspektif Islam ialah agar pengusaha empati dan mengasihi pekerja seperti saudara atau diri sendiri dan memberikan upah dengan prinsip moralitas kemanusiaan. Dan dalam perspektif Melayu adalah agar pengusaha mengasihi pekerja seperti saudara atau diri sendiri dan memberikan upah dengan prinsip moralitas kemanusiaan.

Aspek pelaksanaan nilai-nilai dalam kekentuan pembayaran upah dalam perspektif konvensional pembayaran upah tidak boleh diskriminasi dalam satu pekerjaan sama. Sedangkan dalam perspektif Islam Islam memandang bahwa tidak ada pekerjaan tanpa upah dan upah dibayar sesuai dengan perjanjian kerja,

agar masing-masing pihak tidak dirugikan. Dan dalam perspektif Melayu pembayaran upah sesuai dengan tradisi saling percaya dengan prinsip masing-masing pihak tidak dirugikan.

Aspek nilai-nilai dalam kekentuan waktu pembayaran upah dalam perspektif konvensional Negara mewajibkan pengusaha membayar upah pekerjanya secara teratur. Sedangkan dalam perspektif Islam Islam menganjurkan agar upah dibayar sebelum keringat kering. Dan dalam perspektif Melayu Tradisi Melayu tidak menunda-nunda pembayaran upah, bahkan sebagian upah ada yang dibayar di muka.

Adapun dampak nilai-nilai dalam kekentuan pembayaran upah dalam perspektif konvensional bahwa pekerja berada pada posisi lemah, tertekan, dan sering berada pada pihak yang dirugikan. Sedangkan dalam perspektif Islam antara pengusaha dan pekerja terjadi simbiosis mutualis, pengusaha yang pengertian dan pekerja setia pada majikannya. Dan dalam perspektif Melayu tercipta keharmonisan antara pekerja dan pengusaha. Pekerja senang mendapat upah yang pantas dan Pengusaha puas atas hasil kerja maksimal.

## **7. Standar Upah**

### **a. Perspektif Konvensional**

Standar upah ditentukan juga dalam bentuk upah minimum. Berdasarkan Permenaker Nomor 01/MEN/1999 tentang upah minimum dijelaskan bahwa upah

bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum tersebut dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:<sup>102</sup>

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang telah berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu Provinsi
- 2) Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota
- 3) Upah Minimum Sentral Provinsi (UMSProp) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota di satu provinsi

Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSKab) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota. Upah minimum regional merupakan standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh didalam lingkungan Perusahaan. Dengan demikian pengusaha diperbolehkan memberikan upah lebih besar dari pada ketentuan Upah Minimum Propinsi (UMP) karena ruang cakupnya hanya meliputi suatu propinsi. Selain itu setelah otonomi daerah berlaku penuh, berlaku juga istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Penetapan upah dilaksanakan setahun sekali melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat membentuk tim survey dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survey disejumlah kota dalam propinsi tersebut yang dianggap representative, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak

---

<sup>102</sup> Permenaker Nomor 01/MEN/1999 tentang upah minimum

(KHL) yang dahulu disebut dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan Upah Minimum Propinsi (UMP) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang/ belum menikah.

Berdasarkan penentuan UMP didasarkan pada kebutuhan fisik minimum, indeks harga konsumen, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan perluasan, dan tingkat perkembangan ekonomi regional maupun nasional. Dengan demikian UMP dapat berbeda-beda untuk satu daerah dengan daerah lainnya.

Terjadinya kesenjangan upah dari perusahaan menciptakan sebuah ketidakadilan dan berdampak juga pada hadirnya kelas-kelas sosial yang terdapat pada perusahaan. Adanya kelas sosial menimbulkan hubungan yang tidak seimbang sesama karyawan, Marx juga mengatakan timbulnya kelas sosial membawa Marx pada pemikiran ekstrem yaitu penghapusan kelas. Upah yang minim dan jam kerja yang melebihi target akan menimbulkan alienasi pada kaum buruh. Pertama, alienasi dari produk terlihat dari pola pekerja yang memproduksi sebuah objek namun tidak berkuasa untuk menggunakan atau memiliki objek tersebut. Kedua, alienasi dari aktivitas produksi. Menurut Marx, pembagian kerja kapitalis yang secara tipikal telah membawa pekerja degradasi keahlian (deskilling), setiap individu direduksi hanya pada satu tugas yang repetitive dan tidak perlu memakai otak, mereka tidak beda dengan mesin, deprogram untuk membuat gerakan yang sama berulang-ulang. Ketiga, alienasi dari esensi-spesies.

Marx berpendapat bahwa dibawah kapitalisme, mayoritas pekerja tidak dapat menikmati ciri-ciri khas manusiawinya. Mereka berproduksi setengah hari mempertaruhkan seluruh kemampuan didorong untuk dan dari bekerja. Bagi Marx para pekerja baru merasa menjadi manusia ketika mereka tidak bekerja. Keempat, bekerja dengan jam kerja yang panjang, para buruh sangat susah memperoleh waktu untuk berinteraksi dengan orang lain, bahkan terkadang waktu untuk keluargapun tereduksi oleh pekerjaan. Bahkan menurut Marx, kita hanya menganggap diri kita adalah orang lain yang pergi bekerja untuk mendapatkan uang, kemudian pergi ke toko dan menghabiskan uangnya, pada titik ekstrem mengarahkan kita menjadi masyarakat konsumtif. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Untuk maksud tersebut pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi:<sup>103</sup>

- 1) Upah minimum
- 2) Upah kerja lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan potongan upah

---

<sup>103</sup>Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), Cet. Ke-4, h.54-55



- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- 10) Upah untuk pembayaran pasongan, dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Ketentuan peraturan menteri ini kemudian dipertegas dalam Pasal 89 ayat (4), dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa upah minimum tersebut harus berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). KHL sendiri diatur dalam Pasal 4 permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Yang menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seluruh buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, dan berlaku bagi buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Sebagaimana diatur dalam pasal 4 Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005, upah minimum ditetapkan dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:

- 1) Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
- 2) Produktivitas (jumlah produk domestic regional bruto/PDRB : jumlah tenaga kerja pada periode yang sama).
- 3) Pertumbuhan ekonomi (pertumbuhan nilai PDRB).
- 4) Usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Dalam Pasal 1 ayat (1) Permenakertrans Nomor 01/MEN/1999 menjelaskan untuk UMP dan UMK, serta UMSProp dan UMSKab, ditetapkan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan
- 2) Indeks Harga Konsumen (IHK)
- 3) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan
- 4) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar-daerah
- 5) Kondisi pasar kerja
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita
- 7) Khusus UMSProp dan UMSKab untuk juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, dan berdasarkan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan jaminan sosial Dewan Ketenagakerjaan daerah sesuai dengan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Upah minimum berlaku terhitung mulai Tanggal 1 Januari berjalan dan ditetapkan 60 hari sebelumnya untuk UMP dan 40 hari sebelumnya untuk UMK. Jadwal ini sering kali terlanggar pada kenyataannya.<sup>104</sup> Sedangkan nilai KHL diperoleh melalui survey harga yang dilakukan oleh tim tripartite (untuk pemerintah diwakili oleh Badan Pusat Statistik (BPS), perwakilan pengusaha dan perwakilan serikat buruh). Survey KHL dilakukan sesuai dengan perhitungan komponen KHL dalam lampiran II Permenakertrans Nomor 17

---

<sup>104</sup>Surya Tjandra, dkk., *Advokasi pengupahn di Daerah; Strategi Serikat Buruh di Era Otonomi Daerah*, (Jakarta: TURC, 2007), h.17

Tahun 2005. Pengusaha dilarang membayar upah dari upah minimum dalam masa percobaan kerja Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selanjutnya dalam Pemernakertrans Nomor PER/01/MEN/1999 Pasal 13 ayat (1) & (2) dinyatakan bahwa:

- 1) Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP atau UMK atau UMSProp atau UMSKab.
- 2) Dalam daerah sudah ada penetapan UMK perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK.

Unsur kelayakan bisa dilihat melalui kesesuaian upah yang diberikan dengan UMR yang diterapkan oleh pemerintah. Dalam PP RI No 5 tahun 2003 tentang UMR dinyatakan dalam pasal (2) Pajak penghasilan yang terhutang atas penghasilan sebesar Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota setelah dikurangi dengan Penghasilan Tidak Kena Pajak ditanggung oleh Pemerintah (PP RI No 5 Tahun 2003 tentang UMR). Maksud dari PP di atas adalah upah yang disesuaikan dengan upah minimum suatu daerah. Bila mana upah yang sesungguhnya sepadan atau besarnya sama dengan upah minimum regional, maka pekerja tidak dikenakan pajak. Dan pajak ditanggung oleh pemerintah. Bunyi pasal ini merupakan kontribusi nyata dari pihak pemerintah dalam memperhatikan kelayakan gaji yang akan diterima kaum buruh.

Penentuan standar upah minimum dimulai dengan pembentukan tim survey oleh Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha. Tim ini mencari data tentang sejumlah harga kebutuhan pokok. Setelah data dianggap cukup memadai dan diperoleh angka kebutuhan

hidup layak, maka DPD mengusulkan penetapan Upah Minimum kepada pemerintah untuk disahkan. Upah minimum meliputi UMP, UMK, UMSProp, dan UMSKab. Upah minimum regional inilah merupakan standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha memberikan upah kepada para karyawannya, diperbolehkan memberikan upah lebih besar dari pada ketentuan UMP karena ruang cakupnya hanya meliputi suatu propinsi. Selain itu setelah otonomi daerah berlaku penuh, berlaku juga istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Terjadinya kesenjangan upah dari perusahaan menciptakan sebuah ketidakadilan yang berdampak terbentuk kesenjangan sosial pada perusahaan, yang menimbulkan hubungan yang tidak seimbang sesama karyawan. Upah rendah dan jam kerja yang melebihi target akan memicu adanya aliansi buruh. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk itu, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh, meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena Menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pasongan, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Kemudian peraturan menteri ini kemudian dipertegas Pasal 89 ayat (4), dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa upah minimum

tersebut harus berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Yang menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seluruh buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, sosial, untuk kebutuhan satu bulan, dan berlaku bagi buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Selanjutnya dalam Pemernakertrans Nomor PER/01/MEN/1999 Pasal 13 ayat (1) & (2) dinyatakan bahwa perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP atau UMK atau UMSProp atau UMSKab, dan dalam daerah sudah ada penetapan UMK perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK.

#### **b. Perspektif Islam**

Mubyarto dalam makalahnya Penerapan Ajaran Ekonomi Islam di Indonesia mengatakan " Etika bisnis Islam menjunjung tinggi semangat saling percaya, kejujuran, dan keadilan, sedangkan antara pemilik perusahaan dan karyawan berkembang semangat kekeluargaan (*brotherhood*)."<sup>105</sup> Dari ungkapan tersebut tersirat makna bahwa perusahaan juga harus memperlakukan pekerja seperti mereka memperlakukan dirinya sendiri. Realitas ini, nantinya akan mewujudkan adanya kelayakan yang seharusnya diterima karyawan. Kelayakan hampir sama dengan moralitas. Namun unsur kelayakan lebih luas pemahamannya dibanding dengan moralitas. Kelayakan mencakup di segala aspek, baik aspek individu atau personal sampai ke aspek keluarga. Selain itu, kelayakan juga melihat dari aspek

---

<sup>105</sup>Mubyarto, tt., *Makalah Penerapan Ajaran Ekonomi Islam di Indonesia*.

norma-norma yang berlaku. Semisal kelayakan jenis pekerjaan dilihat dari aspek gender. Seringkali terjadi salah penempatan, dimana pekerjaan yang selayaknya dikerjakan oleh pekerja laki-laki, terpaksa dikerjakan oleh pekerja atau karyawan wanita.

An Nabhani (1996) menjelaskan bahwa konsep kelayakan adalah sebagai berikut : Transaksi *ijarah* tersebut ada yang harus menyebutkan pekerjaan yang dikontrakkan saja, semisal menjahit, atau mengemudi mobil sampai ke tempat ini, tanpa menyebutkan waktunya. Hal ini bertujuan agar akad yang dikerjakan jelas.<sup>106</sup>

Hal ini untuk menghindarkan salah penempatan atau terjadinya ketidakadilan terhadap buruh yang merasa teraniaya atas pekerjaan yang mereka lakukan, kelayakan seorang karyawan dalam menerima jumlah upah, apakah sudah sesuai dengan standar kehidupan di lingkungannya atau belum juga menjadi persoalan tersendiri. Kesesuaian jumlah upah dengan standar hidup di lingkungan merupakan satu bagian yang harus terpenuhi, karena hal ini berkaitan dengan penghargaan kemanusiaan dan pemberlakuan kelayakan terhadap kaum buruh. Disamping itu kelayakan juga mencakup kondisi kesejahteraan karyawan yang meliputi tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan. Sebagaimana telah dijelaskan pada uraian terdahulu tentang hadis yang menganjurkan agar pengusaha memperhatikan karyawannya sebagaimana saudaranya sendiri.

---

<sup>106</sup>An Nabhani, Taqyuddin, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h.88

Hendaklah ia memberi makan dan pakaian sebagaimana yang ia miliki, maksudnya ada kebersamaan dan tenggang rasa.<sup>107</sup>

Mengambil hadits yang dikutip Hendry Tanjung dalam makalahnya Konsep Manajemen Syariah dalam pengupahan karyawan perusahaan<sup>108</sup>, maka kita akan lebih bisa memahami konsep upah secara global. Pemahaman hadits tersebut adalah himbauan bagi penyewa tenaga untuk memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri. Baik dari aspek kebutuhan pokok maupun kebutuhan lainnya. Himbauan yang sifatnya menjadi sebuah keharusan tersebut, merupakan kontribusi nyata oleh Islam dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kelayakan dalam pembayaran upah terhadap pekerja.

Berbeda dengan unsur moralitas yang hanya menekankan pada aspek individu atau personal. Dengan kata lain, moralitas lebih menekankan pada adanya penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang diwujudkan dalam bentuk-bentuk tertentu seperti insentif bulanan, tunjangan dan lain sebagainya. Sedangkan kelayakan lebih menekankan pada aspek tercukupinya kebutuhan pekerja dan keluarganya serta aspek kesesuaian dengan norma-norma yang ada. Maka dari itu Islam menjadikan unsur kelayakan sebagai parameter tersendiri pada tahapan-tahapan pemberian upah kepada pekerja. Bila merunut pada Al Qur'an surat Az Zumar ayat 35 yang di dalamnya terdapat makna "*...membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*" sama artinya dengan memberikan ganjaran atau insentif lebih baik dari apa yang mereka hasilkan. Maksud dari kata "*lebih baik*" sangatlah luas. Baik itu

---

<sup>107</sup>Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah, tt., *Shahih Muslim*, Kitab Al Aiman bab 10 hadits ke 4403, h.969

<sup>108</sup>Ibid, hadits ke 4405

dari aspek individu maupun sosial. Artinya pemberian upah yang lebih baik berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan karyawan dan keluarga yang menyangkut kelangsungan hidupnya. Satu contoh adalah pemenuhan kebutuhan pokok seperti makan, minum, sandang dan papan. Lebih lanjut dijelaskan melalui hadits yang diriwayatkan Tirmidzi yang potongan artinya berbunyi ”...sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)...” merupakan statement riil bahwa Islam menganjurkan seorang pengusaha memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri. Kemungkinan untuk keluhan dan ketidakpuasan itu selalu ada. Menyangkut faktor apa saja termasuk upah, jam, atau kondisi kerja sudah dan akan digunakan sebagai basis dari keluhan dalam kebanyakan perusahaan.<sup>109</sup>

Keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta rasa saling menguntungkan. Dalam hal ini konsep keadilan menjadi hal mutlak yang harus dipenuhi. Allah berfirman dalam surat QS. 46 al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Ayat di atas,<sup>110</sup> merupakan perintah bagi kita untuk senantiasa berbuat adil di dunia. Dengan perintah membagi ”derajat” menurut apa yang telah mereka

<sup>109</sup>Gary Dessler, *Human Resource Management* terj. Jilid 2, (Jakarta : Prenhallindo, 1997), h.273-274

<sup>110</sup>Artinya : dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(QS. 46 al-Ahqaf : 19).



kerjakan merupakan hal nyata bahwa Islam menekankan konsep adil dalam bermuamalat.

Para Imam Mazhab sepakat bahwa seseorang membawa kembali budak yang melarikan diri berhak menerima upah lantaran membawanya kembali, apabila disyaratkan. Sebaliknya jika tidak disyaratkan, maka mereka berbeda pendapat. Maliki berpendapat, jika sudah dikenal bahwa pembawa kembali budak yang melarikan diri berhak mendapat upah, maka hendaklah ia menerima upah berdasarkan jauh dekatnya tempat budak tersebut ditemukan. Namun jika tidak terkenal demikian maka ia tidak diberi upah, hanya menggantikan biaya yang dikeluarkannya. Hanafi dan Hanbali mengatakan, ia berhak menerima upah secara mutlak, tidak diperlukan syarat dan tidak pula diperlukan kezaliman bahwa membawa kembali budak yang melarikan diri itu mendapat upah. Syafi'i berpendapat, tidak berhak mendapat upah kecuali dengan syarat. Demikian jughan mereka berbeda pendapat tentang jarak dekat atau jauh. Hanafi berkata bila menempuh perjalanan selama tiga hari, maka ia berhak mendapat upah 40 dirham, kalau kurang maka diserahkan kepada hakim mengenai upahnya. Maliki berpendapat, ia berhak menerima upah yang umum. Hanbali mengatakan ada dua kemungkinan, pertama; satu dinar (12 dirham) dan tidak ada perbedaan mengenai jarak jauh atau dekat, di dalam kota atau di luar kota, kedua; jika dibawa dari kota maka upahnya 10 dirham, tapi jika dari luarkota maka upahnya 40 dirham. Syafi'i

berpendapat, tidak berhak apa-apa kecuali dengan syarat dan ditentukan upahnya.<sup>111</sup>

إن لله تعالى عبادا إختصهم بحوائج الناس إليهم في حوائجهم أولئك هم الآمنون من عذاب الله. (رواه الطبراني عن ابن عمر)

Hadits ini<sup>112</sup> menerangkan bahwa keutamaan orang-orang yang bekerja untuk kepentingan umum. Barangsiapa yang bekerja dengan penuh tulus ikhlas demi kepentingan umum dan pintunya selalu terbuka untuk orang-orang yang meminta pertolongan, maka ia akan selamat dari azab Allah di hari kiamat nanti. Di dalam hadits ini disebutkan barangsiapa yang membebaskan saudaranya dari suatu kesulitan, maka Allah akan membebaskannya dari suatu kesulitan di hari kiamat kelak.<sup>113</sup>

Etika bisnis Islam menjunjung tinggi semangat kekeluargaan saling percaya, kejujuran, dan keadilan, sedangkan antara pemilik perusahaan dan karyawan. Karena itu, perusahaan harus memperlakukan pekerja seperti mereka memperlakukan dirinya sendiri.

Transaksi *ijarah* harus menyebutkan pekerjaan yang dikontrakkan, semisal menjahit, atau mengemudikan mobil sampai ke tempat ini, tanpa menyebutkan waktunya. Hal ini bertujuan agar akad yang dikerjakan jelas dan menghindarkan

---

<sup>111</sup>Ad-Dimasyqi, Syaikh Allamah Muhammad bin Abdurrahman, *Fiqh Empat Mazhab (Rahmah al-Ummah fi Ikhtilafi al-A'immah)*. Penerjemah Abdullah Zaki Alkaf, cet. Ke-13, (Bandung : Hasyimi Press, 2010), h.319-320

<sup>112</sup>Artinya: Sesungguhnya Allah swt, mempunyai hamba-hamba yang Dia khususkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusia; orang-orang menuju kepadanya untuk memperoleh keperluan-keperluan mereka di saat yang genting. Mereka adalah orang-orang yang selamat dari azab Allah.(HR. Thabrani dari Ibnu Umar).

<sup>113</sup>Al-Hasyimi, Sayyid Ahmad, *Syarah Mukhtaarul Ahaadits*, diterjemahkan oleh Much. Anwar dan Anwar Abu Bakar, cet. Ke-5, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2003), h.253

salah penempatan sehingga buruh yang merasa teraniaya atas pekerjaan yang mereka lakukan, kelayakan seorang karyawan dalam menerima sejumlah upah, apakah sudah sesuai dengan standar kehidupan di lingkungannya atau belum juga menjadi persoalan tersendiri. Kesesuaian jumlah upah dengan standar hidup di lingkungan merupakan satu bagian yang harus terpenuhi, karena hal ini berkaitan dengan penghargaan kemanusiaan dan pemberlakuan kelayakan terhadap kaum buruh yang meliputi tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan. Dalam Islam karyawan itu merupakan saudaramu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus memberinya makan dan pakaian yang layak seperti makan dan pakaiannya sendiri. Pengusaha dihimbau untuk memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri. Baik dari aspek kebutuhan pokok maupun kebutuhan lainnya.

Moralitas di sini lebih menekankan pada penghargaan atas hasil kerja yang diwujudkan dalam bentuk insentif bulanan, tunjangan dan lain sebagainya. Sedangkan kelayakan lebih menekankan pada aspek pemenuhan kebutuhan pekerja dan keluarganya serta aspek kesesuaian dengan norma-norma yang ada. Di sini Islam menjadikan kelayakan sebagai parameter dalam pemberian upah pekerja. Sebagaimana surat Az Zumar ayat 35 ; *...membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*. Ayat ini menganjurkan agar memberikan ganjaran atau insentif lebih baik dari apa yang mereka kerjakan. Artinya pemberian upah kepada pekerja yang lebih baik untuk pemenuhan kebutuhan makan, minum, sandang dan papan. Islam menganjurkan seorang pengusaha memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri,

maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri. Keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta rasa saling menguntungkan. Dalam hal ini konsep keadilan menjadi hal mutlak yang harus dipenuhi. Surat Al Ahqaf: 19 merupakan perintah bagi kita untuk senantiasa berbuat adil di dunia. Dengan perintah membagi "derajat" menurut apa yang telah mereka kerjakan merupakan hal nyata bahwa Islam menekankan konsep adil dalam bermuamalah.

### **c. Perspektif Melayu**

Standar upah menurut Melayu; Orang Melayu sangat halus perasaannya, sehingga merasa tidak sopan menyebutkan besaran upah suatu pekerjaan. Biasanya pekerja menerima berapapun upah yang diberikan kepadanya, sementara orang yang mempekerjakan tidak akan merugikan pekerjaannya, oleh karena itu, ia akan menetapkan besaran upah pekerja itu berdasarkan upah pasaran (kelayakan). Dengan kata lain, besaran upah yang berlaku di adat Melayu ditentukan berdasarkan kelayakan yang sedang berkembang di pasaran.

Orang Melayu sangat halus perasaannya, sehingga merasa tidak sopan menyebutkan standar besaran upah suatu pekerjaan. Biasanya pekerja menerima berapapun upah yang diberikan kepadanya, sementara pengusaha sangat perhatian terhadap pekerja, tidak akan merugikan pekerjaannya, oleh karena itu, ia akan menetapkan besaran upah pekerja itu berdasarkan upah layak yang terjadi di pasaran. Dengan kata lain, besaran upah yang berlaku di adat Melayu ditentukan berdasarkan kelayakan yang sedang berkembang di pasaran.

Sebelum peneliti menganalisa, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman standar upah dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

**Tabel 8**

**Pemahaman Standar Upah Dalam Perspektif**

<b>Standar upah</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Proses penetapan standar upah	DPD membentuk tim survey untuk mencari data harga kebutuhan pokok, dan menentukan angka standar upah layak lalu diusulkan penetapan standar upah minimum kepada pemerintah.	Penetapan pengupahan dalam Islam berdasarkan prinsip kekeluargaan, kejujuran, keadilan, transparan, dan saling percaya. Pengusaha memperlakukan pekerja seperti dirinya sendiri.	Orang Melayu sangat halus perasaannya, sehingga merasa tidak sopan menyebutkan standar besaran upah suatu pekerjaan.
Standar kelayakan upah	Standar upah minimum yang dikatakan layak adalah upah yang memenuhi kebutuhan pokok hidup pekerja di lingkungannya	Kelayakan menjadi parameter dalam pemberian upah pekerja, yang diukur dari standar kebutuhan hidup di lingkungannya.	Besaran upah yang berlaku di adat Melayu ditentukan berdasarkan kepantasan yang sedang terjadi di pasaran
Dampak	Standar upah minimum dapat menciptakan rasa keadilan di antara pekerja. Sebaliknya upah yang tidak sesuai akan memicu adanya aliansi buruh.	Terjadi simbiosis mutualisme, antara pengusaha dan pekerja. Kerja maksimal akan mendapatkan upah yang seimbang.	Terjadi saling pengertian dan ada keharmonisan di antara pengusaha dan pekerja, pengusaha tidak merugikan pekerjanya.

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa proses penetapan standar upah dalam perspektif konvensional yaitu membentuk tim survey oleh DPD untuk mencari data harga kebutuhan pokok, dan menentukan angka standar upah layak lalu diusulkan penetapan standar upah minimum kepada pemerintah. Sedangkan dalam perspektif Islam penetapan standar upah itu berdasarkan prinsip kekeluargaan, kejujuran, keadilan, transparan, dan saling percaya, oleh karena itu, perusahaan harus memperlakukan pekerja seperti dirinya sendiri dan tidak ada yang teraniaya. Dan dalam perspektif Melayu penetapan Standar upah dilakukan dengan mempertimbangkan kehalusan sifat orang Melayu, sehingga standar upah tidak diucapkan, melainkan ada pada rasa dan pikiran agar tercipta suasana keserasian dan keharmonisan antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, orang Melayu merasa tidak sopan menyebutkan standar besaran upah suatu pekerjaan.

Standar kelayakan upah dalam perspektif konvensional Standar upah minimum yang dikatakan layak adalah upah yang memenuhi kebutuhan pokok hidup pekerja di lingkungannya. Sedangkan dalam perspektif Islam bahwa kelayakan menjadi parameter dalam pemberian upah pekerja, yang diukur dari standar kebutuhan hidup di lingkungannya. Dan dalam perspektif Melayu bahwa besaran upah yang berlaku di adat Melayu ditentukan berdasarkan kepantasan yang sedang terjadi di pasaran.

Dampak penetapan standar kelayakan upah dalam perspektif konvensional, diharapkan dengan standar upah minimum dapat menciptakan rasa keadilan di antara pekerja, tetapi kenyataannya untuk penerapan standar upah minimum itu

belum dapat dirasakan. Oleh karena itu, upah yang tidak sesuai sering memicu adanya aliansi buruh. Dampak penetapan standar kelayakan upah dalam perspektif Islam terjadi simbiosis mutualisme antara pengusaha dan pekerja. Kerja maksimal akan mendapatkan upah yang seimbang. Dan dalam perspektif Melayu terjadi saling pengertian di antara pengusaha dan pekerja, sehingga pekerja menerima berapapun upah yang diberikan kepadanya, di sisi lain pengusaha tidak merugikan pekerjanya keharmonisan.

## **B. Etos Kerja Dalam Perspektif Konvensional, Islam dan Melayu**

### **1. Pengertian Etos Kerja**

#### **a. Perspektif konvensional**

Kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya kegiatan melakukan sesuatu. Bob Black di dalam Dewi, menjelaskan bahwa kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya.<sup>114</sup> El-Qussy (1974), seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia yang berhubungan dengan kegiatan mental yang mempunyai kepentingan untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu dan tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja adalah gerakan random (*random movement*) atau gerakan reflek yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini tentu saja kerja yang merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan.<sup>115</sup>

---

<sup>114</sup>Dewi, Iga Manuati. "Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?" *Makalah Seminar*, (Bali : Universitas Udayana, 2002), h.2

<sup>115</sup>Asifudin, Ahmad Janan, "*Etos Kerja Islami*". Disertasi, (Surakarta : Penerbit Universitas Muhammadiyah, 2004), h.67

Selain dari itu, Chaplin<sup>116</sup> menjelaskan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Sinamo (2005), mendefinisikan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.<sup>117</sup>

Anoraga (1992) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Dimana seseorang akan memberikan nilai pada kerja, antara lain; kerja adalah hakekat hidup, pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan, pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal, pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri serta berbakti, dan pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.<sup>118</sup>

Arep dan Tanjung (2003) menyebutkan bahwa etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipancarkan keluar, sehingga memancarkan citra positif atau negatif kepada orang luar yang bersangkutan.<sup>119</sup>

Tasmara (2004) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk

---

<sup>116</sup>Chaplin, J.P., *Kamus Psikologi*. Terjemahan: Kartono, K. (Bandung: CV. Pionir Jaya, 2001), h.35

<sup>117</sup> Sinamo, Jansen, *8 Etos Kerja Profesional*, cetakan ke-5, (Jakarta : Grafika, tt), h.26

<sup>118</sup> Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), h.29

<sup>119</sup> Arep, Ishak dan Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta : Grasindo, 2003), h.17



bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.<sup>120</sup>

Banker di dalam Don R Hansen dan Mowen (1999) menjelaskan ada sepuluh nilai etos kerja, yaitu: (1) kejujuran (*honesty*), (2) Integritas (*integrity*), (3) Memegang janji (*promise keeping*) (4) kesetiaan (*fidelity*), (5) keadilan (*fairness*), (6) kepedulian terhadap sesamanya (*caring for others*), (7) penghargaan terhadap orang lain (*respect for other*), (8) kewarganegaraan yang bertanggung jawab (*responsible citizenship*), (9) pencapaian kesempurnaan (*pursuit of excellence*), (10) Akuntabilitas (*accountability*).<sup>121</sup>

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat difahami bahwa etos kerja adalah

- a) seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran, keyakinan, dan komitmen penuh pada paradigma kerja yang integral

---

<sup>120</sup> Tasmara, Toto, *Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Pres. 2002), h.21

<sup>121</sup> Hansen, Don R and Mowen, Maryanne M. Mowen, "Akuntansi Manajemen", tk. 1999.

- b) totalitas kepribadian individu dalam mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna suatu pekerjaan yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal
- c) jiwa (watak) seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang terpancar keluar sebagai citra positif atau negatif yang bersangkutan.
- d) etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas (organisasi), mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.
- e) suatu pandangan dan sikap suatu bangsa (umat) terhadap kerja, memberikan nilai pada kerja, seperti; kejujuran, integritas, memegang janji, kesetiaan, keadilan, kepedulian, penghargaan, tanggung jawab, dan akuntabilitas.

#### **b. Perspektif Islam**

Tasmara (2004) menjelaskan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat. Kata lain etos adalah etika, identik dengan akhlak yakni nilai yang berkaitan dengan nilai baik buruk (moral), sehingga dalam etos terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan sempurna. Selain dari itu ada juga semangat untuk menghindari segala kerusakan, dan etos ini dibentuk oleh kebiasaan, budaya dan sistem nilai yang diyakini.<sup>122</sup>

---

<sup>122</sup>Tasmara, Toto, *Membangun Etos Kerja Islami*, cet. Ke-4, (Jakarta : Gema Insani, 2004), H.15

Madjid (2007), menjelaskan bahwa kata etos berasal dari perkataan “*etika*” yang merujuk pada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau sekelompok manusia termasuk suatu bangsa. Etos berarti karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia yang dari padanya berkembang pandangan bangsa sehubungan dengan baik dan buruk yakni etika.<sup>123</sup>

Koentjoroningrat di dalam Asifudin (2004) mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar dan terlihat oleh orang lain. Etos berasal dari kata Yunani, yaitu *ethos* artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa.<sup>124</sup>

Syukur (2004), berpendapat bahwa istilah etika sering digunakan dalam tiga perbedaan yang saling terkait, yang berarti (1) merupakan pola umum atau jalan hidup (2) seperangkat aturan atau kode moral dan (3) penyelidikan tentang jalan hidup dan aturan-aturan perilaku, atau merupakan penyelidikan filosofis tentang hakekat dan dasar-dasar moral. Ia merupakan salah satu cabang filsafat, maka pengertian etika menurut filsafat adalah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dengan memperhatikan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh pikiran.<sup>125</sup>

---

<sup>123</sup>Majid, Nurcholish, “Islam doktrin dan peradaban”, dalam Alwiyah Jamil, *”Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai mediator”*, Tesis. (Semarang : Program Study Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro, 2007)

<sup>124</sup>Asifudin, Ahmad Janan, *”Etos Kerja Islami”*. Disertasi, (Surakarta : Penerbit Universitas Muhammadiyah, 2004).

<sup>125</sup>Syukur, Suparman, *”Etika Religius”*, dalam Alwiyah Jamil, 2004

Mochtar Buchori di dalam Asfiudin (2004) menjelaskan bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan etos kerja juga merupakan bagian dari tata nilai individualnya. Demikian juga etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa, ia merupakan bagian dari tata nilai yang ada pada masyarakat atau bangsa. Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja. Selanjutnya dijelaskan bahwa persamaan etos kerja non agama dengan etos kerja islami antara lain sama-sama: 1) berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. 2) keduanya timbul karena motivasi, 3) motivasi keduanya didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja, 4) keduanya dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern, dan ekstern yang bersifat kompleks. Sedangkan perbedaan antara etika kerja non agama dengan etika kerja islami: a) Etika kerja non agama: (1) Sikap hidup timbul dari hasil kerja akal. (2) Tidak ada iman. (3) Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja, tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah. (4) Etika kerja berdasarkan akal. b) Etika kerja Islami: (1) Sikap hidup mendasar pada sistem keimanan yang bersumber dari wahyu dan akal hanya untuk memahami wahyu. (2) Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu yang

menjadi dasar acuan etika kerja islami, sekaligus motivasi kerja islami. (3) Motivasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan (aqidah) Islam yang berangkat dari niat ibadah kepada Allah. (4) Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu.<sup>126</sup>

Triwuyono (2000) menjelaskan bahwa tujuan utama etika Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia yang bersifat trasendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia, tetapi juga pada kehidupan akhirat. Walaupun tujuan itu bersifat abstrak, tetapi dapat diterjemahkan dalam tujuan yang lebih praktis (*operatif*), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari nilai-nilai tujuan utama. Untuk itu, diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan tujuan praktis itu selalu dijalani yang benar. Triwuyono, menambahkan bahwa al-Qur'an, as-Sunnah, Ijma dan Qiyas sumber hukum Etika kerja Islam merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia yang didasarkan pada sifat keadilan, syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang haq dan mana yang batil. Dengan menggunakan syari'ah, bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang didalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup>Asifudin, Ahmad Janan, "*Etos Kerja Islami*". Disertasi, (Surakarta : Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004, h.76

<sup>127</sup>Triuwono, Iwan, *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*. cetakan pertama, Yogyakarta. LKis, 2000), h.87

Etos identik dengan etika atau akhlak yakni nilai perilaku baik buruk seseorang, atau semangat untuk menghindari segala kerusakan. Oleh karena itu, di dalam etos terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan sempurna. Etos ini dibentuk oleh kebiasaan, budaya dan sistem nilai yang diyakini, sehingga etos melahirkan sikap, keperibadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang dimiliki oleh seseorang/masyarakat yang tampak dari luar (terlihat oleh orang lain). Sehingga etos menjadi ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat, moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, kelompok atau bangsa.

Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin sebagai pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja.

Tujuan utama etika Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk, yang tidak terbatas pada kehidupan dunia, tetapi juga pada kehidupan akhirat. Al-Qur'an, as-Sunnah, Ijma dan Qiyas sumber hukum Etika kerja Islam merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif untuk membedakan mana yang haq dan mana yang batil dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia yang didasarkan pada sifat keadilan, sehingga akan membawa individu dekat dengan Tuhan, dan memfasilitasi terbentuknya individu/masyarakat yang adil yang mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.

### **c. Perspektif Melayu**

Etos kerja Melayu sama dengan pengertian etos kerja pada umumnya, dijelaskan oleh Tasmara (1994) bahwa etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yaitu

sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja.<sup>128</sup> Kata etos identik dengan *etics* (inggris) atau etika (Indonesia). Teori Weber ketika membahas sikap perilaku ekonomi, ia menjelaskan bahwa etika adalah ajaran tentang nilai bahkan dogma yang berasal atau sumber dari agama yang fundamental, lalu menentukan corak perbuatan seseorang. Dengan kata lain, Weber menjelaskan bahwa etos adalah dorongan praktis untuk berbuat yang bertolak dari konteks psikologis dan pragmatis dari nilai agama. Perkataan Weber ini merupakan salah satu pendekatan yang dapat menerangkan budaya dan etos kerja orang Melayu.<sup>129</sup>

Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa etos kerja Melayu sama dengan pengertian etos kerja pada umumnya, yaitu sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap dan persepsi terhadap nilai kerja. Dapat juga dijelaskan bahwa etika merupakan ajaran tentang nilai yang bersumber dari agama secara psikologis dan pragmatis memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus dan spontan sehingga melahirkan suatu budaya kerja atau perilaku positif seperti rajin, atau dapat juga melahirkan suatu budaya kerja atau perilaku negatif, seperti pemalas dan lain sebagainya.

Sebelum melakukan analisa, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman pengertian etos kerja dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

---

<sup>128</sup>Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta : Dana bakti Wakaf, 1994), h.27

<sup>129</sup>Hasbullah, *Budaya Kerja Kaum Perempuan Melayu (Studi Terhadap Perempuan Pengrajin Songket di Bukit batu Kabupaten Bengkalis)*, jurnal, tt, h.19-23

**Tabel 9****Pemahaman Pengertian Etos Kerja Dalam Perspektif**

<b>Etos Kerja</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Pengertian	Karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.	Karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan seorang individu atau sekelompok yang berkenaan dengan baik dan buruk perilaku (etika)	Etos kerja Melayu yaitu sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja.
Yang memengaruhi	Sikap hidup timbul dari hasil kerja akal, bukan karena iman.	Sikap hidup timbul dari keimanan yang bersumber wahyu. Akal hanya untuk memahami wahyu.	Sikap hidup timbul dari tradisi yang dipengaruhi oleh nilai psikologis dan pragmatis agama.
Motivasi	Didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja, tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah.	Didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja, yang didasari oleh agama (iman) dan niat ibadah.	1. Didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja, yang didasari oleh nilai-nilai agama yang telah menjadi budaya.

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dalam perspektif konvensional pengertian etos kerja dapat dipahami adalah suatu tabiat, karakter dan kebiasaan yang terpancar dari sikap hidup manusia yang berkenaan dengan kerja. Sedangkan dalam perspektif Islam etos kerja adalah karakter, sikap, kebiasaan dan kepercayaan yang berkenaan dengan baik dan buruk perilaku/ etika seorang. Dan dalam perspektif Melayu etos adalah etika yang merupakan kebiasaan yang menjadi karakter budaya kerja Melayu. Jadi



pengertian etos kerja Melayu adalah sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja.

Hal yang mempengaruhi etos kerja dalam perspektif konvensional ialah hasil kerja akal yang mempengaruhi sikap hidup bukan karena iman. Sedangkan dalam perspektif Islam faktor yang mempengaruhi sikap hidup ialah keimanan yang bersumber dari wahyu, sedangkan akal hanya untuk memahami wahyu. Dan yang mempengaruhi etos kerja dalam perspektif Melayu adalah Sikap hidup timbul dari tradisi yang dipengaruhi oleh nilai yang bersumber dari konteks psikologis dan pragmatis dari agama.

Adapun yang menjadi motivasi etos kerja dalam perspektif konvensional adalah didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja yang tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah. Sedangkan dalam perspektif Islam ialah motivasi kerja didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja yang didasari oleh iman dan niat ibadah. Dan dalam perspektif Melayu bahwa motivasi kerja didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja, yang didasari oleh nilai-nilai agama yang telah menjadi budaya.

## **2. Dasar Hukum Etos Kerja**

### **a. Perspektif Konvensional**

Persoalan etos kerja dapat diketahui ketentuannya dari dasar hukum Negara Indonesia dan peraturan perundangan, antara lain; Tertuang pada Tap MPR no. I/MPR/2003, Sila kelima Pancasila: Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia,

dijelaskan ada 11 butir menjelaskan bahwa; (1) Mengembangkan perbuatan yang luhur, yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan, (2) Mengembangkan sikap adil terhadap sesama, (3) Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban, (4) Menghormati hak orang lain, (5) Suka memberi pertolongan kepada orang lain agar dapat berdiri sendiri, (6) Tidak menggunakan hak milik untuk usaha-usaha yang bersifat pemerasan terhadap orang lain, (7) Tidak menggunakan hak milik untuk hal-hal yang bersifat pemborosan dan gaya hidup mewah, (8) Tidak menggunakan hak milik untuk bertentangan dengan atau merugikan kepentingan umum, (9) Suka bekerja keras, (10) Suka menghargai hasil karya orang lain yang bermanfaat bagi kemajuan dan kesejahteraan bersama, dan (11) Suka melakukan kegiatan dalam rangka mewujudkan kemajuan yang merata dan berkeadilan sosial.

Pada UUD 1945 Bab X tentang Warga Negara dan Penduduk, Pasal 27 ayat (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ayat (3) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara. Bab XA tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 28A Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Pasal 28C ayat (1) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. Ayat (2) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya. Pasal 28D

ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kemudian dalam Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah mengatur mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, negara melakukan perencanaan peningkatan mutu tenaga kerja dengan melakukan pelatihan kerja, memperluas kesempatan kerja, dan mengatur tentang hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa persoalan etos kerja ini, secara eksplisit tergambar di dalam falsafah dan peraturan perundangan negara RI, dimana negara memberikan dorongan (semangat) untuk melakukan kerja, menganjurkan kerja secara gotong royong, ciri bangsa Indonesia suka bekerja keras, dan suka melakukan kegiatan untuk mencapai kemajuan secara merata dan berkeadilan sosial, negara memberikan pelatihan keterampilan dan mengatur tentang hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Semua ini memberikan informasi bahwa bangsa Indonesia memiliki kepedulian terhadap kerja dan membangun etos kerja pada masyarakat Indonesia.

#### **b. Perspektif Islam**

Ada beberapa ayat yang terdapat di dalam al-Qur'an yang menjelaskan tentang etos kerja, antara lain:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ط</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Ayat di atas,<sup>130</sup> menisyratkan bahwa Islam sesungguhnya sangat menganjurkan agar tidak malas dan nganggur, bahkan sebaliknya diperintahkan giat bekerja dan kerja dalam Islam dipandang sebagai ibadah, sehingga Allah akan memberikan balasan pahala sebagai ganjarannya. Selain dari itu, hasil kinerjanya akan diperhatikan oleh orang-orang mukmin.

Selain dari itu, Allah juga berfirman:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌۢ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَۙ مَنْ تَكُوْنُ  
لَهُۥ عَنقَبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يَفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَۙ

Ayat di atas,<sup>131</sup> menginspirasi bahwa Islam menganjurkan tidak hanya sekedar bekerja, tetapi hendaklah bekerja dengan sungguh-sungguh dan secara maksimal, dan kelak kamu akan mengetahui dan menikmati hasil kerjamu itu, sebaliknya orang yang bekerja tidak maksimal atau secara zalim, tentu ia tidak akan mendapatkan keberuntungan.

اِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْۗ وَاِذَا اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوءًاۙ فَلَا  
مَرَدَّ لَهٗۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُوْنِهٖۙ مِنْ وَّٰلٍۙ

<sup>130</sup>Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS 9 at-Taubah: 105).

<sup>131</sup>Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. (QS 6 Al-An'am : 135).

Pada ayat ini,<sup>132</sup> menjelaskan bahwa pentingnya bekerja keras atau maksimal, sebab dengan cara demikian akan dapat mendatangkan perubahan kearah yang lebih baik. Malas kerja pasti tidak akan merubah keadaan seseorang.

فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

Ayat di atas,<sup>133</sup> menjelaskan bahwa untuk mendekatkan diri dan memperoleh ridho Allah, seorang harus melakukan kerja yang saleh dan ikhlas hanya karena Allah.

Beberapa dalil di atas menjelaskan tentang etos kerja, antara lain: Allah SWT memerintahkan bekerja, karena Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu. Allah SWT memerintahkan agar berbuat/ bekerja sepenuh kemampuanmu atau secara meaksimal, karena nanti kamu akan memperoleh hasil yang baik atau keberuntungan. Dan perubahan nasib itu ditentukan oleh usaha atau kerja seseorang, Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Allah SWT memerintahkan seorang hamba untuk bekerja secara ikhlas.

### c. Perspektif Melayu

Etos kerja dalam perspektif Melayu diatur oleh hukum adat yang tertuang di dalam adat-istiadat dipengaruhi oleh agama.<sup>134</sup>, hukum adat yang bersumber dari

<sup>132</sup>Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum. (QS. 13 Al-Ra'd ayat 11).

<sup>133</sup>Artinya: “Siapa pun yang mengharapakan pertemuan dengan-Nya hendaknya beramal saleh dan tidak menyekutukan dalam beribadah kepada Tuhannya dengan siapa pun”.( QS 18 al-kahfi:110).

gurindam, syair, simpulan bahasa, pepatah, ungkapan adat dan pantun.<sup>135</sup> Sawu (1985) di dalam Yusdani, menjelaskan bahwa dari berbagai naskah sastra Indonesia seperti; cerita fiksi (rekaan), cerita pelipur lara, cerita jenaka, cerita berbingkai, cerita panji, cerita wayang, cerita pahlawan Islam dan sebagainya adalah sebagai sumber hukum adat atau undang-undang masyarakat Melayu.<sup>136</sup>

Sehingga menghasilkan sifat-sifat orang melayu yang muncul dalam tingkah lakunya yang; kerja keras, rajin, ramah, sopan, lemah lembut, menghormati tamu-tamu, pemberani, dan mementingkan keharmonisan dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>137</sup> Sebagaimana ungkapan “*Apa tanda orang beradat, Wajib bekerja ianya ingat, Kalau mengaku orang Melayu, Wajib bekerja ianya tahu*” Ungkapan ini menggambarkan bagaimana pandangan orang Melayu terhadap kerja. Orang yang mampu bekerja keras, dianggap bertanggung jawab, sebaliknya orang yang bermalas-malas sering menjadi ejekan dalam masyarakat, sebagaimana ungkapan “*Apa guna merajut baju, Kalau ditetas hutangnya lepas, Apa guna disebut Melayu, Kalau malas bekerja keras.*”<sup>138</sup>

Etos kerja dalam perspektif Melayu diaserap dari nilai-nilai adat yang tak tertulis, tetapi tersirat di dalam gurindam, syair, pepatah, ungkapan adat dan

---

<sup>134</sup>Hasbullah dan Jamaluddin, “Enterpreneurship Kaum Perempuan Melayu (Studi Terhadap Perempuan Pengrajin Songket di Bukit Batu Kabupaten Bengkalis)”, *Jurnal Sosial Budaya*, vol.10, No.01 Januari-Juni 2013, h.5

<sup>135</sup>Hashim, et all, “Hati Budi Melayu: Kajian Keperibadian Sosial Melayu Ke Arah Penjanaan Melayu Gemilang, Gema Online”, *Journal of Language Studies*, Volume 12 (1), Januari 2012, ISSN: 1675-8021, h.169

<sup>136</sup>Yusdani, “Kitab Simbur Cahaya; Studi Pergumulan Dialogis Agama dan Adat Lokal”, Fakultas Ilmu Agama Islam Universita Islam Indonesia, *Jurnal Fenomena*, Vol. 3 No. 2 September 2005, ISSN: 1693-4296, h.132

<sup>137</sup>Luckman Sinar, *Jati Diri Melayu*, (Medan; Majelis Adat dan Budaya Melayu Indonesia, 1994), h.3

<sup>138</sup>Hasbullah dan Jamaluddin, “Enterpreneurship Kaum Perempuan Melayu (Studi Terhadap Perempuan Pengrajin Songket di Bukit Batu Kabupaten Bengkalis)”, *Jurnal Sosial Budaya*, vol.10, No.01 Januari-Juni 2013, h.5

pantun, yang diilhami oleh nilai-nilai keyakinan agama. Sehingga melahirkan sifat-sifat orang Melayu yang menjelma dalam tingkah laku seperti; kerja keras, rajin, ramah, sopan, lemah lembut, menghormati tamu-tamu, pemberani, dan mementingkan keharmonisan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berikut ini, penulis akan menyajikan data di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman dasar hukum etos kerja dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu.

**Tabel 10**  
**Pemahaman Dasar Hukum Etos Kerja Dalam Perspektif**

<b>Etos Kerja</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Sumber yang menjadi dasar hukum	Secara eksplisit tergambar di dalam falsafah dan peraturan perundangan Negara RI	Ada beberapa dalil al-Qur'an, al-hadits, ijma' dan qiyas yang menjelaskan tentang etos kerja	Etos kerja dalam perspektif Melayu diatur oleh hukum adat yang tak tertulis
Kandungan dasar hukum	Semua ini memberikan informasi bahwa bangsa Indonesia memiliki kepedulian terhadap kerja dan membangun etos kerja pada masyarakat Indonesia.	Semua dalil menggambarkan bahwa Islam sangat memperhatikan persoalan etos kerja, Islam memerintahkan kerja secara maksimal dan ikhlas	Nilai-nilai adat dan agama tersirat di dalam gurindam, syair, pepatah, ungkapan adat dan pantun. Menurut adat orang bekerja keras, dianggap bertanggung jawab dan yang malas menjadi ejekan
Fungsi dasar hukum	Negara memberikan dorongan untuk melakukan kerja, dan menganjurkan kerja secara gotong royong, keras untuk mencapai kemajuan secara merata dan berkeadilan sosial.	Allah, RasulNya serta orang mukmin akan menilai hasil kerja itu. Perintah Allah supaya bekerja secara maksimal dan ikhlas, agar memperoleh hasil yang baik, karena perubahan nasib itu ditentukan oleh usaha atau kerja	Sifat orang Melayu yang menjelma dalam tingkah; kerja keras, rajin, ramah, sopan, lemah lembut, menghormati tamu-tamu, pemberani, dan mementingkan keharmonisan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pemahaman sumber yang menjadi dasar hukum etos kerja dalam perspektif konvensional adalah secara eksplisit tergambar di dalam falsafah dan peraturan perundangan Negara RI. Sedangkan dalam perspektif Islam ialah al-Qur'an, al-hadits, ijma' dan qiyas tentang etos kerja. Dan dalam perspektif Melayu bahwa yang menjadi dasar etos kerja dalam perspektif Melayu yaitu diatur dalam hukum adat yang tak tertulis dan hanya tersirat di dalam gurindam, syair, pepatah, ungkapan adat dan pantun.

Kandungan yang terdapat pada dasar hukum etos kerja dalam perspektif konvensional yaitu memberikan informasi bahwa bangsa Indonesia memiliki kepedulian terhadap kerja dan membangun etos kerja pada masyarakat Indonesia. Sedangkan dalam perspektif Islam ialah semua dalil menggambarkan bahwa Islam sangat memperhatikan persoalan etos kerja, antara lain Islam memerintahkan untuk bekerja secara maksimal dan ikhlas. Dan dalam perspektif Melayu bahwa nilai-nilai adat dan agama mengatakan orang yang bekerja keras itu dianggap bertanggung jawab, sebaliknya yang malas menjadi ejekan.

Adapun fungsi dasar hukum etos kerja dalam perspektif konvensional bahwa negara memberikan dorongan (semangat) untuk melakukan kerja, seperti menganjurkan kerja secara gotong royong, bekerja keras, dan kerja untuk mencapai kemajuan secara merata serta berkeadilan sosial, dan negara memberikan pelatihan keterampilan agar dapat bekerja maksimal. Sedangkan dalam perspektif Islam ialah kerja itu merupakan perintah Allah SWT hukumnya wajib, Allah SWT memerintahkan bekerja secara maksimal dan ikhlas, agar



memperoleh hasil yang baik, perubahan nasib itu ditentukan oleh usaha atau kerja, Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan menilai hasil kerja itu. Dan dalam perspektif Melayu bahwa fungsi dasar hukum etos kerja ialah melahirkan sifat-sifat orang Melayu yang menjelma dalam tingkah laku seperti; kerja keras, rajin, ramah, sopan, lemah lembut, menghormati tamu-tamu, pemberani, dan mementingkan keharmonisan dalam melaksanakan pekerjaan.

### **3. Teori-teori Etos Kerja**

#### **a. Perspektif Konvensional**

Taufik Abdullah, mengatakan bahwa “etika” yang dipancarkan oleh Al-Qur’an hampir takberbeda jauh dengan yang disebut Weber “etika Protestan: jujur, kerja keras, berperhitungan, dan hemat”.<sup>139</sup>

Mochtar Buchori (1995) Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan etos kerja juga merupakan bagian dari tata nilai individualnya. Demikian juga etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa, ia merupakan bagian dari tata nilai yang ada pada masyarakat atau bangsa yang menyangkut sifat, watak dan kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Dengan kata lain, etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja.<sup>140</sup>

---

<sup>139</sup>Abdullah, Taufik (ed.), *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, (Jakarta: LP3ES. Yayasan Obor dan LEKNAS-LIPI, 1986), h.43

<sup>140</sup>Asifudin, Ahmad Janan, “*Etos Kerja Islami*”. Disertasi, (Surakarta: Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004).

Sinamo (2005) setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses, Sinamo menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama yang bertanggung jawab menopang semua sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu, dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai *catur dharma mahardika* (bahasa Sanskerta) yang berarti empat darma keberhasilan utama, yaitu: (1) mencetak prestasi dengan motivasi *superior*, (2) membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, (3) menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif, dan (4) meningkatkan mutu dengan keunggulan insani. Kemudian keempat darma ini dirumuskan pada delapan aspek etos kerja sebagai berikut; (1) kerja adalah rahmat, karena merupakan pemberian dari Tuhan, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur, (2) kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan yang dipercayakan pada kita, sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab, (3) kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas, (4) kerja adalah aktualisasi, pekerjaan merupakan sarana untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat, (5) kerja adalah ibadah,

bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Tuhan, sehingga pekerjaan merupakan pengabdian seseorang kepada Sang Pencipta, (6) kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan, sehingga melahirkan daya cipta, kreasi, dan inovasi, (7) kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan, dan (8) kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan kerendahan hati.<sup>141</sup>

Pada dasarnya etos kerja dalam Islam ada kesamaan dengan etos kerja pada umumnya, yakni sikap dan pandangan hidup terhadap kerja, seperti kebiasaan kerja dan cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Motivasi untuk meraih keberhasilan menjadi spirit memunculkan perilaku khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, dan bertanggung jawab. Sehingga orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Pandangan terhadap kerja itulah yang menjadi motivasi kerja, atau yang membuat seseorang melakukan sesuatu pekerjaan, sebagaimana delapan aspek etos kerja yang dirumuskan sinamo yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

---

<sup>141</sup>Novliadi, *Hubungan Antara Organization-based self-esteem Dengan Etos Kerja*, (Medan : USU, 2009), h.6-7

## b. Perspektif Islam

Menurut Nurcholish Madjid di dalam Jamil (2007), menjelaskan bahwa etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Kata etos berasal dari kata “etika” yang bermakna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial dan jiwa khas seseorang, sekelompok manusia atau suatu bangsa sehubungan dengan baik dan buruk etika.<sup>142</sup>

Beberapa dalil yang memberikan motivasi agar memiliki etos kerja yang baik, antara lain;

- 1) agar rajin bekerja, jangan pemalas, sebagaimana firman Allah:<sup>143</sup>

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

- 2) agar bekerja yang sungguh-sungguh/ maksimal, sebagaimana firman Allah:<sup>144</sup>

قُلْ يَنْقُورِ أَعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ

Etos berasal dari kata etika, dalam Islam disebut akhlak yaitu nilai perilaku baik atau buruk seseorang, sekelompok manusia atau suatu bangsa sebagai karakter, sikap, kebiasaan dan kepercayaan yang khas secara individu atau kelompok. Etos kerja dalam Islam pandangan manusia terhadap suatu kerja yang

---

<sup>142</sup>Jamil, Alwiyah , "Pengaruh EtikaKerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai mediator", Tesis. (Semarang : Program Study Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro, 2007, h.133

<sup>143</sup>Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu.( QS 9 at-Taubah : 105).

<sup>144</sup>Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya aku pun berbuat (pula).( QS 6 Al-An'am : 135).

didorong oleh nilai-nilai islami sebagai motivasinya seperti rajin bekerja, bekerja secara maksimal dan sebagainya.

### **c. Perspektif Melayu**

Teori yang menjelaskan tentang etos kerja Melayu belum ditemukan, tetapi pada prakteknya terjadi kesamaan dengan etos kerja pada umumnya, yakni sikap dan pandangan hidup terhadap kerja, sehingga menjadi motivasi untuk memunculkan perilaku kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, dan bertanggung jawab. Pandangan sinamo tentang delapan aspek etos kerja yang menjadi motivasi kerja, yaitu kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan, juga terjadi pada orang Melayu.

Ada juga teori etos kerja Melayu sebagaimana dinyatakan oleh para ahli antropologi dan sosiologi ; Cortesau, (1940), Raffles (1935), dan Wheeler (1928) dalam Abdul Halim Othman, dkk, (1993: 126), yang telah melakukan kajian terhadap budaya kerja orang Melayu, yang kemudian menarik suatu kesimpulan bahwa orang Melayu “pemalas” dalam bekerja, baik sebagai petani, buruh, pegawai, dan perdagangan. Senada dengan itu, G.D. Ness dalam bukunya yang berjudul *Bureaucracy and Rulal Development in Malaysia* (1967) yang mengatakan orang Melayu kurang berorientasi pada hasil dan kesuksesan hidup dibandingkan dengan orang Cina. Selain dari itu, Swift (1965) dan Djamour (1959) memiliki persamaan pendapat dalam kesimpulan penelitiannya bahwa orang Melayu ingin hidup senang, kenyang, dan tenang tanpa harus bekerja keras. Karena dipengaruhi budaya kerja Melayu tempo dulu, sebagaimana tertuang

dalam ungkapan dan pribahasa yang menyatakan, antara lain ; *Biar Lambat Asal Selamat*, atau *Tidak Lari Gunung di Kejar*.<sup>145</sup>

Meskipun teori etos kerja Melayu belum ditemukan, tetapi pandangan sinamo tentang delapan aspek etos kerja itu juga pada orang Melayu, seperti pandangan bahwa kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan. Oleh karena itu, pada kenyataannya ada kesamaan pengertian etos kerja pada umumnya, yakni sikap dan pandangan hidup terhadap kerja, yang menjadi motivasi untuk memunculkan perilaku kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, dan bertanggung jawab.

Banyak para ahli telah melakukan kajian terhadap budaya kerja orang Melayu, yang kemudian menarik suatu kesimpulan negatif terhadap etos kerja orang Melayu, bahwa orang Melayu itu malas bekerja, kurang berorientasi pada hasil dan kesuksesan hidup dibandingkan dengan orang Cina, dan ingin hidup senang, kenyang, dan tenang tanpa harus bekerja keras, karena dipengaruhi budaya kerja yang tertuang dalam ungkapan *Biar Lambat Asal Selamat*, atau *Tidak Lari Gunung di Kejar*. Dari sudut yang berbeda pandangan di atas tidaklah dapat dijeneralisir bahwa semua orang Melayu pemalas.

Sebelum melakuka analisa, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman teori etos kerja dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

---

<sup>145</sup>Othman, Abdul Halim, “*Hubungan Kekeluargaan Dalam Masyarakat Melayu*” dalam *Psikologi Melayu*, (Kuala Lumpur : DBP, 1993), h.126

Tabel 11

## Pemahaman Teori Etos Kerja Dalam Perspektif

Etos Kerja	Konvensional	Islam	Melayu
Teori etos kerja	Sikap dan pandangan hidup seorang/ sekelompok atau bangsa terhadap kerja, sebagaimana pandangan sinamo bahwa kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan.	Sikap dan pandangan hidup manusia terhadap suatu kerja yang didorong oleh nilai-nilai islami yang melahirkan etos kerja seperti rajin bekerja, bekerja secara maksimal dan sebagainya.	Sikap dan pandangan hidup masyarakat terhadap kerja, yang didorong oleh nilai-nilai budaya atau tradisi, sehingga melahirkan sikap atau karakter kerja rajin atau pemalas.
Motivasi Etos Kerja	Meraih suatu keberhasilan menjadi spirit memunculkan perilaku khas sebagai etos kerja seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, dan bertanggung jawab.	Nilai-nilai akhlak (etika) Islami menjadi motivasi seorang, sekelompok atau bangsa melahirkan perilaku, karakter, sikap, dan kebiasaan yang melahirkan etos kerja.	Tradisi dan budaya lokal menjadi motivasi etos kerja Melayu yang membentuk perilaku kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, dan bertanggung jawab.

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pemahaman teori etos kerja dalam perspektif konvensional adalah Sikap dan pandangan hidup seorang terhadap kerja, sebagaimana pandangan sinamo bahwa kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan. Sedangkan dalam perspektif Islam ialah sikap dan pandangan hidup manusia terhadap suatu kerja yang didorong oleh nilai-nilai islami yang melahirkan etos kerja seperti rajin bekerja, bekerja secara maksimal dan

sebagainya. Dan dalam perspektif Melayu adalah sikap dan pandangan hidup masyarakat terhadap kerja, yang didorong oleh nilai-nilai budaya atau tradisi, sehingga melahirkan sikap atau karakter kerja rajin atau pemalas.

Motivasi etos kerja yang terkandung pada teori etos kerja dalam perspektif konvensional adalah meraih suatu keberhasilan menjadi spirit memunculkan perilaku khas sebagai etos kerja seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, dan bertanggung jawab. Sedangkan dalam perspektif Islam ialah nilai-nilai akhlak (etika) Islami menjadi motivasi seorang, melahirkan perilaku, karakter, sikap, dan kebiasaan yang melahirkan etos kerja. Dan dalam perspektif Melayu ialah tradisi dan budaya lokal menjadi motivasi etos kerja Melayu yang membentuk perilaku kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, dan bertanggung jawab.

#### **4. Aspek-aspek Etos Kerja**

##### **a. Perspektif Konvensional**

Delapan etos kerja profesional menurut Jansen Sinamo dalam Dewi, antara lain adalah<sup>146</sup> :

- 1) Kerja adalah rahmat, maka bekerja harus tulus dan penuh syukur
- 2) Kerja adalah amanah, maka bekerja harus benar dan memiliki integritas
- 3) Kerja adalah panggilan, maka bekerja harus tuntas dan bertanggung jawab
- 4) Kerja adalah aktualisasi, maka bekerja harus keras dan semangat
- 5) Kerja adalah ibadah, maka bekerja harus memiliki rasa pengabdian

---

<sup>146</sup>Dewi, Iga Manuati, "Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?". *Makalah Seminar*, (Bali: Universitas Udayana, 2002), h.2



- 6) Kerja adalah seni, maka bekerja kreatif dengan jiwa seni
- 7) Kerja adalah kehormatan, maka bekerja harus penuh ketekunan
- 8) Kerja adalah pelayanan, maka bekerja harus memiliki kerendahan hati

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko<sup>147</sup> yaitu antara lain sebagai berikut :

- 1) Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
- 2) Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.
- 3) Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penelitian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif. Berpangkal tolak dari uraian itu, maka suatu individu

---

<sup>147</sup>Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), h.57

atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- 1) Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- 2) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 3) Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- 4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- 5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5) Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang "membangun", maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh,

sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya.

Nitisemito<sup>148</sup> mengatakan bahwa indikasi turun/rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

- 1) Turun/rendahnya produktifitas.
- 2) Tingkat absensi yang naik/rendahnya.
- 3) Tingkat perputaran buruh ( *labour turnover* ) yang tinggi.
- 4) Tingkat kerusakan yang naik.
- 5) Kegelisahan dimana-mana.
- 6) Tuntutan yang sering terjadi.
- 7) Pemogokan.

Orang memiliki etos kerja biasanya akan terlihat sikapnya terhadap pekerjaan antara lain;<sup>149</sup> (1) merencanakan, mengupayakan dan mengusahakan, (2) kuat daya nalar dan daya pikir, (3) optimis bukan pesimis, (4) cukup percaya diri, (5) cepat, tepat dan proaktif, (6) konsisten dan sabar, (7) kesungguhan dan ketelitian, (8) kerja keras dan cerdas, (9) pasrah dan tawakkal, dan (10) mandiri tidak bergantung pada orang lain.

Secara umum, ada delapan pandangan yang menyebabkan seseorang bekerja, yaitu jika seseorang memandang kerja sebagai rahmat, maka ia akan bekerja dengan tulus dan penuh rasa syukur, jika seseorang memandang kerja sebagai amanah, maka ia akan bekerja dengan benar dan memiliki integritas, jika seseorang memandang kerja sebagai panggilan, maka ia akan bekerja secara tuntas

---

<sup>148</sup> Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Kudus : Ghalia Indonesia, 1996), h.83

<sup>149</sup> Arep, Ishak dan Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta : Grasindo, 2003), h.21

dan bertanggung jawab, jika seseorang memandang kerja sebagai aktualisasi, maka ia akan bekerja dengan keras dan semangat, jika seseorang memandang kerja sebagai ibadah, maka ia akan bekerja dengan memiliki rasa pengabdian, jika seseorang memandang kerja sebagai seni, maka ia akan bekerja dengan kreatif dengan jiwa seni, jika seseorang memandang kerja sebagai kehormatan, maka ia akan bekerja dengan penuh ketekunan, dan jika seseorang memandang kerja sebagai pelayanan, maka ia akan bekerja dengan memiliki kerendahan hati dan kepedulian.

Dilihat dari motifnya, maka etos kerja itu terbagi tiga, yaitu pertama, aspek dalam diri individu, yang merupakan aspek penggerak atau pembangkit semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, seperti keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja. Kedua, aspek motif sosial, yang timbul dari luar manusia, bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia, di sini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Ketiga, aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan perasaan seseorang, misalnya rasa senang, simpati, atau cemburu, yang berfungsi sebagai kekuatan yang berpengaruh memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya kerjanya.

Seseorang dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila ia memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, apabila ia memandang kerja sebagai sesuatu yang amat luhur bagi eksistensi manusia, apabila ia merasakan kerja sebagai suatu aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,

apabila ia menghayati kerja sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan apabila ia memandang kerja yang dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sebaliknya seseorang dianggap memiliki etos kerja rendah, jika ia menganggap kerja sebagai suatu hal yang membebani diri, jika ia kurang atau tidak menghargai hasil kerja manusia, jika ia memandang kerja sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan, jika ia bekerja dalam bentuk keterpaksaan, jika ia menhayati kerja sebagai bentuk rutinitas hidup.

Naik atau turunnya etos kerja, semangat dan kegairahan kerja, dapat dilihat dari : produktifitas, tingkat absensi, tingkat perputaran buruh, tingkat kerusuhan, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Sikap orang memiliki etos terhadap pekerjaan, ia akan merencanakan, mengupayakan dan mengusahakan, ia memiliki daya nalar dan pikir yang kuat, ia akan optimis bukan pesimis, ia cukup percaya diri, cepat, tepat dan proaktif, ia konsisten dan sabar, ia memiliki kesungguhan dan ketelitian, ia kerja keras dan cerdas, ia akan pasrah dan tawakkal, dan ia akan mandiri tidak bergantung pada orang lain.

#### **b. Perspektif Islam**

Konsep kerja dalam Islam dapat dilihat dari nash yang termaktub pada QS 9 At-Taubah:105 yang telah dijelaskan pada uraian halaman 144-145 terdahulu, yang memerintahkan agar bekerja sungguh-sungguh. Karena dengan cara itulah Allah akan merubah keadaan seseorang menjadi lebih baik, dan kemuliaan

seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak; apakah masuk golongan ahli syurga atau sebaliknya. Istilah 'kerja' dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Islam menempatkan kerja atau amal sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, melainkan mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, muslim mesti menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya.

Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dengan kata lain, ia akan menjadi orang yang terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya. Ada dua tahapan yang harus dilakukan seseorang agar prestasi kerja meningkat dan

kerjapun bernilai ibadah;<sup>150</sup> *Pertama*, Kerja ikhlas. Betapa banyak para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tekun, cerdas, gigih dan penuh tanggungjawab namun jauh dari nilai-nilai keikhlasan akhirnya menjadi petaka. Bekerja dengan dilandasi keikhlasan adalah suatu keharusan agar materi dari hasil kerja didapat sementara pahala diraih. Pekerjaan itu tergantung dengan niat, karenanya, kerja yang dilandasi dengan niat karena Allah (kerja adalah ibadah), pasti akan membuat kita bekerja ikhlas dan akan menumbuhkan semangat di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. *Kedua*, Kerja keras dan cerdas. Ukuran kerja keras adalah kesempatan berbuat, tanpa pamrih, bekerja maksimal dan kepasifan dalam menghadapi pekerjaan membatasi seseorang tidak berusaha meningkatkan kemampuan profesionalismenya. Profesionalisme biasanya dijadikan ukuran dalam peningkatan prestasi di setiap pekerjaan. Dalam mengerjakan sesuatu, seorang muslim selalu melandasinya dengan mengharap ridha Allah. Ini berimplikasi bahwa ia tidak boleh melakukan sesuatu dengan sembrono, sikap seenaknya, dan secara acuh tak acuh. Sehubungan dengan ini, optimalisasi nilai hasil kerja berkaitan erat dengan konsep ihsan. Ihsan berkaitan dengan etos kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin. Sebagaimana dijelaskan Allah di dalam firmannya berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

---

<sup>150</sup>Asyraf Abd Rahman, tt., “Konsep Kerja dalam Islam”, dalam Jazuli Suryadhi, “*Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*”, Artikel (Ketua Harian DKM Masjid Manarul ‘Amal UMB), <http://www.mercubuana.ac.id>

Ayat di atas,<sup>151</sup> menjelaskan bahwa seseorang itu akan mendapat imbalan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Bagi orang yang beramal saleh, seperti menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain termasuk golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*). Golongan ini mungkin terdiri dari pegawai, supir, tukang sapu ataupun seorang yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Sifat-sifat di ataslah sebenarnya yang menjamin kebaikan dan kedudukan seseorang di dunia dan di akhirat kelak.

Tasmara menjelaskan bahwa ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja akan tampak dalam sikap lakunya, sebagai berikut; kecanduan terhadap waktu, memiliki moralitas yang bersih (*ikhlas*), memiliki kejujuran, memiliki komitmen, kuat pendirian (*istiqomah*), disiplin, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, memiliki kepercayaan diri (*confidence*), kreatif, bertanggung jawab, bahagia karena melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan, berorientasi ke masa depan, hidup berhemat dan efisien, memiliki jiwa wiraswasta (*enterpneuership*), memiliki jiwa bertanding, mandiri, haus mencari ilmu, memiliki semangat perantawan, memperhatikan kesehatan dan gizi, tangguh dan pantang menyerah, berorientasi pada produktifitas, memperkaya jaringan silaturrahi, dan memiliki semangat perubahan (*spirit of change*).<sup>152</sup>

Ayat al-Qur'an QS 9 At-Taubah ayat 105 ini menerangkan bahwa *track record* seseorang akan dinilai oleh orang lain. Oleh karena itu, kemuliaan seorang

---

<sup>151</sup>Artinya: “dan bahwa seseorang hanya akan mendapat balasan amal yang ia lakukan saja”.( QS 53 An-Najm :39).

<sup>152</sup>Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insani Pers, 2002), h.73-124



manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Suatu pekerjaan (amalan) tersebut akan menjadi sarana dalam menentukan kehidupan di akhirat kelak, apakah akan masuk surga atau sebaliknya. Di sisi lain pekerjaan itu akan memperoleh keberkahan dan kesenangan duniawi. Dalam pandangan Islam, kerja bukanlah hanya untuk memenuhi kehidupan di dunia melainkan juga kehidupan akhirat. Dengan demikian, Islam menempatkan kerja (amal) sebagai kewajiban setiap muslim dan mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah. Oleh karena itu, dalam etos kerja Islam, memandang bahwa kerja itu adalah ibadah.

Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan, ia akan menjadi orang yang terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya.

Kerja dapat merubah sesuatu yang lebih baik, sebaliknya bermalas-malas pasti tidak akan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, sebagaimana Allah SWT berfirman di dalam surat 13 Ar-Ra'd ayat 11, sungguh, Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka sendiri mengubah dirinya. Kemudian seseorang itu akan mendapat hasil kerjanya sesuai dengan apa yang ia kerjakan, sebagaimana Allah SWT berfirman di dalam surat QS 53 An-Najm ayat 39, dan bahwa seseorang hanya akan mendapat balasan amal yang ia lakukan saja.

### c. Perspektif Melayu

Secara teoritis, perilaku suatu masyarakat dimotivasi oleh sistem nilai yang berlaku dan dianutnya, lalu membentuk keperibadian. Keperibadian masyarakat Melayu itu terbentuk dari pemahaman dan pengamalan nilai-nilai adat yang tertuang di dalam puisi Melayu antara lain; gurindam, syair, simpulan bahasa, pepatah, ungkapan adat dan pantun.<sup>153</sup> Kemudian nilai-nilai adat ini dipengaruhi oleh agama.<sup>154</sup> Sehingga menghasilkan sifat-sifat orang melayu yang muncul dalam tingkah lakunya yang; lemah lembut, ramah tamah, mengutamakan sopan santun, menghormati para tamu, pemberani, perajin, mementingkan keharmonisan dalam melaksanakan mata pencaharian mereka.<sup>155</sup> Sebagai contoh ungkapan adat tentang Kerja: *Apa tanda orang beradat, Wajib bekerja ianya ingat, Kalau mengaku orang Melayu, Wajib bekerja ianya tahu*. Ungkapan ini mencerminkan bagaimana pandangan orang Melayu terhadap kerja. Orang yang mampu bekerja keras, dianggap bertanggung jawab, sebaliknya orang yang bermalas-malas sering menjadi ejekan dalam masyarakat, sebagaimana ungkapan: *Apa guna merajut baju, Kalau ditetas butangnya lepas, Apa guna disebut Melayu, Kalau malas bekerja keras*.<sup>156</sup>

---

<sup>153</sup>Hashim, et all, "Hati Budi Melayu: Kajian Keperibadian Sosial Melayu Ke Arah Penjanaan Melayu Gemilang", Gema Online, *Journal of Language Studies*, Volume 12 (1), Januari 2012, ISSN: 1675-8021, h.169

<sup>154</sup>Hasbullah dan Jamaluddin, "Enterpreneurship Kaum Perempuan Melayu (Studi Terhadap Perempuan Pengrajin Songket di Bukit Batu Kabupaten Bengkalis)", *Jurnal Sosial Budaya*, vol.10, No.01 Januari-Juni 2013, h.5

<sup>155</sup>Luckman Sinar, *Jati Diri Melayu*, (Medan; Majelis Adat dan Budaya Melayu Indonesia, 1994), h.3

<sup>156</sup>Hasbullah dan Jamaluddin, "Enterpreneurship Kaum Perempuan Melayu (Studi Terhadap Perempuan Pengrajin Songket di Bukit Batu Kabupaten Bengkalis)", *Jurnal Sosial Budaya*, vol.10, No.01 Januari-Juni 2013, h.5

Daille di dalam Ahmad Dahlan (2015)<sup>157</sup> menjelaskan bahwa pantun merupakan ekspresi ringkas kehidupan dan alam bangsa Melayu yang menggambarkan kehidupan manusia Melayu yang meliputi; tanah, rumah, kebun, ladang, sawah, sungai, laut, gunung, hutan, pepohonan, buah-buahan, binatang, burung, ikan dan lain-lain. Pantun juga mengekspresikan adat-istiadat dan kebiasaan, kearifan, kepercayaan dan perasaan orang Melayu tentang segala hal. Tradisi menyatakan pikiran dan perasaan melalui medium pantun sudah biasa di dalam masyarakat Melayu, sebagai berikut:

- 1) Kerja keras; berakit-rakit ke hulu, berenang-renang ke tepian, sakit-sakit dahulu, senang kemudian.
- 2) Kerja giat; dikit-dikit lama-lama menjadi bukit.
- 3) Kerja lambat; biar lambat asal selamat, takkan lari gunung di kejar.

Budaya Melayu dalam perkembangan sejarahnya telah menyerap nilai-nilai budaya yang bersumber dari kepercayaan agama yang dianut sejak dahulu, kemudian bergeser akibat desakan dari nilai-nilai agama Islam. Kehadiran Islam dalam kehidupan masyarakat Melayu, memberikan warna baru dan menumbuhkan aktifitas serta kreatifitas budaya dan menimbulkan kesadaran hidup bermasyarakat Islami.<sup>158</sup>

Nilai-nilai dan norma-norma agama dan budaya Melayu mempunyai keseimbangan, karena budaya yang di dalamnya telah dipengaruhi oleh budaya Islam, sehingga agama Islam benar telah menjadi sumber inspirasi dalam

---

<sup>157</sup>Dahlan, Ahmad, *Sejarah Melayu*, cet.2, (Jakarta, Kepustakaan Populer Gramedia, 2015, h.508

<sup>158</sup>Bakar, Abu, "Agama dan Kemiskinan Budaya Kerja Masyarakat Petani di Pedesaan di Propinsi Riau", *Jurnal Sosial Budaya*, Vol.9, No.2 Juli-Des 2012, h.214

kehidupan masyarakat Melayu, dan melahirkan etos kerja Melayu adalah ibadah artinya usaha untuk memperbaiki taraf hidup yang lebih baik itu merupakan ibadah juga, di sini semangat kerja didasari oleh nilai-nilai agama. Apalagi di dalam al-Qur'an dijelaskan bahwa; "Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum, hingga kaum itu sendiri yang merubahnya". Kemudian melahirkan kata-kata hikmah (*man jadda wajada*) siapa yang bersungguh-sungguh niscaya akan mendapat. Pernyataan ini telah memicu orang Melayu untuk bekerja lebih bersemangat dalam meningkatkan taraf hidup.<sup>159</sup>

Setidaknya ada enam nilai yang mempengaruhi etika dan kepribadian manusia sebagai individu dan masyarakat.<sup>160</sup> Dari keenam nilai tersebut, yang menjadi ciri orang Melayu adalah nilai solidaritas, rasa solidaritas sosial di kalangan orang Melayu sangat menonjol, hal ini nampak sifat kekerabatan dan hidup suka bergotong royong.<sup>161</sup>

Selain dari itu, beberapa aspek etos kerja Melayu dapat dijumpai dalam berbagai puisi atau pantun Melayu yang menggambarkan sifat-sifat yang dimiliki orang Melayu, seperti memiliki sifat; senantiasa bermufakat, bertenggang rasa, tolong menolong dan mengutamakan kebijakan umum dan hidup bermasyarakat, sebagaimana tertuang di dalam puisi Melayu yaitu:<sup>162</sup> *Apa tanda hidup beradat: Runding selesai dalam mufakat, Hak ditakar kewajiban disukat, Mana yang jauh*

---

<sup>159</sup>Bakar, Abu, "Agama dan Kemiskinan Budaya Kerja Masyarakat Petani di Pedesaan di Propinsi Riau", Jurnal *Sosial Budaya*, Vol.9, No.2 Juli-Des 2012, h.216

<sup>160</sup>Ada enam nilai yang mempengaruhi etika dan kepribadian manusia sebagai individu dan masyarakat, yaitu nilai; ekonomi, solidaritas, agama, seni, kuasa, dan teori. Lihat Tumanggor, Rusmin, dkk, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, (Jakarta : Kencana, 2015), h. 142

<sup>161</sup>Ranjabar, Jacobus, *Sistem Sosial Budaya Indonesia; Suatu Pengantar*. (Bandung : Alfabeta, 2014), h.170

<sup>162</sup>Hashim, et all, "Hati Budi Melayu: Kajian Kepribadian Sosial Melayu Ke Arah Penjanaan Melayu Gemilang", Gema Online, *Journal of Language Studies*, Volume 12 (1), Januari 2012, ISSN: 1675-8021, h.171

*diperdekat, Mana yang jarang dipererat, Mana yang lupa diberi ingat, Kata putus pendapatpun bulat, Seia sekata ke laut ke darat.* Dan orang Melayu memiliki sifat pemaaf dan pemurah, seperti tersirat pada puisi berikut:<sup>163</sup> *Apa tanda Melayu jati, Dendam kesumat ia jauhi, Tulus ikhlas bermurah hati, Kesalahan orang ia ampuni.* Selain dari itu orang Melayu memiliki sifat berdikari, seperti tersirat pada puisi berikut:<sup>164</sup> *Apa tanda Melayu jati, Di kaki sendiri ia berdiri, Percaya teguh ke diri sendiri, Hidup menumpang ia tak sudi, Percaya kepada kemampuan diri.*

Sifat lain orang Melayu ialah tidak membuang buang waktu, memanfaatkan waktu, sebagaimana puisi di bawah ini:<sup>165</sup> *Apa tanda orang berilmu, Ianya tahu memanfaatkan waktu, Pantang Melayu membuang waktu, Siapa suka mensia-siakan masa, Alamat hidupnya akan binasa.* Sifat-sifat orang melayu antara lain; tingkah lakunya lemah lembut, ramah tamah, mengutamakan sopan santun, menghormati tamu-tamu, mereka pemberani, perajin, mementingkan keharmonisan dalam melaksanakan mata pencaharian mereka.<sup>166</sup>

Orang Melayu berdasarkan adat budayanya dengan nilai-nilai Islam, seperti memandang bahwa bekerja merupakan ibadah, kewajiban dan tanggung jawab. Ada beberapa ungkapan adat Melayu yang menggambarkan bahwa orang Melayu itu bukan bangsa pemalas, antara lain; *Apa tanda orang beradat, Wajib bekerja ianya ingat, Kalau mengaku orang Melayu, Wajib bekerja ianya tahu, Apa tanda orang berakal, Dalam bekerja hatinya pukal, Apa tanda orang beriman, Bekerja keras tiada segan, Apa tanda orang berilmu, Bermalas-malas ianya malu.*

---

<sup>163</sup>Ibid, h.172

<sup>164</sup>Ibid, h.173

<sup>165</sup>Ibid, h.174

<sup>166</sup>Luckman Sinar, *Jati Diri Melayu*, (Medan : Majelis Adat dan Budaya Melayu Indonesia, 1994), h.3

Ungkapan di atas mencerminkan bagaimana pentingnya kerja dalam pandangan orang Melayu. Orang yang mampu bekerja keras, dianggap bertanggung jawab terhadap diri, keluarga dan masyarakat, bahkan terhadap agama, adat-istiadat dan norma-norma social yang mereka jadikan pegangan dan sandaran. Sebaliknya orang Melayu yang bermalas-malas disebut orang tak tahu diri, ia menjadi ejekan dalam masyarakat, sebagaimana tertuang dalam ungkapan berikut ini: *Tak ada gunanya berbaju tebal, Hari panas badan berpeluh, Tak ada gunanya Melayu bebal, Diri pemalas kerja bertanggung, Tak ada guna kayu diukir, Bila dipakai dimakan ulat, Tak ada guna Melayu pander, Bekerja lalai makannya kuat, Apa guna merajut baju, Kalau ditetas butangnya lepas, Apa guna disebut Melayu, Kalau malas bekerja keras.*<sup>167</sup>

Etos Kerja Melayu tertuang pada puisi Melayu yang menggambarkan nilai kerja yang mengutamakan kesungguhan, kecakapan, kerajinan dan kerukunan bagi manfaat dunia dan akhirat, sebagaimana puisi berikut ini: *Bila bekerja tekun dan sabar, Punca rezeki terbuka lebar, Berfaedah pada diri, bertuah pada negeri, Bermanfaat pada umat, berguna pada bangsa, Berkat di dunia rahmat di akhirat, anak cucu selamat.*

Dua aspek yang mempengaruhi etos kerja Melayu yaitu nilai-nilai adat dan agama yang dianut dan berlaku dalam masyarakatnya.<sup>168</sup> Nilai-nilai tersebut

---

<sup>167</sup>Hasbullah dan Jamaluddin, "Enterpreneurship Kaum Perempuan Melayu (studi Kasus Perempuan Pengrajin Songket di Bukit Batu Kabupaten Bengkalis)". *Jurnal Sosial Budaya*, Vol.10 No.1 Januari 2013, h.4-5

<sup>168</sup>Di antara pantun yang menggambarkan tentang kerja. Kerja keras yang terdapat di dalam pantun Melayu, *berakit-rakit ke hulu, berenang-renang ke tepian, sakit-sakit dahulu, senang kemudian. Kerja giat, dikit-dikit lama-lama menjadi bukit. Kerja lambat, biar lambat asal selamat, takkan lari gunung di kejar.*

tertuang di dalam gurindam, syair, pepatah, ungkapan adat dan pantun<sup>169</sup>, lalu membentuk sifat dan keperibadian yang menjadi ciri-ciri orang Melayu yaitu lemah lembut, ramah tamah, sopan santun, menghormati, pemaaf, pemurah, harmonis, pemberani, rajin, menghargai waktu, berdikari, kekerabatan, mufakat, gotong-royong, tolong-menolong, tenggang rasa, dan mengutamakan kepentingan umum. Budaya Melayu dalam perkembangan menyerap nilai-nilai budaya yang bersumber agama yang dianut. Setelah kehadiran Islam dalam kehidupan masyarakat Melayu, maka nilai-nilai Islam mewarnai budaya, menumbuhkan aktifitas dan kreatifitas budaya Melayu Islami.

Nilai-nilai agama dan norma-norma budaya Melayu mempunyai keseimbangan, dimana budaya Melayu bertahan namun telah dipengaruhi oleh nilai Islami, sehingga Islam telah menjadi sumber inspirasi dalam kehidupan masyarakat Melayu, dan melahirkan etos kerja Melayu yang didasari nilai ibadah. Oleh karena itu, kerja adalah ibadah artinya usaha untuk memperbaiki tarap hidup yang lebih baik itu merupakan ibadah. Usaha untuk memperbaiki tarap hidup itu adalah upaya merubah nasib, “Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum, hingga kaum itu sendiri yang merubahnya”. Karena itu lahir kata-kata hikmah “*man jadda wajada*”, siapa yang bersungguh-sungguh niscaya akan mendapat. Hal inilah yang mendorong orang Melayu untuk bekerja lebih bersemangat dan kerja keras dalam meningkatkan tarap hidup. Dengan demikian, pandangan Melayu terhadap orang yang bekerja keras, ia dianggap bertanggung

---

<sup>169</sup>Pantun pada masyarakat Melayu mengekspresikan adat-istiadat dan kebiasaan, kearifan, kepercayaan dan perasaan orang Melayu tentang segala hal yang berhubungan dengan tanah, rumah, kebun, ladang, sawah, sungai, laut, gunung, hutan, pepohonan, buah-buahan, binatang, burung, ikan dan lain-lain.

jawab, sebaliknya orang yang bermalas-malas, ia dianggap tak tahu diri dan akan menjadi ejekan dalam masyarakat.

Sebelum menganalisa, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman aspek-aspek etos kerja dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

**Tabel 12**

**Pemahaman Aspek-aspek Etos Kerja Dalam Perspektif**

<b>Aspek Etos Kerja</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Yang menjadi motif seseorang bekerja	Bahwa kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan. Tapi di dalam praktiknya berorientasi pada hasil materi.	Bahwa kerja adalah ibadah, bekerja secara maksimal adalah perintah, bekerja dapat merubah nassib lebih baik, akan mendapat hasil sesuai dengan apa yang ia kerjakan, dan hasil kerja akan dinilai oleh orang lain.	Bahwa kerja adalah budaya dan ibadah, serta memperbaiki tarap hidup itu adalah upaya merubah nasib, adalah perintah Allah dan bekerja keras, dianggap bertanggung jawab
Sumber motif etos kerja	Minat individu karena kebutuhan biologis, dan karena motif sosial yang timbul dari luar manusia, serta persepsi yang berhubungan dengan rasa senang, simpati, dan cemburu yang mempengaruhi sistem budaya kerjanya.	Suatu pekerjaan itu tergantung dengan niat, dan kerja yang dilandasi dengan niat karena Allah akan menumbuhkan semangat di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara optimal. Kemudian hasil kerja akan diperoleh sesuai dengan usahanya.	Keseimbangan pemahaman nilai-nilai adat dan agama Islam yang tertuang di dalam pantun, syair, pepatah, ungkapan adat dan gurindam, lalu mempengaruhi aktivitas dan kreatifitas budaya Melayu Islami dan membentuk sifat dan keperibadian orang Melayu.
Ciri-ciri	Apabila menilai	Kerja ikhlas,	Keperibadian dan



seseorang memiliki etos kerja yang tinggi	hasil kerja secara positif, memandang kerja sebagai sesuatu yang amat luhur bagi eksistensi manusia, dan memandang kerja sebagai bentuk ibadah. memiliki sikap merencanakan, mengupayakan, mengusahakan, memiliki daya nalar dan pikir, optimis bukan pesimis, percaya diri, cepat, tepat dan proaktif, konsisten dan sabar, memiliki kesungguhan dan ketelitian, kerja keras dan cerdas, pasrah dan tawakkal, dan mandiri.	menghargai waktu, kejujuran, komitmen, kuat pendirian, disiplin, konsekuen, berani tantangan, percaya diri, kreatif, berorientasi ke depan, berhemat dan efisien, bertanggung jawab, senang melayani, memiliki harga diri, berjiwa pemimpin, berjiwa wiraswasta, berjiwa tanding, tangguh dan pantang menyerah, berjiwa perantawan, berjiwa semangat perubahan mandiri, mau belajar, menjalin silaturahmi dan berorientasi produktifitas, kerja tekun, cerdas, gigih dan tanggungjawab	ciri-ciri orang Melayu yaitu lemah lembut, ramah tamah, sopan santun, menghormati, pemaaf, pemurah, harmonis, pemberani, rajin, menghargai waktu, berdikari, kekerabatan, mufakat, gotong-royong, tolong-menolong, tenggang rasa, dan mengutamakan kepentingan umum.  bekerja lebih bersemangat dan kerja keras
Ciri-ciri seseorang memiliki etos kerja yang rendah	Jika menganggap kerja sebagai beban, tidak menghargai hasil kerja orang, memandang kerja sebagai penghambat memperoleh kesenangan, bekerja merasa terpaksa, dan menghayati kerja sebagai rutinitas hidup.	Kerja bermalas-malas, melakukan sesuatu pekerjaan dengan sembrono, melakukan sikap seenaknya, acuh tak acuh, karena Islam melarangnya semua itu dan pasti tidak akan memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan	Sikap kasar, pemarah, kurang ajar, meremehkan orang, pendendam, pelit, penakut, pemalas, ketergantungan, menyia-nyiakan waktu, masa bodoh, tidak peka, dan maunya sendiri
Naik atau turunnya etos kerja	Dapat dilihat dari produktifitas, absensi, perputaran buruh, kerusakan, kegelisahan, dan pemogokan.	Dapat dilihat dari kesungguhan kerja dan produktifitasnya	Dapat dilihat dari semangat kerjanya dan hasil kerja yang dicapai

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pemahaman aspek-aspek yang menjadi motif seseorang bekerja dalam perspektif konvensional adalah pandangan terhadap kerja sebagai rahmat yang patut disyukuri, tidak bekerja berarti kufur nikmat. Kerja dipandang sebagai amanah yang mengharuskan untuk melakukannya, kalau tidak berarti khianat. Kerja merupakan panggilan sebagai makhluk sosial mengharuskan untuk bekerja. Kerja untuk aktualisasi, tidak sedikit orang mau melakukan sesuatu bukan karena uang, tetapi sekedar mencapai prestise. Kerja dipandang ibadah yang diyakini mendatangkan pahala kelak akan diperhitungkan, seseorang giat kerja meskipun dengan upah yang tidak seberapa, karena ia mengharap balasan dari Tuhan. Kerja adalah seni, memandang sebagai tempat berkreasi yang membuat seseorang menikmati kerjanya. Kerja merupakan kehormatan dan menjadi status sosial bahkan dengan kerja akan mengangkat derajat. Selain dari itu ada juga pandangan bahwa kerja merupakan pelayanan yang mesti ditunaikan. Sedangkan dalam perspektif Islam bahwa kerja dipandang sebagai ibadah berpaha disisi Allah, bekerja secara maksimal adalah perintah, bekerja dapat merubah nasib lebih baik, akan mendapat hasil sesuai dengan apa yang ia kerjakan, dan hasil kerja akan dinilai oleh orang lain. Dan dalam perspektif Melayu bahwa kerja adalah budaya dan ibadah, kerja dapat memperbaiki tarap hidup atau merubah nasib, dan kerja keras adalah perintah Allah dan dianggap bertanggung jawab.

Motif etos kerja dalam perspektif konvensional bisa datang dari; dalam: minat individu karena kebutuhan biologis, karena motif sosial yang timbul dari luar manusia, dan dari persepsi yang berhubungan dengan rasa senang, simpati,

dan cemburu yang mempengaruhi sistem budaya kerjanya. Sedangkan dalam perspektif Islam bersumber dari; diri seseorang, karena suatu pekerjaan itu tergantung dengan niat, kerja yang dilandasi dengan niat karena Allah akan menumbuhkan semangat di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara optimal, sehingga hasil kerja akan diperoleh sesuai dengan usahanya. Dan dalam perspektif Melayu berasal dari keseimbangan pemahaman nilai-nilai adat dan agama Islam yang mewarnai budaya Melayu, tertuang di dalam pantun, syair, pepatah, ungkapan adat dan gurindam, lalu mempengaruhi aktivitas dan kreatifitas budaya Melayu Islami dan membentuk sifat dan keperibadian orang Melayu.

Tentang ciri-ciri seseorang memiliki etos kerja yang tinggi dalam perspektif konvensional adalah apabila menilai hasil kerja secara positif, memandang kerja sebagai sesuatu yang amat luhur bagi eksistensi manusia, dan memandang kerja sebagai bentuk ibadah. memiliki sikap merencanakan, mengupayakan, mengusahakan, memiliki daya nalar dan pikir, optimis bukan pesimis, percaya diri, cepat, tepat dan proaktif, konsisten dan sabar, memiliki kesungguhan dan ketelitian, kerja keras dan cerdas, pasrah dan tawakkal, serta mandiri. Sedangkan dalam perspektif Islam ialah Kerja ikhlas, menghargai waktu, kejujuran, komitmen, kuat pendirian, disiplin, konsekuen, berani tantangan, percaya diri, kreatif, berorientasi ke depan, berhemat dan efisien, bertanggung jawab, senang melayani, memiliki harga diri, berjiwa pemimpin, berjiwa wiraswasta, berjiwa tanding, tangguh dan pantang menyerah, berjiwa perantawan, berjiwa semangat perubahan mandiri, mau belajar, menjalin silaturahmi dan berorientasi produktifitas, kerja tekun, cerdas, gigih dan tanggungjawab. Dan

dalam perspektif Melayu adalah pemberani, rajin, menghargai waktu, berdikari, gotong-royong, tolong-menolong, tenggang rasa, dan mengutamakan kepentingan umum, bekerja lebih bersemangat dan kerja keras.

Sebaliknya ciri-ciri seseorang memiliki etos kerja yang rendah dalam perspektif konvensional adalah menganggap kerja sebagai beban, tidak menghargai hasil kerja orang, memandang kerja sebagai penghambat memperoleh kesenangan, bekerja merasa terpaksa, dan menghayati kerja sebagai rutinitas hidup. Sedangkan dalam perspektif Islam adalah kerja bermalas-malas, melakukan sesuatu pekerjaan dengan sembrono, melakukan sikap seenaknya, acuh tak acuh, karena Islam melarangnya semua itu dan pasti tidak akan memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dan dalam perspektif Melayu adalah sikap kasar, pemaarah, kurang ajar, meremehkan orang, pendendam, pelit, penakut, pemalas, ketergantungan, menyia-nyiakan waktu, masa bodoh, tidak peka, dan maunya sendiri.

Naik turunnya etos kerja dalam perspektif konvensional dapat dilihat dari produktifitas, absensi, perputaran buruh, kerusakan, kegelisahan, dan pemogokan. Sedangkan dalam perspektif Islam dapat dilihat dari kesungguhan kerja dan produktifitasnya. Dan dalam perspektif Melayu dapat dilihat dari semangat kerjanya dan hasil kerja yang dicapai.

## **5. Nilai-nilai Dalam Etos Kerja**

### **a. Perspektif Konvensional**

Herzberg di dalam Mochtar Lubis, Dalam buku "Manusia Indonesia" menyebutkan bahwa dasar yang menjadi daya dorong bagi pendisiplinan jajaran

kerja adalah faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.<sup>170</sup> Selanjutnya di dalam buku ini mengungkapkan ada beberapa karakteristik etos kerja negatif yang dimiliki oleh bangsa Indonesia, antara lain: munafik, tidak bertanggung jawab, feodal, percaya pada takhayul, dan lemah wataknya. Selain dari itu, sejumlah pemikir atau budayawan lain ada yang menyebut bahwa bangsa Indonesia memiliki 'budaya loyo', dan lain-lain.

Sesungguhnya nilai-nilai etos kerja dalam perspektif konvensional ada sisi positif dan negatifnya. Tergambar bahwa seseorang akan termotivasi melakukan kerja secara efektif dipengaruhi oleh rasa tanggungjawab dalam memenuhi kebutuhan akan pertumbuhan psikologis, sehingga muncul sikap terhadap kerja (etos kerja) secara positif dan negatif. Namun seringkali yang disoroti sisi negatif sehingga terlihat lebih menonjol karakteristik etos kerja negatif yang dimiliki oleh bangsa Indonesia, seperti: munafik yaitu berbeda antara perkataan dan perbuatan, tidak bertanggung jawab yaitu suka melalaikan tugas yang dipercayakan kepadanya, feodal yaitu mengenai sikap, cara hidup, dan sebagainya kaum bangsawan dalam menguasai sesuatu, percaya pada takhayul yaitu meyakini keberadaan sesuatu yang mustahil, lemah wataknya dan memiliki budaya loyo.

#### **b. Perspektif Islam**

Asifudin, berpendapat bahwa Etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam

---

<sup>170</sup>Lubis, Mochtar, *Manusia Indonesia*. (Jakarta : tp, 1999), h.23

yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami. Sedangkan karakteristik etos kerja islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep; (1) kerja merupakan penjabaran aqidah, (2) kerja dilandasi ilmu, (3) kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya.<sup>171</sup>

Afzalurrahman (1995) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam *Al Qur'an* yang menekankan pentingnya kerja. Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya. Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia dimuka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya.<sup>172</sup>

Asifudin mengatakan bahwa dengan bekerja orang membangun kepribadian dalam rangka memperoleh peran kemanusiaanya, menjadi proses peneguhan humanitas orang yang bersangkutan, dan dapat dijadikan media untuk mengembangkan kreatifitasnya secara optimal dengan cara membuka usaha, menciptakan lapangan pekerjaan. Menghadapi masalah lapangan kerja, Islam lebih cenderung pada sikap optimis sesuai dengan firman Allah “katakanlah masing-masing orang bekerja menurut bakatnya”.<sup>173</sup> Adapun nilai-nilai dalam etos kerja menurut Islam, antara lain;

#### 1) Kerja adalah Perbuatan Mulia

---

<sup>171</sup>Asifudin, Ahmad Janan, “*Etos Kerja Islami*”. Disertasi, (Surakarta : Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004).

<sup>172</sup>Fitria, Astria, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*. 2003, h.13

<sup>173</sup>Asifudin, Ahmad Janan, “*Etos Kerja Islami*”. Disertasi, (Surakarta : Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004).

والذي نفسي بيده لأن يأخذ أحدكم حبله فيذهب إلى الجبل فيحتطب ثم يأتي به  
يجمه على ظهره فيبيعه فيأكل خير له من أن يسأل الناس (رواه أحمد عن أبي  
هريرة)

Sabda Nabi SAW di atas,<sup>174</sup> menggambarkan bahwa semua pekerjaan yang baik di dalam Islam adalah mulia, meskipun profesi sebagai tukang mencari kayu bakar atau sebagai pekerja kasar. Dengan kerja itu ia gunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, maka itu lebih baik daripada ia mengemis dan meminta-minta kepada orang.

اليد العليا خير من اليد السفلى (رواه أحمد والطبراني عن عبد الله ابن عمر)  
Dipertegas lagi oleh hadis ini,<sup>175</sup> bahwa orang yang tidak mau kerja alias mengemis itu dipandang rendah, sebaliknya tangan di atas (menjadi orang yang dermawan) itu lebih baik daripada meminta-minta.

Bekerja (berusaha) adalah sesuatu yang mulia dan menjadi kewajiban bagi setiap individu yang mampu melakukannya. Islam sangat mendorong untuk senantiasa bekerja dan berusaha, memerangi sikap malas, lemah, pengangguran, dan mengemis. Karena kemiskinan merupakan kehinaan, dan Islam sangat mencela serta mengecam kamiskinan yang berdampak buruk bagi kemaslahatan umum. Suatu bangsa akan menjadi kuat bila masyarakatnya kuat ekonominya.<sup>176</sup>

<sup>174</sup>Artinya: demi zat yang jiwaku berada dalam genggamannya, sungguh salah seorang dari kamu sekalian mengambil seutas tali, lalu ia pergi ke perbukitan mencari kayu bakar, lalu ia ikat dengan tali itu dan membawanya di atas punggungnya, lalu ia jual dan hasil penjualannya ia gunakan untuk memenuhi kebutuhan makannya, maka itu lebih baik daripada ia mengemis dan meminta-minta kepada orang. (HR. Ahmad dari Abi Hurairah).

<sup>175</sup>Artinya: Tangan di atas (yang memberi) lebih baik daripada tangan di bawah. (HR. Ahmad dan Thabrani dari Abdullah Ibnu Umar).

<sup>176</sup>Az-Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, jil.7, penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta : Gema Insani, 2011), h.41

كاد الفقر أن يكون كفرا (رواه ابو ناعيم عن أنس)

Hadis ini, <sup>177</sup> menggambarkan betapa pentingnya bekerja keras agar memperoleh tarap ekonomi yang lebih baik, karena keadaan yang miskin itu lebih mudah terjerumus kepada kekufuran.

## 2) Kerja Keras dan sungguh-sungguh

Suatu hari Rasulullah SAW berjumpa dengan Sa'ad bin Mu'adz Al-Anshari dan melihat tangan Sa'ad melepuh, kulitnya gosong kehitaman karena terik panas matahari. Rasul bertanya; "Kenapa tanganmu?". "Wahai Rasulullah," jawab Sa'ad, "Tanganku seperti ini karena aku mengolah tanah dengan cangkul itu untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggunganku". Seketika itu beliau mengambil tangan Sa'ad dan menciumnya seraya berkata, "Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh api neraka". Karena itu bekerja merupakan manifestasi amal saleh sama dengan ibadah. Maka kerja itu adalah ibadah, maka kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari ibadah sebagaimana Allah SWT menciptakan manusia untuk beribadah kepada-Nya. Kisah ini menggambarkan betapa besarnya apresiasi Rasulullah SAW terhadap kerja, serta memberikan motivasi pada umatnya bahwa bekerja adalah perbuatan mulia dan termasuk bagian dari jihad.<sup>178</sup>

Semangat kerja Rasul itu tergambar di dalam beberapa hadits beliau sebagai berikut.

اعمل لديناك كأنك تعيش أبدا واعمل لآخرتك كأنك تموت غدا (رواه ابن عساکر)

<sup>177</sup>Artinya : Kemiskinan itu dekat kepada kekufuran.( HR. Abu Na'im dari Anas)

<sup>178</sup>Jazuli, Suryadhi, tt, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", Artikel (Ketua Harian DKM Masjid Manarul 'Amal UMB)



Meskipun hadis ini, <sup>179</sup> sebagian menggolongkan dalam kriteria dho'if, tetapi dari segi matannya tidak bertentangan dengan nas yang qath'i. sehingga menurut penulis hadis ini dapat dijadikan sebagai motivasi (etos) bahwa kita hendaklah memiliki orientasi ke depan dan selalu optimis di dalam menjalani kehidupan dunia ini, seakan-akan kamu hidup untuk selamanya. Sebaliknya, agar menyiapkan bekal akhirat seakan-akan kamu mati besok.

Maksud hadits ini merupakan tamsil yang menggambarkan kehidupan duniawi dan ukhrawi, yakni bagaimana seseorang menjalani kedua kehidupan tersebut. Perumpamaan ini tersirat melalui lafaz *ka annaka* menurut ilmu *balaghah* dinamakan sebagai sarana untuk menyerupakan sesuatu dengan sesuatu yang lainnya. Mengingat hal yang diserupakan merupakan sesuatu hal yang mustahil, karena tiada seorangpun yang hidup untuk selamanya, maka dipakailah lafaz *ka annaka* yang artinya seakan-akan kamu benar-benar akan hidup selamanya.<sup>180</sup>

### 3) Kerja Maksimal

Hasil suatu pekerjaan itu amat bergantung dengan bagaimana kerjanya. Kerja maksimal tentu akan mendatangkan hasil yang berlimpah, sebaliknya malas dalam kerja pasti tidak akan mendapat hasil lebih. Sebagaimana digambarkan di dalam firman Allah SWT di dalam QS 53 an-Najmi ayat 39 bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

---

<sup>179</sup>Artinya: Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup untuk selamanya, dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok.(HR Ibnu Asakir).

<sup>180</sup>Al-Hasyimi, Sayyid Ahmad, *Syarah Mukhtaarul Ahaadits*, diterjemahkan oleh Much. Anwar dan Anwar Abu Bakar, cet. Ke-5, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2003), h.156-157

Seseorang hendaknya memiliki orientasi dan motivasi dirinya untuk berusaha dan bekerja secara produktif, maksimal, dan professional, tidak hanya sekedar bekerja menyelesaikan tugas.<sup>181</sup>

إن الله يحب إذا عمل أحدكم أن يتقنه. (رواه البيهقي عن عائشة)

Hadits ini<sup>182</sup> secara jelas telah memperlihatkan bagaimana Rasulullah SAW dan para sahabatnya bersepakat atas penting dan besarnya manfaat tentang kerja dan bertapa mereka lebih menyukai untuk menanggung hidupnya dengan kerja keras. Unsur utama etika kerja Islami ialah petunjuk *syari'ah* bahwa kerja apapun hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan pribadi, keluarga, dan orang yang menunggu uluran tangan. Nilai kerja demikian menurut pandangan Islam adalah sebanding dengan nilai amaliyah wajib merupakan tugas keagamaan. Islam dapat menerima baik tindakan individu yang mempunyai profesi atau bidang kerja tertentu kemudian dia memprioritaskan profesi dan bidang kerjanya daripada menunaikan amaliyah-amaliyah sunnah dan dijiwai oleh motivasi ibadah serta tidak meninggalkan amal-amal ibadah yang hukumnya wajib.<sup>183</sup>

#### 4) Kerja Profesional

ان الله يحب اذا عمل أحدكم العمل أن يتقنه. (رواه الطبرانی)

<sup>181</sup>Az-Zuhaili, Wahbah, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, jil.7, penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta : Gema Insani, 2011), h.65

<sup>182</sup>Artinya: Ketika salah seorang dari kamu sekalian melakukan suatu pekerjaan, sesungguhnya Allah senang jika ia melakukannya dengan sungguh-sungguh, optimal dan professional.(HR. Baihaqi dari Aisyah ra).

<sup>183</sup>Asifudin, Ahmad Janan, "*Etos Kerja Islami*". Disertasi, (Surakarta : Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004)

Hadits ini<sup>184</sup> menganjurkan agar jika kita mengerjakan sesuatu pekerjaan, hendaklah diselesaikan dengan baik karena hal tersebut disukai oleh Allah swt. Hadits ini merupakan penjelasan dari firman Allah QS At-Taubah ayat 105.<sup>185</sup>

#### 5) Kerja Inovatif

Tidak berlebihan bila keberadaan seorang manusia ditentukan oleh aktivitas kerjanya. Sebagaimana firman Allah SWT<sup>186</sup> di dalam surat QS 13 ar-Ra'd ayat 11, kemudian dipertegas oleh firman Allah QS 8 Al-Anfaal : 53:

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا  
بِأَنفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Ayat di atas,<sup>187</sup> penting bekerja keras, karena Allah sekali-kali tidak akan mengubah kenikmatan pada suatu kaum, sampai mereka sendiri yang mengubah-nya.

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا<sup>ط</sup> وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ<sup>ج</sup>

Ayat ini,<sup>188</sup> menegaskan bahwa perintah kerja sungguh-sungguh itu tertuju kepada kita semua tanpa kecuali, baik laki-laki maupun perempuan.

<sup>184</sup>Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai apabila seseorang di antara kalian melakukan pekerjaan lalu dia menyelesaikannya dengan baik.( HR Thabrani).

<sup>185</sup>Al-Hasyimi, Sayyid Ahmad, *Syarah Mukhtaarul Ahaadits*, diterjemahkan oleh Much. Anwar dan Anwar Abu Bakar, cet. Ke-5, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2003), h.215-216

<sup>186</sup>Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. (QS 13 ar-Ra'd : 11).

<sup>187</sup>Artinya: “Yang demikian karena Allah sekali-kali tidak akan mengubah kenikmatan pada suatu kaum, sampai mereka sendiri yang mengubah-nya. Sungguh Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”. (QS 8 Al-Anfaal : 53).

<sup>188</sup>Artinya: “... Bagi laki-laki dapat bagian dari usahanya, dan bagi perempuan ada pula bagian dari usahanya.( QS 4 An Nisaa’: 32).

## 6) Kerja Wiraswasta (mandiri)

عن طارق بن عبد الرحمن القرشي, قال جاء رافع بن رفاعة إلى مجلس الأنصار, فقال: لقد نهانا نبي الله ﷺ اليوم ..... فذكر أشياء: ونهى عن كسب الأمة, إلا ما عملت بيدها, وقال هكذا بأصابعه نحو الخبز, والغزل, والنفش.

Hadis tersebut,<sup>189</sup> menggambarkan bahwa pekerja yang mengarah kepada maksiat itu dilarang, sedangkan pekerjaan yang baik (amal saleh) itu semua profesi mulia di sisi Allah, seperti profesi sebagai usaha kerajinan tangannya, memintal atau mengukir dan usaha membuat roti.

عن عائشة قالت, قال رسول الله ﷺ إن أطيب ما أكل الرجل من كسبه وإن ولده من كسبه, (رواه ابن ماجه)

Hadis tersebut,<sup>190</sup> menjelaskan bahwa bekerja menjadi karyawan baik, tetapi pekerjaan yang terbaik adalah usaha sendiri (wirausaha).

عن المقدم بن معديكرب الزبيدي عن رسول الله ﷺ قال ما كسب الرجل كسباً أطيب من عمل يده وما أنفق الرجل على نفسه وأهله وولده وخادمه فهو صدقة, (رواه ابن ماجه)

Hadis di atas,<sup>191</sup> senada dengan hadis sebelumnya yang mempertegas bahwa wirausaha itu merupakan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan

<sup>189</sup>Artinya : Dari Thariq bin Abdurrahman Al Quraisy, ia berkata; Rafi' bin Rafi'ah datang ke majelis Anshor, ia berkata; Sungguh! Nabi Allah SAW telah melarang kita pada hari ini....., Rafi' menyebutkan sesuatu; Rasulullah melarang usaha budak perempuan (pelacur), kecuali dari kerajinan tangannya. Rafi' berkata "demikian" sambil mengisyaratkan dengan tangannya pada usaha membuat roti, memintal dan mengukir.(lihat Al-Albani, Muhammad Nasiruddin, *Shahih Sunan Abu Daud*, Penerj. Abd. Mufid Ihsan dan M. Soban Rohman, (Jakarta : Pustaka Azzam, 2007), h.574, hadits no. 3426).

<sup>190</sup>Artinya: dari A'isyah berkata, bahwa Rasulullah SAW bersabda: sesungguhnya hal yang terbaik yang dimakan oleh seseorang adalah apa yang ia dapat dari hasil usahanya sendiri, dan sungguh anaknya adalah hasil usahanya.(HR. Ibnu Majjah).

<sup>191</sup>Artinya: dari Miqdam bin Ma'dikarib az-Zubaidi dari Rasulullah SAW bersabda: Sesuatu yang lebih baik daripada yang ia dapat dari hasil usahanya sendiri. Dan apa yang dinafkahkan oleh seseorang untuk diri, keluarga, anak dan pelayannya adalah sedekah.(HR Ibnu Majjah).

dengan pekerjaan lainnya. Dan hasil usaha yang diberikan kepada keluarga, anak dan pelayannya adalah sedekah.

Nilai-nilai etos kerja dalam perspektif Islam ialah kerja merupakan perbuatan mulia, kerja harus bersungguh-sungguh, kerja secara maksimal, kerja secara profesional, kerja inovatif, dan kerja mandiri. Semuanya dibangun dengan keimanan, sehingga muncul paradigma etos kerja islami.

Kerja merupakan perbuatan mulia, meskipun sebagai pekerja kasar dan pengangguran apalagi meminta-minta merupakan perbuatan tercela. Oleh karena itu, Islam mengajarkan bahwa memberi lebih baik dari pada menerima, tangan di atas lebih baik daripada tangan di bawah. Dengan kata lain, Islam memerintahkan untuk senantiasa bekerja dan berusaha, supaya bangsanya menjadi kuat ekonominya, sebab kemiskinan itu dekat kepada kekufuran. Karena itu, Islam memerangi sikap malas, lemah, pengangguran, dan mengemis.

Islam juga memerintahkan agar kerja keras dan sungguh-sungguh sebagai manifestasi amal saleh, ibadah, dan jihad. Karena itu, Islam memberikan apresiasi kepada seorang pekerja keras dan sungguh-sungguh, sebagaimana dilakukan oleh Rasulullah SAW mencium tangan Sa'ad bin Mu'adz Al-Anshari karena bekerja keras untuk mencari nafkah keluarga sehingga tangannya menjadi kasar akibat cangkul. Etos kerja ini tergambar di dalam beberapa hadits beliau "Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup untuk selamanya, dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok".

Islam menganjurkan untuk bekerja secara maksimal, karena hasil suatu pekerjaan itu amat bergantung dengan bagaimana kerjanya. Sebagaimana firman

Allah SWT bahwa “seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. Kerja maksimal tentu akan mendatangkan hasil yang berlimpah, sebaliknya malas kerja pasti tidak akan mendapat hasil lebih. Oleh karena itu, Allah menyukai orang yang memiliki orientasi dan motivasi dalam berusaha dan bekerja secara produktif, maksimal, dan profesional, tidak hanya sekedar bekerja menyelesaikan tugas. Bahkan Islam menganjurkan agar kerja inovatif, sebab perubahan keadaan seseorang ditentukan oleh aktivitas kerjanya. Sebagaimana firman Allah SWT “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

Islam menyukai usaha mandiri (wiraswasta) seperti kerajinan tangan memintal, menenun, mengukir, membuat roti dan sebagainya. Sebagaimana sabdanya “dari A’isyah berkata, bahwa Rasulullah SAW bersabda: sesungguhnya hal yang terbaik yang dimakan oleh seseorang adalah apa yang ia dapat dari hasil usahanya sendiri”.

### **c. Perspektif Melayu**

Nilai-nilai etos kerja dalam masyarakat Melayu adalah rajin, bukan pemalas, sebagaimana tersirat di dalam puisi Melayu yang menjelaskan bahwa sifat-sifat orang Melayu ialah tidak membuang buang waktu, memanfaatkan waktu, sebagaimana puisi berikut ini: *Apa tanda orang berilmu, Ianya tahu*

*memanfaatkan waktu, Pantang Melayu membuang waktu, Siapa suka mensia-siakan masa, Alamat hidupnya akan binasa.*<sup>192</sup>

Nilai-nilai etos kerja dalam masyarakat Melayu berbeda dari pandangan secara konvensional yang menyatakan bahwa bangsa Indonesia memiliki perilaku munafik, tidak bertanggung jawab, feodal, lemah dan loyo. Justeru sebaliknya, orang Melayu itu memiliki etos kerja adalah jujur, bertanggungjawab, peduli, kuat dan rajin, bukan pemalas. Salah satu tersirat di dalam puisi Melayu yang menjelaskan bahwa sifat-sifat orang Melayu ialah tidak membuang waktu, memanfaatkan waktu, sebagaimana puisi “*Apa tanda orang berilmu, Ianya tahu memanfaatkan waktu, Pantang Melayu membuang waktu, Siapa suka mensia-siakan masa, Alamat hidupnya akan binasa*”.

Kearifan lokal Melayu dapat menjadi pendorong pembangunan daerah dan Nasional, seperti; takwa, toleransi, integrasi, mencintai alam, pekerja keras, menyeimbangkan tujuan hidup baik duniawi dan ukhrawi, bersikap kritis dan rasional terutama di bidang keilmuan, menjaga harmoni dan lain-lain. Kesemua hal tersebut tertuang di dalam gurindam, syair, pantun, puisi, prosa, cerita rakyat, seloka, nazam, gerakan-gerakan tarian, busana, dan kuliner.<sup>193</sup>

Gambaran cara hidup orang Melayu tergambar pantun, ungkapan atau pepatah masyarakat tersebut, sudah tentu masalah ini merupakan secara tidak langsung si pemantun yang dapat kita gunakan untuk mengkaji aspek sosial

---

<sup>192</sup>Hashim, et all, “Hati Budi Melayu: Kajian Keperibadian Sosial Melayu Ke Arah Penjanaan Melayu Gemilang”, Gema Online, *Journal of Language Studies*, Volume 12 (1), Januari 2012, ISSN: 1675-8021, h.174

<sup>193</sup>Takari, Muhammad, *Kesenian Melayu Kesenambungan, Perubahan, dan Strategi Budaya*, (Medan : Departemen Etnomusikologi FIB USU dan Majlis Budaya Melayu Indonesia (MABMI), 2013), h.14

budaya suatu masyarakat. Tertuang dalam sebuah pantun, yaitu; *Elok sungguh dangau dipandang, Cacat sedikit bumbungnya lentik, Elok sungguh tuning cik abang, Cacat sedikit punggungnya lentik.*

Ketika mengerjakan sawah padi yang letaknya jauh dari rumah, maka mereka singgah untuk beristirahat di pondok kecil yang disebut dangau yang dibangun cukup sederhana, yaitu bertiang, berlantai dan berbubungan, bedinding terbuat dari kepingan zink dan beratap daun nipah, jadi fungsi dangau ini hanya sekedar untuk berteduh ketika hujan atau tempat beristirahat makan dan minum. Para petani yang turun ke sawah padi untuk membajak, menanam, merumput, dan sebagainya. Pakaian dan diri mereka akan kotor berlumpur.<sup>194</sup>

Menyangkut nilai-nilai umum kemanusiaan, antara kebudayaan Melayu dan Islam memiliki kesamaan, seperti; sifat gotong royong, sopan santun, menghormati ibu bapak, amanah, jujur, setia kawan, menghormati tetangga, dan lain sebagainya.<sup>195</sup>

Sistem nilai yang dianut dalam masyarakat budaya Melayu, antara lain; keterbukaan, tenggang rasa, kegotongroyongan, senasib sepenanggungan, malu, tanggung jawab, adil, benar, berani, tabah, arif, bijaksana, musyawarah untuk mencapai mufakat, memanfaatkan waktu, rajin, tekun, amanah, dan lain sebagainya.<sup>196</sup>

---

<sup>194</sup>Ahmad, Zahir, "Pantun Melayu Sebagai Manifestasi Sosiobudaya dan Pensejahan Melayu", *Jurnal Pengajian Melayu*, 2005, Jilid 16, h.253

<sup>195</sup>Alatas, Syed Hussein, "Islam dan Kebudayaan Melayu", *Seminar Peradaban Islam se-Malaysia* 15-17 Juli 2003, Kolej Islam, Petaling Jaya, h.1

<sup>196</sup>Takara, Muhammad, *Melayu: Dari Lingua Franca ke Cultura Franca*, (Medan : Departemen Etnologi Fakultas Budaya Universitas Sumatera Utara dan Depaertemen Adat dan Seni Budaya Pengurus Besar Majelis Adat Budaya Melayu Indonesia, tt), h.12



Sifat orang Melayu senantiasa bermufakat, bertenggang rasa, tolong menolong dan mengutamakan kebijakan umum dan hidup bermasyarakat, sebagaimana tertuang di dalam puisi Melayu berikut ini:<sup>197</sup> *Apa tanda hidup beradat: Runding selesai dalam mufakat, Hak ditakar kewajiban disukat, Mana yang jauh diperdekat, Mana yang jarang dipererat, Mana yang lupa diberi ingat, Kata putus pendapatpun bulat, Seia sekata ke laut ke darat.*

Selain dari itu orang Melayu memiliki sifat pemaaf dan pemurah, seperti tersirat pada puisi berikut:<sup>198</sup> *Apa tanda Melayu jati, Dendam kesumat ia jauhi, Tulus ikhlas bermurah hati, Kesalahan orang ia ampuni.*

Selain dari itu orang Melayu memiliki sifat berdikari, seperti tersirat pada puisi berikut:<sup>199</sup> *Apa tanda Melayu jati, Di kaki sendiri ia berdiri, Percaya teguh ke diri sendiri, Hidup menumpang ia tak sudi, Percaya kepada kemampuan diri.*

Sifat lain orang Melayu ialah tidak membuang waktu, memanfaatkan waktu, sebagaimana puisi di bawah ini:<sup>200</sup> *Apa tanda orang berilmu, Ianya tahu memanfaatkan waktu, Pantang Melayu membuang waktu, Siapa suka mensia-siakan masa, Alamat hidupnya akan binasa.*

Kemelayuan bukan saja berhubungan dengan asal usul sejarah, bahasa, budaya, agama, dan wilayah. Bukan juga sekedar rasa, emosi, persoalan cinta kasih. Jati diri Melayu terdapa pada mitologi, kesusastraan lisan dan tulisan,

---

<sup>197</sup>Hashim, et all, "Hati Budi Melayu: Kajian Keperibadian Sosial Melayu Ke Arah Penjanaan Melayu Gemilang", Gema Online, *Journal of Language Studies*, Volume 12 (1), Januari 2012, ISSN: 1675-8021, h.171

<sup>198</sup>Ibid, h.172

<sup>199</sup>Ibid, h.173

<sup>200</sup>Ibid, h.174

perundangan dan adat, bahkan ideologi dan falsafah yang terkandung di dalam pepatah, peribahasa, gurindam, pantun dan sebagainya.<sup>201</sup>

Masyarakat Melayu berpegang taguh pada adat tradisi (adat resam) dan pantang larang yang diamalkan secara turun temurun dalam kehidupan keseharian, seperti adat ; menyambut kelahiran, perkawinan dan kematian. Selain dari itu, orang Melayu senantiasa mengutamakan orang lain dalam berbagai keadaan. Sikap bertimbang rasa menjadikan masyarakat Melayu tidak mementingkan perasaannya semata. Kemudian orang Melayu sabar dan penyayang, bersopan santun serta berbudi pekerti. Selain dari itu, orang Melayu mementingkan nilai berkeja sungguh-sungguh, dan suka bergotong royong.<sup>202</sup>

Datuk Zainal Abidin Borhan, menjelaskan bahwa jati diri orang Melayu itu sebagai berikut:<sup>203</sup>

1. Rendah hati, tidak sombong, sopan dalam tingkah laku dan tutur kata
2. Lemah lembut dan tidak berlebihan
3. Sederhana dalam perlakuan, perbuatan, perkataan, pakaian, makanan dan perjalanannya
4. Menjaga perasaan

Penerapan nilai-nilai tersebut melahirkan manusia Melayu yang bermoral, berakhlak, beretika, beradab, beradat, berhati mulia, berakal, berilmu, bijaksana, tahu membalas budi, beriman dan bertakwa kepada Allah.

---

<sup>201</sup>Borhan, Datuk Zainal Abidin, *Peradaban dan Jati Diri Melayu*, (Kuala Lumpur : Akademi Pengkajian Melayu, Universitas Malaya, tt), h.11-12

<sup>202</sup>Muada bin Ojhi, tt, *Nilai Dalam Budaya Masyarakat Melayu*, hal.6-7

<sup>203</sup>Borhan, Datuk Zainal Abidin, *Peradaban dan Jati Diri Melayu*, (Kuala Lumpur : Akademi Pengkajian Melayu, Universitas Malaya, tt), h.13-14

Masyarakat Melayu memandang tinggi terhadap budi pekerti yang mulia, sopan santun, sifat lemah lembut yang ada pada gadis Melayu, taat kepada ibu bapak, orang tua, taat kepada suami, sifat sabar, pengasih dan penyayang, sebagaimana pantun berikut: *Apa guna kain batik, Kalau tidak ada sujinya, Apa guna berbini cantik, Kalau tidak ada budinya.*<sup>204</sup>

Kebanyakan orang Melayu itu tinggal berdekatan dengan sanak saudara, biasanya dalam sekampung itu masih memiliki hubungan keluarga, oleh karena itu, jalinan hubungan kekeluargaan sangat erat dan sifat gotong royong sangat membudaya, saling membantu dalam masalah ekonomi ketika kesusahan dan saling menasehati. *Harap-harap si buah mangga, Mangga yang dapat dibagi-bagi, Kalau tidak kepada keluarga, Hendak mengharap siapa lagi.*<sup>205</sup>

Orang tua Melayu amat menekankan konsep berpersatuan, bergotong royong dan bertenggang rasa sebagai inti kepribadian dan jati diri Melayu. Sifat tersebut diwariskan secara turun temurun, hal ini tersirat di dalam ungkapan berikut. *Adat hidup Melayu jati, Membela saudara berani mati, Taat setia sampai ke hati, Tunjuk ajar ia ikuti, Adat lembaga ia taati, Syarak dan sunnah ia patuhi.*<sup>206</sup>

Berikut ini, penulis akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman nilai-nilai dalam etos kerja dalam

---

<sup>204</sup>Abdullah, Fatimah, "Pantun Sebagai Perakam Norma: Penelitian Awal Terhadap Perkahwinan dan Keluarga Melayu", Jurnal *Melayu* (4), 2009, h.45

<sup>205</sup>Abdullah, Fatimah, "Pantun Sebagai Perakam Norma: Penelitian Awal Terhadap Perkahwinan dan Keluarga Melayu", Jurnal *Melayu* (4), 2009, h.54

<sup>206</sup>Nik Rosita binti nik Yaacob, *Pembinaan Identiti Diri Bangsa Melayu: Dari Perspektif Pendidikan Psikososial*, (Malaysia : Pusat Pengkajian Ilmu Pendidikan Universiti Sains Malaysia Pulau Pinang, tt), h.11

perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

**Tabel 13**

**Pemahaman Nilai-nilai Dalam Etos Kerja Dalam Perspektif**

<b>Nilai Etos Kerja</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
<b>Pandangan</b>	Bahwa etos kerja bangsa Indonesia ada sisi positif dan negatifnya. Tetapi seringkali yang disoroti sisi negatif sehingga karakteristik etos kerja negatifnya terlihat lebih menonjol. Tergambar bahwa seseorang akan termotivasi melakukan kerja secara efektif dipengaruhi oleh rasa tanggungjawab dalam memenuhi kebutuhan akan pertumbuhan psikologis,	Bahwa etos kerja positif karena dibangun dengan keimanan, disebut etos kerja islami. Islam menilai kerja sebagai perbuatan mulia, mencela pengangguran dan mengemis, memerangi sikap malas, harus sungguh-sungguh, sebagai bentuk amal saleh, ibadah, dan jihad, bekerja secara maksimal, inovatif, profesional, dan wiraswasta, agar menjadi bangsa yang kuat ekonominya, terhindar dari kekufuran.	Nilai-nilai etos kerja dalam masyarakat Melayu berbeda dari pandangan secara konvensional yang menyatakan bahwa bangsa Indonesia memiliki perilaku munafik, tidak bertanggung jawab, feodal, lemah dan loyo.
<b>Karakteristik</b>	Bangsa Indonesia disoroti dari sisi negatifnya seperti: memiliki sifat munafik, tidak bertanggung jawab, feodal, percaya pada takhayul, lemah wataknya dan memiliki budaya loyo.	Islam menilai kerja sebagai perbuatan mulia, mencela pengangguran dan meminta-minta, harus sungguh-sungguh, secara maksimal, profesional, inovatif, dan mandiri.	Justeru sebaliknya, orang Melayu itu memiliki etos kerja adalah jujur, bertanggung jawab, peduli, kuat rajin dan menghargai waktu.

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pandangan terhadap nilai-nilai dalam etos kerja dalam perspektif konvensional bahwa etos kerja bangsa Indonesia ada sisi positif dan negatifnya. Tetapi seringkali yang disoroti sisi negatif sehingga karakteristik etos kerja negatifnya terlihat lebih menonjol. Tergambar bahwa seseorang akan termotivasi melakukan kerja secara efektif dipengaruhi oleh rasa tanggungjawab dalam memenuhi kebutuhan pertumbuhan psikologis. Sedangkan dalam perspektif Islam bahwa etos kerja yang dibangun ialah etos kerja positif karena dibangun dengan keimanan, disebut paradigma etos kerja islami. Islam menilai kerja sebagai perbuatan mulia, mencela pengangguran dan meminta-minta, harus sungguh-sungguh, memerangi sikap malas, sebagai manifestasi amal saleh, ibadah, dan jihad, bekerja secara maksimal, profesional, inovatif, dan mandiri (wiraswasta), agar menjadi bangsa yang kuat ekonominya, sebab kemiskinan itu dekat kepada kekufuran. Dan dalam perspektif Melayu berbeda dengan pandangan secara konvensional yang menyatakan bahwa bangsa Indonesia memiliki perilaku munafik, tidak bertanggung jawab, feodal, lemah dan loyo.

Nilai etos kerja aspek karakteristik dalam perspektif konvensional bahwa bangsa Indonesia disoroti dari sisi negatifnya, memiliki sifat munafik, tidak bertanggung jawab, feodal, percaya pada takhayul, lemah wataknya dan memiliki budaya loyo. Sedangkan dalam perspektif Islam, menilai kerja sebagai perbuatan mulia, mencela pengangguran dan meminta-minta, harus sungguh-sungguh, secara maksimal, profesional, inovatif, dan mandiri. Dan dalam perspektif Melayu bahwa orang Melayu itu tidak malas kerja, justeru sebaliknya, orang Melayu itu

memiliki etos kerja; jujur, bertanggung jawab, peduli, kuat rajin dan menghargai waktu.

## **6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

### **a. Perspektif Konvensional**

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

#### 1) Agama

Dasar pengkajian kembali makna etos kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (1985) lahir dari etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya, jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Weber memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan, namun hemat dan bersahaja, serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern. Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1985), berbagai studi tentang

Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005).

Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Ia menemukan etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah itu.

## 2) Budaya

Selain temuan Rosmiani di atas, Usman Pelly dalam Rahimah (1995) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja. Pernyataan ini juga didukung oleh studi yang dilakukan Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri dan Weda (1997) yang menyimpulkan bahwa semangat/etos kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai

budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos kerja jagan sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. Etos kerja berdasarkan nilai-nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarkan secara turun-temuru.

### 3) Sosial Politik

Soewarno, Raharjo, Subagyo dan Utomo (1985) menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja mereka dengan penuh. KH. Abdurrahman Wahid (2002) mengatakan bahwa etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang tertuju ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang punggung masyarakat modern.

### 4) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri dan Weda (1997) menemukan adanya indikasi bahwa etos kerja dapat menucul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil



manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

Lingkungan semacam ini, antara lain; berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan (jika dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Kondisi yang dimaksud antara lain: kebersihan, penerangan, ventilasi, tata ruang (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari), warna dinding, peralatan kerja yang cukup terpelihara, dan sebagainya. Kondisi ruangan dan peralatan itu akan menimbulkan motivasi kerja yang positif dan modal kerja yang tinggi, sehingga tidak mudah menimbulkan kelelahan, tidak mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan.

Mengenai lingkungan kerja fisik yang baik, Sarwoto<sup>207</sup> mengatakan bahwa lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja antara lain: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Manullang<sup>208</sup> bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah : "Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja"

---

<sup>207</sup>Sarwoto. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991)

<sup>208</sup>Manullang, Marihot AMH. *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1990), h.97

Persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja adalah pandangan, pengamatan dan pemberian arti mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan.

#### 1) Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Menurut Supriadi dalam Subroto (2005) bahwa "lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja".<sup>209</sup> Dari teori ini dapat diambil pengertian bahwa keadaan lingkungan sekitar para karyawan bekerja merupakan tempat yang menentukan para karyawan dalam bekerja perlu diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan dapat membuat betah karyawan dalam bekerja.

#### 2) Lingkungan Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja, antara lain:<sup>210</sup>

##### a) Lingkungan kerja non fisik

(1) Faktor lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

(2) Faktor status sosial. Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

(3) Faktor hubungan kerja dalam organisasi. Hubungan kerja yang ada

---

<sup>209</sup>Subroto, Nurhadi, *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis (Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS, 2005)

<sup>210</sup>Ibid

dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau pimpinan.

(4) Faktor sistem informasi. Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi atau diantara karyawan perusahaan. Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan atau salah faham.

b) Lingkungan kerja fisik

(1) Faktor lingkungan tata ruang kerja. Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja.

(2) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.

Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan harus diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan. Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang

dengan kondisi kantor atau tempat bekerja yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik atau bisa juga meningkat.

#### 5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi (Rahmaniah, Fauziah, Suri dan Nasution, 1995).

#### 6) Struktur Ekonomi

Pada penulisan Soewarno, Raharjo, Subagyo, dan Utomo (1995) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi masyarakat yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

#### 7) Motivasi Intrinsik Individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang. Menurut Herberg

dalam Siagian, 1995, motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam/ terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Ia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor, yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene* ini merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila ia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. Faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk di antaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan superpesi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor *hygiene* tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi intrinsik. Faktor yang kedua adalah faktor motivator sesungguhnya, yang mana ketiadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan, yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemungkinan untuk meningkat dalam jabatan atau karier (*advancement*), tanggungjawab (*responsibility*), kemungkinan berkembang, dan pekerjaan itu sendiri (Herzberg, dalam Anoraga, 1992) Hal-hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pekerja hingga mencapai performa yang tertinggi.

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai dan Basri<sup>211</sup>.

Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.<sup>212</sup>

Agar kinerja berjalan secara optimal, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya serta mengetahui pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh 3 (tiga) hal yaitu:

1) kemampuan,

---

<sup>211</sup>Rivai, Vethzal, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo. 2004), h.14

<sup>212</sup>Robbins, Stephen. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. 7<sup>th</sup> Edition: Prentice Hall International, Inc. 2001

- 2) keinginan,
- 3) lingkungan.

Tanpa mengetahui tentang 3 ( tiga ) faktor tersebut maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>213</sup>

Menurut Ivancevich,<sup>214</sup> hasil dari kinerja memiliki nilai bagi organisasi dan individu, yaitu :

- 1) Hasil tujuan (kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantiankaryawan).
- 2) Hasil perilaku pribadi (hadir secara teratur atau absen, kesehatan, stress kerja, kecelakaan).
- 3) Hasil instrinsik dan ekstrinsik.
- 4) Hasil kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Gomez ( 2001 ) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*), maka ada 8 (delapan) dimensi yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

- 1) Kualitas Pekerjaan ( *Quality of Work* ) Kualitas kerja akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

---

<sup>213</sup>Soeprihanto, John. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Cetakan Kelima. (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2001).

<sup>214</sup>Ivancevich, John M, Konopaske, Robert dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Ed.7. (Jakarta: Erlangga, 2007)

- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu ditentukan.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- 4) Kreatifitas (*Creativeness*) Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) Kerjasama (*Cooperative*) Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 6) Inisiatif (*Initiative*) Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.
- 7) Ketergantungan (*Dependability*) Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
- 8) Kualitas Personil (*Personal Quality*) Menyangkut kepribadian, kemampuan, kepemimpinan dan integrasi pribadi.

Mathis<sup>215</sup> mengungkapkan bahwa komponen kinerja meliputi kemampuan individual, perluasan usaha, dan dukungan organisasional. Kemampuan individual mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Usaha meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Serta dukungan organisasional terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja. Sedangkan Rivai and Basri<sup>216</sup> mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian

---

<sup>215</sup>Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resources Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 10. (Jakarta: Salemba Empat, 2005)

<sup>216</sup>Rivai, Vethzal, *Performance Appraisal*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2004), h.16



tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. menurut Rahmatullah dikutip dari Purnomo dan Waridin<sup>217</sup> faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individual Faktor individual ini terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
- 2) Faktor psikologis. Faktor psikologis ini terdiri dari: Persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.
- 3) Faktor organisasi. Faktor organisasi ini terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Menurut Ivancevich<sup>218</sup> mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua kategori : Pertama pada karyawan teknik, yang mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja karyawan teknik. Kedua evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kreatifitas, kontribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil

---

<sup>217</sup>Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang". Jurnal *Riset Bisnis Indonesia* Vol.2, No.2, Juli, 2006, h.181-198.

<sup>218</sup>Ivancevich, John M, Konopaske, Robert dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Ed.7. (Jakarta: Erlangga, 2007)

kerja. Sedangkan menurut Juliarsih dalam Purnomo dan Waridin<sup>219</sup> mengukur kinerja dengan indikator seperti : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kompensasi, kehadiran, konservasi. Maka dengan mengetahui kinerja karyawan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumberdaya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi.

Terdapat penilaian kinerja untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian terhadap kinerja berkaitan dengan penghargaan. Karyawan yang kinerjanya baik hendaknya diberikan penghargaan sehingga kinerjanya itu dapat dipertahankan di kemudian hari.

Dari berbagai penjelasan diatas mengenai kinerja terdapat beberapa kesimpulan mengenai pengertian kinerja, yaitu antara lain :

- 1) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaianserta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- 2) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- 3) Kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
- 4) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan

---

<sup>219</sup>Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang". Jurnal *Riset Bisnis Indonesia* Vol.2, No.2, Juli, 2006, h.181-198.

seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

- 5) Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.
- 6) Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.
- 7) Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: a) tugas individu, b) perilaku individu, c) ciri individu.
- 8) Kinerja sebagai salah satu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.
- 9) Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja  $f(A \times M \times O)$ . Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Perspektif konvensional ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja, yaitu: agama, budaya, sosial politik, lingkungan, pendidikan, ekonomi, motivasi intrinsik individu.

Berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang umum menjelaskan bahwa adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas. Di Eropa Pemaknaan etos kerja berasal dari etika Protestan (agama) merupakan suatu sistem nilai yang mempengaruhi pola hidup, cara berpikir, bersikap dan bertindak, agama juga sangat menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan, namun hemat dan bersahaja, serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.

Etos Kerja juga terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai yang bersumber dari agama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan.

Selain agama, nilai budaya turut mempengaruhi etos kerja, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang

konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah atau tidak memiliki etos kerja.

Aspek sosial politik juga mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang tertuju ke masa depan yang lebih baik.

faktor kondisi geografis juga mempengaruhi etos kerja. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat. Kondisi lingkungan dan peralatan dan modal kerja akan menimbulkan motivasi kerja yang positif, sehingga gairah kerja meningkat, tidak mudah menimbulkan kelelahan, dan fokus terhadap pekerjaan. Lebih detil lagi, bahwa suasana tempat kerja (tata ruang, cahaya, suhu, dan suara) dan peralatan kerja, keamanan, kenyamanan, dan kebersihan juga dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Tidak kalah penting bahwa pendidikan, keahlian dan keterampilan, sangat berperan mencetak SDM yang berkualitas yang berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi. Struktur ekonomi yang tinggi akan mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat dan menimbulkan semangat kerja keras. Selain dari itu faktor ekstrinsik dapat juga

mempengaruhi etos kerja, seperti gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan superpesi.

## 2. Perspektif Islam

Etos kerja itu dapat dipengaruhi oleh niat, al-Jaza' (imbalan), dan hukuman.

### 1) Niat

Kerja tidak dianggap sah kecuali dengan niat, dan kualitas kerja itu amat tergantung hasilnya dengan apa yang diniatkan. Para pekerja melakukan pekerjaan dengan niat ibadah berarti ia telah berjihat di jalan Allah, karena itu ia akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, jujur dan adil, serta akan menjauhkan diri dari hal-hal yang dilarang oleh Allah.<sup>220</sup>

Sesuai dengan sabda Nabi SAW. yang diriwayatkan oleh Umar r.a., berbunyi :

إِنَّمَا الْأَعْمَلُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى (رواه البخاري ومسلم)

Hadis di atas,<sup>221</sup> menjelaskan bahwa pekerjaan itu dilakukan sangat tergantung dengan motifnya, selanjutnya akan menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang menjadi motivasinya.

Dengan demikian, hadits diatas sudah cukup menjelaskan betapa niat itulah merupakan inti sebenarnya dalam bekerja. Seseorang dapat bergerak dan bekerja dengan tekun karena mempunyai tujuan, niat yang saleh akan menghasilkan perilaku baik. Mahmud menyatakan bahwa ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal soleh yaitu; (1)

---

<sup>220</sup>Dawwabah, Asyraf Muhammad, *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah (Membumikan Kembali Semangat Etika Bisnis Rasulullah)*, (Semarang : Pustaka Nuun, 2006), h.18

<sup>221</sup>Artinya: Sesungguhnya semua pekerjaan itu disertai dengan niatnya dan setiap hasil perbuatan itu tergantung dengan apa yang diniatkan.(HR. Bukhari dan Muslim).

keikhlasan niat pelaku (2) pekerjaan itu memiliki nilai-nilai berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi, atau akal sehat. Keduanya juga juga menjadi dasar dan jiwa etika kerja islami yang bersifat khas. Hakekat etika kerja Islami merupakan pancaran dari nilai yang ikut membentuk corak khusus karakteristik etos kerja islami, yang dipengaruhi dua hal; Pertama, hubungan manusia dengan Allah, di mana etika tauhid dan penghormatan kepada Allah terdapat dalam kerja. Dengan demikian perilaku dan perkataan tersebut sejalan dengan etika kerja Islami. Kedua, hubungan antara manusia dengan makhluk yang mesti dikembangkan sikap-sikap proporsional yang berkaitan dengan kerja.<sup>222</sup>

## 2) Al-Jaza' (Imbalan)

Dari Ka'ab bin Ujrah, dia berkata; ada seorang lelaki yang lewat di depan Nabi, lalu sahabat Nabi melihat kulit dan kegiatannya seraya berkata, Ya Rasulullah, apakah dia berjuang di jalan Allah?, Beliau bersabda;

إِنَّ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى وَادِهِ صَغَارًا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى  
أَبْوَيْنَ شَيْخَيْنِ كَبْرَيْنِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ خَرَجَ عَلَى نَفْسِهِ يَعْفَهَا فَهُوَ فِي  
سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى رِيَاءً وَمَفَاخِرَةً فَهُوَ فِي سَبِيلِ الشَّيْطَانِ.

Hadis ini,<sup>223</sup> menjelaskan bahwa seseorang mencari nafkah untuk

keperluan diri dan keluarganya merupakan jihad di jalan Allah. Akan tetapi

<sup>222</sup>Mahmud, Said, *Konsep Amal Saleh Dalam al-Quran*, Disertasi, (Semarang : Universitas Diponegoro, 1995)

<sup>223</sup>Artinya: Jika dia bekerja untuk membiayai anak-anaknya yang masih kecil, maka dia berjuang di jalan Allah, dan jika ia keluar rumah untuk mencari rezeki demi membiayai kedua orang tuanya yang sudah lanjut usia, berarti dia berjuang di jalan Allah, dan jika dia keluar rumah untuk kepentingan dirinya dan dia menjaga dirinya dari hal-hal yang dilarang oleh Allah, dia juga dianggap orang yang berjuang di jalan Allah. Akan tetapi jika dia bekerja riya' dan sombong, maka dia berjuang di jalan setan. (lihat: Abdul Azhim bin Abdul Qawi al-Mundziri Abu Muhammad, *at Targhib wat Tarhib*, Beirut : Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 1417H), jilid 2, h.335)

jika dia bekerja riya' dan sombong, maka dia berjuang di jalan setan.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ . وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Ayat di atas,<sup>224</sup> bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan yang baik, maka ia akan menerima hasil yang baik juga. Sebaliknya jika mengerjakan kejahatan, maka dia akan memetik hasil kejahatannya.

### 3) Hukuman

Diriwayatkan dari Jabir bin Abdullah ra., bahwa Rasulullah bersabda:

أيها الناس اتقوا الله وأكملوا في الطلب، فإن نفساً لن تموت حتى تستوفيَ رزقها وإن أبطأ عنها، فاتقوا الله وأكملوا في الطلب؛ خذوا ما حل، ودعوا ما حرم.

Hadis ini,<sup>225</sup> menganjurkan agar seseorang mencari rezeki dengan cara yang baik, sekaligus meninggalkan yang haram.

Etos kerja dalam perspektif Islam menjelaskan dapat dipengaruhi oleh niat, imbalan, dan hukuman. Seseorang memandang kerja adalah ibadah, maka akan melakukan sesuatu dengan niat beribadah. Faktor niat itu akan menentukan kualitas hasil kerja. Para pekerja melakukan pekerjaan dengan niat ibadah berarti telah berjihad di jalan Allah, maka akan dilakukan dengan tekun karena keridhaan Allah, karena itu akan muncul etos kerja melaksanakan pekerjaan dengan baik, jujur, adil, dan menjauhi hal-hal yang dilarang oleh Allah.

<sup>224</sup>Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.(QS 99 al-Zalzalah : 7-8)

<sup>225</sup>Artinya : Wahai manusia, bertawakkalah kepada Allah, dan carilah rezeki dengan cara baik, karena seseorang tidak akan mati kecuali dia telah mendapatkan rezekinya dengan sempurna, meskipun terlambat. Bertawakkalah kepada Allah dan carilah rezeki dengan cara yang baik; ambillah yang baik dan tinggalkan yang haram.(lihat: Muhammad bin Yazid bin Abdullah al-Qazwaini, *Sunan Ibnu Majah*, ditahqiq oleh Muhammad Fuad Abdul Baqi, (Beirut : Dar al-Fikr, tt), Jilid 2, h.725)



Etos kerja dapat juga dipengaruhi oleh imbalan (al-Jaza'). Imbalan tidak sebatas materi, melainkan imbalan pahala dari Allah SWT, karena dia meyakini bahwa semua pekerjaan pasti dinilai tersirat dalam firmanNya "siapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya akan memperoleh balasannya". Seperti seseorang bekerja untuk mencari nafkah keluarga, berarti dia berjuang di jalan Allah dan bernilai ibadah.

Selain dari itu, etos kerja dapat juga dipengaruhi karena adanya ancaman hukuman. Dalam pandangan Islam bahwa bekerja itu merupakan kewajiban, tidak bekerja berarti melanggar perintah, berarti melakukan dosa dan mendapat hukuman dari Allah SWT, terkandung di dalam firmanNya "siapa yang mengerjakan kejahatan sekecil apapun, niscaya akan mendapat balasannya pula", seseorang takut melanggar perintah, tentu ia akan bekerja dengan sebaik-baiknya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

### **3. Perspektif Melayu**

Faktor yang mempengaruhi etos kerja:<sup>226</sup>

#### **1) Tingkat Pendidikan dan Wawasan**

Melalui pendidikan seseorang akan mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang sekaligus membentuk pandangan hidup mereka dan membuat seseorang menjadi kreatif, inovatif dan memiliki orientasi ke masa depan.

#### **2) Kebiasaan Masyarakat dan nilai-nilai Budaya**

---

<sup>226</sup>Hasbullah dan Jamaluddin, "Enterpreneurship Kaum Perempuan Melayu (Studi Terhadap Perempuan Pengrajin Songket di Bukit Batu Kabupaten Bengkalis)", *Jurnal Sosial Budaya*, vol.10, No.01 Januari-Juni 2013, h.9-10

Nilai-nilai sosial budaya yang terdapat di tengah masyarakat ikut membentuk sikap perilaku warganya, seperti memiliki budaya kerja tinggi.

### 3) Kebijakan Pemerintah

Etos kerja (mental kewirausahaan) masyarakat Indonesia itu sangat dipengaruhi oleh politik penjajahan yang menempatkan mereka sebagai kelas pekerja dan bangsa kuli. Posisi sosial dan hubungan kelas pribumi dan nopribumi ikut mempengaruhi etos masing-masing golongan.

Selain dari itu, etos kerja dapat juga dipengaruhi oleh nilai; seni, budaya dan sanksi adat;

#### 1) Seni

Nilai keindahan pada kerajinan songket sangatlah tinggi dan perlu dihargai. Seseorang penenun songket tentu memiliki jiwa seni (estitika).<sup>227</sup> Karena itu, ia rela atau ikhlas melakukan pekerjaannya tanpa mempersoalkan besar kecilnya imbalan, tetapi ia senang karena pekerjaan tersebut memiliki nilai seni yang ia gemari. Sehingga etos kerja orang Melayu tidak terlalu terpengaruh oleh persoalan imbalan.

#### 2) Budaya

Nilai budaya sangat dipegang oleh masyarakat Melayu, seperti hasil kerajinan songket sebagai peninggalan budaya Melayu itu menjadi kebanggaan.<sup>228</sup> Karena itu, orang Melayu merasa sangat bangga mempertahankan keberlangsungan nilai budaya itu, dan sikap inilah yang

---

<sup>227</sup>Yatim, Othoman Mohd, et all, "Estetika dan Keindahan Songket Melayu", *Jurnal Pengajian Melayu*, 2006, Jilid 17, Malaka Bandaraya Bersejarah, h.13-14

<sup>228</sup>Oksadham, Mohammad Satrius, *Sikap Masyarakat Dalam Melestarikan Kerajinan Tradisional Songket di Kelurahan 30 Ilir Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang*, (Palembang : FISIP Universitas Sriwijaya, tt), h.7

mempengaruhi etos kerja orang Melayu.

### 3) Sanksi Adat

Adat merupakan tradisi yang dijalankan secara turun temurun. Bertentangan dengan adat, akan mendapat sanksi adat. Oleh karena, nilai adat akan mempengaruhi etos kerja orang Melayu dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Etos kerja dalam perspektif Melayu dapat dipengaruhi oleh nilai seni, budaya dan sanksi adat. Kebiasaan masyarakat yang mengandung nilai-nilai budaya ikut membentuk sikap perilaku warganya, seperti memiliki budaya kerja tinggi.

Seni atau nilai keindahan pada pengrajin melahirkan etos kerja, pekerjaan dalam bidang seni menjadi kebanggaan, sehingga etos kerja orang Melayu tidak terlalu terpengaruh oleh persoalan imbalan, seperti terjadi pada kasus kerajinan songket, pengrajin rela atau ikhlas melakukan pekerjaannya tanpa mempersoalkan besar kecilnya imbalan, tetapi ia senang dan bangga karena pekerjaan tersebut memiliki nilai seni yang tinggi dan perlu dihargai. Masyarakat Melayu sangat kuat memegang nilai-nilai budaya sebagai peninggalan atau warisan yang menjadi kebanggaan dan harus dipertahankan keberlangsungannya.

Faktor kebijakan pemerintah juga turut mempengaruhi muncul etos kerja, mental kewirausahaan bangsa Indonesia. Kebijakan politik pemerintah penjajahan yang menempatkan bangsa Melayu (pribumi) sebagai kelas pekerja dan bangsa kuli. Akibatnya, posisi sosial dan hubungan kelas pribumi dan

nopribumi ikut mempengaruhi etos kerja masing-masing golongan. Orang Melayu dianggap bangsa memiliki etos kerja pemalas, padahal bukan pemalas melainkan tidak memperoleh kesempatan dan selalu tertindas, sehingga tidak banyak yang dapat dilakukan, seolah-olah pemalas.

Etos kerja Melayu dipengaruhi juga oleh sanksi adat. Adat merupakan tradisi yang dijalankan secara turun temurun. Melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan adat, akan mendapat sanksi adat. Oleh karena, nilai adat akan menuntun orang untuk melakukan perbuatan yang baik, sehingga akan melahirkan etos kerja yang baik pula.

Sebelum menganalisa, penulis terlebih dahulu akan menyajikan data tersebut di atas ke dalam tabel untuk menggambarkan tentang pemahaman faktor yang mempengaruhi etos kerja dalam perspektif konvensional, Islam dan Melayu, sebagaimana ditampilkan di dalam tabel berikut.

**Tabel 14**

**Pemahaman Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Dalam Perspektif**

<b>Etos Kerja</b>	<b>Konvensional</b>	<b>Islam</b>	<b>Melayu</b>
Faktor yang mempengaruhi etos kerja	1. Agama, di Eropa mempengaruhi cara berpikir, pola hidup, dan bersikap 2. Budaya masyarakat yang maju akan memiliki etos kerja yang tinggi, sebaliknya yang berbudaya konservatif akan memiliki etos kerja rendah.	1. Niat sangat menentukan kualitas kerja seseorang, jika memandang kerja adalah ibadah, maka ia akan melakukan sesuatu dengan ikhlas karena Allah, dan melahirkan etos kerja. 2. Imbalan, di dalam Islam imbalan	1. Nilai seni dan keindahan bagi orang Melayu menjadi motivasi melakukan suatu pekerjaan, dan hasil karya seni menjadi suatu kebanggaan dan perlu dilestarikan, sehingga melahirkan etos kerja tidak terlalu terpengaruh oleh

	<p>3. Sosial politik, bentuk kepedulian terhadap bangsa dan negara tentang kebodohan, kemiskinan, dan keterbelakangan, agar memiliki kehidupan masa depan yang lebih baik.</p> <p>4. Lingkungan, seperti suasana, cahaya, suhu, suara, tata ruang, peralatan kerja, keamanan, kenyamanan, dan kebersihan akan mempengaruhi motivasi kerja positif, yang menumbuhkan gairah kerja meningkat (etos kerja),</p> <p>5. Pendidikan, keahlian dan keterampilan, mencetak kualitas SDM yang berdampak terhadap peningkatan etos kerja.</p> <p>6. Struktur ekonomi yang tinggi akan mampu memberikan reward/insentif yang memadai akan menimbulkan semangat kerja keras.</p>	<p>tidak terbatas materi, melainkan imbalan pahala dari Allah SWT. Semua pekerjaan baik pasti akan dibalas surga. Inilah yang mempengaruhi etos kerja seseorang.</p> <p>3. Hukuman dapat membuat takut atau efek jera, sehingga akan mempengaruhi seseorang untuk tidak melakukan pelanggaran karena takut dosa dan hukuman, sebaliknya akan mempengaruhi etos kerja positif, dimana ia akan bekerja dengan sebaik-baiknya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya</p>	<p>persoalan imbalan, pengrajin rela atau ikhlas melakukan pekerjaannya tanpa mempersoalkan besar kecilnya imbalan.</p> <p>2. Budaya Melayu merupakan tradisi yang mengandung nilai-nilai yang membentuk sikap perilaku warganya, seperti memiliki budaya kerja tinggi.</p> <p>3. Kebijakan politik pemerintah penjajahan yang menempatkan bangsa pribumi sebagai kelas pekerja dan bangsa kuli berbeda dengan nopribumi, sehingga orang Melayu dianggap pemalas, padahal tidak memperoleh kesempatan, dan tertindas, sehingga tidak dapat berbuat banyak.</p> <p>4. Sanksi adat sangat ditakuti, melanggar adat akan mendapat sanksi adat, karena itu mempengaruhi etos kerja.</p>
--	--	---	---

Wujud etos kerja	1. berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses material.	1. Melaksanakan pekerjaan dengan baik, jujur, adil, dan menjauhi hal-hal yang dilarang oleh Allah	1. Melaksanakan pekerjaan dengan sekuat kemampuan meskipun dalam suasana tertindas dan sedikit kesempatan.
Dampak	Etos kerja muncul karena pengaruh beberapa aspek, yaitu; agama, budaya, sosial politik, lingkungan, pendidikan dan struktur ekonomi	Etos kerja akan dipengaruhi oleh niat karena Allah, diperkuat dengan keyakinan bahwa perbuatan baik akan diberi pahala, dan melakukan perbuatan dosa akan dihukum oleh Allah, karena itu orang akan bekerja dengan tekun dan ikhlas.	Etos kerja akan dipengaruhi oleh nilai tradisi yang menghargai nilai karya seni, menghargai budaya, taat adat dan kondisi politik pemerintahan tidak menguntungkan.

Sumber : analisis data 2016

Hasil analisis yang tertuang di dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja dalam perspektif konvensional adalah 1) agama, di Era era agama mempengaruhi cara berpikir, pola hidup, dan bersikap. 2) Budaya masyarakat yang maju akan memiliki etos kerja yang tinggi, sebaliknya yang berbudaya konservatif akan memiliki etos kerja rendah. 3) Sosial politik, bentuk kepedulian terhadap bangsa dan negara tentang kebodohan, kemiskinan, dan keterbelakangan, agar memiliki kehidupan masa depan yang lebih baik. 4) Lingkungan, seperti suasana, cahaya, suhu, suara, tata ruang, peralatan kerja, keamanan, kenyamanan, dan kebersihan akan mempengaruhi motivasi kerja positif, yang menumbuhkan gairah kerja meningkat (etos kerja), 5) Pendidikan, keahlian dan keterampilan, mencetak kualitas SDM yang berdampak terhadap

peningkatan etos kerja. 6) Struktur ekonomi yang tinggi akan mampu memberikan reward/insentif yang memadai akan menimbulkan semangat kerja keras.

Sedangkan dalam perspektif Islam adalah 1) Niat sangat menentukan kualitas kerja seseorang, jika memandang kerja adalah ibadah, maka ia akan melakukan sesuatu dengan ikhlas karena Allah, dan melahirkan etos kerja. 2) Imbalan, di dalam Islam imbalan tidak terbatas materi, melainkan imbalan pahala dari Allah SWT. Semua pekerjaan baik pasti akan dibalas surga. Inilah yang mempengaruhi etos kerja seseorang. 3) Hukuman dapat membuat takut atau efek jera, sehingga akan mempengaruhi seseorang untuk tidak melakukan pelanggaran karena takut dosa dan hukuman, sebaliknya akan mempengaruhi etos kerja positif, dimana ia akan bekerja dengan sebaik-baiknya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dan dalam perspektif Melayu adalah 1) Nilai seni dan keindahan bagi orang Melayu menjadi motivasi melakukan suatu pekerjaan, dan hasil karya seni menjadi suatu kebanggaan dan perlu dilestarikan, sehingga melahirkan etos kerja tidak terlalu terpengaruh oleh persoalan imbalan, pengrajin rela atau ikhlas melakukan pekerjaannya tanpa mempersoalkan besar kecilnya imbalan. 2) Budaya Melayu merupakan tradisi yang mengandung nilai-nilai yang membentuk sikap perilaku warganya, seperti memiliki budaya kerja tinggi. 3) Kebijakan politik pemerintah penjajahan yang menempatkan bangsa pribumi sebagai kelas pekerja dan bangsa kuli berbeda dengan non-pribumi, sehingga orang Melayu dianggap pemalas, padahal tidak memperoleh kesempatan, dan tertindas, sehingga tidak

dapat berbuat banyak. Sanksi adat sangat ditakuti, melanggar adat akan mendapat sanksi adat, karena itu mempengaruhi etos kerja.

Wujud etos kerja dalam perspektif konvensional adalah berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses material. Sedangkan dalam perspektif Islam adalah wujud etos kerja melaksanakan pekerjaan dengan baik, jujur, adil, dan menjauhi hal-hal yang dilarang oleh Allah. Dan dalam perspektif Melayu wujud etos kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan sekuat kemampuan meskipun dalam suasana tertindas dan sedikit kesempatan.

Dampak dari nilai etos kerja dalam perspektif konvensional bahwa etos kerja muncul karena pengaruh; agama, budaya, sosial politik, lingkungan, pendidikan dan struktur ekonomi. Sedangkan dalam perspektif Islam bahwa etos kerja akan dipengaruhi oleh niat karena Allah, diperkuat dengan keyakinan bahwa perbuatan baik akan diberi pahala, dan melakukan perbuatan dosa akan dihukum oleh Allah, karena itu orang akan bekerja dengan tekun dan ikhlas. Dan dalam perspektif Melayu bahwa etos kerja akan dipengaruhi oleh nilai tradisi yang menghargai nilai karya seni, menghargai budaya, taat adat dan kondisi politik pemerintahan tidak menguntungkan.