

Accepted: Agustus 2020	Revised: September 2020	Published: September 2020
----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------

Konsep Dasar Produktifitas Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Nur Fadilah

Institut Agama Islam Faqih Asy'ari Kediri, Indonesia

email: fadhilahnifa@gmail.com

Abstract

The spirit in work illustrates the aspects of good work ethics in humans, sourced from the quality of self, realized based on the value of the work ethic that is implemented in work activities. Islamic teachings strongly encourage his people to work hard, and that the teachings of Islam contain the spirit and encouragement of the growth of culture and labor productivity activities that have a balanced spiritual dimension. The work ethic in Islam is closely linked to the values contained in the Qur'an and the Sunnah about "work" -which is a source of inspiration and motivation by every Muslim to engage in work activities in various areas of life. The way they understand, live and practice the values of the Qur'an and al-Sunnah about the drive to work that form the work ethic of Islam. Islam does not neglect the role of rewards and material benefits in one's work. Islam invites managers and employers to behave well to their subordinates with the full treatment of brotherhood and also provide decent monetary compensation in the provision of wages or raising wages and welfare of the workforce, so the activity and discipline of one's work can be realized, which ultimately increases the level of work productivity the entire workforce. Based on the attitude of devotion to Allah SWT, the spirit of work and tomorrow's view with optimism, is the basis for the improvement of labor productivity, by improving education and skills supported by work ethic capable of carrying out the task of working properly, which will encourage the effort in the effort which in turn increases income, both individual, group, and national income.

Keywords: *Work Ethic, Islamic Economy, Productivity*

Abstrak

Perdagangan merupakan jalan yang wajar dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan setiap orang pun bebas untuk berusaha mendapatkan harta dan mengembangkannya. Untuk memperoleh keuntungan yang didambakan, ada banyak cara yang dilakukan penjual untuk mempengaruhi konsumen agar membeli barang dagangannya. Cara yang mungkin dilakukan produsen atau penjual biasanya dengan menjual produk jauh lebih murah dari harga pasar. Untuk beberapa saat mungkin penjual tidak memperoleh keuntungan, bahkan penjual tersebut memborong semua produk tersebut dengan maksud agar terjadi kekosongan barang di pasar, yang akibatnya konsumen sangat bergantung kepadanya. Setelah saingannya bangkrut, lambat laun si penjual tersebut mulai menguasai pasar dan memonopolinya, maka dengan leluasa si penjual akan menaikkan harga dengan harga yang tidak wajar. Tingginya harga jual diakibatkan oleh banyaknya permintaan. Apabila seorang penjual telah menguasai pasar maka penjual tersebut akan membuat harga yang menghasilkan keuntungan lebih banyak dengan cara menaikkan harganya. Dampak dari persaingan bisnis yang ketat antara para pedagang menimbulkan kerugian yang besar bagi para konsumen selaku pihak kedua dalam transaksi jual beli dengan menaikkan dan menurunkan harga seenaknya tanpa memikirkan nasib para konsumen khususnya dari kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Padahal pada dasarnya kebutuhan akan barang-barang primer/pokok antara konsumen yang satu dengan yang lainnya adalah sama. Islam tidak memberikan batasan tertentu terhadap laba atau keuntungan dalam perdagangan, hal ini diserahkan kepada masing-masing pedagang dan tradisi masyarakat sekitar, dengan tetap memelihara kaidah-kaidah keadilan dan kebijakan serta larangan memberikan madarat terhadap diri sendiri ataupun terhadap orang lain.

Kata kunci: *Ma'āni Al-Hadist ; Keuntungan Jual Beli.*

Pendahuluan

Tenaga kerja berarti penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. Definisi lain tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk orang-orang yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja dan lapangan pekerjaan masih menjadi bahasan yang menarik di Indonesia. Terlebih jika dikaitkan dengan bonus demografi yang seharusnya punya potensi dan peran besar dalam pembangunan ekonomi nasional. Hampir

setiap tahun, tenaga kerja atau buruh di Indonesia selalu turun ke jalan. Masalah yang dibawa selalu, sama yakni soal kesejahteraan. Mereka selalu menuntut kesejahteraan yang lebih baik. Padahal, setiap tahun pemerintah selalu menaikkan UMP (Upah Minimum Provinsi) yang dijadikan rujukan menentukan besaran upah bagi buruh. Tapi kenyataannya, buruh selalu meminta kenaikan gaji yang lebih besar. Persoalan terkait ketenagakerjaan tidak hanya terjadi di Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil kajian Bank Dunia dan CSIS memberi gambaran nyata tentang persoalan dalam penyediaan lapangan pekerjaan. Tingginya angka tenaga kerja tidak berbanding lurus dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, angka pengangguran di Indonesia masih tergolong cukup tinggi.¹

Sebuah era yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia benar-benar menjadi pemegang peran penting dalam memaknai eksistensi hidupnya dimuka bumi, yaitu sebagai wakil Allah (Khalifatullah) yang bebas menentukan sikap dan memilih pilihannya sesuai dengan kerangka Qur'ani dan Sunnah, sehingga dirinya tampil untuk mempermainkan dunia (Ad-Dunya Laibun Wa Lahwun) dalam mewujudkan kemakmuran bumi demi kepentingan manusia itu sendiri. Serta melakukan pengabdian atau ibadah kepada Allah dalam seluruh aspek kehidupannya.

“Dan kepada kaum Tsamud (Kami utus) saudara mereka Saleh. Dia berkata, "Wahai kaumku! Sembahlah Allah, tidak ada bagimu Tuhan yang berhak disembah selain Dia. Dia telah menciptakanmu dari bumi (tanah) dan menjadikanmu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan kepada-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya. Sesungguhnya Tuhanku sangat dekat dan memperkenankan (doa hamba-Nya)." (Tafsir Huud-Ayat 61)²

Maksud dari ayat ini, manusia yang dipercaya oleh Allah sebagai khalifah itu bertugas memakmurkan atau membangun bumi ini sesuai dengan konsep yang ditetapkan oleh yang menugaskan (Allah). Atas dasar ini dapat dikatakan bahwa tujuan pendidikan dalam Al- Qur'an adalah membina manusia secara pribadi dan kelompok sehingga mampu menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifah-Nya guna membangun dunia ini sesuai dengan konsep yang ditetapkan oleh Allah.

Maksud dari manusia sebagai pemakmur bumi adalah; karena manusia itu diciptakan dari tanah yang diambil dari bumi, maka sepatutnya manusia yang

¹ <http://www.merdeka.com>, diakses tgl. 17/04/2016

² Depag RI. Al-Qur'an dan Terjemahannya. (Jakarta. 1992). hlm. 229

bahan utamanya adalah tanah untuk menjaga dan memakmurkannya, sebagai tanda penghargaan atas asal-usul penciptaan mereka. Dengan kekuasaan yang diberikan kepadanya, manusia harus mampu menjaga amanah yang diberikan Allah kepada mereka dalam hal-hal yang menyebabkan bumi itu tetap terjaga dan makmur. Sebaliknya, jika manusia itu dengan kekuasaannya merusak dan menyalah gunakan kekuasaan yang diamanahkan kepadanya, maka secara tidak langsung manusia itu telah menghina asal-usul dari mana mereka diciptakan (tanah). Allah SWT memperhatikan eksistensi manusia di muka bumi, setelah memperoleh cukup pengetahuan maka Allah SWT menempatkan manusia sebagai eksistensi yang kreatif, sebagaimana termaktub dalam surat Hud ayat 61 “Dan Dia yang menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menugaskan kamu untuk memakmurkan.”

Untuk hidup secara makmur, sebagaimana diatas, diperlukan adanya kesadaran penuh dalam diri seseorang agar mampu menggerakkan jiwa dan raganya kearah positif dalam menjalani kehidupannya. Semangat yang gigih dan mau bekerja keras adalah solusi dari permasalahan diatas. Dengan bekerja, segala sesuatunya akan mudah diraih dan di dapatkannya sesuai dengan keinginan. Sehingga bekerja adalah motivator untuk mendapatkan kehidupan yang bermakna dan bermanfaat.

Sukses tidaknya manusia dalam manjalani dan mewujudkan kemkmuran di muka bumi ini, tergantung dari semangat tidaknya seseorang (etos kerja) yang dimilikinya dalam menjalani pekerjaannya. Semangat itu akan berkembang apabila adanya kemauan dan semangat dalam menjalaninya, pantang menyerah, dan tidak mudah putus asa. Ini semua adalah kunci dari kesuksesan seseorang dalam menjalani kehidupannya. Karena dengan etos kerja didukung dengan kemampuan kerja yang baik akan mampu memberikan jaminan kepada hasil kerja yang diraihnya. Terpenuhinya materi dan kepuasan batin yang seseorang dapatkan adalah dari hasil kerjanya yang natinya akan menjadi motivasi dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan atau masalah dalam hidupnya.

Dalam menjalankan aktivitasnya, Islam menganggap kehidupan manusia sebagai rangkaian organis, dimana semua aktivitas dan wilayah kehidupannya merupakan ibadah. Islam dalam menjalankan kegiatan produktivitas tenaga kerja memiliki dimensi spiritual yang seimbang. Islam tidak mengenal dikotomi antara yang profan dan yang sakral dan juga Islam tidak mengenal kerja yang semata-mata kerja, tetapi Islam menganggap kerja merupakan bagian dari ibadah yang dilakukan dengan niatbaik dan sesuai dengan perintah Allah SWT. Hal ini

menjadikan dasar seseorang sebagai iman, sebagai kekuatan dasar yang memberikan etos kerja bagi tenaga kerja. Islam tidak mengabaikan peran imbalan dan manfaat material dalam kinerja seseorang. Islam mengajak kepada: manajer dan majikan untuk bersikap baik kepada bawahannya dengan perlakuan penuh sebagai keluarga dan memberikan kompensasi moneter yang layak dalam pemberian upah atau pun kesejahteraan para tenaga kerja, sehingga keaktifan dan disiplin kerja seseorang bisa terwujud, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat produktifitas kerja bagi seluruh tenaga kerja yang ada.

Kesimpulannya adalah bahwa manusia yang menghargai pekerjaannya sebagai suatu sikap pengabdian kepada Allah SWT, ikhlas, disiplin dan terampil, percaya pada kemampuannya, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memandang hari esok dengan optimis, merupakan motivasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya, meningkatkan tingkat pendidikannya, keahliannya yang ditunjang dengan etos kerja sebagai pengemban tugas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan mendorong kemajuan dunia usaha yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatannya.

Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk subsisten dan untuk masyarakat.

Secara garis besar penduduk suatu negara dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja. Populasi diklasifikasikan sebagai pekerja jika warga yang telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah 15 tahun–64 tahun. Dalam hal ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Pengertian tenaga kerja dapat dikonotasikan pada kata dalam bahasa arab yaitu *ajir*, yang berarti tiap orang yang bekerja dengan upah (*honor*) tertentu, baik itu petani, nelayan, pekerja ataupun buruh, akuntan dan pegawai negeri.³ *Ajir* yang bekerja pada seseorang atau beberapa orang tertentu disebut *ajir khas*, sedangkan *akir* yang bekerja pada orang banyak disebut *ajir musytarak*.

³ Taqyudin An-Nabhani. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*. (Surabaya: Rislal Gusti, 1996). hlm. 100-101

Pekerja jika diartikan sebagai istilah tenaga kerja menurut Thahir Abdul Muhsin Sulaiman berarti usaha ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan (manusia), baik berupa kerja pikir maupun kerja jasmani atau kerja pikir sekaligus jasmani, dalam rangka menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa ekonomi yang menjadi kebutuhab masyarakat.⁴ Tetapi, jika tenaga kerja diartikan untuk memproduksi barang-barang bagi dirinya sendiri, maka tidak membutuhkan pembahasan, sebab seberapa pun hasil produksinya menjadi miliknya sendiri. Tetapi apabila tenaga yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa untuk orang lain dengan konpensasi upah (ajr), maka masalahnya akan terkait dengan ketentuan-ketentuan lain yang menyangkut hukum. Dalam proses prosuksi dengan knpensasi upah (ajr).

Menurut Muhammad Al-Mubarak ada dua kategori dalam tenaga kerja:

1. Tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu, mereka ini mendapatkan upah yang tinggi karena mereka telah menghabiskan dana yang banyak dan waktu yang lama untuk samapai ketinggian spesialisasi.
2. Tenaga kerja yang tidak memiliki keahlian tertentu, dan golongan ini menmpati jumlah terbanyak diantara tenaga kerja yang ada. Upah yang mereka terima lebih rendah jika dibandingkan dengan upah yang diterima oleh golongan yang pertama.⁵

Sedangkan menurut Ibnu Khaldun tenaga kerja terbagi atas:⁶

1. Tenaga kerja untuk mengerjakan barang-barang (obyek) untuk memenuhi kebutuhan sendiri (subyek) dinamakan Ma'asy (penghidupan).
2. Tenaga kerja untuk mengerjakan barang-barang yang memenuhi kebutuhan orang banyak, dinamakan tamawwul atau perusahaan.

Sebagaimana yang ditulis oleh M. Abdul Mannan menunjukkan bahwa Islam memang tidak mengakui adanya pengeksploitasian tenaga kerja oleh majikan, tetapi juga tidak sependapat apabila dihapusnya kapitalisme dan diadakannya masyarakat tanpa kelas. Islam mengakui adanya perbedaan

⁴ Thahir Abdul Muhsin Sulaiman. Menanggulangi Krisi Ekonomi Secara Islam. Alih Bahasa Anshori Umar Sitanggal. Cet.1., (Jakarta: Al-Ma'arif. 1985). hlm. 102

⁵ Rusman Effendi. Produksi Dalam Islam. Cet.1., (Yogyakarta: Magistra Insania Press. 2003). hlm. 46-47

⁶ Abdullah Zaky. Ekonomi Dalam Perspektif Islam. (Bandung: Pustaka Setia. 2002). hlm. 209

kemampuan dan bakat setiap orang yang mengakibatkan berbedanya pendapatan dan imbalan materialnya.⁷

Hubungan Kerja antara Tenaga Kerja dan Majikan

Pengertian hubungan kerja berdasarkan terminologi dalam Islam sesuai konteks tersebut adalah masyhur dalam hukum Islam adalah ijarah, karena ia mencerminkan sebuah perjanjian atau kontrak atau akad.

Ijarah berasal dari kata (الجر) yang mempunyai arti: upah atau gaji dengan mengikuti wajan yang menunjukkan arti benda.⁸ Kemudian Abi Yahya Zakaria juga mengemukakan :

إجارة لغة اسم أجر⁹

Artinya : “Ijarah secara bahasa disebut upah”

Berdasarkan defenisi di atas maka secara etimologi ijarah adalah imbalan atas pekerjaan atau manfaat sesuatu. Secara terminologi pengertian ijarah adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh para ulama di bawah ini:

1. Menurut Ulama Syafiiyah

عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلية للبدل وإل با حة بعوض معلوم¹⁰

Artinya: “Akad atas suatu manfaat yang diketahui kebolehanannya dengan serah terima dan ganti yang diketahui manfaat kebolehanannya”.

2. Menurut Ulama Hanafiyah

عقد على المنافع بعوض

Artinya: ”Akad terhadap suatu manfaat dengan adanya ganti”.¹¹

3. Menurut Ulama Malikiyyah

⁷ M. Abdul Mannan. *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*. (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1997). hlm. 89

⁸ A.W. Munawwir. *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia*. (Surabaya: Pustaka Progresif. 2002). hlm. 9

⁹ Abi Yahya Zakkaria al-Anshari. *Fath al-Wahab*. (Beirut: Dar al-Fikr, {tt}). Juz I. hlm. 246

¹⁰ Muhammad al-Khathib al-Syarbayniy. *Mughniy al-Muhtaj*, (Beirut: Dar al-Fikr. {tt}). Juz II, hlm.332

¹¹ Muhammad Amin Syairb Ibnu 'Abidin, *Radd al-Muhtar 'Ala ar-Durr al-Muhktar Syarh Tanwil Abshar*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2003), Juz IX, hlm. 3-4

تمليك منافع شيء مباحة مدة معلومة

Artinya: "Ijarah adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu".¹²

4. Menurut Sayyid Sabiq

وفي الشرع عقد على المنفعة بعوض

Artinya: "Ijarah secara Syara' ialah akad terhadap suatu manfaat dengan adanya ganti".

Dari beberapa pendapat ulama dan mazhab diatas tidak ditemukan perbedaan yang mendasar tentang defenisi ijarah, tetapi dapat dipahami ada yang mempertegas dan memperjelas tentang pengambilan manfaat terhadap benda atau jasa sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan dan adanya imbalan atau upah serta tanpa adanya pemindahan kepemilikan.

Kalau diperhatikan secara mendalam defenisi yang dikemukakan oleh para ulama mazhab di atas maka dapat dipahami bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam ijarah antara lain:

1. Adanya suatu akad persetujuan antara kedua bela pihak yang ditandai dengan adanya ijab dan kabul
2. Adanya imbalan tertentu
3. Mengambil manfaat, misalnya mengupah seseorang buruh untuk bekerja.

Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Salah satu dari masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Pada masa ini dimana jaman yang terus berubah, demikian juga keadaan perekonomian yang selalu meningkat, dimana sistem perekonomian pasar lebih dominan yang mengakibatkan semakin ketat persaingan antar perusahaan yang sejenis. Perusahaan diharapkan terus berkembang serta mencapai laba yang memuaskan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan perekonomian agar dapat bertahan dalam persaingan, perusahaan harus memikirkan aspek kualitas dan terus-menerus meningkatkan produktivitas

¹² aydiy Ahmad al-Dardir Abu al-Barakat, al-Syarah al-Kabir. (Beirut: Dar al-Fikr, {t.t}), Juz 4. hlm.2

tenaga kerjanya. Pengertian produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas perusahaan diukur berdasar pendekatan nilai tambah, perbandingan antar nilai tambah dengan sumber yang terpakai (resource used) menunjukkan tingkat produktivitas. Nilai tambah merupakan kelebihan nilai yang didapat dari balas jasa yang diterima pada nilai dari semua pengorbanan atau biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pengukuran produktivitas tenaga kerja berdasar nilai tambah ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar peningkatan produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun di suatu perusahaan.

Rukun dan Syarat Perjanjian Kerja

Sebagaimana transaksi pada umumnya, ijarah dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya sebagaimana yang berlaku didalam transaksi lainnya.

Rukun-rukun dan syarat-syarat Ijarah adalah sebagai berikut:¹³

1. Mu'jir dan Musta'jir, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah- mengupah. Mu'jir adalah yang memberikan upah yang menyewakan, Musta'jir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan bagi Mu'jir dan Musta'jir adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasharruf (mengendalikan harta), dan saling meridhai
2. Shighat ijab kabul antar Mu'jir dan Musta'jir, ijab kabul sewa-menyewa dan upah- mengupah, ijab kabul sewa-menyewa.
3. Ujrah, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa- menyewa maupun upah-mengupah. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini:
 - a. Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah mengupah dapat diamfaatkan kegunaannya.

¹³ Wahbah Az-Zuhaili, Op.Cit. hlm. 731

- b. Hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa- menyewa).
- c. Manfaat dari benda yang disewakan adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan).
- d. Benda yang disewakan disyaratkan kekal 'ain (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Apabila salah seorang diantaranya yang mengadakan perjanjian ijarah ini dipaksa, maka perjanjiannya tidak sah, hal ini berdasarkan pada firman Allah SWT; “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.(Surat An-Nisa' Ayat 29).¹⁴

Syarat Obyek Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam bab IX Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003. Dalam angka 14 undang-undang tersebut dijelaskan, bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam pasal 1 nomor 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.

Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas,

¹⁴ Depag RI, Op.Cit, hlm. 84

demikian juga oleh orang tua atau wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Dalam perjanjian ijarah atau perjanjian kerja ada yang harus menyebutkan pekerjaan yang dikontrak saja, yang menyebutkan waktunya yang dikontrakkan tanpa menyebutkan takaran kerjanya. Dan ada pula menyebutkan waktu dan pekerjaannya. Oleh sebab itu, apabila pekerjaan yang tidak ada takaran harus disebutkan waktunya untuk menghindari ketidakjelasan. Sebab apabila tidak jelas maka tidak sah perjanjian kerjanya.¹⁵

Syarat didalam upah perjanjian kerja harus jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya dan waktu pembayarannya.¹⁶

“Dari Abu Said Al-Khudri r.a. bahwa Nabi SAW. Pernah berkata, “Barangsiapa mempekerjakan buruh hendaknya menjelaskannya kepadanya berapa upahnya.” (H.R. Abdurrazak).¹⁷

Dalam pemberian upah bisa dilakukan secara kontan dan boleh tidak kontan. Boleh juga jasa dan boleh juga berupa barang, sebab apa saja yang dapat dinilai dengan harga maka diperbolehkan sebagai kompensasi dengan syarat-syarat yang jelas. Dengan kejelasan tersebut baik berbentuk upah, cara membayar upah dan lainnya, bisa mengantisipasi dari adanya perselisihan dan untuk menjamin kenyamanan majikan dalam menjalankan tugasnya.¹⁸

Pembatalan dan Berakhirnya Perjanjian Kerja

Di dalam ijarah, akad tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena ijarah merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang diwajibkan fasakh (batal).

1. Ijarah akan menjadi batal (fasakh) bila ada hal-hal sebagai berikut:¹⁹

- a. Terjadi cacat pada barang sewaan yang kejadian itu terjadi pada tangan penyewa;

¹⁵ Taqyuddin An-Nabhani, op.cit. hlm. 88

¹⁶ Ahmad Azhar Basyir, op.cit. hlm 192

¹⁷ Muhammad Bin Ismail Al-Kahlani, op.cit. hlm. 82

¹⁸ Taqyuddin An-Nabhani, op.cit., hlm. 89

¹⁹ Harry AHBy , http://ahby007.blogspot.co.id/2012/09/sewa-al-ijarah-dan-al-ijarah-al_1550.html, diakses pada tgl. 19/04/2016, pukul. 14:59

- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya;
 - c. Rusaknya barang yang diupahkan (ma'jur 'alaih), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan;
 - d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan;
 - e. Jika ada bukti kelancangan dan bukti pengkhianatan (penipuan)²⁰
 - f. Adanya udzur.²¹
2. Berakhirnya akad ijarah sebagai berikut :²²
- a. Jumhur ulama sependapat bahwa "tidak batal akad ijarah dengan wafatnya salah satu orang yang berakad karena dia akad yang lazim (harus) seperti jual beli."
 - b. Iqalah (pemutusan/pemecatan); karena ijarah pertukaran harta dengan harta, jadilah dia mencakup untuk iqalah. Menjadi akad jual beli.
 - c. Terputus karena rusaknya barang tertentu seperti rumah yang runtuh, mobil yang tidak bisa jalan, dsb.

Analisa Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk mengetahui apakah seorang pekerja itu produktif atau tidak dapat dilakukan dengan pengukuran produktivitas. Tanpa pengukuran, maka kita tidak akan mungkin dapat mengatakan bahwa orang itu produktif sementara kita tidak mengukurnya, maka kesimpulannya diambil dengan spekulasi, sehingga tidak ilmiah atau kesimpulan tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan. Pengukuran menjadi standar dalam pengambilan keputusan, jika hasil pengukuran ternyata produktivitas kerja rendah, maka dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin tentunya akan menelurkan berbagai faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja tersebut.

Ukuran produktivitas tenaga kerja menunjukkan efesiensi proses produksi yang ditinjau dari sudut pandang salah satu produk saja, yaitu unsur manusianya yang mempunyai keyakinan diri dan kemauan untuk meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kahidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Ini yang merupakan dorongan dalam produktivitas. Dan setiap orang

²⁰ Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, Op.Cit., hlm. 4

²¹ Surahwardi K. Lubis, Op.Cit., hlm. 150

²² Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 114

memahaminya, bahwa bekerja sebagai suatu keutamaan. Mengutamakan bekerja dengan mengacu kepada unsur efektifitas dan efisiensi yang merupakan penjabaran secara teknis dari konsep produktivitas. Dengan demikian, konsep produktivitas yang menekankan pentingnya efektifitas dan efisiensi dalam setiap usaha, hendaknya dapat dimuarakan bagi kepentingan manusia dalam proses harmonisasi peradaban budayanya.²³

Dengan memperbaiki produktivitas berarti menata kembali dan mengkombinasikan faktor-faktor produktif sedemikian rupa sehingga menghasilkan performan yang lebih tinggi. Selain hal-hal tersebut di atas, dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas pekerja suatu perusahaan akan mengadakan pelatihan. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dilakukan dengan menyesuaikan dimana pekerja tersebut ditempatkan. Pelatihan dapat dilakukan secara berkala baik pelatihan yang diadakan secara internal maupun yang diadakan oleh pihak eksternal.

Jika seorang pekerja mempunyai produktivitas yang tinggi, dan memberikan keuntungan terhadap lajunya pertumbuhan suatu perusahaan maka dapat diberikan penghargaan sebagai motivasi. Penghargaan tersebut dapat berupa pemberian bonus atau kompensasi.

Daftar Pustaka

- Al-Quran dan Terjemannya. Departemen Agama RI. 1992
- Abi Yahya Zakkaria al-Anshari. Fath al-Wahab. (Beirut: Dar al-Fikr, {tt}). Juz I Abdullah Zaky. 2002. Ekonomi Dalam Perspektif Islam. Bandung: Pustaka Setia
- Al-Kaaf Zakiy Andullah, K.H. 2002. Ekonomi dalam Perspektif Islam. Cet. 1. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Anoraga Pandji. 2001. Psikologi Kerja. Cet.3. Jakarta: Rineka Cipta
- A.W. Munawwir. 2002. Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia. Surabaya: Pustaka Progresif Az-Zuhaili Wahbah. Al-Fiqh Al-Islami Wa Adilatuhu. Juz IV, Beirut: Dar Al-Fikr
- Beekun Issa Rafik. 2004. Etika Bisnis Islami. alih bahasa Muhammad. Cet. 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

²³ Mauled Mulyono. Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Cet.2. (Jakarta: Bumi Aksara. 2004). hlm. 6

- Effendi Rustam. 2003. *Produksi Dalam Islam*. Cet. 1. Yogyakarta: Magistra Insania Press Eggi Sudjana. 2004. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*. Cet.1. Jakarta: PPMI Hendi Suhendi. 2002. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Khasanah Uswatun. 2004. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Cet.1, Yogyakarta: Harum
- Lalu Husni. 2001. *Pangantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Radja Grafindo
- M. Abdul Mannan. 1997. *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa
- Mauled Mulyono. 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Cet.2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad al-Khathib al-Syarbayniy. *Mughniy al-Muhtaj*. (Beirut: Dar al-Fikr. {tt}). Juz II
- Muhammad Amin Syairb Ibnu 'Abidin. *Radd al-Muhtar*. 2003. 'Ala ar-Durr al-Muhktar Syarh Tanwil Abshar. Juz IX . Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah
- Muhammad Bin Ismail Al-Kahlani. *Subulus salam*. Juz III. Al Haramain: Sonkopuro Jeddah Mulyadi S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Cet.2. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Munawwir A.W. 2002. *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progresif
- Rachmat Syafe'i. 2001. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia
- Rozalinda, 2005. *Fiqh Muamalah dan Aplikasinya Pada Perbankan Syariah*. Cet.1. Padang: Hayfa Press
- Rusman Effendi. 2003. *Produksi Dalam Islam*. Cet.1. Yogyakarta: Magistra Insania Press Saydiy Ahmad al-Dardir Abu al-Barakat. 2003. *al-Syarh al-Kabir*. Juz 4. Beirut: Dar al-Fikr. {t.t})
- Surahwardi K. Lubis. 2004. *Hukum Ekonomi Islam*. Cet.3. Jakarta: Sinar Grafika
- Thahir Abdul Muhsin Sulaiman. 1985. *Menanggulangi Krisi Ekonomi Secara Islam*. Alih Bahasa Anshori Umar Sitanggal. Cet.1. Jakarta: Al-Ma'arif
- Taqyudin An-Nabhani. 2009. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti

Yulia Andriani. 2009. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kepemilikan Benang Pada Akad Ijarah Antara Pemilik Dengan Pengrajin Sulaman {Skripsi}. Padang: IAIN IB

Bathaa', Riyadh-KSA, 26 Rabi'ul Awwal 1434 H, www.rumaysho.com by operator-warnet-vast-raha, <http://dokumen.tips/documents/makalah-etos-kerja-5584904bb2871.html>, diakses tgl. 16/04/2016, pukul. 15:11

Harry AHBy , http://ahby007.blogspot.co.id/2012/09/sewa-al-ijarah-dan-al-ijarah-al_1550.html, diakses pada tgl. 19/04/2016
<http://www.merdeka.com>, diakses tgl. 17/04/2016

Copyright © 2020 *Journal Salimiya*: Vol. 1, No. 3, September 2020, e-ISSN; 2721-7078

Copyright rests with the authors

Copyright of Jurnal Salimiya is the property of Jurnal Salimiya and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>