

Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Upah Karyawan *Outsourcing* Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi

¹Mia Kusdian Handayani, ²Neneng Nurhasanah, ³Neni Sri Imaniyati

^{1,2,3}*Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail: ¹miakusdianhandayani@gmail.com

Abstrak. Upah merupakan hal utama dalam ketenagakerjaan. Tidak heran apabila banyak demonstrasi yang menuntut kenaikan upah. Fenomena yang mencuat kepermukaan dalam bidang ketenagakerjaan yaitu munculnya istilah pekerja *outsourcing* yang melanda bidang perbankan. Salah satu dari karyawan *outsourcing* di Bank Syariah Mandiri tersebut adalah Sekretaris. Sekretaris di Bank merupakan pekerjaan yang bersifat Longtime (terus menerus) dan beban kerjanya pun bisa dikatakan berat, tetapi upah yang diterima oleh Sekretaris di Bank Syariah Mandiri diperlakukan sama dengan tenaga kerja *outsourcing*. Metode penelitian yang digunakan terdiri dari jenis penelitian berbentuk analisis kualitatif dengan cara studi lapangan. Sumber data terdiri dari sumber data primer yaitu wawancara dengan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi dan sumber data sekunder yaitu terdiri dari bahan primer yang digunakan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan bahan sekunder yang digunakan adalah literature lainnya yang relevan. Teknik pengumpulan data berupa observasi, dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelaksanaan upah di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi berdasarkan atas kebijakan dengan menyesuaikan kemampuan perusahaan. Sistem upah diberikan kepada karyawan sesuai dengan *grade* dan jabatan. Sekretaris yang dipekerjakan oleh Bank Syariah Kantor Cabang Cimahi dengan statusnya *outsourcing* yang beban kerjanya berat dan upah yang diterima merupakan Upah Minimum Regional (UMR). Menurut hukum Islam hal tersebut melanggar aspek keadilan dan tidak akan menciptakan kemaslahatan bagi pekerja/buruh. Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003, hal tersebut melanggar pasal 59 ayat 1 yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang boleh dijadikan karyawan *outsourcing* yaitu pekerjaan yang sekali selesai/ sementara sifatnya, pekerjaan yang dikerjakan tidak terlalu lama dan pekerjaan yang bersifat musiman.

Kata Kunci: Hukum Islam, Undang-undang Ketengakerjaan, Upah

A. Pendahuluan

Upah merupakan elemen terpenting karena selain menciptakan situasi perusahaan yang kondusif, upah juga menentukan hasil kinerja karyawan. Selain itu upah juga berfungsi sebagai perangsang bagi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian pemberian upah yang sesuai membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Ketika pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar upah yang diberikan oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dibebankan cenderung terlaksana dengan baik. Sebaliknya, jika terjadi ketidakseimbangan antara jenis pekerjaan dan besarnya upah yang diberikan, maka akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan.

Fenomena yang mencuat kepermukaan dalam bidang ketenagakerjaan yaitu munculnya istilah pekerja *outsourcing* yang melanda bidang perbankan. Salah satu dari karyawan *outsourcing* di Bank Syariah Mandiri tersebut adalah Sekretaris. Sekretaris di Bank merupakan pekerjaan yang bersifat *Longtime* (terus menerus) dan beban kerjanya pun bisa dikatakan berat, tetapi upah yang diterima oleh Sekretaris di Bank Syariah Mandiri diperlakukan sama dengan tenaga kerja *outsourcing*.

Dalam Islam sangat jelas bahwa islam menekankan aspek keadilan bagi pekerja/buruh dalam pemberian upah. Sudah menjadi sunnatullah bahwa manusia harus saling tolong-menolong antara satu dengan lainnya. Sebagai makhluk sosial manusia menerima dan memberikan bagiannya kepada orang lain saling bermuamalah

untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai kemajuan dalam hidupnya.

Interaksi sosial manusia dengan sesamanya dapat terjadi dan dilakukan hampir dalam semua sektor kehidupan; baik itu bidang politik, pertahanan keamanan, kesehatan, pendidikan, ekonomi, hukum dan lain sebagainya. Di bidang ekonomi, misalnya kerjasama antara seseorang pengupah (*musta'jir*) dengan pekerja yang menerima upah (*ajir*) atau yang disebut dengan *ijarah* dalam hal perburuhan atau ketenagakerjaan.

Ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang *ajir* tadi harus ditentukan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upah (*take home pay*), serta tenaga yang dikeluarkan (*skill*). Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak). Waktunya juga harus ditentukan, semisal harian, bulanan, atau tahunan. Di samping itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan. Sehingga ketika akad *ijarah* (sewa-menyewa) telah berlangsung, maka seseorang penyewa (pengusaha) sudah berhak mengambil manfaat dan orang yang disewa (pekerja) berhak pula mengambil upah.

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah No 5 Tahun 2003 tentang UMR dijelaskan antara karyawan dan pengusaha ada hak dan kewajiban dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan dan mempunyai hak atas kontribusinya yaitu upah. Sedangkan pengusaha juga memiliki hak atas pekerja yaitu kinerja yang optimal dan memiliki tanggung jawab dengan membayar upah yang sewajarnya. Hubungan timbal balik harus diselarasi keharmonisan agar tidak memunculkan konflik. Dan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 59 disebutkan pekerjaan apa saja yang boleh dikerjakan oleh tenaga kerja *outsourcing* seperti dalam ayat 1(a) menyatakan bahwa, pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, ayat 1(b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, ayat 1(c) pekerjaan yang bersifat musiman, atau ayat 1(d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan upah karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi
2. Untuk mengetahui pandangan hukum Islam dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan upah karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi.

B. Landasan Teori

Dalam Islam, upah dibahas pada bab *ijarah*, yaitu sewa menyewa. *Ijarah* yang didalamnya terdapat *ajir* yang menyewakan (buruh) dan *musta'jir* yang menyewa (pengusaha). Dengan demikian *ijarah* adalah akad yang melibatkan dua pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang mengambil manfaat dengan perjanjian yang di tentukan oleh *syara*, sedangkan pihak yang di menyewakan yaitu orang yang memberikan barang untuk diambil manfaatnya dengan pergantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh *syara*. Di lingkup perusahaan, penyewa adalah pengusaha dan yang menyewakan adalah kaum buruh.

Islam menghendaki agar dalam pelaksanaannya upah itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin dalam pelaksanaannya tidak merugikan salah satu pihak diantara keduanya. Untuk memelihara ketentuan tersebut maka dibutuhkan rukun dan syarat. Dalam menetapkan upah, ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yaitu buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

1. Prinsip keadilan

a. Adil bermakna jelas dan transparan

Adil bermakna transparan yaitu prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus dijelaskan dahulu mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, serta besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja.

b. Adil bermakna proporsional

Dalam kaidah fiqh pun disebutkan :

النعمة بقدر النعمة والنعمة بقدر النعمة

Kenikmatan disesuaikan dengan kadar diukur dengan pengorbanan dan pengorbanan diukur menurut keuntungan. Potongan pertama dari kaidah ini sering diungkapkan dengan “al-ujrah bi qadri al-masyaqqah”, artinya upah diukur dengan jerih payah atau kesulitan. Makin sulit mencapai sesuatu, maka makin tinggi pula nilai yang didapat. Makin berat godaannya, makin besar pahalanya.

2. Prinsip Kelayakan

a. Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan

Agar upah memenuhi unsur kelayakan, maka setidaknya ada beberapa hal yang harus dipenuhi:

- 1) Kebutuhan dasar, meliputi: sandang, pangan, papan, air, udara, dan bahan bakar.
- 2) Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas atau produktifitas meliputi: pendidikan, pelayanan, kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, dan kebebasan pendapat. Kebutuhan untuk meringkatkan akses terbadap cara memproduksi dan peluang ekonomi, meliputi: tanah, air, modal, peluang kerja dan berpenghasilan layak.
- 3) Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dari kebebasan membuat keputusan meliputi penghargaan atas HAM, partisipasi dalam politik, keamanan sosial, dan pertahanan sosial.

b. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Layak bermakna sesuai dengan pasaran yaitu janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah

bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

3. Prinsip Kebajikan

Untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad). Mereka bebas bergerak untuk mencari penghidupan di bagian mana saja di dalam negaranya. Tidak ada pembatasan sama sekali terhadap perpindahan mereka dari satu daerah ke daerah lainnya di negara tersebut guna mencari upah yang lebih tinggi.

Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi :

”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 (UU No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30)”

Adapun hak ekonomi dan sosial tenaga kerja *outsourcing* sebagai berikut:

1. Hak Ekonomi

a. Hak mendapat upah

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. Upah minimum adalah hak dasar setiap pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha.

b. Upah lembur

Waktu kerja lembur adalah :

- 1) Waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam per satu minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- 2) Waktu kerja yang melebihi 8 jam sehari dan 40 jam per satu minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
- 3) Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah

c. Hak Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan hari raya keagamaan (THR) adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. Pemberian THR disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja, kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain dan dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Yang berhak menerima THR adalah pekerja yang telah mempunyai masa kerja tiga bulan secara terus menerus atau lebih yang diberikan satu kali dalam satu tahun.

2. Hak Sosial

a. Jaminan Sosial dan Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Menurut UU No 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan social untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Jaminan social tenaga kerja (jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

b. Pengembangan dan Karier

Mengenai karier bagi tenaga kerja *outsourcing* ada dua kelompok, pertama tidak punya prospek dan kedua punya prospek karir. Jika seseorang statusnya sebagai tenaga kerja *outsourcing* maka akan sulit untuk mengembangkan karir atau naik pangkat karena tergantung kontrak kerjanya. Sebab lainnya karena tenaga kerja *outsourcing* statusnya sebagai pekerja perusahaan penyedia jasa/vendor.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan upah yaitu dengan memperhatikan sistem upah. Hal yang harus diperhatikan dalam sistem upah di Bank Syariah Kantor Cabang Cimahi yaitu *grade* dan jabatan karyawan tersebut. Setiap karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi dengan memperhatikan ijazah, pengalaman kerja, kemampuan, dan jenjang kepangkatan yang ditetapkan untuk jabatan yang dimaksud. Karyawan yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan diberi kenaikan jabatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari berbagai tingkat *grade*/jabatan karyawan tetap dan karyawan tidak tetap/*outsourcing* Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi, pada dasarnya unsur-unsur upah yang didapat adalah hampir sama, hanya saja berbeda takaran dari masing-masing personal sesuai dengan *grade* dan jabatan karyawan tersebut.

Adapun unsur-unsur upah yang diberikan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi kepada karyawan tetap sesuai dengan *grade* dan jabatan antara lain: *Grade C1* ditempati oleh karyawan tetap yang baru diangkat mendapatkan: Upah Pokok, Tunjangan *Grade*, Tunjangan Lembur, Tunjangan Hari Raya, JAMSOSTEK; *Grade C2* ditempati oleh *Customer Service* dan *Teller* mendapatkan: Upah Pokok, Tunjangan *Grade*, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Lembur, Tunjangan Hari Raya, JAMSOSTEK; *Grade C3* ditempati oleh *Marketing* dan *Back Office* mendapatkan: Upah Pokok, Tunjangan *Grade*, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Lembur, Tunjangan Hari Raya, JAMSOSTEK; *Grade C4* ditempati oleh *Sales Assistant* dan Administrasi Pembiayaan mendapatkan: Upah Pokok, Tunjangan *Grade*, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Lembur, Tunjangan Hari Raya, JAMSOSTEK. Sedangkan karyawan tidak tetap/*outsourcing* ditempati oleh sekretaris, *security*, *driver*, *messenger* dan operator dengan unsur upah sebagai berikut: Upah Pokok (UMR), Tunjangan Hari Raya dan JAMSOSTEK.

Yang menjadi kendala disini Sekretaris di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi statusnya *outsourcing*. Padahal sekretaris adalah pekerjaan yang *longtime* (terus menerus) dan beban kerjanya bisa dikatakan berat tetapi upah yang diterima oleh sekretaris di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi merupakan upah tenaga kerja *outsourcing* dan tidak diberikan tunjangan *grade* dan tunjangan jabatan.

Islam adalah agama yang universal, di dalamnya terdapat hukum yang membahas semua permasalahan yang ada di bumi ini. Diantaranya adalah masalah pengupahan. Upah dalam kehidupan sekarang ini mendapatkan posisi yang sangat

urgen dan krusial, karena upah merupakan satu hal yang menjadi tolak ukur besar kecilnya suatu instansi/perusahaan, artinya sebuah instansi/perusahaan dikatakan besar dan sukses manakala instansi tersebut mampu membayar karyawan dengan jumlah upah yang tinggi. Dalam sebuah lembaga atau instansi tertentu, upah menjadi salah satu hak yang harus diterima oleh karyawan atau pekerja atas jasa atau tenaga yang ia berikan, dan upah merupakan pemicu antara karyawan dengan atasan dalam membina hubungan yang baik dan harmonis dalam sebuah organisasi di suatu instansi.

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa perusahaan menjaga kerahasiaan pada bidang pengupahan. Sistem upah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi didasarkan atas *grade* dan jabatan. Sedangkan *grade* dan jabatan telah dijelaskan diatas. Untuk pegawai tetap yang berada dalam *grade* C1 yaitu karyawan baru, lain halnya dengan *grade* C2 yang memiliki tanggung jawab di atas *grade* C1 maka tingkat upah mereka akan lebih tinggi.

Jika diurut dalam konsep upah menurut hukum islam, maka sistem diatas mencakup aspek keadilan. Pembedaan sistem upah yang didasarkan atas *grade* merupakan upaya Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan. Sebaliknya, jika pemberian upah mereka tiap *grade* dipukul rata dalam satu jumlah nominal yang sama, maka ketidakadilan terjadi didalamnya, karena setiap *grade* memiliki tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang berbeda. Maka keadilan akan terwujud bila sistem upah didasarkan atas pembedaan yang sesuai dengan *grade* masing-masing.

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi, selain memiliki karyawan tetap, juga memiliki karyawan tidak tetap/*outsourcing*. Salah satu karyawan tidak tetap/*outsourcing* tersebut ditempatkan di sekretaris bank yang memiliki beban kerja yang cukup besar. Ia harus meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran lebih banyak dari karyawan *outsourcing* lainnya. Sedangkan upah yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi kepada sekretaris tersebut sama dengan upah karyawan *outsourcing* lainnya. Sekretaris tersebut tidak diberikan tunjangan *grade* dan tunjangan jabatan.

Hal ini Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi belum sesuai dengan konsep Islam karena dalam pemberian beban kerja tidak sesuai dengan upah yang didapatkan oleh Bank Syariah Mandiri kepada karyawan *outsourcing* tersebut.

Dalam kaidah fiqh pun disebutkan :

النعمة بقدر النعمة والنعمة بقدر النعمة

Kenikmatan disesuaikan dengan kadar jerih payah dan jerih payah disesuaikan dengan kenikmatan

Maksudnya yaitu suatu keuntungan diukur dengan pengorbanan dan pengorbanan diukur menurut keuntungan. Potongan pertama dari kaidah ini sering diungkapkan dengan “*al-ujrah bi qadri al-masyaqqah*”, artinya upah diukur dengan jerih payah atau kesulitan. Makin sulit mencapai sesuatu, maka makin tinggi pula nilai yang didapat. Makin berat godaannya, makin besar pahalanya.

Menurut Rafik Issa Beekum bahwa, “perusahaan dalam menjamin pembagian kekayaan atau penghasilan, keuntungan dan kerugian harus secara adil”, telah dijelaskan lima prinsip yang bisa dipergunakan untuk menjamin pembagian keuntungan dan kerugian secara adil yaitu setiap orang mendapatkan bagian yang sama, setiap orang mendapatkan bagian sesuai kebutuhan masing-masing, setiap orang mendapatkan bagian sesuai usaha masing-masing, setiap orang mendapatkan bagian sesuai kontribusi sosial masing-masing, dan setiap orang mendapat bagian sesuai jasa-

jasanya. Apabila Bank Syariah Mandiri memperhatikan point-point diatas, maka karyawan yang bertugas di bank tersebut akan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja, karena mereka lebih dihargai, khususnya dalam hal pemenuhan kebutuhan hidupnya dan keluarganya

Realitas pengupahan yang ada di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi bila ditinjau pada konsep upah menurut syariah, maka ditemukan masalah di dalamnya. Islam sangat menekankan aspek penghidupan yang layak dan keterbukaan/transparansi.

Dalam hadits Rasulullah SAW:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ ، قَالَ : إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلَمَهُ أَجْرَهُ.

Dari Abi Sa'id ia berkata: Apabila kalian menyewa karyawan/buruh maka beri tahu dia upahnya.

Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Baik besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus mengenai cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ ؛ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

Dari Abdullah bin Umar ra. berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya.

Syariat Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan dieksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Upah harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan skill masing-masing pekerja. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Ahqaf(46): 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

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.

Dari itu dapatlah dikatakan bahwa tenaga kerja berhak menerima upah sesuai keahlian dan kemampuannya walaupun terjadi penundaan. Penangguhan yang dilakukan perusahaan tidak boleh mengurangi jumlah upah yang telah tertunda. Harus sesuai dengan yang diperjanjikan tidak boleh dikurangi sedikitpun. Perusahaan juga tidak boleh sewenang-wenang dalam memberikan hak karyawannya (upah/*ujroh*). Sebab hal itu akan menjadikan kondisi yang sulit bagi karyawannya.

Dalam hal ini, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi harus memperhatikan kebutuhan karyawannya terutama dalam memberikan upah, karena pemberian upah dapat digunakan sebagai pendorong produktivitas karyawan/buruh. Dalam teori upah efisiensi dijelaskan bahwa produktivitas pekerja juga tergantung pada tingkat upah yang mereka terima. Ada banyak alasan empiris yang mendukung penjelasan ini, antara lain dengan upah yang lebih tinggi, pekerja lebih sehat, dan mampu bekerja lebih keras. Alasan ini dianggap relevan di negara-negara yang sedang berkembang, ketika status gizi penduduknya masih relatif rendah. Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengupahan karyawan *outsourcing* Bank Syariah

Mandiri Kantor Cabang Cimahi, tidak sesuai dengan Hukum Islam.

penulis mencoba melihat apakah kebijakan-kebijakan pengupahan yang diberikan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi telah sesuai dengan yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berikut ini adalah perbandingan penerapan kebijakan pengupahan:

Tabel Perbandingan Kebijakan Karyawan BSM dan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Hal	Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi
Perjanjian Kerja	<p>Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.</p> <p>Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan penjajakan. <p>Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p>	<p>Setiap pegawai baru, masing-masing memiliki Perjanjian Kerja Bersama yang berupa Akta Tertulis.</p> <p>Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi merekrut Sekretaris, <i>Driver</i>, <i>Security</i>, <i>Office Boy</i>, <i>Messenger</i>, dan operator sebagai karyawan <i>outsourcing</i></p>
Pengupahan	<p>Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Upah minimum Upah kerja lembur Upah tidak masuk kerja karena berhalangan Bentuk dan cara pembayaran upah Denda dan potongan upah Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah Struktur dan skala upah yang proporsional Upah untuk pembayaran pesangon 	<p>Upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jenis status kepegawaiannya.</p> <p>Karyawan tetap diberikan upah berdasarkan <i>job grade</i> karyawan. <i>Job grade</i> yang paling rendah yaitu <i>job grade</i> C1, sedangkan karyawan tidak tetap/<i>outsourcing</i> diberikan upah berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR).</p> <p>Unsur upah yang diterima oleh karyawan tetap Bank</p>

	<p>i. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan</p>	<p>Syariah mandiri Kantor Cabang cimahi antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Upah pokok b. Tunjangan <i>Grade</i> c. Tunjangan Jabatan d. Tunjangan Upah Lembur e. Tunjangan Hari Raya (THR) f. JAMSOSTEK <p>Sedangkan unsur upah yang diterima oleh karyawan tidak tetap/<i>outsourcing</i> antaralain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Upah pokok (UMR) b. Tunjangan Upah Lembur c. Tunjangan Hari Raya (THR) d. JAMSOSTEK
<p>Waktu Kerja</p>	<p>Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu 	<p>Hari Kerja; Senin-Jum'at</p> <p>Untuk Senin-Kamis: Jam Kerja: 08.00-1700 Istirahat Kerja: 12.00-13.00</p> <p>Untuk hari Jum'at: Jam Kerja: 08.00-17.00 Istirahat Kerja: 11.30-13.30</p> <p>Jumlah jam kerja per hari adalah 8 (delapan) jam. 1 (satu) minggu 40 (empat puluh) jam. 1 (satu minggu) untuk 5 (lima) hari kerja.</p>

Sumber: Pengamatan Langsung

Dilihat dari tabel diatas, sekretaris di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi statusnya adalah karyawan *outsourcing*. Padahal sekretaris adalah pekerjaan yang *long time* (terus menerus) dan memiliki beban kerja yang berat. Tetapi upah yang diterima oleh sekretraris di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi merupakan Upah Minimum Regional (UMR) dan tidak diberikan tunjangan *grade* dan tunjangan jabatan.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan pengupahan karyawan *outsourcing* Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi, tidak sesuai dengan Undang-undang yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Kesimpulan

Pelaksanaan upah di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi berdasarkan atas kebijakan perusahaan dengan menyesuaikan kemampuan perusahaan. Sistem upah diberikan kepada para karyawan sesuai dengan *grade* dan jabatan.

Pelaksanaan upah di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi menurut hukum Islam, sekretaris yang dipekerjakan oleh Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi dengan statusnya *outsourcing* yang beban kerjanya berat dan menerima upah yang tidak setimpal. Menurut hukum Islam hal tersebut melanggar aspek keadilan dan tidak akan menciptakan kemaslahatan bagi pekerja/buruh, karena Islam sangat menekankan aspek kehidupan yang layak. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja agar tidak menimbulkan kemadharatan. Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi mempekerjakan karyawan *outsourcing* di pekerjaan yang bersifat *Long Time* (terus menerus) yaitu ditempatkan di bagian sekretaris. Upah yang diberikan kepada sekretaris di bank tersebut diperlakukan sama dengan karyawan *outsourcing*, upah yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan dan karier dari karyawan *outsourcing* itu akan terhambat. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut melanggar pasal 59 ayat 1 yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang boleh dijadikan karyawan *outsourcing* yaitu pekerjaan yang sekali selesai/ sementara sifatnya, pekerjaan yang dikerjakan tidak terlalu lama, dan pekerjaan yang bersifat musiman.

Daftar Pustaka

- H. Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam*, cet..2111, Bandung, PT Sinar Baru, 1996
- Dahlan Abdul Aziz, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Cetakan I, Jakarta, PT Ichtiar Baru van Hoeve, 1996
- Yusuf al-Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam, alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyunting M. Solikhin*, Jakarta, Gema Insani Press, 1997
- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, Jakarta, Yayasan Swarna Bhumi, 1995
- Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Cet-1, 2004
- Muhammad Nashiruddin al-Albani, *Sa Sunan al-Nas 'i*, jilid ketiga, Riyadh: Maktaba al-Ma'arif li al-Nasyri wa al-Tawzi', 1997
- Eggy Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya*, PPMI, Jakarta, 2000
- Kitab al-Qur'an dan terjemahnya
- Kitab Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Muhammad Nashiruddin al-Albani, *Sa Sunan Ibn M jah*, jilid kedua, Riyadh: Maktaba al-Ma'arif li al-Nasyri wa al-Tawzi', 1997