

BAB IV

ANALISI HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH HASIL USAHA KARYAWAN PETERMAK AYAM

A. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pelaksanaan Penggajian Karyawan Di Kemitraan PT. Pokphand Yang Dikelola Oleh Perorangan

Bisnis adalah suatu entitas ekonomi yang diselenggarakan dengan tujuan bersifat ekonomi dan sosial. Tercapainya tujuan ekonomi dan sosial dari kegiatan bisnis, secara ideal perlu didukung oleh semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung berjasa dalam meraih keuntungan bisnis secara layak.

Hal ini muncul dengan alasan bahwa keuntungan yang diperoleh bisnis, secara logis disebabkan karena jasa pihak lain terkait. Dengan kata lain, pencapaian tujuan bisnis terwujud karena telah didukung oleh sumber daya manusia dan non manusia. Sumberdaya inilah yang disebut *stakeholder* (versi Islam sebagai pemegang amanah dari Allah).¹

¹Muslich, *Bisnis Syariah Perspektif Muamalah Dan Manajemen*, (Yogyakarta: UPP STIM YKP, 2007), h. 1

Sebagai contoh distribusi dan alokasi sumber daya kepada semua pihak ini secara implementatif antara lain berbentuk pendapatan para investor, penghasilan pengelola (*entrepreneur*), pendapatan gaji atau upah para karyawan, penghasilan pemilik sumber daya ekonomi, harga yang dibebankan para konsumen dan kontra prestasi pihak-pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks ini maka semua pihak yang terlibat ini baik secara ekonomi maupun sosial memperoleh manfaat positif yang berguna bagi keseluruhan pihak terkait.

Oleh karena itu definisi secara ringkas dapat dinyatakan bahwa bisnis atau perusahaan adalah suatu lembaga atau kumpulan orang yang dengan kemampuan kewirausahaan atau *interpreneurship* yang dimiliki untuk bekerjasama dengan sejumlah pihak terkait dalam menggunakan dan memanfaatkan sumber daya dalam rangka menghasilkan barang atau jasa yang bernilai dan berguna untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pihak lain atau masyarakat pada umumnya.

Definisi diatas akan makin relevan jika disempurnakan dengan tujuan-tujuan bisnis yang terkait dengan upaya untuk

memupuk eksistensi, keberlangsungan pertumbuhan, citra baik di masyarakat dalam rangka ikut serta mendukung kesejahteraan umat manusia pada umumnya dan ikut serta dalam memecahkan sebagian persoalan masyarakat.²

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi terdapat dua kelompok pemangku kepentingan (*stakeholder*), yaitu kepentingan yang berasal dari dalam manajemen perusahaan, termasuk para pemegang saham (*shareholder*). Kelompok kepentingan kedua adalah kepentingan karyawan atau yang disebut dengan (*stakeholder*).

Masalah penggajian seringkali menjadi permasalahan yang tak kunjung selesai dalam hubungan industrial, yaitu hubungan antara pihak manajemen dan karyawan, apapun bentuk badan hukum dan organisasi perusahaan tersebut. Gaji merupakan salah satu permasalahan yang cukup rumit bagi para pengambil kebijakan perusahaan dihadapkan pada terbatasnya kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban gaji sesuai dengan nilai nominal UMR kepada karyawan atau buruh.

²Muslich, *Bisnis Syariah Perspektif Muamalah Dan Manajemen*, (Yogyakarta: UPP STIM YKP, 2007), h. 2

Konflik yang dipicu oleh tuntutan perbaikan gaji didalam hubungan industrial di perusahaan-perusahaan tidak hanya terjadi di Indonesia tetapi hampir diseluruh dunia. Konflik perburuhan yang terjadi di Indonesia sudah mulai meluas. Konflik tidak hanya dalam hubungan industrial, yaitu konflik antara pihak karyawan atau buruh dengan pihak manajemen atau perusahaan, tetapi sudah mengarah pada konflik dengan pemerintah dan mengambil kebijakan negara, sebagai regulator hubungan industrial. Dengan tuntutan penghapusan sistem *outsourcing* yang mengijinkan perusahaan untuk merekrut buruh kontrak.³

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang perumahan, pendidikan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:

³Didin Hafiduddin, Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islamai*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), h. 6-7

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran
- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Srtuktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- j. Upah untuk membayar pesangon
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, yaitu harus dibayar terlebih dahulu daripada utang lainnya atau dengan kata lain, pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa.⁴

⁴Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), Cet-Ke 2, h. 89

Adapun akad sistem gaji atau upah (*ijarah*) yang diterapkan oleh perusahaan peternakan tersebut memiliki unsur spekulatif yang mana tidak ada kejelasan terhadap upah yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan tersebut.

Sistem pengupahan akad *ijarah* terhadap karyawan di perusahaan kemitraan tersebut dilakukan dengan dua cara antara lain sebagai berikut :

1. Sistem gaji/upah berbasis spekulasi perekor
2. Sistem gaji/upah tambahan atau bonus perpanen

Sistem pengupahan berbasis spekulasi perekor yaitu pengusaha dalam memberikan imbalan atas jasa pekerjanya dilakukan dengan sistem berbasis spekulasi, yang dimaksud dengan spekulasi disini adalah ada yang dirugikan dari salah satu pihak. Yang mana si karyawan harus menerima potongan upah apabila diantara ayam yang mereka urus ada yang mati.

Kemudian pada sistem pengupahan tambahan atau bonus yaitu karyawan bergantung terhadap keberhasilan si pengusaha dalam setiap panen. Pada intinya baik sistem yang dibangun

oleh perusahaan yang pertama dan yang kedua masih berbasis spekulatif.

Pada pembahasan ini penulis akan menguraikan lebih jelas lagi tentang pengupahan akad *ijarah* terhadap jasa karyawan peternakan ayam tersebut, sistem pengupahan *ijarah* yang dilakukan dengan dua cara tersebut yang diterapkan oleh pengusaha dalam memberikan imbalan atau jasa pegawainya, biasanya pengusaha melakukan pengupahan berdasarkan waktu panen ayam tersebut.⁵

No	Jenis Pekerjaan	Masa Panen	Gaji
1	Peternakan ayam	40 hari	1000x1000 = Rp. 1000.000 (perekor)
2	Peternakan ayam	40 hari	Rp. 4000.000 (estimasi)
3	Peternakan ayam	40 hari	Bonus

Data Diperoleh Dari Wawancara dengan Bapak H. Hasan, Pada Hari Kamis, Tanggal 17 Maret 2019

Untuk perhitungan gaji/upah karyawan kemitraan tersebut dihitung dari jumlah ayam yang hidup setiap perpanennya. Setiap karyawan dibayar upahnya Rp.1000 (seribu) perekor

⁵Wawancara Pribadi dengan Bapa H. Hasan Pemilik Usaha Kemitraan PT. Pokphand, Pada Hari Kamis, Tanggal 7 Maret 2019

dan perhitungan gaji karyawan itu dihitung dari perseribu ekor ayam dari perseribu ekor ayam tersebut masih belum jelas apakah ayam yang mereka rawat menguntungkan atau malah sebaliknya. Jadi bisa diartikan bahwa upah yang mereka terima masih mengandung unsur spekulatif (ketidak jelasn) meskipun didalamnya terdapat bonus apabila hasil panen menguntungkan dan bonus tersebutpun sama masih mengandung unsur ketidak jelasan

Menurut penulis, hal ini menunjukkan ketidak jelasan dalam penggajian tersebut, kalau yang mengacu terhadap prinsip hukum Islam tentang pengupahan karyawan ada dua hal yang perlu diperhatikan, yang *pertama*, perlu adanya transparansi ketika dalam perekrutan karyawan tersebut, dan yang *kedua*, upah tersebut harus dibayar sebelum keringatnya kering.⁶

Maka dari hasil penelitian yang dilakukan oeh penulis, penulis menganalisis penetapan upah yang dilakukan oleh

⁶Wawancara Pribadi dengan Bapa H. Hasan Pemilik Usaha Kemitraan PT. Pokphand, Pada Hari Kamis, Tanggal 7 Maret 2019

kemitraan tersebut. Upah yang sesuai dengan kaidah Islam harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya yaitu:

a. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Di kemitraan PT. Pokphand yang dikelola oleh perorangan tersebut terlebih dahulu membuat perjanjian atau penetapan upah baik itu upah perpanen maupun upah bonus, akan tetapi dalam perjanjian tersebut tidak ada ketentuan berapa nominal yang akan mereka terima dalam setiap perpanennya. Karena harus menunggu hasil akhir apakah pada waktu panen ayam tersebut ada yang mati atau tidak. Jadi masih ada unsur ketidak jelasan dalam penggajian tersebut.⁷

Praktek pengupahan yang diterapkan di kemitraan tersebut belum sesuai dengan perintah Rasulullah yang mana harus menyebutkan terlebih dahulu berapa gaji/upah yang mereka dapat sebelum pekerjaan dimulai. Rasulullah bersabda :

⁷Wawancara Pribadi dengan Bapa H. Hasan Pemilik Usaha Kemitraan PT. Pokphand, Pada Hari Kamis, Tanggal 7 Maret 2019

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ
 أَجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أُجْرَتُهُ. (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ
 وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ)

Artinya: “Dari Abu Sa’id Al-Khudriy ra. Bahwa Nabi saw pernah bersabda: barang siapa yang memperkerjakan pekerja, maka tentukanlah upahnya.” (HR. Abdurrazzaq dalam hadits ini terdapat *inqitha’*. Baihaqi memaushulkannya dari jalan Abu Hanifah⁸)

Berdasarkan hadits diatas maka sudah jelas bahwasannya *ijarah* adalah akad timbal balik. Karena itu *ijarah* tidak sah dengan upah yang belum diketahui, seperti jual beli, upah dalam *ijarah* sama dengan harga dalam jual beli, tidak da pengecualian dalam hal ini.

b. Upah Dibayar Sebelum Keringat Kering

Pembayaran upah karyawan di kemitraan PT. Pokphand yang dikelola oleh perorang tersebut juga masih belum memenuhi kriteria Hukum Islam, karena di kemitraan tersebut sering menunda-nunda untuk memberikan upah, menunda pemberian upah kepada karyawan terjadi apabila hasil ternak tidak bisa di

⁸Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Terjemah Bulughul Marram*, Penterjemah Ahmad Najieh, (Semarang: Pustakan Nuun, 2011) Cet-Ke 2, h. 249

produksi semuanya ketika waktu panen tiba. Pengusaha sering menunda produksi ayam ketika ayam tersebut belum memenuhi bobot yang diinginkan, dengan adanya penundaan tersebut maka pembayaran upah pekerja pun tidak sepenuhnya dibayar. Karena upah karyawan tersebut bergantung kepada jumlah ayam yang dipanen.⁹

Hal tersebut tidak sesuai dengan sabda Rasulullah, yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah yaitu sebagai berikut:

وَعَنْ بِنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أُعْطُوا الْأَجْرَ أَوْ جِرَّهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari Ibnu Umar ra., ia berkata Rasulullah Saw pernah bersabda “Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering”* (HR. Ibnu Majjah).¹⁰

Dalam hadits di atas, Rasulullah saw memerintahkan agar upah kepada *musta’jir/ajir* (kuli/buruh) dibayar sebelum keringatnya kering. Oleh karena itu, termasuk perbuatan baik apabila upah pekerja

⁹Wawancara Pribadi dengan Bapa H. Hasan Pemilik Usaha Kemitraan PT. Pokphand, Pada Hari Kamis, Tanggal 7 Maret 2019

¹⁰Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Terjemah Bulughul Marram*, Penerjemah Ahmad Najieh, (Semarang: Pustakan Nuun, 2011) Cet-Ke 2, h. 249

dibayar sebelum yang bersangkutan melakukan pekerjaan, upah pekerja dibayar sebelum pekerjaannya selesai, atau upah pekerja dibayar pada saat pekerjaannya selesai dilakukan. Dalam sistem perusahaan modern, hadits ini menunjukkan perintah agar upah buruh dibayar tepat waktu sesuai perjanjian dan peraturan yang berlaku, karena keterlambatan pembayaran upah oleh *mu'jir* pada umumnya akan melahirkan kesulitan baru bagi para buruh.¹¹

Prosedur waktu pembayaran upah yang ada di kemitraan tersebut belum cukup baik, karena waktu pembayaran upah karyawan tersebut sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati bahwa upah akan diberikan saat panen tiba. Namun kenyataannya bahwa praktek yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, sebab dalam Islam tidak diperbolehkan menunda-nunda waktu pembayaran upah apalagi menyangkut hak orang lain.

¹¹Erni Trisnawati Sule dan Muhammad Hasanuddin, *Mnajemen Bisnis Syari'ah*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016)

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan, bahwasannya pelaksanaan upah yang diterapkan di Kemitraan PT. Pokphand tersebut belum sesuai dengan syariah islam yang mana pemilik Kemitraan tersebut seharusnya memberikan upah kepada karyawan dengan memberi tahu terlebih dahulu nominal yang akan diterimanya pada waktu ketika panen dan membayar upah tersebut tanpa menunda-nundanya.¹²

B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Konsep Keadilan dalam Sistem Kerja di Kemitraan PT. Pokphand Yang Dikelola Oleh Perorangan

Secara kodrati memang manusia memiliki kapasitas dan potensi berbeda-beda. Hal ini memang merupakan sunnatullah yang sengaja dibuat begitu kodratnya. Allah menciptakan manusia dengan berbagai anugerah potensi yang berbeda-beda sesuai dengan Iradahnya. Perbedaan potensi ini secara fitrah mengharuskan manusia adanya kerjasama antara mereka dalam

¹²Wawancara Pribadi dengan Bapa H. Hasan Pemilik Usaha Kemitraan PT. Pokphand, Pada Hari Kamis, Tanggal 7 Maret 2019

karya untuk mencapai tujuan kebaikan bersama. Seperti yang difirmankan Allah dalam QS. Al-Maidah ayat 2

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ ۗ

Artinya: “Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”. (QS.Al-Maidah: 2)¹³

Kerjasama antara sesama manusia yang berbeda dalam potensi dan disiplin dan keterampilan dalam suatu pekerjaan yang besar atau kecil dinilai sebagai suatu tuntutan yang bersifat kodrati untuk mencapai tingkatan hasil yang maksimal dengan mendatangkan manfaat yang lebih besar.

Kesadaran penting untuk dijadikan landasan dalam mengapresiasi antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain berdasarkan kepada tingkat kesulitan dan resiko yang dimiliki oleh masing-masing profesi dan sub-sub kerja. Hal ini

¹³Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: 1971), h. 107

memerlukan pembagian kerja sedemikian rupa sehingga keseluruhan kerja menjadi efektif dan efisien.¹⁴

Islam memerintahkan manusia untuk bekerja, berusaha dan berupaya untuk mencukupi kehidupannya, dari hasil bekerjanya akan mendapatkan sesuatu imbalan yakni yang disebut dengan upah. Upah untuk meringankan kesulitan hidup para karyawan ditengan tekanan hidup yang tinggi.

Seorang pengusaha muslim wajib mengetahui batasan-batasan syari'at dalam berhubungan dengan para pekerja, dalam hal pembuatan perjanjian kerja, batasan lingkup kerja, mekanisme kerja penentuan upah, bonus, insentif dan hak-hak lain ketika pekerja tersebut keluar dari pekerjaan, begitu pula seorang pengusaha muslim tidak dibenarkan untuk eksploitasi kemampuan para tenaga kerja ataupun menganiyahak-haknya.¹⁵

Hak-hak pekerja sumber daya manusia terdiri atas hak natural dan non natural.hal ini sesuai dengan kodrat manusia yang

¹⁴Muslich, *Bisnis Syari'ah Perspektif Mu'amalah dan Manajemen*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007), h.168

¹⁵Faisal Badrun, dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2012), Cet-Ke 3, h. 165

memiliki kebutuhan dan keinginan baik secara natural maupun non natural, seperti spiritual, rohaniah, kepuasan batiniah.¹⁶

Konsep adil yang dimaksud oleh penulis adalah pengusaha harus mengetahui hak-hak yang diperlukan oleh pekerja seperti dalam pengaturan waktu kerja, dan pembayaran gaji yang sesuai dengan waktu kerja yang mereka kerjakan. yang mana para pekerja membutuhkan haknya dari segi waktu, waktu untuk beristirahat dan waktu untuk berkumpul bersama keluarga.

Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan adanya ketidakadilan dari segi waktu atau jam kerja, karena kalau dikorelasikan dengan upah yang didapat oleh para pekerja itu tidak sesuai kalau mengacu kepada jam kerja pada umumnya. Yang mana pemilik pengusaha peternakan tersebut menggunakan sistem waktu kerja *long shif*.¹⁷

Long shif disini adalah pengusaha hanya memberikan tugas kepada karyawan untuk mengurus ayam tersebut kepada satu orang setiap kandangnya, bahkan ada yang memegang dua

¹⁶Muslich, *Bisnis Syari'ah Perspektif Mu'amalah dan Manajemen*,....., h. 172

¹⁷Wawancara Pribadi dengan Bapa H. Hasan Pemilik Usaha Kemitraan PT. Pokphand, Pada Hari Kamis, Tanggal 7 Maret 2019

kandang untuk satu orangnya, dengan jumlah ayam yang mencapai 6000 ribu ekor, yang mana para karyawan tersebut bekerja dari pagi sampai pagi lagi. Dan disetiap malamnya para karyawan harus bangun untuk memberikan pakan pada ayam-ayam tersebut, dengan upah yang tidak sesuai yang para pekerja dapatkan.

Sistem jam kerja pada umumnya yang mana para pengusaha ada yang memberlakukan sistem *shif* atau bergantian kepada karyawannya, dalam satu hari atau dalam 24 jam bisa memperkerjakan tiga orang karyawan dengan pekerjaan yang sama dan dengan jumlah upah yang sesuai, yang mana karyawan tersebut bisa mendapatkan gaji 3000.000 juta perorangnya dalam satu bulan yang hanya bekerja beberapa jam saja.

Jika pengusaha ternak ayam tersebut mengacu kepada jam kerja pada umumnya dan memberlakukan pembayaran gaji dengan sistem *shif* dan kondisi karyawan yang bekerja dengan sistem *long shif* yang mana hanya memberlakukan satu orang saja dalam satu kandangnya maka karyawan tersebut bisa

mendapatkan gaji sebesar 9000.000 juta dari hasil yang mereka kerjakan setiap bulannya.

Sedangkan realita yang ada para karyawan bekerja dengan sistem *long shif* yang mana mengharuskan mereka menghabiskan seluruh waktunya untuk bekerja di Kemitraan tersebut dengan gaji yang tidak sesuai dengan sistem waktu yang telah ditetapkan tersebut.¹⁸

Adapun hasil observasi yang penulis tanyakan kepada beberapa karyawan peternak ayam ada yang mengatakan sebagai berikut:

Gaji yang mereka dapat setelah difikir-fikir itu tidak sesuai dengan tenaga dan waktu yang telah keluarkan, karena waktu pertama masuk kerja tidak dijelaskan sedetail mungkin tentang gaji tersebut.¹⁹

Gaji yang dijanjikan oleh pemilik peternakan tersebut kepada karyawan adalah sebesar 4000.000 akan tetapi pada kenyataannya dia tidak mendapatkan yang sesuai, yang telah

¹⁸Wawancara Pribadi dengan Bapak H. Hasan Pemilik Usaha Kemitraan PT. Pokphand, Pada Hari Kamis, Tanggal 7 Maret 2019

¹⁹ Wawancara Pribadi dengan Bapak Aldo, Karyawan Peternak Ayam PT. Pokphand, Pada Hari Selasa, Tanggal 3 September 2019

dijanjiikan oleh pemilik peternakan tersebut. Melainkan hanya sebesar 3.500.000 dan yang 500.000-Nya dipotong makan yang sebelumnya tidak ada dalam kesepakatan.²⁰

Adapula yang mengatakan hal yang serupa dengan kedua rekannya tersebut, antara waktu jam kerja dengan gaji yang ia dapat tidaklah sesuai. Apalagi dia hanya merawat ayam dengan jumlah ayam yang sangat sedikit hanya berjumlah 1000 ekor saja, akan tetapi waktu kerja dengan kedua temannya tersebut sama tidak ada perbedaan.²¹

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sistem gaji yang dilakukan oleh pemilik peternakan ayam tersebut belumlah sesuai dengan waktu kerja yang mengharuskan para karyawan bekerja dalam waktu *full shif*, yang mengharuskan mereka untuk tetap tinggal di Kemitraan tersebut sampai waktu panen tiba.

Berikut tabulasi dan tanggung jawab kerja untuk masing-masing karyawan:

²⁰ Wawancara Pribadi dengan Bapak Halimi, Karyawan Peternak Ayam PT. Pokphand, Pada Hari Selasa, Tanggal 3 September 2019

²¹ Wawancara Pribadi dengan Bapak Agus, Karyawan Peternak Ayam PT. Pokphand, Pada Hari Selasa, Tanggal 3 September 2019

No	Nama Karyawan	Jumlah Ayam Ternak
1	Endi	6000 Ekor
2	Ujang	4.500 Ekor
3	Cece	5.700 Ekor
4	Aldo	2000 Ekor
5	Nana	3000 Ekor
6	Nano	3000 Ekor
7	Halimi	3000 Ekor
8	Agus	1000 Ekor
9	Kiki	1000 Ekor
10	Dahlan	1.200 Ekor
	Jumlah:	30.400 Ekor

Data Diperoleh Dari Wawancara dengan Bapak H. Hasan Pada Hari Kamis, Tanggal 7 Maret 2016.

Tanggung jawab para pekerja terhadap ayam yang mereka ternak sangatlah besar, karena gaji yang mereka dapatkan bergantung kepada ayam tersebut, pada tahun 2003 pengusaha tersebut mengalami kerugian besar-besaran sampai mengharuskan pengusaha menutup sementara peternakannya, terjadinya kerugian tersebut dikarenakan harga pakan yang melonjak drastis dan harga jual ayam yang turun sangat melonjak. Dengan adanya kerugian tersebut para karyawan pun harus rela hanya mendapatkan gaji sebagian saja. Lalu pada tahun 2004 dibuka kembali Kemitraan tersebut sampai sekarang. Dari tahun 2004-2008 kondisi ternak ayam ayam tersebut selalu naik turun dalam produksinya yang dikarenakan banyak ayam yang

mati, yang disebabkan oleh cuaca buruk, stres karena mati lampu, kekurangan air, dan sebagainya.²²

Dengan ini penulis dapat menganalisis kedalam Hukum Islam. Islam menjelaskan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 286 yaitu:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ
 رَبَّنَا لَا تَأْخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا
 كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ
 لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ إِنَّكَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا
 عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebijakannya) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatannya) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): Ya Tuhan kami engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Ya Tuhan kami, janganlah engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami, janganlah engkau pikukalkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami, ampunilah kami dan rahmatilah kami engkau lah penolong kami,

²² Wawancara Pribadi dengan Bapak H. Hasan Pemilik Usaha Kemitraan PT. Pokphand, Pada Hari Kamis, Tanggal 3 September 2019

maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (QS. Al-Baqarah: 286).²³

Ayat di atas menegaskan bahwa Allah tidak membebani seseorang diluar kesanggupannya.

As-Syaisyani sebagaimana yang dikutip oleh Dididn Hafiduddin dan Hairi Tanjung dalam bukunya menyatakan perlu adanya pengatur waktu (manajemen waktu), dimana harus ada waktu kerja dan harus ada waktu istirahat. Bahkan waktu istirahat menjadi suatu yang wajib agar fisik karyawan itu tidak terbebani hingga diluar batas kemampuannya. Oleh karena itu fisik punya batas kemampuan bekerja, berkonsentrasi dan sebagainya, maka perlu adanya manajemen waktu, terutama dalam penentuan waktu kerja. Waktu-waktu itu hendak diatur sedemikian rupa agar fisik karyawan segar dan bugar dalam melakukan pekerjaannya (kerja malam dilarang karena membuat fisik karyawan lemah). Bahkan Khan (1975) mengatakan bahwa waktu kerja harus disesuaikan dengan iklim setempat dan kondisi pekerjaan tersebut.²⁴

²³Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: 1971), h. 50

²⁴Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), h. 87-88

Dalam Undang-undang dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan dikapal laut, atau penebangan hutan) (pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003). Ketentuan waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan keputusan menteri.

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana ditentukan diatas, maka pengusaha wajib memenuhi syarat-syarat seperti berikut (pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003) yaitu:

- 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 2) Waktu kerja lembur paling banyak dilakukan 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari, dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. (kecuali untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- 3) Wajib membayar upah lembur, kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan keputusan Menaker.²⁵

Kaidah umum dalam mencari nafkah adalah, bahwa islam tidak memperbolehkan para penganutnya mendapatkan harta dengan cara semaunya. Islam menegaskan bahwa ada cara-cara usaha yang sesuai dengan syari'at, adapula yang tidak sesuai dengannya, seiring dengan tegaknya kemaslahatan bersama. Perbedaan ini mengacu kepada prinsip umum yang mengatakan bahwa segala cara untuk mendapatkan harta yang hanya akan mendatangkan manfaat untuk diri sendiri dengan merugikan orang lain adalah *ghairu masyru'* (tidak sesuai dengan syariat). Sedangkan cara yang antar individu saling merelakan dan sama-sama mendapatkan manfaat dan keadilan, ia adalah *masyru'*.²⁶

²⁵Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), Cet-Ke 2, h. 83-84

²⁶Yusuf Qardowi, *Halal Haram dalam Islam*, (Surakarta: Intermedia 2008), h.210

Pengusaha harus mengetahui bahwasannya memberikan upah atau gaji sesuai dengan hak buruh adalah kewajiban yang tersirat dalam fiman Allah SWT. Pada surat Huud ayat 85 yaitu:

وَيَقَوْمٍ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿٨٥﴾

Artinya: : “...Dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan dimuka bumi ini dengan membuat kerusakan” (QS. Hud: 85).²⁷

Dari hasil analisis, penulis menyimpulkan seharusnya pengusaha harus memberikan hak-haknya kepada karyawan terutama dalam segi waktu kerja dan juga pembayaran atau upah yang harus sesuai dengan waktu karyawan tersebut kerjakan, karena hak karyawan sngatlah penting demi keberlangsungan hidupnya dan dalam Islam pun dilarang seorang pengusaha muslim mengeksploitasi kemampuan para tenaga kerja ataupun mengainiaya hak-haknya.

²⁷Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: 1971), h. 232