

Analisis Pasar Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Wahyu Syarvina¹, Fitriani Saragih², Isnaini Harahap³ – Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,3}
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara²

ABSTRACT

Employment problems are very important and complex problems. In Islamic economics, the problem of labor welfare always gets attention when looking at the labor market, so the scope of the labor market from a macroeconomic point of view not only tends to create favorable economic conditions, but also policies that determine the ideal wage that can lead to the power to create people's welfare as a fundamental tool of a country. The purpose of this study is to see how the labor market in an Islamic perspective. The type of research method in this research is qualitative research, namely library research that is sourced from books and other documents as the main object. Determination of wages in Islam depends on the needs of workers based on justice and honesty and protects the interests of employers and workers. The impact of the implementation of a labor market that is Islamic in nature can potentially create economic equity in society and develop the economy and welfare, as is expected to achieve falah in sharia economy.

Keyword: Covid-19, Employment, Labor, Wages.

PENDAHULUAN

Wabah Covid-19 memberikan dampak secara signifikan pada berbagai bidang seperti sosial, budaya, ekonomi, politik sampai pada bidang ketenagakerjaan. Akibat yang dapat kita lihat pada bidang ketenagakerjaan adalah menurunnya jumlah rasio penduduk aktif terhadap total penduduk usia kerja. Usaha perbaikan pada bidang ketenagakerjaan Indonesia telah dilakukan beberapa tahun belakangan tetapi mengalami kemunduran yang sangat jauh ke belakang. Kondisi ini bisa kita lihat dari memburuknya laju pertumbuhan Produk Domestik Bruto per tenaga kerja pada tahun 2018 yang mengalami penurunan yang tajam.

Badan Pusat Statistik (BPS) mengeluarkan data laporan tingkat pertumbuhan riil PDB per orang bekerja pada tahun 2020 menurun tajam sebesar -1,84% setelah berhasil membaik dari 0,79% menjadi 3%, pada periode 2019-2020. Selain itu, angka pengangguran meningkat menjadi 9,77 juta orang dari 2,6 juta orang atau sebesar 7.07% selama tempo 6 bulan terakhir. Bahkan,

wabah Covid-19 juga berakibat bagi para pekerja di bidang mikro, kecil dan menengah yang berkisar 100 juta pekerja (Fauzan, 2021) serta tingkat pengangguran berpendidikan ataupun tidak, baik internal perusahaan maupun pihak ketiga (Harto & Pramuditha, 2022).

Tantangan yang dihadapi dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia yaitu bonus demografi yang dipandang sebagai pedang bermata dua untuk perekonomian Indonesia. Sejak tahun 2012, total penduduk produktif di Indonesia melebihi total penduduk tidak produktif. Prediksi total penduduk produktif di Indonesia pada tahun 2030 diharapkan mencapai 70 persen dari total keseluruhan penduduk yang dapat digunakan sebagai modal untuk peningkatan pertumbuhan ekonomi. Hal ini berdampak positif dengan syarat bahwa usia penduduk produktif mempunyai kapasitas dan produktivitas terampil untuk berkontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang baik. Sebaliknya, jika Indonesia tidak memberikan pengetahuan dan latihan keterampilan kepada masyarakat yang berusia produktif, maka bonus demografi malah akan menjadi boomerang terhadap perekonomian nasional di masa yang akan datang. Tantangan lain yang dihadapi dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia yaitu Revolusi Industri 4.0 dalam interaksi sosial yang membawa paradigma baru. Bahkan bagi bidang komunikasi, kerjasama, berbagi informasi, dan akses teknologi serta industri.

Stabilitas perekonomian merupakan harapan yang ingin dicapai oleh pemerintah. Sebagai pelaku ekonomi, pemerintah memegang peranan penting di suatu negara dalam mencapai tujuan ekonomi. Pemerintah mempunyai fungsi dalam merumuskan kebijakan yang menangani masalah negara atau mendukung keadaan negara agar berada dalam keadaan positif. Salah sumber daya yang harus diperhatikan oleh negara adalah rakyat atau masyarakat yang merupakan bagian dari anggota negara. Pertumbuhan jumlah penduduk berarti penambahan atau semakin meningkatnya jumlah angkatan kerja, dimana kondisi ini menjadi perhatian pemerintah yang memerlukan aturan yang disesuaikan untuk mewujudkan suatu keadaan yang baik. Dalam bidang ekonomi, ketenagakerjaan erat kaitannya dengan pencapaian pembangunan negara untuk mencapai tujuan strategis negara dimana tenaga kerja merupakan aset negara yang sangat penting.

Jumlah penduduk Indonesia terus meningkat begitu juga dengan jumlah pekerja yang tersedia, juga dalam pasar tenaga kerja. Dampak keadaan pasar tenaga kerja pada suatu wilayah bukan cuma terkait dengan tersedianya tenaga kerja tetapi juga terhadap penentuan upah atau gaji yang dibayarkan untuk tenaga kerja atau pekerja tersebut. Dalam ilmu ekonomi konvensional seringkali kebijakan penentuan upah dibentuk oleh ketergantungan mereka dengan keadaan di pasar tenaga kerja. Keadaan penawaran serta permintaan tenaga kerja dianggap sebagai dasar utama untuk menentukan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja atau pekerja. Bahkan muncul kebijakan sebagai bentuk efisiensi yang dikenal dengan kebijakan upah minimum.

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan suatu permasalahan yang sangat penting dan kompleks. Dikatakan kompleks atau rumit karena masalah mempengaruhi dan dipengaruhi dari berbagai macam faktor yang saling berkaitan dalam aturan yang tidak mudah dimengerti. Penting sebab melibatkan jutaan penduduk. Guna mendeskripsikan permasalahan tenaga kerja pada masa depan tidak sederhana, karena selain pekerja di masa lalu, juga harus dipahami tujuan dalam menghasilkan produk untuk periode mendatang. Keadaan kerja yang baik, tingginya mutu produksi, gaji yang wajar dan mutu sumber daya insani merupakan isu-isu yang selalu dibicarakan pada pasar tenaga kerja selain kaitan kerja antara pekerja dan dunia usaha.

Islam memberikan gambaran tentang kehidupan manusia, termasuk menjalankan suatu perekonomian. Jika dilihat dari perspektif Islam konsep tenaga kerja mengandung nilai-nilai etika yang melekat pada penyelenggaraannya. Bahkan Islam melihat pekerjaan sebagai pusat kegiatan

ekonomi, yang mempunyai fungsi dalam penciptaan harta atau nilai (Syed, 2010). Dalam ekonomi Islam, permasalahan kesejahteraan tenaga kerja selalu mendapat perhatian ketika melihat dari sisi pasar tenaga kerja, maka ruang lingkup pasar tenaga kerja dari sudut pandang ekonomi makro tidak hanya cenderung menciptakan kondisi ekonomi yang menguntungkan, tetapi juga kebijakan yang menentukan upah ideal yang dapat bermuara di kekuatan untuk menciptakan kesejahteraan rakyat sebagai alat fundamental suatu negara. Sehingga pembahasan analisis pasar tenaga kerja dalam perspektif Islam menarik untuk dipaparkan.

LANDASAN TEORI

Pasar Tenaga Kerja

Defenisi pasar tenaga kerja ialah suatu wadah untuk memperjualbelikan para tenaga kerja atau pekerja (Ridwan, dkk, 2017). Dapat dipahami bahwa pasar tenaga kerja merupakan sarana dimana pembeli dan penjual pekerjaan bertemu. Pembeli di pasar ini ialah orang-orang pribadi atau organisasi yang memerlukan jasa pekerja dan penjualnya merupakan para pemilik tenaga kerja. Penyelenggaraan pada pasar tenaga kerja bertujuan agar dapat mengkoordinasikan pertemuan antara orang-orang atau organisasi yang memerlukan jasa pekerja dengan orang yang membutuhkan pekerjaan.

Defenisi lain dari pasar tenaga kerja ialah suatu keadaan yang di dalamnya terjadi permintaan tenaga kerja oleh sebuah perusahaan serta penawaran tenaga kerja oleh pekerja (Huda, et al, 2008). Permintaan tenaga kerja timbul dari pengusaha-pengusaha yang dapat menciptakan barang dan jasa (output), dimana proses produksinya memerlukan faktor-faktor produksi salah satunya ialah pekerja. Permintaan tenaga kerja merupakan bentuk dari permintaan yang dapat meningkat ataupun menurun. Situasi ekonomi sering diketahui mempunyai kaitan dengan kondisi pasar tenaga kerja. kondisi ekonomi yang baik atau berkembang terkait dengan realisasi permintaan tenaga kerja yang meningkat, yaitu pengangguran yang kecil.

Pengklasifikasian pasar tenaga kerja terdiri dari pasar tenaga kerja terdidik dan pasar tenaga kerja tidak terdidik (Simanjuntak, 1998). Perbedaan antara kedua pasar tenaga kerja tersebut antara lain; pertama, tenaga terdidik seringkali lebih produktif daripada tenaga kerja tidak terdidik. Produktivitas tenaga kerja sebenarnya tercermin dari upah dan pendapatan pekerja yang sebanding dengan tingkat pendidikan. Yang kedua, dari sisi waktu, penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui proses pendidikan dan pelatihan. maka sebab itu, elastisitas penawaran tenaga kerja terdidik umumnya lebih rendah daripada elastisitas penawaran tenaga kerja tidak terdidik. Yang ketiga, untuk mengisi lowongan, pengusaha membutuhkan lebih banyak waktu untuk memilih pekerja dengan Pendidikan daripada pekerja tanpa Pendidikan. Penawaran tenaga kerja merupakan suatu hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja. Sama seperti penawaran, permintaan tenaga kerja juga merupakan suatu hubungan antara upah dan kuantitas tenaga kerja. Perusahaan mempunyai motif mempekerjakan seseorang untuk membantu menghasilkan produk atau jasa yang akan dijual kepada konsumen.

Jenis-Jenis Pasar Tenaga Kerja

Jenis-jenis pasar tenaga kerja meliputi:

1. Pasar tenaga kerja, terlatih, terdidik, tidak terlatih dan tidak terdidik.
 - a. Tenaga kerja terlatih yakni tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan serta pengalaman misalnya supir, mekanik, juru masak dan lain-lain.

- b. Tenaga kerja terdidik yakni tenaga kerja yang membutuhkan pendidikan khusus misalnya guru, akuntan, dokter, dan lain sebagainya.
 - c. Pasar tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik yakni pasar dimana bertemunya permintaan dan penawaran tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik, misalnya tukang batu, tukang angkut, dan sebagainya.
2. Pasar tenaga kerja utama dan biasa
Pasar tenaga kerja utama merupakan pasar tenaga kerja dengan ciri-ciri sebagai berikut:
- a. Ukuran perusahaan besar,
 - b. Perusahaan memiliki manajemen baik,
 - c. Tingginya tingkat pendidikan dan keterampilan,
 - d. Tingginya upah yang diberikan,
 - e. Memberikan jaminan sosial,
 - f. Tingginya disiplin yang dimiliki para karyawan,
 - g. Mutasi karyawan rendah.
- Pasar tenaga kerja biasa merupakan pasar tenaga kerja dengan ciri-ciri sebagai berikut:
- a. Ukuran perusahaan kecil,
 - b. Perusahaan dengan manajemen kurang baik,
 - c. Rendahnya Pendidikan serta keterampilan yang diperlukan,
 - d. Rendahnya upah yang diberikan,
 - e. Rendahnya jaminan sosial yang diberikan,
 - f. Rendahnya disiplin pegawai,
 - g. Mutasi pegawai yang sering terjadi.
3. Pasar tenaga kerja intern dan ekstern
Pasar tenaga kerja intern ialah pasar dengan pilihan pegawai yang ada dalam perusahaan untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang diperlukan. Artinya memberikan peningkatan jabatan kepada para pegawai di perusahaan tersebut melalui promosi jabatan. Sementara itu, pasar tenaga kerja ekstern ialah pasar yang memungkinkan orang luar atau asing untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang diperlukan.
4. Pasar tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri
Pasar tenaga kerja dalam negeri ialah pasar tenaga kerja yang terdapat di dalam negeri. Sedangkan pasar tenaga kerja luar negeri ialah pasar tenaga kerja yang terdapat di luar negeri. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang besar (lebih kurang 220 juta jiwa) dengan jumlah pengangguran yang besar karena krisis ekonomi yang melanda dengan berkepanjangan dan mengakibatkan pemberhentian pekerjaan sehingga sangat memerlukan jasa pasar tenaga kerja luar negeri. Pasar tenaga kerja luar negeri sangat membantu Indonesia dalam mengurangi jumlah pengangguran begitu pula dapat meningkatkan jumlah pendapatan negara.
5. Pasar Tenaga Kerja Persaingan Sempurna
Banyak perusahaan yang terdapat dalam pasar tenaga kerja persaingan sempurna. Oleh sebab itu, para pekerja dapat secara perorangan untuk menawarkan jasanya terhadap perusahaan yang diinginkan. Dalam pasar ini tidak ada serikat pekerja yang dapat mewakili kepentingan bersama, melainkan setiap pekerja bertindak untuk kepentingannya sendiri. Pasar ini juga berlaku hukum penawaran dan permintaan sama halnya dengan pasar output (pasar barang dan jasa). Artinya, semakin tinggi upah, semakin rendah permintaan tenaga kerja. Dan sebaliknya, semakin rendah upah, semakin besar permintaan tenaga kerja. Hal ini juga berlaku

untuk penawaran, yaitu semakin banyak penawaran tenaga kerja, maka semakin tinggi upah tenaga kerja. Dan sebaliknya, semakin rendah penawaran tenaga kerja, maka semakin rendah upahnya.

6. Pasar Tenaga Kerja Monopoli

Tidak seperti pasar tenaga kerja persaingan sempurna, di pasar ini semua pekerja berkumpul untuk menggabungkan kekuatan juga kepentingan mereka dengan bergabung dalam serikat pekerja. Serikat pekerja memiliki tanggung jawab untuk mewakili pekerja dengan menuntut upah dan sarana lainnya dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Karena mereka berkumpul sebagai satu kekuatan, yaitu serikat pekerja, pekerja memiliki hak untuk menjual atau menawarkan pekerjaannya untuk dijual.

7. Pasar Tenaga Kerja Monopsoni

Pasar tenaga kerja monopsoni terjadi ketika di suatu wilayah tertentu, hanya satu perusahaan yang bersedia meminta pekerja, sementara pekerja tidak terorganisir, misalnya serikat pekerja. Artinya kekuatan perusahaan jauh lebih besar daripada kekuatan tenaga kerja. Dampaknya, upah seringkali lebih rendah dari upah keseimbangan/ekuilibrium.

8. Pasar Tenaga Kerja Monopoli Bilateral

Pasar tenaga kerja monopoli bilateral ada ketika dua kekuatan saling bertentangan. Kekuatan pertama berasal dari pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja, dan kekuatan kedua berasal dari perusahaan yang menjadi satu-satunya pemberi kerja bagi pekerja. Serikat pekerja yang memberikan penawaran tenaga kerja mempunyai posisi kuat yang sama dengan perusahaan pemasok pekerja, dan oleh karena itu terjadilah monopoli timbal balik, yang dikenal sebagai monopoli bilateral.

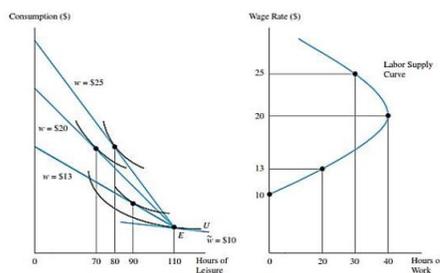
Permintaan Tenaga Kerja

Defenisi dari permintaan tenaga kerja ialah adanya permintaan terhadap input (Maryati, dkk, 2021). Permintaan ini tidak sama dengan permintaan pada produk dan jasa. Pembelian suatu produk oleh konsumen akan mendatangkan utilitas atau kepuasan, tetapi bagi pengusaha tujuan mempekerjakan tenaga kerja adalah untuk membantu menghasilkan suatu produk dan jasa agar dapat dijual bagi konsumen dan memperoleh keuntungan. Meningkatnya jumlah permintaan pengusaha akan kebutuhan pekerja sangat bergantung pada peningkatan permintaan konsumen akan barang manufaktur. Tingkat upah harus responsive terhadap permintaan tenaga kerja agar lebih dapat bersaing (Sukanti, Harto, & Pramuditha, 2021) dan memperhatikan kondisi pasar tenaga kerja yang ada di lingkungan eksternal (Fachrurazi, Harto, & Dwijayanti, 2021). Oleh karena itu, kebutuhan akan terhadap tenaga kerja disebut sebagai kebutuhan turunan (McConnell, et al, 2013). Memperhatikan tujuan para pengusaha untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin, maka perusahaan akan memperhitungkan faktor upah atas penggunaan jasa para pekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah: 1) harga produk, 2) harga faktor lain, 3) teknologi, dan 4) tingkat keandalan dan efisiensi (Hasan, 2015). Faktor-faktor lain yang juga harus dipertimbangkan adalah: (1) berapa tingkat produk marjinal, yaitu output yang diperoleh dengan menambahkan satu pekerja; (2) apa produk marginal dari pendapatan, yaitu jumlah yang diterima oleh pengusaha bersama dengan hasil dari penjualan output tambahan; dan (3) berapa biaya marginal, yaitu jumlah biaya yang dikeluarkan oleh pengusaha untuk menambah tenaga kerja relatif terhadap pendapatan tambahan (*marginal revenue product*) lebih besar dari biaya tambahan, maka laba perusahaan akan meningkat. Sehingga akan lebih baik untuk menambahkan lebih banyak pekerja.

Penawaran Tenaga kerja

Yang dimaksud dengan penawaran tenaga kerja ialah adanya keterkaitan antara jumlah pekerja yang ditawarkan dan tingkat upah (Bellante & Jackson, 1990). Hal ini merupakan ketersediaan jumlah pekerja yang dimiliki oleh perusahaan dalam setiap kemungkinan upah pada periode tertentu. Ketersediaan tenaga kerja dalam suatu perekonomian sangat tergantung terhadap jumlah populasi, persentase populasi dalam angkatan kerja, serta jumlah jam kerja. Masing-masing dari tiga komponen tenaga kerja total tergantung pada ukuran dalam upah pasar. Penentuan utama dari penawaran tenaga adalah jumlah penduduk usia kerja yang berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja yang banyak akan meningkat apabila semakin banyak tenaga kerja. Analisis penawaran tenaga kerja mengasumsikan bahwa tidak ada perubahan dalam jumlah angkatan kerja atau tingkat keterampilan. Dalam menganalisis akibat perubahan upah pada pekerjaan yang ditawarkan, kita dapat menggunakan efek substitusi dan efek pendapatan. Melalui efek substitusi, perubahan upah menyebabkan perubahan pada *opportunity cost* waktu sehingga membuat waktu senggang lebih mahal, mengurangi waktu senggang dan meningkatkan jam kerja. Seseorang melakukan penawaran pekerjaan berdasarkan keinginan pribadinya dalam mendapatkan barang dan jasa, sehingga ia harus mengorbankan beberapa jam waktu luangnya. Pekerja yang bekerja dengan jam kerja tinggi memiliki aktivitas konsumsi yang tinggi, atau jika pekerja bekerja dengan jam kerja kecil maka konsumsinya juga rendah (Varian, 2014).

Penawaran tenaga kerja merupakan hasil dari keputusan setiap individu untuk bekerja, sedangkan kepuasan individu dapat dicapai melalui konsumsi atau kenikmatan waktu senggang (*leisure*). Namun, keterbatasan yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Sementara individu bekerja sebagai kontrofersi dari *leisure*, individu bersedia bekerja jika mereka diberi kompensasi untuk waktu atau jam kerja yang mereka lakukan secara sukarela dengan upah dan tingkat yang mereka inginkan (Becker, 1993). Pekerja memaksimalkan kepuasan dengan mengalokasikan waktu mereka sehingga pendapatan akhir mereka dihabiskan untuk liburan atau melakukan aktivitas yang menghasilkan kepuasan yang sama dengan pendapatan akhir mereka untuk suatu item. Peningkatan pendapatan non-kerja akan mengurangi jumlah jam kerja karyawan. Peningkatan pendapatan non-kerja mengurangi kemampuan seseorang untuk memasuki pasar tenaga kerja. Sementara itu, kenaikan gaji meningkatkan kemungkinan kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan pekerjaan. Dengan demikian, upah riil dapat dianggap sebagai penentu keputusan pekerjaan seseorang (Ogus, 2018). Ketika ada perubahan upah, seperti kenaikan upah, pengaruhnya terhadap jumlah jam kerja yang diberikan dapat dijelaskan dengan konsep efek pendapatan dan efek substitusi.



Gambar 2: Kurva Asal Penawaran Tenaga Kerja
Sumber: (Borjas, 2016)

Kurva penawaran tenaga kerja di atas menjelaskan bahwa perbedaan upah yang diterima pekerja dari jumlah jam kerja (Pramusinto dan Daerobi, 2019). Pada kurva di atas menunjukkan kemiringan positif hingga satu titik tertentu terhadap upah di atas reservasi. Situasi berikut pasti berubah apabila kesejahteraan meningkat atau ada keterampilan yang lebih tinggi dan jumlah jam kerja yang ditawarkan menurun seiring dengan kenaikan upah, sehingga kurva penawaran tenaga kerja menjadi negatif. Gambar 2 di atas menggambarkan asal mula penawaran tenaga kerja ditinjau dari pekerja dimana kurva penawaran tenaga kerja ialah kurva yang menunjukkan keterkaitan antara jam kerja dengan upah. Dengan gaji \$10, banyak pekerja yang menikmati waktu senggangnya selama 110 jam dan mereka tidak ada yang menawarkan pekerjaan.

Dengan upah di atas \$13, pekerja memasuki pasar tenaga kerja pada pilihan 20 jam kerja, dan tingkat waktu senggang dikurangi menjadi 90 jam waktu senggang. Dengan gaji \$20, pekerja tersebut bekerja 40 jam dengan 70 jam waktu senggang. Gaji \$20 adalah tingkat di mana pekerja menghabiskan Sebagian besar waktu mereka bekerja dan sedikit waktu senggang mereka. Dengan gaji \$25, seorang pekerja bekerja selama 30 jam kerja dengan 80 jam waktu senggang. Pada upah \$25 seseorang harus mengorbankan lebih sedikit untuk bekerja daripada tingkat upah \$20, yang menyiratkan bahwa kurva penawaran tenaga kerja di segmen miring ke atas menyiratkan bahwa efek substitusi awal lebih kuat, sedangkan segmen backward-bending menyiratkan bahwa efek pendapatan pada akhirnya lebih dominan.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian dalam penelitian ini ialah penelitian kualitatif, yakni penelitian kepustakaan (*library research*) yang bersumber dari buku-buku dan dokumen lain sebagai objek utama (Hadi, 1995). Penelitian ini menggunakan pendekatan yang menghasilkan data deskriptif tertulis dari orang-orang yang diamati tanpa mencantumkan terminology yang digunakan dalam penelitian kuantitatif (Azmar, 2001). Penelitian kepustakaan adalah segala aktivitas yang berkaitan dengan sumber pustaka, merekam, membaca, serta mengolah dokumen tanpa perlu terjun langsung melakukan penelitian ke lapangan (Mestika, 2004). Menurut Nyoman Kutha Ratna definisi penelitian kepustakaan ialah penelitian yang dilaksanakan dengan metode pengumpulan datanya melalui perpustakaan (Prastowo, 2016).

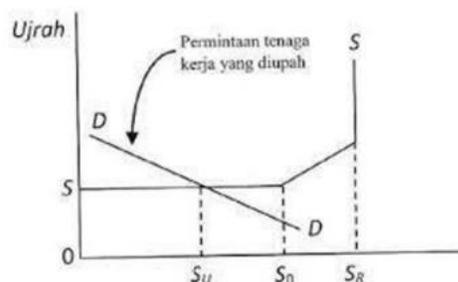
PEMBAHASAN

Ajaran Islam memberikan tuntunan bagi untuk manusia agar menjadi manusia yang bermanfaat dalam mencari karunia Allah SWT di muka bumi. Pasar tenaga kerja dalam perspektif

Islam didefinisikan dengan terpenuhinya permintaan tenaga kerja pada upah yang sesuai dan penawaran tenaga kerja yang terdiri dari angkatan kerja. Nilai-nilai yang terkandung dalam pasar tenaga kerja Islam adalah nilai keadilan, kejujuran, dan balasan dari Allah yang sesuai atas pekerjaan yang dilaksanakan (Toseef, et al, 2013). Sebagaimana dalam firman Allah di surah Al-Jumuah ayat 10, yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ
 “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”.

Ayat di atas menjelaskan tentang sebagai hamba Allah seorang insan didorong untuk bekerja dalam penghidupan mereka dengan selalu mengikuti perintah Allah SWT. Islam sangat mengharapkan umatnya untuk menjadi seorang yang mencari karunia di bumi ini, karena akan berdampak terciptanya stabilitas ekonomi dalam negeri dan meningkatkan kesejahteraan sosial. Selanjutnya salah satu usaha yang dilakukan untuk mengurangi pengangguran ini ialah menjadikan pengangguran ini untuk berwirausaha dalam mencari karunia Tuhan. Khan menerangkan bahwa pasokan pekerja yang dipekerjakan akan didefinisikan sebagai sisa dari total pasokan sumber daya tersebut yang tersisa setelah digunakan dalam sistem ujarah (Khan, 2014). Di bawah ini merupakan gambar kurva penawaran dan permintaan tenaga kerja dari sudut pandang Islam berdasarkan sistem ujarah.



Gambar 1. Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Gambar di atas menunjukkan bahwa SR adalah jumlah sumber daya yang disediakan. Ketika sejumlah SU darinya dipekerjakan dengan ujarah U yang menjadi perpotongan kurva permintaan DD dan kurva penawaran, sisanya kemudian $SR-SU$ menjadi kuantitas sumber daya perusahaan yang disediakan. Jumlah sumber daya yang diperoleh $SU-SR$ tidak akan menguntungkan jika digunakan dengan ujarah sebesar U karena opportunity cost-nya lebih tinggi dari yang bersedia dibayar oleh pengusaha. Ajaran Islam mendesak atau memaksa orang untuk mencari nafkah dan pengangguran merupakan pilihan yang sepenuhnya harus dihindari. Pasar tenaga kerja yang menurun dapat menciptakan penawaran agregat, yang pada gilirannya dapat menunjukkan berapa banyak upah yang dapat diciptakan. Kurva penawaran agregat dalam ekonomi Islam menjelaskan volume output domestik yang akan diproduksi pada harga yang berbeda (Suprayitno, 1995).

Ajaran Islam tidak memperbolehkan adanya kegiatan monopoli dalam semua pasar, sehingga uang atau upah nominal yang dibayarkan kepada pekerja dapat berubah secara dinamis, karena menentukan apakah mereka bekerja didasarkan pada gaji aktual yang diberikan. Tenaga kerja ialah bagian dari faktor produksi sebab apabila kita melihat faktor produksi lain, misalnya tanah dan modal, dalam jangka pendek mereka tetap akan memproduksi. Tingkat pendapatan

nasional (output) merupakan fungsi dari jumlah pekerja (Metwally, 1995). Maksudnya ada hubungan positif dimana setiap peningkatan angkatan kerja meningkatkan pendapatan nasional. Tercapainya keseimbangan (ekuilibrium) di pasar tenaga kerja mensyaratkan bahwa permintaan tenaga kerja agregat adalah sama dengan penawaran tenaga kerja agregat. Kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan dipengaruhi oleh tingkat upah yang diberikan kepadanya.

Upah dalam Perspektif Islam

Pada umumnya, Islam sangat menempatkan nilai-nilai keadilan dengan sangat tinggi. Untuk penentuan tingkat atau gaji yang adil dapat diidentifikasi dua faktor, yakni faktor objektif serta faktor subjektif. Pada kondisi pasar persaingan sempurna, keadilan pada upah terjadi sesuai dengan sifat objektif upah pasar (*market wage*), sedangkan nilai kemanusiaan bersifat subjektif, yang menekankan pada nilai-nilai kemanusiaan, dengan dasar kerjasama, saling mendukung dan saling membantu. Faktor subjektif untuk menentukan upah yang sesuai dengan prinsip Islam terletak di kisaran (range) tertentu tidak pada salah satu titik yakni (*market wage*), luas dan kecilnya ruang lingkup bergantung dari pertimbangan kemanusiaan. Pemberian gaji pekerja dalam kegiatan produksi pada hakikatnya merupakan imbalan produsen bagi pekerja atas kerjanya yang telah diberikan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa (Sulistiawati, 2012).

Penetapan upah menurut Ibnu Taimiyah di istilahkan dengan *tas'ir fil a'mal* (upah pasar) dan *ujrah al mithl* (upah yang setara). Untuk mendefinisikan upah sebagai imbalan bagi para tenaga kerja atau pekerja ialah berdasarkan jumlah dan mutu para tenaga kerja atau pekerja yang memadai. Upah yang sesuai ialah harus berdasarkan harga yang sesuai pula, penentuan upah ini pada keadaan normal ditentukan oleh kekuatan penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja. Namun karakteristik pasar yang dikehendaki oleh Ibnu Taimiyah ialah pasar yang jujur dan bebas sehingga persaingan yang terjadi merupakan persaingan yang sempurna dan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip Islam.

Dalam keadaan yang tidak biasa dimana upah pasar tidak bisa menghasilkan upah yang adil, maka Ibn Taimiyah menyarankan bahwa perlunya dilakukan pengawasan oleh pemerintah. Pada kondisi tersebut, pemerintah wajib memberlakukan kebijakan pengupahan yang berlandaskan pada pemerataan upah, yakni upah dalam keadaan normal. Oleh karena itu, kesetaraan upah akan dipertimbangkan dengan menentukan upah (*musamma*) dan upah akan diterima oleh kedua belah pihak. Jika mekanisme pasar terlibat, penentuan upah benar-benar tepat dan upah yang setara akan sama dengan upah pasar. Jika upah lebih tinggi dari harga yang setara, maka akan terjadi fenomena pembayaran yang tidak adil karena pengusaha harus menawarkan upah yang lebih tinggi dari tingkat yang ditentukan, sebaliknya apabila upah lebih rendah dari harga yang sesuai maka ini juga tak adil sebab para pekerja menerima upah di bawah harga yang sesuai. Jika ini terjadi sebagai akibat dari kekuatan pasar normal, maka pengawasan pemerintah tidak diperlukan, karena kondisi seperti ini tidak adil (Islahi, 1997).

Pandangan Ibnu Taimiyah ini sejalan dengan petunjuk Al-Quran dan apa yang dilakukan pada masa Rasulullah sebab pandangannya mengenai upah bisa menciptakan keadilan dan keseimbangan di antara keduanya. Islam senantiasa berupaya memberikan solusi untuk meningkatkan produktivitas di dunia kerja, menghormati hak-hak pekerja, yang direalisasikan ke dalam upah yang cukup menutupi keperluan hidup yang layak. Melalui cara ini, martabat kehidupan pekerja menjadi sangat penting. Dan jika upah yang diterima pekerja begitu rendah maka dapat mengakibatkan melemahnya daya beli, kemudian menurunkan permintaan output pada kehidupan ekonomi dan akhirnya akan mempengaruhi jumlah produksi yang akan menurun

sehingga pengaruhnya terhadap ekuitas perusahaan yang dalam hal ini adalah menurunnya pendapatan. Penjelasan ini dapat kita lihat dalam Q.S Ali Imran ayat 161. Dimana surah ini memberikan informasi tentang tentang imbalan orang kemudian atas pekerjaan mereka didunia, yang mana setiap orang akan dihargai sepenuhnya sesuai dengan hasil pekerjaannya dan tidak ada yang diperlakukan tidak adil. Tenaga kerja wajib menerima upah berdasarkan kontribusinya, sedangkan pengusaha harus mendapatkan keuntungan dari produksinya berdasarkan kontribusi dan modal yang telah digunakannya. Untuk itu, setiap orang harus bekerja sama dalam berbagi hasil sehingga tidak akan ada orang yang merasakan kerugian (Rahman, 1995).

Pasar Tenaga Kerja Masa Pandemi Covid-19

Masa pandemi covid-19 memberikan efek terhadap pasar tenaga kerja secara global. Sekarang ini pasar tenaga kerja belum sembuh dan perkembangannya terhenti. Indonesia memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) ialah salah satu strategi dalam menurunkan dan memutus mata rantai penyebaran virus tersebut. Dengan adanya PSBB ini ekonomi menjadi buruk, perusahaan mulai beralih ke dunia teknologi agar tetap bertahan. Selain ekonomi memburuk, dampaknya juga bisa dipahami dengan menurunnya tingkat permintaan ditandai dari menurunnya tingkat pertumbuhan dalam konsumsi rumah tangga.

Tingkat konsumsi rumah tangga berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2020 terkontraksi selama dua kuartal. Terkontraksi 5,52% secara tahunan (YoY) pada kuartal II. Kemudian, terkontraksi 4,04% secara tahunan (YoY). Dampaknya, berdasarkan survei yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan pada Agustus 2020 banyak perusahaan yang merugi (Ridhoi, 2021). Perusahaan sebanyak 1.105 menjadi responden dan hasil yang diperoleh hanya 0,8% yang tetap mendapatkan menguntungkan selama wabah Covid-19 melanda serta 0,1% perusahaan mengatakan sangat menguntungkan. Sementara itu 47,4% perusahaan terkena dampak yang merugikan perekonomian mereka selama pandemi Covid-19 dan sebanyak 40,6% perusahaan mengaku sangat merugikan akibat pandemi Covid-19.

Hubungan antara pendapatan dan permintaan dalam perusahaan juga dapat dilihat dari hasil survei Kementerian Ketenagakerjaan. Hasil survei menunjukkan bahwa perusahaan sebanyak 22,8% mengalami permintaan yang menurun sebesar 81-100 persen. Langkah-langkah yang dilakukan pemerintah Indonesia agar tetap bertahan dari pandemi Covid-19 berdasarkan hasil survei Oktober 2020 menurut World Economic Forum (WEF) yaitu pembuatan kebijakan untuk bekerja di rumah (WFH). Dengan dilakukannya kebijakan ini maka biaya operasional perkantoran juga akan dipangkas, misalnya biaya listrik sekaligus agar terhindar dari kluster Covid-19 di kantor. Secara global juga kebijakan ini banyak dan selaras ditetapkan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh WEF dan Ipsos pada Desember 2020 menyatakan bahwa 52 persen tenaga kerja melakukan pekerjaan dari rumah secara global selama pandemi Covid-19. Negara yang memiliki persentase tertinggi untuk tenaga kerja yang bekerja dari rumah (WFH) yakni 74 persen adalah negeri Kolombia.

Pemberlakuan kebijakan bekerja dari rumah (WFH) ini berdampak juga untuk generasi muda dan perempuan. Selain dampak negatif tersebut, pandemi Covid-19 juga memiliki dampak positif yaitu adanya perluasan platform tenaga kerja digital yaitu melalui percepatan transformasi digital dan *e-commerce*. Pandemi COVID-19 di samping itu juga bisa jadi peluang untuk Indonesia guna menciptakan lapangan kerja di masa yang akan datang dengan membangun fondasi yang lebih solid. Berkenaan dengan penciptaan middle-class jobs ada tiga upaya yang bisa dilaksanakan, yakni (1) mendorong pertumbuhan produktivitas di semua tingkatan, (2)

transisi ke sektor dan bisnis yang memiliki kemampuan untuk menarik lebih banyak pekerja melalui prioritas investasi informasi dan keuangan, serta (3) membentuk angkatan kerja kelas menengah dengan memfasilitasi pelatihan dan dukungan bagi kelompok-kelompok yang sangat berpotensi.

Selain langkah di atas Program Kartu Prakerja juga merupakan suatu program dari perlindungan sosial di masa pandemi Covid-19. Yang dikatakan Kartu Prakerja adalah suatu program yang mencakup lebih dari sekedar pemberian insentif bahkan juga memberikan modal kerja bagi para penggunanya dengan pelatihan digital sepenuhnya. Selain memiliki manfaat sebagai alat dalam menjaga ketahanan pangan dan peningkatan inklusi keuangan di masa pandemi Covid-19, juga peran kartu Prakerja dapat meningkatkan kemampuan calon pekerja yang akan terjun dalam pasar tenaga kerja. Pada mekanismenya, ekosistem Kartu Prakerja ialah kemitraan yang bersaing karena menyatukan platform digital, baik pada tingkat lembaga pelatihan, penyedia pekerjaan, lembaga pendidikan guna penilaian dan pemantauan maupun pada pasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Defenisi pasar tenaga kerja ialah suatu wadah untuk memperjualbelikan para tenaga kerja atau pekerja. Dapat dipahami bahwa pasar tenaga kerja merupakan sarana dimana pembeli dan penjual pekerjaan bertemu. Pembeli di pasar ini ialah orang-orang pribadi atau organisasi yang memerlukan jasa pekerja dan penjualnya merupakan para pemilik tenaga kerja. Penyelenggaraan pada pasar tenaga kerja bertujuan agar dapat mengkoordinasikan pertemuan antara orang-orang atau organisasi yang memerlukan jasa pekerja dengan orang yang membutuhkan pekerjaan (tenaga kerja). Ajaran Islam memberikan tuntunan bagi untuk manusia agar menjadi manusia yang bermanfaat dalam mencari karunia Allah SWT di muka bumi. Pasar tenaga kerja dalam perspektif Islam didefenisikan dengan terpenuhinya permintaan tenaga kerja pada upah yang sesuai dan penawaran tenaga kerja yang terdiri dari angkatan kerja. Nilai-nilai yang terkandung dalam pasar tenaga kerja Islam adalah nilai keadilan, kejujuran, dan balasan dari Allah yang sesuai atas pekerjaan yang dilaksanakan. Islam membantu umatnya untuk menjadi tenaga kerja yang produktif. Sisa tenaga kerja yang tidak terserap dijadikan produktif dengan berwirausaha sebagai bentuk upaya mencari karunia Allah SWT. Hal ini berguna untuk langkah-langkah yang diambil pemerintah untuk mengadopsi kebijakan yang terkait dengan distribusi pekerjaan yang adil. Penetapan upah dalam Islam tergantung pada kebutuhan pekerja berdasarkan keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan pengusaha dan pekerja. Dampak dari pemberlakuan pasar tenaga kerja yang bersifat ekonomi syariah dapat berpotensi menciptakan pemerataan ekonomi dalam masyarakat dan mengembangkan ekonomi dan kesejahteraan, seperti yang diharapkan untuk mencapai falah dalam ekonomi syariah. Upah setiap pekerja harus dibayar sesuai dengan pekerjaan dan kontribusinya dalam proses produksi dan cukup untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari. Pekerja menerima upah sesuai dengan sumbangsinya, pengusaha harus menerima keuntungan sesuai dengan modal dan usaha produksinya agar setiap orang dapat mendapatkan bagiannya dari hasil kerja sama, tidak ada yang dirugikan. Negara harus menentukan sebelumnya upah yang sepadan, khususnya upah minimum yang memperhitungkan perubahan kebutuhan pekerja kelas bawah, dan dalam apa pun ini tidak akan berkurang. Dan ini ditinjau dari waktu ke waktu untuk menyesuaikan berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Kemudian tingkat maksimumnya akan diatur sesuai dengan tenaganya dan sangat bervariasi.

Dalam situasi yang tidak biasa, upah pasar tidak dapat menghasilkan upah yang adil, sehingga Ibnu Taimiyah menyarankan intervensi pemerintah. Dalam kondisi tersebut, pemerintah harus memberlakukan kebijakan pengupahan dengan tetap berpedoman pada pemerataan upah, yaitu upah pasar dalam keadaan normal. Oleh karena itu, kesetaraan upah akan dipertimbangkan dengan menentukan upah (*musamma*) dan upah yang akan diterima oleh kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Islahi. 1997. *Konsepsi Ekonomi Ibnu Taimiyah*. terj. H. Anshari Thayib. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Ali, Syed Ameer. 1994. *A short History of Saracens*. London: Macmilan &co.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azid, Toseef, et al. 2013. Labor Market in The Environment of Tawhidi methodology. *Humanomics*. Vol. 29 No. 4.
- Azmar, Saifuddin. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Becker, G. 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd Ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Bellante, D., & Jackson, M. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. (K. Wimandjaja & M. Yasin, Ed.). Jakarta: LPFE UI.
- Borjas, G. J. 2016. *Labor Economics (Seventh)*. New York: The MacGrow-Hill Companies.
- Elfindri, & Bachtiar, N. 2004. *Ekonomi ketenagakerjaan*. Padang: Andalas University Press.
- Fachrurazi, Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Statistik II*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Harto, B., & Pramuditha, P. (2022). Literature Review: Outsourcing and Offshoring Development to Economic Conditions in Covid-19 Pandemic. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 103-116.
- Hasan, Zubair. *Economics with Islamic Orientation*, (New York: Oxford University Press, 2015).
- Ismei, A., Wijarnako, A., & Oktavianti, H. 2015. Analisis Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Lamongan Tahun 2009-2013. *Media Trend*, 10 (1), 75–89.
- Karim, Adiwarmarman A. 2015. *Ekonomi Mikro Islami Edisi kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khan, M. Fahim. *Esai-Esai Ekonomi Islam*, terj: Suherman Rosyidi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mankiw, N. G. 2003. *Teori Makro Ekonomi* (Edisi ke-5). Jakarta: Erlangga.
- Mestika, Zed. 2004. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Bogor Indonesia.
- Metwally, MM. 1995. *Teori dan Model Ekonomi Islam*, terj: Husein Sawit. Jakarta: PT. Bangkit Daya Insana.
- M. Ridwan, dkk. 2017. *Buku Diktat Ekonomi Mikro Islam*. Medan: FEBI UINSU Medan.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. 2013. *Contemporary Labor Economics (Tenth)*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Muhammad Ahsan Ridhoi. 2001. "Pandemi Mengubah Masa Depan Peta Pasar Tenaga Kerja. <https://katadata.co.id/muhammadridhoi/analisisdata/6000175461233/pandemi-mengubah-masa-depan-peta-pasar-tenaga-kerja>, diakses tanggal 15 Januari 2021.

- Nurul Huda, et al. 2008. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana.
- Novia Dani Pramusinto dan Akhmad Daerobi. 2019. Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Pengangguran di Indonesia, *Seminar Nasional & Call for Paper Seminar Bisnis Magister Manajemen (SAMBIS)*.
- Prastowo, Andi. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI). 2013. *Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rahmad Fauzan. 2021. Pandemi Bikin Pengembangan Sektor Ketenagakerjaan RI Mundur. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210503/12/1389701/pandemi-bikin-pengembangan-sektor-ketenagakerjaan-ri-mundur>. 03 Mei 2021, 17.04 WIB, diakses tanggal 15 Januari 2021.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. terj. Drs. Soeroyo, MA, Nastangin, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Sadono, Sukirno. 2013. *Makroekonomi Teori Pengantar*. Edisi 3. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Samuelson, P. A. dan Nordhaus W. D. 1993. *Ekonomi (Edisi Terjemahan)*. Edisi 12. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Santoso, R. P. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan (Edisi 1)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Simanjuntak, P.J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Sri Maryati dkk. 2021. Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi di Sumatra Barat. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia Vol. 21 No. 1*: 95–107, Januari 2021.
- Sukanti, L., Harto, B., & Pramuditha, P. (2021). Analysis of Relevance between International HRM and Industry Demand: A Review of Scientific Literature. *International Journal of Business, Economics & Management*, 4(1), 199-208.
- Sulistiawati, Rini. 2012. Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal EKSOS*. Vol 8, Nomor 3, pp. 195-211
- Suprayitno. Eko. 2005. *Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Varian, Hal R. 2014. *Intermediate Microeconomics A Modern Approach Edition*. London: University of California at Berkeley.