

ORIENTASI BEKERJA MENURUT PERSPEKTIF ISLAM

Edy Junaedi dan Anton Hindardjo, SE, MM¹

ABSTRAK

Want to work for a company where employees are satisfied with the culture and values? Glassdoor has announced its report of the Top 25 Companies for Culture & Values, based on workplace insights shared by the people who know companies best — the employees. The companies stand out for high culture & values ratings and insightful reviews. Facebook truly values the important things in life. The culture and dialog is open about, The people are friendly and helpful. The culture fosters hard work and fun (Southwest Airlines). Everyone shares a common goal to make the best products for the consumer, and it shows in most (Apple), Amazing company to work for. Good culture, fun, high energy and lots of reasons to stay (Nike), The culture in the plant is very positive and I feel like everyone wants to help one another (Procter & Gambler) and people of Google said The culture is amazing too. Each employee does not mind helping the other out if they are stuck. There are some of corporations that make praud for their employees. Amazing culture come from value that happened by employee and management of corporation every day and every day, the culture is positif and everyone can do the right thing and want to help another, these are value of Islam-Ukhuwah and Falah, So we can do anything full motivated and dedicated together we can. Values of corporation are being easy to say and remember, easy to do because come from soul of corporation's people and universal value of corporation make Performance better

Keyword : Culture, Value, Corporation

Pendahuluan

Runtuhnya korporasi besar seperti: Enron, Arthur Anderson, Worldcom, Global Crossing karena mega skandal menjadikan etika kerja mendapat perhatian yang sangat besar. Hal ini menunjukkan bahwa sehebat dan seprofesional apapun pengelolaan perusahaan jika tidak dilandasi dengan etika kerja yang baik maka akan terjadi manipulasi yang berakibat pada kebangkrutan. Sehingga sekolah-sekolah ternama dalam bidang bisnis

¹ Dosen Tetap Prodi Muamalah STAI Asy-Syukriyyah

seperti: *Harvard Business School* (HBS) memasukkan mata kuliah etika kerja di dalam kurikulumnya.

Tidak seperti etika kerja Kristen, etika kerja Islam telah disalahpahami dan dilupakan dalam kajian ilmu organisasi dan manajemen. Ini disebabkan para ahli manajemen tidak menggali kekayaan literatur dalam Islam yang terkait dengan bisnis dan organisasi. Hal ini ditunjukkan dari berbagai literatur dan penelitian etika kerja yang berkembang masih didominasi peneliti-peneliti barat yang notabene berdasarkan pada etika Kristen Protestan. Konsep etika kerja Protestan pertama dikembangkan oleh Max Weber dalam buku yang berjudul *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Dalam buku ini Weber mengaitkan antara kesuksesan sistem kapitalis dengan ajaran Protestan.

Islam sebagai agama yang mengatur segala aspek kehidupan manusia, memiliki konsep yang mengatur tentang etika dalam bekerja yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist. Namun belum banyak dilakukan penelitian tentang etika kerja Islam, sehingga konsep etika kerja Islam kurang berkembang. Hanya ada beberapa riset tentang etika kerja Islam seperti Ali (1988, 2001), Yousef (2000, 2001), Rahman dkk., (2006), and Ali and Al-Kazemi, (2007). Sebagai contoh, penelitian etika kerja Islam juga telah dilakukan oleh Rahman dkk, (2006) di industri perbankan di Malaysia. Mereka menguji pengaruh etika kerja pada tiga dimensi komitmen organisasi, hasilnya menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh ke semua dimensi komitmen yaitu: *affective*, *continuance* dan *normative*.

Selain itu, manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral, *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an. Termasuk di dalam bisnis pun juga harus memperhatikan etika sesuai dengan syari'at Islam. Tidak seperti pandangan kaum liberalis yang beranggapan bahwa setiap urusan bisnis tidak dikenal adanya etika sebagai kerangka acuan, sehingga dalam pandangan mereka kegiatan bisnis adalah amoral, mereka menganggap bisnis adalah bisnis tidak ada hubungannya dengan etika, interpretasi hukum didalamnya didasarkan pada nilai-nilai standar kontemporer yang seringkali berbeda-beda,

sedangkan dalam masyarakat Islam nilai-nilai dan standar tersebut dituntun oleh ajaran syari'at dan kumpulan fatwa fiqih.

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin terisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik. Tidak hanya etika kerja yang baik, sebuah iklim kerja yang sehat juga membutuhkan komunikasi kerja yang sehat. Komunikasi kerja islami sangat menentukan kualitas kerja karyawan, baik dalam kapasitas meningkatkan pekerjaan maupun wawasan kerja.

Seperti dikatakan oleh Barnard (1985) “dalam teori organisasi yang lengkap, komunikasi menduduki tempat sentral karena struktur luasnya dan lingkungan organisasi hampir ditentukan oleh teknik komunikasi. Adapun menurut Theodore Hwerbert dalam sutarto (1991) “*Whithout communication, no organization could long exist*” yang artinya “tanpa komunikasi, tak ada organisasi yang hidup panjang” sedangkan Keith Davis (1987) berpendapat “*Communication is defined as the procces of passing information and understanding from one persen to another*” yang artinya “komunikasi sebagai proses penyampaian informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain”. Menurut Carl I. Hovland dalam Sri Haryani (2001) bahwa komunikasi adalah *science of communication is a systematic attempt to formulate in rigorous fashion the principles by which information is transmitted and options and attitudes are formed*, yang artinya ilmu komunikasi merupakan suatu upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas prinsip-prinsip tersebut disampaikan informasi serta dibentuk pendapat dan sikap.

Bekerja merupakan simbiosis mutualisma antara manajemen atau pemberi kerja dengan karyawan yang melakukan pekerjaan, dibutuhkan saling pengertian diantara para pihak untuk mencapai tujuan masing-masing dengan suasana pekerjaan yang menyenangkan (*hayatun thoyibah*), kehidupan persaudaraan yang tulus (*ukhuwah*) dan pencapaian kinerja yang optimal (*falah*) baik kualitatif maupun kuantitatif. Dalam

perkembangan mutakhir dunia pekerjaan dirasakan sebagai suatu yang terpaksa dilakukan atau sekedar memenuhi kewajiban semata agar memperoleh gaji, suasana pekerjaan yang penuh dengan tekanan target, direksi menentukan target yang sangat membutuhkan usaha super luar biasa dan untuk mencapai target tersebut yang dilakukan oleh manajemen jauh dari suasana persaudaraan, menekan bawahan dan marah-marah adalah budaya keseharian, sehingga terasa sekali bangunan bisnis yang besar dalam kuantitas namun keropos dalam kualitas, rentan terhadap guncangan. Hal demikian menurunkan etos kerja disebagian besar karyawan dan budaya kerja hanya sebatas kata tanpa makna.

Dari kondisi demikian menarik untuk diteliti bagaimana Orientasi Islam dalam mencermati kehidupan dunia karyawan yang semakin hilang nuansa spiritual keagamaannya, yang ada hanya bagaimana untuk mencapai hasil sesuai dengan target yang telah ditentukan manajemen dan perlakuan manajemen yang kaku terhadap karyawan dengan memberikan tekanan bukan motivasi, terbukti meskipun Bank Mandiri dikenal telah melegenda dalam kualitas layanan namun belum menjamin bank tersebut sebagai lembaga yang memiliki budaya kerja dan suasana bekerja yang kondusif, perlu dilakukan penelitian mendalam berkenaan dengan factual jiwa para karyawan karena hal tersebut dipastikan tidak muncul dalam situasi formal karena mental belum siap dari karyawan berbeda rasa dan pandangan dengan pimpinan yang menjadikan jiwa munafik diantara para karyawan.

Konsep Bekerja Menurut Islam

Bekerja pada hakekatnya adalahnya **manifestasi amal kebajikan**. Sebagai sebuah amal, maka **niat** dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, “Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya.” Amal seseorang akan dinilai berdasar apa yang diniatkannya. Suatu hari Nabi Muhammad berjumpa dengan Sa’ad bin Mu’adz Al-Anshari. Ketika itu Nabi Muhammad melihat tangan Sa’ad melepuh, kulitnya gosong kehitam-hitaman seperti terpanggang matahari. “Kenapa tanganmu?,” tanya Nabi kepada Sa’ad. “Wahai Rasulullah,” jawab Sa’ad,

“Tanganku seperti ini karena aku mengolah tanah dengan cangkul itu untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggunganku”. Seketika itu Nabi mengambil tangan Sa’ad dan menciumnya seraya berkata, “Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh api neraka”.

Dalam kisah lain disebutkan bahwa ada seseorang yang berjalan melalui tempat Nabi Muhammad. Orang tersebut sedang bekerja dengan sangat giat dan tangkas. Para sahabat kemudian bertanya, “Wahai Rasulullah, andaikata bekerja semacam orang itu dapat digolongkan jihad fi sabilillah, maka alangkah baiknya.” Mendengar itu Nabi pun menjawab, “Kalau ia bekerja untuk menghidupi anak-anaknya yang masih kecil, itu adalah fi sabilillah; kalau ia bekerja untuk menghidupi kedua orangtuanya yang sudah lanjut usia, itu adalah fi sabilillah; kalau ia bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri agar tidak meminta-minta, itu juga fi sabilillah.” (HR. Ath-Thabrani).

Kerja adalah **perintah suci Allah** kepada manusia. Meskipun akhirat lebih kekal daripada dunia, namun Allah tidak memerintahkan hambanya meninggalkan kerja untuk kebutuhan duniawi.

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (untuk kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi.” (QS. Al-Qashash: 77).

“Bukanlah orang yang paling baik darimu itu yang meninggalkan dunianya karena akhiratnya, dan tidak pula yang meninggalkan akhiratnya karena dunianya. Sebab, dunia itu penyampaian pada akhirat dan janganlah kamu menjadi beban atas manusia.” (HR. Ibnu ‘Asakir dari Anas).

Adanya siang dan malam dalam alam dunia ini, merupakan isyarat akan adanya kewajiban bekerja (pada siang hari).

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

“Dan Kami telah membuat waktu siang untuk mengusahakan suatu kehidupan.” (QS. An-Naba’: 11).

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَةً قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

“Kami telah menjadikan untukmu semua di dalam bumi itu sebagai lapangan mengusahakan kehidupan. Tetapi sedikit sekali kamu berterima kasih,” (QS. Al-A’raf: 10).

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila Telah ditunaikan shalat, maka menyebarkan di bumi dan carilah dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (QS. Al-Jum’ah: 10).

Untuk memberikan **motivasi dalam bekerja**, Nabi Muhammad, menggunakan bahasa yang sangat mengunggah dan menyadarkan. “Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya. Dan beramallah untuk akhiratmu, seolah-olah kamu akan mati besok.” (HR. Baihaqi).

Bekerja juga akan membuat manusia lebih **merdeka**, dengan tidak menggantungkan diri kepada orang lain, seperti dengan meminta-minta. “Demi, jika seseorang di antara kamu membawa tali dan pergi ke bukit untuk mencari kayu bakar, kemudian dipikul ke pasar untuk dijual, dengan bekerja itu Allah mencukupi kebutuhanmu, itu lebih baik daripada ia meminta-minta kepada orang lain. (HR. Bukhari dan Muslim).

Rasulullah pernah ditanya, “Pekerjaan apakah yang paling baik?” Beliau menjawab, “Pekerjaan terbaik adalah usahanya seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik” (HR. Ahmad, Baihaqi, dan lain-lain).

Islam juga menganjurkan untuk bekerja dengan **sepenuh hati** untuk memberikan **kualitas hasil terbaik**. Bahkan kerja keras yang ikhlas merupakan penghapus dosa. “Sebaik-baik pekerjaan ialah usahanya seorang pekerja jika ia berbuat sebaik-baiknya” (HR. Ahmad). “Siapa bekerja keras hingga lelah dari kerjanya, maka ia terampuni (dosanya) karenanya.” (Al-Hadist). “Berpagi-pagilah dalam mencari rezeki dan kebutuhan hidup. Sesungguhnya pagi-pagi itu mengandung berkah dan keberuntungan” (HR. Ibnu Adi dari Aisyah). “Sesungguhnya Allah menginginkan jika salah seorang darimu bekerja, maka hendaklah meningkatkan kualitasnya” (Al-Hadist).

Bekerja tidak akan lepas dari bingkai hubungan sosial, karenanya aturan-aturan yang ada harus dipatuhi. Etika dalam bekerja tetap harus dijaga. “Carilah kebutuhan hidup dengan senantiasa menjaga harga diri. Sesungguhnya segala persoalan itu berjalan menurut ketentuan” (HR. Ibnu Asakir dari Abdullah bin Basri).

Dalam konteks sosial (termasuk organisasional) **bekerja adalah amanah**. Amanah harus ditunaikan dengan baik. Pengabaian terhadap amanah adalah sebuah pengkhianatan yang merupakan salah satu tanda orang munafik.

Bekerja dengan sungguh-sungguh adalah syarat sebuah kemajuan. kemajuan yang didapat tanpa kerja keras adalah pengingkaran **sunnatullah**. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. (QS. Ar-Ra’d: 11). Dalam ayat lain diungkapkan “Dan bahwa seorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. Al-Najm: 39).

Mari, dalam bekerja, kita luruskan niat, kuatkan motivasi, perhatikan etika dan aturan yang ada, sebagai upaya penuaian amanah yang merupakan syarat kemajuan. Islam memberi perspektif mengenai ketenagakerjaan, setidaknya ada empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja, termasuk system pengupahannya.

Tenaga kerja dan upahnya tidak dapat dipisahkan. Keduanya selalu menjadi tema menarik untuk dikaji. Bahkan demonstrasi buruh pun juga lebih banyak menyangkut tuntutan kenaikan upah. Kajian saya kali ini mengenai dua perkara yang penting ini. Penting karena kebijakan di bidang upah minimum menjadi bagian agenda reformasi ketenagakerjaan yang lebih luas. Kebijakan ini muncul setelah krisis ekonomi pada 1997/1998. Termasuk di Indonesia, melalui komitmen pemerintah terhadap masalah upah minimum tenaga kerja.

Menurut Chris Manning dari Australian National University, ada dua pendekatan yang dapat dijadikan pilihan bagi Indonesia dalam menentukan upah minimum. Yakni model kebijakan Amerika Latin dan model kebijakan Asia Timur. Nampaknya saat ini pemerintah menggunakan model Amerika Latin. Yakni dengan melindungi buruh di sektor modern, dengan perlindungan yang ekstensif atau luas. Perlindungan yang “berlebih” dari model Asia Timur sebenarnya dapat menimbulkan masalah besar. Begitu juga model Amerika Latin yang merupakan kebalikan model Asia Timur yang kurang melindungi tenaga kerja. Dalam perjalanannya, penerapan model Asia Timur juga menghadapi masalah, karena setiap model pasti tidak luput dari kekurangan. Maka kini orang menengok Ekonomi Islam sebagai pembanding dan pengkoreksi kedua model tersebut.

Perbudakan >< Ketenagakerjaan

Dalam sejarahnya, penghapusan sistem perbudakan merupakan salah satu tujuan kehadiran Islam. Sejarah membuktikan, perbudakan langgeng dalam tata kehidupan masyarakat dunia jauh sebelum masa kenabian. Sistem perbudakan memperbolehkan keluarga atau seseorang memiliki budak sahaya yang bebas diperlakukan sesuai kemauan pemilik atau majikannya. Bahkan para majikan juga bebas memperjual-belikan budaknya kepada orang lain di pasar-pasar budak. Dalam sistem ini, hak-hak budak sebagai manusia mutlak di tangan majikan. Derajat kemanusiaan budak dipandang rendah dan hak-hak asasinya terabaikan. Jika ada yang ingin memerdekakan seorang budak, tidak ada cara lain

kecuali dengan membelinya. Hal ini sebagaimana pernah dilakukan sahabat Abu Bakar As-Siddiq ketika membebaskan Bilal bin Rabah dari tuannya.

Mengingat mapannya sistem perbudakan dalam tata kehidupan masyarakat waktu itu, Islam di awal kehadirannya tidak secara frontal melarang sistem tersebut. Islam berupaya menghapus sistem perbudakan yang telah mendarah daging dalam kebudayaan masyarakat melalui strategi gradasi pengikisan budaya. Contohnya adalah anjuran Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam* agar para pemilik budak memperhatikan kesejahteraan para budaknya dengan menyalurkan zakat kepada mereka. Artinya, pada periode awal Islam masih mentolerir perbudakaan namun mengkritik keras kekikiran konglomerat kaya yang tidak memperhatikan budak-budaknya. Baru ketika beliau *Shallallahu 'alaihi wa sallam* hijrah ke Madinah dan membangun peradaban maju di sana, upaya-upaya pembebasan dan penghapusan perbudakan secara masif dilakukan. Hasilnya, berkat perjuangan Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam*, yang terus dilanjutkan oleh umat Islam, sedikit demi sedikit tradisi perbudakan pun terhapuskan.

Meskipun pada hakikatnya Islam telah menghapus praktik perbudakan, namun dalam kenyataannya di negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam sendiri masih terjadi praktik perbudakan secara terang-terangan. Hal ini mengisyaratkan bahwa umat Muslim harus terus berupaya menghapus perbudakan manusia. Perbudakan saat ini mungkin tidak sekejam perbudakan di masa lalu yang benar-benar tidak memanusiakan manusia. Perbudakan masa kini sebagian besar terjadi dalam bentuk sistem kerja yang tidak berkeadilan yang dialami pekerja rumah tangga migran Indonesia di luar negeri. Umat Muslim sebagai agen utama perbaikan peradaban manusia, sekali lagi, hendaknya terus berjuang agar sistem kerja yang tidak berkeadilan terhapus dari muka bumi, sehingga kaum pekerja mendapat jaminan kemerdekaan, derajat kemanusiaan, kesetaraan dan pengupahan yang layak. Jika saja keempat prinsip atau nilai pemuliaan pekerja tersebut diterapkan dalam dunia ketenagakerjaan secara global, kasus perdagangan tenaga kerja Indonesia (TKI) yang menjadi preseden buruk bagi pekerja migran Indonesia tidak akan terulang.

Empat Prinsip Ketenagakerjaan

Dari penghapusan perbudakan yang dikombinasikan dengan perspektif Islam tentang ketenagakerjaan, maka dapat disebutkan setidaknya ada empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja.

Pertama, Kemerdekaan Manusia.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam* yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

Penghapusan perbudakan menyiratkan pesan bahwa pada hakikatnya manusia ialah makhluk merdeka dan berhak menentukan kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Penghormatan atas independensi manusia, baik sebagai pekerja maupun berpredikat apa pun, menunjukkan bahwa ajaran Islam mengutuk keras praktik jual-beli tenaga kerja.

Kedua, Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia.

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10, yang artinya, *“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.”* Ayat ini diperkuat hadis yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi: *“Tidaklah seorang di antara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri.”* Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Salah satu hadis yang populer untuk menegaskan hal ini adalah *“Sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.”* (HR. Bukhari dan Muslim).

Dari beberapa dalil tersebut, dapat dipahami bahwa Islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Selain itu, tersirat dalam dalil-dalil tersebut bahwa Islam

menganjurkan umat manusia agar menanggalkan segala bentuk *stereotype* atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia. Kecenderungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai skenario dari Allah *Subhanahu wa ta'ala*. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.

Ketiga, Keadilan Dan Anti-Diskriminasi.

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

Misalnya dalam hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang manusia memanggil pekerjaannya dengan panggilan yang tidak baik atau merendahkan. Sebaliknya, Islam menganjurkan pemanggilan kepada orang yang bekerja dengan kata-kata yang baik seperti “Wahai pemudaku” untuk laki-laki atau “Wahai pemudiku” untuk perempuan.

Dalam sejarahnya, Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam* pernah memiliki budak dan pembantu. Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam* memperlakukan para budak dan pembantunya dengan adil dan penuh penghormatan. Beliau pernah mempunyai pembantu seorang Yahudi yang melayani keperluan beliau, namun beliau tidak pernah memaksakan agama kepadanya. Isteri beliau, Aisyah *Radhiyallahu anha*, juga memiliki pembantu yang bernama Barirah yang diperlakukan oleh Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam* dan isterinya dengan lemah lembut dan tanpa kekerasan.

Keempat, Kelayakan Upah Pekerja.

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadis Nabi yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi, *“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.”*

Seorang pekerja berhak menerima upahnya ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka jika terjadi penunggakan gaji pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Selain ketepatan pengupahan, keadilan juga dilihat dari proporsionalnya tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterimanya.

Di masa sekarang, proporsioanlitas tersebut terbahasakan dengan sistem UMR (Upah Minimum Regional). Lebih dari itu, Islam juga mengajarkan agar pihak yang mempekerjakan orang lain mengindahkan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem pengupahan, antara majikan dengan pekerja. Jika adil dimaknai sebagai kejelasan serta proporsionalitas, maka kelayakan berbicara besaran upah yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia, yaitu pangan, sandang serta papan.

Rasulullah *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah hadis: *“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan pada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).”* (HR. Muslim).

Sistem Pengupahan

Upah disebut juga *ujrah* dalam Islam. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja. Untuk mengetahui definisi upah versi Islam secara

menyeluruh, ada baiknya kita melihat terlebih dahulu Surat At-Taubah: 105, yang artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” dan Surat An-Nahl: 97, yang artinya, “Barangsiapa yang mengerjakan amal soaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Quraish Shihab dalam bukunya, *Tafsir Al Misbah* menjelaskan, QS. At Taubah:105 sebagai berikut: “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.

Demikian juga dengan QS. An-Nahl: 97, maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

Proses penentuan upah yang islami berasal dari dua faktor: objektif dan subjektif. Objektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Sedangkan subjektif, upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Namun ada sisi kemanusiaan yang harus diperhatikan pula. Misal, tata cara pembayaran upah. Rasulullah *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda, “Dari Abdullah

bin Umar, Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallambersabda: 'Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya.'” (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Dari hadis tersebut dapat disimpulkan, Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Berbeda dengan konvensional yang hanya memandang manusia sebagai barang modal. Manusia tidak boleh diperlakukan seperti halnya barang modal, misalnya mesin.

Sadeeq (1992) menyebutkan beberapa ketentuan yang akan menjamin diperlakukannya tenaga kerja secara manusiawi. Ketentuan-ketentuan tersebut adalah: (1) Hubungan antara majikan (*musta'jir*) dan buruh (*ajir*) adalah *man to man brotherly relationship*, yaitu hubungan persaudaraan. (2) Beban kerja dan lingkungan yang melingkupinya harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Seperti yang telah diutarakan, manusia tidak sama dengan barang modal. Manusia membutuhkan waktu untuk istirahat, sosialisasi, dan yang terpenting adalah waktu untuk ibadah. (3) Tingkat upah minimum harus mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasar dari para tenaga kerja.

Implementasi nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah yang islami dapat berasal dari dua sumber. Yakni (1) *Musta'jir*, dan (2) Pemerintah. *Musta'jir* yang beriman akan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah bagi *ajirnya*. Termasuk dalam nilai kemanusiaan adalah unsur adil. Maksud adil dapat kita lihat dari pandangan Yusuf Qardhawi dalam bukunya, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Ia menjelaskan, “Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar-mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak diiringi kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam ‘peraturan kerja’ yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Jadi, maksud adil adalah harus ada kejelasan atau *aqad* (perjanjian) antara *musta'jir* dan *ajir*. Seorang *musta'jir* harus adil dan tegas dalam proses penentuan upah. Hak (upah) seorang *ajir* akan diberikan jika ia telah mengerjakan kewajibannya (pekerjaannya) terlebih dahulu. Dalam implementasi nilai-nilai keadilan, pemerintah bertugas melakukan intervensi dalam penentuan upah. Intervensi pemerintah dilandasi oleh dua hal. Yakni (1) Adanya kewajiban untuk mengawasi, menjaga, dan mengoreksi implementasi nilai-nilai keIslaman kehidupan rakyatnya, termasuk didalamnya kebijakan mengenai upah; (2) Adanya kewajiban pemerintah untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan rakyatnya, dalam hal ini baik *musta'jir* maupun *ajir*.

Dalam Islam, intervensi pasar sebenarnya sifatnya hanya temporer. Pemerintah akan melakukan intervensi jika pasar terdistorsi sehingga akhirnya upah yang dihasilkan bukanlah upah yang adil. Jadi dapat disimpulkan dari keseluruhan penjelasan diatas mengenai upah menurut prinsip Islam adalah, dalam penentuan upah, Islam menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja. Selama ini hak-hak tenaga kerja selalu dipinggirkan. Model Asia Timur misalnya, tenaga kerja tidak dilindungi hak-haknya. Upah yang mereka terima rendah, tidak cukup untuk menghidupi mereka dan keluarganya. Hal ini sangat bertentangan dengan pandangan Islam, karena syarat upah dalam Islam adalah adil. Adil itu tidak hanya dilihat dari sisi tenaga kerja (*ajir*), tetapi juga dari sisi majikan (*musta'jir*). Oleh sebab itu Islam tidak membenarkan penetapan upah yang hanya memperhatikan tenaga kerja, yaitu bertujuan hanya untuk mensejahterakan tenaga kerja semata. Di sisi lain pihak produsen atau majikan juga diperhatikan kesejahteraannya.

Ada alternatif yang ditawarkan oleh Islam, jika penentuan upah melalui mekanisme pasar dan kebijakan upah minimum pemerintah tidak berjalan sebagaimana mestinya. Ada dua alternatif yang ditawarkan. Yakni: (1) Memberikan subsidi kepada pihak produsen. Subsidi tersebut diberikan agar produsen tetap dapat memberikan upah yang layak kepada tenaga kerja. (2) Memberikan subsidi kepada pihak tenaga kerja. Subsidi ini lebih tepatnya disebut dengan jaminan sosial. Jadi tenaga kerja tetap mendapat

tingkat upah pasar, namun mereka juga mendapat jaminan sosial sebagai bentuk perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan mereka.

Dalam langkahnya pemerintah dapat menggunakan dana *baitul maal* (keuangan negara). Contoh dari subsidi dapat dari, misalnya, masa pemerintahan Umar, subsidi itu diberikan dalam bentuk: (1) Ransum atau jatah tetap setiap orang; dan (2) Subsidi tahunan tunai yang bersifat tetap bagi mereka yang ikut berjihad

Upah atau Gaji Minimum

Karena fluktuasi harga kebutuhan pokok (inflasi dan deflasi), batas upah minimum pun hendaknya disesuaikan dengan laju inflasi riil. Sistem upah minimum terkait tingkat inflasi saat ini telah dilakukan di negara kita. Untuk konteks Indonesia saat ini, dalam menentukan upah minimum provinsi, terdapat beberapa unsur yang dipertimbangkan. Unsur-unsur tersebut mencakup pangan, sandang, dan papan dll (ada 43 butir seperti tertera dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 889 HK. 01.32.2002 tertanggal 10 September 2002). Kebutuhan yang dihitung dalam surat edaran ini adalah kebutuhan seorang pekerja (lajang). Jika kebutuhannya sewa rumah, pekerja tidak akan pernah memiliki rumah sampai kapan pun. Hal ini tentu melanggar aturan hadis yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syadad: “Aku mendengar Nabi Muhammad *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda, *"Barangsiapayang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal."* Abu Bakar mengatakan, “Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad *Shallallahu ‘alaihi wa sallam*. bersabda, *‘Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri.’*” (HR. Abu Daud).

Memang arti "mencarikan" bisa bermacam-macam. Bisa menyewakan rumah untuk pekerja agar bisa tinggal di dalamnya. Bisa juga membelikan rumah untuk ditempati pekerja. Atau bisa juga menyediakan rumah gratis (semacam rumah dinas) bagi pekerja.

Dalam praktiknya di Indonesia, bagi karyawan rendah disediakan tempat tinggal gratis. Bentuknya bisa rumah sederhana bagi pegawai perkebunan, bisa asrama bagi anggota TNI dan polisi. Untuk karyawan yang sudah tinggi, disediakan rumah dinas bagi pejabat di departemen dengan pangkat eselon 2 ke atas, dan sebagainya.

Menurut saya, arti "mencarikan" adalah memberikan rumah kepada pekerja agar dapat ditempati selama-lamanya. Jika tidak, selamanya pekerja akan menyewa rumah dan tidak akan pernah memiliki rumah. Untuk kondisi saat ini, cara yang paling murah melalui cicilan rumah. Tentunya hal ini tidak dapat diberikan pada semua karyawan, tetapi paling tidak bagi pegawai yang sudah bekerja sekurang-kurangnya lima tahun, dengan alasan bahwa mereka telah setia kepada perusahaan. Oleh karena itu, harus ada instrumen yang mengatur tentang pengupahan dalam bentuk Buku Pedoman Pengupahan Pegawai Perusahaan. Dalam aturan itu dicantumkan bagi karyawan yang telah bekerja selama lima tahun disediakan bantuan rumah dalam bentuk cicilan. Berkaitan dengan itu, juga diusulkan agar butir kebutuhan "sewa rumah" pada poin 12, digantikan dengan "cicilan rumah", khusus bagi karyawan yang telah bekerja > lima tahun. Besarnya selisih antara sewa rumah dengan cicilan rumah juga tidak terlalu besar. Diharapkan dengan konsep ini, para pekerja akan lebih bergiat lagi dan dapat meningkatkan produktivitas.

Kesehatan karyawan juga merupakan hal yang sangat penting, sebagai kesehatan karyawan adalah modal usahanya. Setiap pekerjaan (usaha) membutuhkan persiapan badan dan jiwa yang baik. Berusaha adalah sebuah keharusan bahkan keharusan bagi kehidupan. Oleh karena itu, kesehatan menjadi wajib. Memenuhi kebutuhan primer (*dhoruri*) bagi manusia yaitu makan dan minumannya (pangan) adalah wajib juga maka karyawan tidak akan bisa bekerja dan bisa memenuhi kebutuhannya kecuali kalau dia mempunyai kekuatan badan untuk menghasilkan semua. Kekuatan badan di sini berarti kesehatan. Oleh karena itu, memperhatikan karyawan dari segi kesehatan wajib hukumnya dalam Islam.

Gaji Minimum \geq Nishob Zakat

Dalam praktiknya, meski upah minimum telah dihitung teliti dengan melibatkan pangan, sandang, dan papan seperti surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 889 HK. 01.32.2002, masih saja gaji minimum itu tidak mencukupi kebutuhan dasar karyawan, khususnya di negara-negara berkembang. Upah Minimum Provinsi (UMP) OKI Jakarta 2000 sebesar Rp 972.604,00 per bulan (atau setara 71 euro), naik 8% dari UMP 2007 sebesar Rp 900.560,00. Bandingkan dengan gaji di Eropa 2004: Belgia 1.210 euro, Perancis 1.280 euro, dan Belanda 1.264 euro. Upah minimum di tiga negara ini pada 2004 sebesar 17 kali lebih dari upah minimum di Jakarta pada 2008.

Sadeq (1989) merekomendasikan, jika upah minimum tidak cukup, para karyawan harus diberi zakat. Kami setuju dengan pendapat ini dan memang demikianlah adanya. Jika gaji karyawan tidak mencukupi kebutuhannya, karyawan dikategorikan sebagai orang miskin dan berhak atas dana zakat. Namun harus ada mekanisme yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan karyawan. Secara garis besar, harus ada ukuran berapa gaji minimum yang diberikan kepada karyawan.

Menurut hemat kami, konsep upah minimum harus diperbaiki dengan cara mengenalkan konsep *nishob* zakat sebagai upah minimum. Artinya, jika *nishob* zakat disesuaikan dengan harga 85 gram emas dalam setahun, dalam sebulan, batas gaji minimum sebesar $85/12 = 7,083$ gram emas. Jika harga rata-rata satu gram emas selama 2016 sebesar Rp 500.000, maka upah atau gaji minimum 2016 sebesar $7,083 \times \text{Rp } 500.000,00 = \text{Rp } 3.541.500,00$. Dengan asumsi kondisi harga emas..stabil.

Dalam hal kondisi harga emas sangat berfluktuasi, penyesuaian upah minimum dapat dilakukan dua kali dalam setahun seperti yang sekarang diberlakukan di negara dan Spanyol. Di dua Negara ini, penyesuaian upah minimum dilakukan satu kali atau dua kali setahun, tergantung situasi ekonomi negara tersebut. Bahkan Yunani memberlakukan penyesuaian upah minimum dua kali dalam setahun secara reguler.

Pertanyaannya, dari mana uang untuk membayar upah minimum yang disesuaikan dengan *nishob* zakat? Bukankah pengusaha akan menolak kalau aturan ini diberlakukan?

Sebenarnya, upah minimum dengan acuan *nishob* zakat ini bisa saja diterapkan, asalkan biaya produksi dapat ditekan. Menurut penelitian, rata-rata 40% dari rata-rata harga pokok penjualan produk adalah, bunga bank dan pungutan liar. Seperti yang dilaporkan Agnes Swetta Pandia (*Kompas*, 22 Oktober 2004), "Dunia usaha tetap akan beralih ekonomi sulit yang disebabkan oleh tingginya ongkos ekonomi karena banyak pungutan baik legal maupun liar." Jika pungutan liar dapat ditekan sehingga bunga bank mengambil 30% dari harga pokok penjualan, yang 10% lagi (penghematan akibat dihapuskannya pungutan liar) dapat diberikan kepada karyawan.

Proporsi biaya tenaga kerja adalah rata-rata 8% dari biaya produksi. Jika tidak ada pungutan liar, total biaya karyawan sebesar 18% dari biaya produksi (10% penghematan + 8% biaya tenaga kerja saat ini). Biaya tenaga kerja di luar negeri berkisar 12-15% dari biaya produksi. Jika penghematan ini terjadi karena dihapuskannya pungutan liar, tidak ada kesulitan untuk menerapkan *nishob* zakat sebagai upah atau gaji minimum. Angka 18% adalah lebih dua kali lipat dari angka 8%. Artinya, jika pungutan liar dihapuskan, dua kali lipat pun dari upah atau gaji sekarang, perusahaan mampu membayarnya.

Jika dilihat secara kasat mata, tenaga kerja di negara-negara berkembang, sangat memerlukan kepastian akan perlindungan hak-haknya. Indonesia misalnya, mengadopsi dua model kebijakan mengenai tenaga kerja. Yakni model Amerika Latin dan Asia Timur. Dan penerapan kedua model ini dilakukan Indonesia pada dua periode berbeda. Yakni pada masa Orde Baru dan setelah itu Orde Reformasi. Pada saat sebelum terjadi krisis ekonomi atau dikenal juga dengan masa Orde Baru, Indonesia lebih condong ke model Asia Timur, dengan mengabaikan undang-undang perlindungan tenaga kerja, "pengkerdilan" peran serikat pekerja oleh pemerintah, dll. Sedangkan saat ini pemerintah menggunakan model Amerika Latin, dengan melindungi buruh di sektor modern secara ekstensif, luas, atau agresif.

Namun sebenarnya kebijakan upah minimum dan perlindungan tenaga kerja yang agresif bisa saja merugikan kepentingan sebagian besar pekerja. Bahaya yang dapat ditimbulkan dari kebijakan yang agresif adalah bahwa kesenjangan antara pekerja disektor

modern dan tradisional akan makin melebar, dan pertumbuhan kesempatan kerja dalam pekerjaan lebih baik (*better jobs*) akan melambat. Begitu juga surplus tenaga kerja dari sektor tradisional ke sektor modern juga akan ikut melambat. Hal yang sangat dibutuhkan adalah kebijakan upah minimum dan kebijakan perlindungan buruh yang paling efektif bagi semua pekerja, baik yang berada di sektor modern

Dalam perjalanannya penerapan konsep-konsep konvensional ini menemukan kebuntuan, karena konsep-konsep konvensional ini juga memiliki kekurangan. Oleh karena itu Islam bisa dijadikan alternatif sebagai solusi memecah kebuntuan tersebut. Misal, masih banyak hak-hak tenaga kerja yang belum terpenuhi. Standar kesejahteraan tenaga kerja yang masih rendah. Islam sangat menentang hal-hal tersebut. Dalam Islam, hak-hak manusia telah dijamin oleh Allah *Subhanahu wa ta'ala*. Allah telah memberikan semua apa yang kita butuhkan untuk hidup di dunia ini, udara untuk bernafas, air untuk minum, dll. Jika Allah berbuat demikian, mengapa masih ada manusia yang mengekang hak-hak manusia yang lain, mengapa masih ada majikan yang tidak memenuhi hak-hak pekerjanya. Dari sini dapat kita lihat perbedaan yang mendasar antara pandangan Islam dan konvensional. Perbedaan tersebut ada dua. Yakni (1) Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral atau kemanusiaan sedangkan konvensional sebatas biaya produksi. (2) Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi tetapi juga menembus batas kehidupan, yaitu dimensi akhirat yang disebut juga dengan pahala sedangkan konvensional membatasi hanya pada aspek duniawi kewajiban yang diminta oleh pemerintah telah dibayarkan tanpa melihat apakah upah sudah pada kewajaran. Islam adalah solusi dari berbagai macam problema yang ada didunia ini, tak terkecuali problema dalam bidang ekonomi. Oleh sebab itu marilah kita sama-sama sadari bahwa sudah saatnya kita untuk kembali ke jalan agama, mencari solusi melalui agama, mempelajari agama secara *kaffah* atau menyeluruh. Dengan demikian kita lebih siap untuk menjalani kehidupan yang penuh dengan permasalahan yang mestinya tidak rumit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd al-Rahim 'Anbar al-Thahthawi, *Hidayat al-Bari ila Tartib al-Ahadits al-Bukhary*, 2 Jilid, Kairo: al-Maktabat al-Tijariyah al-Kubra, 1353 H.
- Ahmad, Mustaq, *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta: pustaka Al-Kautsar,
- Al-Faruqi, Al-Tawhid: *Its Implication for Thought and Life*, Herndon, Virginia: IIIT, 1995.
- Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Ali, A. "Scaling an Islamic work ethic". *Journal of Social Psychology*, (1988). 128 (5): Rahman, M., Muhamad, N., dan Othman, A. S., The Relationship Between Islamic Work Ethics And Organisational Commitment: A Case Analysis. *Malaysian Management Review*. 41 (1) January-June 2006
- Ali, A. *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing, 2005. UK
- Caco, Rahmawati, "Etos Kerja" (Sorotan Pemikiran Islam)," dalam Farabi Jurnal Pemikiran Konstruktif Bidang Filsafat dan Dakwah, terbitan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Sultan Anai Gorontalo, Vol. 3, No. 2, 2006.
- Kusumawati, Ratna, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, III, November, 2008.
- Luth, Tohir, *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Islam*, Gema Insani: Jakarta, 2003
- Samuelson, Kurt, *Religion and Economic Action: A Critic of Max Weber*, New York: Harper Torchbook, 1964.
- Ali, A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing, UK
- Yousef, D.A. (2000). Organisational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organisational change. *Human Relations*.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*
- Rahman, M., Muhamad, N., dan Othman, A. S., (2006). The Relationship Between Islamic Work Ethics And Organisational Commitment: A Case Analysis. *Malaysian Management Review*. 41 (1) January-June 2006