

Quick Quite Sebagai Solusi Perceraian Karena Kesibukan

Fatma Tria Arresti¹, Nasrullah², Muchamad Zamroni³

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

fatmatriaarrest@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perspektif hadis dan peraturan perundang-undangan tentang hak dan kewajiban pada fenomena Quiet Quitting. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan normatif-yuridis dan analisis data deskriptif. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa ketentuan hak dan kewajiban pada fenomena Quiet Quitting tidak beresentangan dengan Hadist dan peraturan perundang-undangan. Pekerja memilih untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban mereka sesuai dengan gaji yang akan diterima dan tidak ada penawaran lembur, tidak keluar dari kewajiban yang ditentukan, dan tidak bekerja ekstra. Pekerja tetap bekerja untuk melaksanakan kewajiban tapi dengan tingkat kerja keras yang minimum, menghilangkan pola pikir untuk berusaha dipromosikan atau mendapat gaji lebih, memiliki waktu lebih untuk teman, keluarga dan impian pribadi dan mencapai work-life balance.

Kata kunci: *Quiet Quitting, Hak, dan Kewajiban.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how the perspective of hadith and laws and regulations regarding rights and obligations in the phenomenon of Quiet Quitting. The research method used is a qualitative research method with a normative-juridical approach and descriptive data analysis. The results of the research reveal that the provisions of rights and obligations in the Quiet Quitting phenomenon are not in conflict with the Hadith and statutory regulations. Workers choose to do work that is their responsibility and obligation in accordance with the salary they will receive and there is no offer of overtime, no departure from specified obligations, and no extra work. Workers choose to do work that is their responsibility and obligation in accordance with the salary they will receive and there is no offer of overtime, no departure from specified obligations, and no extra work. Employees continue to work to carry out their obligations but with a minimum level of hard work, eliminate the mindset of trying to get promoted or get more salary, have more time for friends, family and personal dreams and achieve work-life balance.

Keywords: Quiet Quitting, Rights and Obligations.

1. PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 menimbulkan banyak perubahan di masyarakat dunia sejak muncul pertama kali pada tahun 2019. Setelah berlangsung kurang lebih 3 tahun, mulai dikenal dengan era post pandemi. Banyak fenomena baru yang muncul salah satunya fenomena yang muncul di kalangan pekerja di Amerika. Fenomena ini dikenal dengan istilah *Quiet Quitting*. Tren fenomena *Quiet Quitting* muncul sebagai dampak dari batasan kerja yang kacau selama pandemi Covid-19. Dalam temuannya American Psychological Association menunjukkan pada masa Covid-19 tingkat kelelahan dan stres pekerja telah mencapai puncaknya.

Fenomena *Quiet Quitting* mulai terdengar sejak istilah ini muncul dan ramai diperbincangkan di sosial media. Zaid Khan seorang konten kreator aplikasi tiktok mengungkapkan bahwa "*ketika kamu tidak benar-benar keluar dari pekerjaanmu, kamu keluar dari pola pikir bahwa kamu harus terus bertumbuh ke atas di tempat kerja. Kamu masih melakukan tugas-tugasmu, namun kamu tidak lagi menderita mentalitas hustle culture, yakni menganggap kerja adalah hidupmu, kenyataannya kerja bukanlah hidupmu dan nilai dirimu tidak ditentukan dari tingkat produktivitasmu*".¹

Sebagai ciptaan dan sebuah realita yang pasti ada telah melekat sebuah konsep hak dan kewajiban. Memelihara hak dan kewajiban merupakan cara yang telah ditunjukkan oleh Allah untuk mencapai dan menjaga kesempurnaan ciptaan Allah swt. Sehingga menjaga keseimbangan hak dan kewajiban merupakan kewajiban makhluk terhadap sang Khaliq. Rasulullah saw mengajarkan umatnya untuk melakukan kewajiban karena Allah akan memberikan hak yang muncul karenanya. Hal ini kemudian muncul dalam Hadis Nabi Muhammad saw dari Abdullah bin Mas'ud yang membicarakan tentang hak dan kewajiban. Maka berdasarkan hal ini, maka penting untuk membahas hak dan kewajiban pada fenomena *Quiet Quitting* dalam perspektif hadits

Berdasarkan hal ini pertanyaan penelitian adalah apakah pandangan hadits tentang hak dan kewajiban? Bagaimana pemenuhan hak dan kewajiban pekerja pada fenomena *Quiet Quitting* menurut peraturan perundang-undangan?

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang kajiannya berkaitan dengan penelitian ini. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ari Hernawan dengan judul *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja*.²

¹ <https://vt.tiktok.com/ZS88hkoWu/>

² Ari Hernawan, *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja*, *Mimbar Hukum*, Vol 24, No 3 (2012) <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16119/10665>

Penelitian ini diterbitkan dalam jurnal mimbar hukum faculty of law universitas Gadjah Mada. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode yuridis normatif. peneliti mengkaji pembahasan hak dan kewajiban serta pembahasan mogok dari sudut pandang perundang-undangan. Kesimpulan pada penelitian ini berupa tidak ada keseimbangan hak pekerja dan pengusaha dalam ketentuan mogok kerja yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Kedua, Penelitian oleh Iman Setya Budi dan Arie Synatoso yang berjudul Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah. Penelitian ini diterbitkan oleh jurnal Al-Iqtishadiyah.³ Peneliti dalam tulisannya menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pembahasan pada penelitian ini seputar hak dan kewajiban yang dikaji menurut undang-undang ketenagakerjaan dan hak dan kewajiban serta upaya perspektif ekonomi syariah. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa hak dan kewajiban outsourcing telah disebut kan dalam undangan-undang ketenagakerjaan, serta dalam Islam perburuhan disebut sebagai ijarah dengan pengupahan sesuai dengan kontribusi pekerjaan.

Ketiga, Tulisan oleh Jonathan Lord dari University of Salford dengan judul Quiet Quitting is a New Name for an Old Method of Industrial Action.⁴ Tulisan ini memberikan penjelasan tentang Sikap yang mendorong karyawan untuk memenuhi tugas pekerjaan mereka tanpa mengikuti budaya "pekerjaan adalah kehidupan" untuk memandu karir mereka. Pendekatan berhenti secara diam-diam memiliki sikap yang jauh lebih pribadi dan psikologis, terkait dengan keinginan individu pekerja untuk kesehatan mental yang baik. Psikolog berpendapat bahwa pendekatan untuk bekerja ini dapat mengurangi kelelahan, menetapkan batasan yang sehat, membangun rasa kontrol, dan membantu orang memprioritaskan apa yang benar-benar penting.

2. KAJIAN TEORI DAN KONSEP

a. Hak dan Kewajiban

Hak adalah memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu. Kewajiban merupakan pembatasan dan bebabn sehingga yang menonjol dalam segi aktif dalam hubungan hukum itu yatu hak. Hak dan kewajiban merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, akan tetapi terjadi pertentangan karena hak dan kewajiban tidak seimbang

b. Keadilan

³ Iman Setya Budi dan Arie Synatoso, *Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah*, AL-IQTISHADYAH Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah, Vol 4, No 1 (2018), <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/1691>

⁴ Jonathan Lord, *Quiet Quitting is a New Name for an Old Method of Industrial Action* <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/65022/>

Keadilan adalah *"ius sum cuique tribuendi"* memberikan masing-masing bagiannya.

c. Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sesuatu yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Keseimbangan

Keseimbangan merupakan perpaduan antara perpaduan antara beberapa komponen yang menjadi dasar dan keserasian dan senantiasa mengandung unsur keadilan yang diletakkan secara proposional.

3. METODE PENELITIAN

Tulisan ini merupakan penelitian kualitatif dengan analisis data deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan metode yang lebih menekankan pada pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari fenomena tersebut. Analisis data kemudian disajikan dengan menggambarkan secara utuh mengenai fenomena yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-yuridis. Penelitian ini memiliki kecenderungan dalam mencitrakan hukum sebagai disiplin perspektif di mana melihat hukum dari sudut pandang norma.

4. PEMBAHASAN

A. Pengertian *Quiet Quitting*

Saat ini telah ramai budaya baru yang menyebar di sekitar kantor, pabrik dan tempat kerja di seluruh dunia. Pekerja semakin mengikuti konsep *"Quiet Quitting"*. Pengertian *Quiet Quitting* berdasarkan laman [entrepreneur.com](https://www.entrepreneur.com) menjelaskan *Quiet Quitting* adalah proses masuk kerja mencapai persyaratan minimum peran dan pekerjaan saat berada di tempat kerja kemudian pulang. Tidak ada penawaran lembur, tidak keluar dari kewajiban yang ditentukan, dan tidak bekerja ekstra. Tenaga kerja berhenti secara diam-diam dalam melakukan pekerjaan ekstra untuk mengurangi apa yang ada dianggap sebagai tekanan yang tidak masuk akal.⁵

Todd Chershes memberikan pengertian *Quiet Quitting* adalah para pekerja memproklamirkan diri untuk tidak lagi bersedia melakukan apa biasa disebut sebagai "Going ABCD" (*"Above and Beyond the Call of Duty"*) dalam melayani majikan mereka. Pekerja tinggal dan menetap selama pekerjaan berlangsung untuk memenuhi kebutuhan mereka, atau sampai sesuatu yang lebih baik datang. Mereka berniat untuk memenuhi tugas dan tanggung

⁵*Quiet Quitting Becoming Common In Workplaces*, BreakingNewsEnglish, 3 Oktober, 2022
<https://breakingnewsenglish.com/2210/221003-quiet-quitting-m.pdf>

jawab dari uraian pekerjaan dan gaji mereka; tetapi tidak mau melakukan hal lain atau lebih. Intinya, anggota gerakan ini telah menetapkan bahwa pekerjaan mereka bukanlah hidup mereka dan itu hanya pekerjaan, perusahaan itu bukan keluarga mereka, dan rekan kerja mereka bukanlah teman mereka.⁶

Pengertian *Quiet Quitting* juga dijelaskan oleh Jonathan Lord dari Unersvity of Salford sebagai sebuah sikap yang mendorong karyawan untuk memenuhi tugas pekerjaan mereka tanpa berlangganan "pekerjaan" dan menjadi pekerjaan sebagai "budaya kehidupan" untuk memandu karier mereka dan menonjol bagi manajer mereka. Gagasan untuk melakukan upaya yang cukup untuk tidak dipecat.⁷ Tayo Bero dalam sebuah artikel juga mendefinisikan *Quiet Quitting* sebagai istilah baru yang diciptakan ketika pekerja hanya melakukan pekerjaan yang harus mereka bayar, tanpa melakukan tugas tambahan apa pun, atau berpartisipasi dalam ekstrakurikuler di tempat kerja.⁸

Berdasarkan pengertian yang telah disebutkan fenomena *Quiet Quitting* merupakan istilah baru namun pada prakteknya sudah pernah terjadi sebelumnya, dimana pekerja memilih untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban mereka sesuai dengan gaji yang akan diterima dan tidak ada penawaran lembur, tidak keluar dari kewajiban yang tentukan, dan tidak bekerja ekstra. Pekerja memenuhi tugas pekerjaan mereka tanpa menjadikan pekerjaan sebagai budaya kehidupan dan memberikan batasan hanya pekerjaan untuk mengurangi apa yang ada dianggap sebagai tekanan yang tidak masuk akal.

B. Faktor Terjadinya Fenomena Quiet Quitting

Istilah *Quiet Quitting* bukanlah hal baru seperti yang diberikan oleh ekonomi Mark Boldger pada tahun 2009, namun, itu menjadi populer pada tahun 2022, setahun setelah dimulainya pengunduran diri yang hebat. Secara historis, bekerja untuk memerintah telah menjadi alat yang efektif - dan legal - untuk serikat pekerja untuk mengganggu operasi perusahaan selama perselisihan perdagangan oleh memperlambat operasi. Ketika perkeretaapian Prancis dinasionalisasi 1938, pemogokan dilarang. Namun, pekerja kereta api

⁶ Todd Chershes, *Quiet Quitting: It's the Great Resignation, Except That They're Staying* [https://www-linkedin-com.translate.google/pulse/quiet-quitting-its-great-resignationexcept-theyre-staying-cherches-1e? x_tr_sl=en& x_tr_tl=id& x_tr_hl=id& x_tr_pto=sc](https://www.linkedin-com.translate.google/pulse/quiet-quitting-its-great-resignationexcept-theyre-staying-cherches-1e? x_tr_sl=en& x_tr_tl=id& x_tr_hl=id& x_tr_pto=sc)

⁷ Jonathan Lord, *Quiet Quitting Is A New Name For An old Method Of Industrial Action*, September,2022https://www.researchgate.net/publication/363415148_Quiet_quitting_is_a_new_name_for_an_old_method_of_industrial_action

⁸Tayo Bero, *Quiet quitting?' Everything About This so-Called Trend Is Nonsense*, 8 September 2022 <https://www.theguardian.com/commentisfree/2022/sep/08/quiet-quitting-not-real-work-culture>

menyadari hal itu Undang-undang Prancis mewajibkan para insinyur untuk memastikan keamanan jembatan apa pun yang dilewati kereta api. Jika masih ada keraguan setelah pemeriksaan pribadi, insinyur harus melakukannya berkonsultasi dengan anggota kru kereta lainnya.⁹ Setidaknya 50% dari Tenaga kerja A.S. diwakili oleh orang-orang yang berhenti diam dan pada kuartal kedua tahun 2022 rasionya sebesar terlibat dengan karyawan yang secara aktif tidak terlibat adalah 1,8 banding 1, dengan 32% terlibat dan 18% secara aktif dilepaskan.¹⁰ Berdasarkan data longitudinal yang dikumpulkan oleh Gallup, itu adalah yang terendah tingkat keterlibatan dalam dekade terakhir.

Quiet Quitting semakin populer sejak itu pandemi virus corona. Sedangkan civitas akademika bersatu dalam meyakini bahwa ada korelasi antara keduanya, pandemi dan fenomena pengunduran diri yang hebat dan berhenti dengan tenang, tidak ada konsensus bahwa perubahan paradigma ini adalah hasil dari pembatasan Covid. Banyak faktor dan alasan pekerja melakukan *Quiet Quitting* dalam pekerjaan mereka, berikut beberapa alasan pekerja melakukan *Quiet Quitting*:

1. Kesehatan Mental yang Baik

Psikolog berpendapat bahwa pendekatan untuk bekerja ini dapat meredakan kelelahan, kejenuhan batas yang sehat, membangun rasa kontrol dan membantu orang memprioritaskan apa sangat penting.

2. Beban Kerja yang Tak Proporsional

Pekerja sering kali dituntut melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan mereka, dan apabila mereka tidak melakukan pekerjaan tambahan itu dianggap sebagai bentuk "berhenti" dari pekerjaan. Pelimpahan pekerjaan tak jarang dilakukan secara mendadak. Pertanyaan penting tentang siapa yang sebenarnya melakukan sebagian besar pekerjaan yang tidak dibayar ini? Tayo Bero menjawab pertanyaan ini dalam artikelnya bahwa pekerjaan ini dilakukan oleh wanita.¹¹ Wanita, misalnya, secara tidak proporsional diminta dan diharapkan untuk melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan orang lain, seperti

⁹ Jonathan Lord, *Quiet Quitting Is A New Name For An old Method Of Industrial Action*, September, 2022 https://www.researchgate.net/publication/363415148_Quiet_quitting_is_a_new_name_for_an_old_method_of_industrial_action

¹⁰ Harter, 2022 <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>

¹¹ Tayo Bero, *Quiet quitting? Everything About This so-Called Trend Is Nonsense*, 8 September 2022

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2022/sep/08/quiet-quitting-not-real-work-culture>

merencanakan pesta kantor, menghadiri klien yang menghabiskan waktu, mencatat hari ulang tahun karyawan, dan sebagainya. Selain itu budaya beracun dan kurangnya kesempatan untuk belajar dan berkembang menunjuk pada kurangnya keselarasan dengan nilai-nilai fundamental yang umum bagi sebagian besar karyawan, terutama untuk GenZ dan Milenial yang mengakibatkan rasa bosan dengan pekerjaan yang terasa stagnan.

3. Waktu Luang Untuk Kehidupan Pribadi

Pekerja cenderung mengalami kejenuhan dan kelelahan yang disebabkan ketidakmampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Jerih Payah Hanya Menguntungkan Perusahaan

Ada orang yang terus-menerus menghabiskan waktu ekstra dan bekerja lebih keras untuk mencoba dan mendapatkan promosi dan bonus namun masih kesulitan. Minimnya apresiasi dan lingkungan kerja. Banyak dari karyawan muda ini yang merasa bahwa mereka sudah bekerja keras selama pandemi. Akan tetapi, perusahaan tidak memberikan pengakuan dan kompensasi tambahan. Zenger dan Folkman (2022) melaporkan bahwa *Quitting Quitting and the Great Pengunduran diri* adalah hasil dari perasaan diremehkan dan kurang dihargai dan bahwa manajer yang menyeimbangkan mendapatkan hasil dengan kepedulian terhadap kebutuhan orang lain memiliki persentase terendah dari orang yang berhenti diam.

5. Hadits Tentang Hak dan Kewajiban

Tanggung jawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya).¹² Mustari dalam *buku Konsep Tanggung Jawab Pendidik Dalam Islam* menjelaskan, tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, serta kepada Tuhan.

Pemimpin bukanlah kata yang pemaknaannya selalu disematkan pada orang yang mewakili suatu kelompok seperti pada pejabat publik (Redaktur, Kepala Kantor, Kepala Daerah, Presiden dan lain-lain). Pemaknaan Pemimpin juga meliputi setiap individu yang diberikan amanah dan kekuasaan di dalamnya. Dengan demikian, pada hakikatnya, pemimpin adalah penanggung amanah, sehingga setiap pemimpin akan

¹² <https://kbbi.web.id/tanggung%20jawab>

dimintai pertanggungjawabannya. Pada konteks lain, pemimpin tidak harus selalu memiliki pengikut.¹³

Pengusaha dan pekerja merupakan pemimpin dalam pekerjaan mereka selama diberikan amanah dan kekuasaan di dalamnya. Pengusaha memiliki tanggung jawab dan kekuasaan terhadap pekerja begitupun dengan pegawai juga memiliki aman dan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jenis tugas yang telah disebutkan dalam uraian pekerjaan. Sehingga Pengusaha dan pekerja bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing.

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ بْنُ سَعِيدٍ، حَدَّثَنَا لَيْثٌ، ح وَحَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ رُمْحٍ، حَدَّثَنَا اللَّيْثُ، عَنْ نَافِعٍ،
عَنِ ابْنِ عُمَرَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ " أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ
رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ
مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ
سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ " .

Artinya: telah menceritakan kepada kami Qutaibah Ibn Sa'id, telah menceritakan kepada kami Laits, dan telah menceritakan kepada kami Muhammad Ibn Rumh telah menceritakan kepada kami Laits, dari Nafi; dari Ibnu Umar, dari Nabi SAW bersabda: Awaz. setiap orang di antara kamu adalah penggembala dan setiap orang bertanggung jawab atas kawanannya. Khalifah adalah seorang gembala atas orang-orang dan akan ditanyai tentang rakyatnya (tentang bagaimana dia melakukan urusan mereka). Seorang laki-laki adalah wali bagi anggota keluarganya dan akan ditanyai tentang mereka (mengenai bagaimana dia menjaga kesejahteraan fisik dan moral mereka). Seorang wanita adalah wali rumah tangga suaminya dan anak-anaknya dan akan ditanyai tentang mereka (tentang bagaimana dia mengatur rumah tangga dan membesarkan anak-anak). Seorang budak adalah penjaga atas harta tuannya dan akan ditanya tentang hal itu (tentang bagaimana dia menjaga amanahnya). Waspadalah, setiap kalian adalah pelindung dan setiap kalian akan ditanya tentang amanahnya.

(Shahih Muslim kitab Imarah nomor 1829a)

Sanad Hadits: Qutaibah Ibn Sa'id, Laits, Muhammad Ibn Rumh, Laits, Nafi, Ibnu Umar.

¹³ Muhammad Tisna Nugraha dan Muhammad Rahmatullah, *Leaders and Leadership: An Overview of Abdul Rani Mahmud's Thoughts*, Cakrawala: Jurnal Studi Islam Vol. 16 No. 1 (2021), h. 46.

عن عبد الله بن عمرو بن العاص رضي الله عنهما قال: رسول الله صلى الله عليه وسلم: " كفى بالمرء إثماً أن يضيع من يقوت " حديث صحيح ((رواه أبو داود وغيره)).
ورواه مسلم في صحيحه بمعناه قال: " كفى بالمرء إثماً أن يجبس عمن يملك قوته ".

Artinya: Dari Abdullah bin 'Amr bin Al-'as) melaporkan: Rasulullah SAW mengatakan, "Melalaikan tanggungan sendiri adalah alasan yang cukup bagi seorang pria untuk melakukan dosa". [Abu Dawud]

Riwayat dalam Muslim adalah: Rasulullah SAW bersabda, "Cukuplah dosa bagi seseorang untuk menahan hak orang yang rezekinya ada di tangannya". (Riyadh as-Shalihin nomor 294)

Sanad Hadits: Abdullah bin 'Amr bin Al-'as

Tanggung jawab dan kewajiban baik pengusaha maupun pekerja yang tidak mengalami kondisi-kondisi yang menyebabkan diperbolehkannya untuk menunda harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan. Tidak melaksanakan Tanggung jawab dan kewajiban merupakan bentuk penundaan hak. Dalam Islam menunda pemberian hak oleh orang yang kaya dalam konteks hutang-piutang merupakan perbuatan yang zhalim, sebagaimana disebutkan dalam hadts berikut:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ، حَدَّثَنَا عَبْدُ الْأَعْلَى، عَنْ مَعْمَرٍ، عَنْ هَمَّامِ بْنِ مُنَبِّهٍ، أَخِي وَهَبِ بْنِ مُنَبِّهٍ أَنَّهُ سَمِعَ أَبَا هُرَيْرَةَ . رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ . يَقُولُ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " مَطْلُ الْعَيْيِ ظُلْمٌ "

Artinya: telah menceritakan kepada kami Musaddadun, telah menceritakan kepada kami, 'Abdul A'la dari Ma'mar dari Hammam Ibn Munabbih, saudaraku Wahb Ibn Munabbih bahwa dia mendengar Abu Hurairah berkata, Rasulullah SAW berkata: "Menunda-nunda (penundaan) pembayaran utang oleh orang kaya adalah kezaliman". (Shahih al-Bukhari nomor 2400)

Sanad Hadis: Musaddaun, Abdul 'Ala, Marmar, Hammam Ibn Munabbih, Wahb Ibn Munabbih.

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ كَثِيرٍ، أَخْبَرَنَا سُفْيَانُ، عَنْ الْأَعْمَشِ، عَنْ زَيْدِ بْنِ وَهَبٍ، عَنِ ابْنِ مَسْعُودٍ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ " سَتَكُونُ أَثَرَةٌ وَأُمُورٌ تُنْكَرُوهَا " . قَالُوا يَا رَسُولَ اللَّهِ فَمَا تَأْمُرُنَا قَالَ " تُؤَدُّونَ الْحَقَّ الَّذِي عَلَيْكُمْ، وَتَسْأَلُونَ اللَّهَ الَّذِي لَكُمْ " .

Artinya: Dari Abdullah bin Mas'ud r.a. dari Rasulullah SAW pernah berkata, "Akan terjadi sepeninggalku sifat monopoli (mementingkan diri sendiri) dan beberapa kemungkarannya." Sahabat Bertanya, "Wahai Rasulullah, bagaimana pesan tuan kepada kami menghadapi hal itu?" Nabi

SAW merindukan, "Tunaikanlah kewajibanmu dan mintalah kepada Allah untuk mendapatkan hakmu." (HR. Bukhari, Shahih al Bukhari nomor 3603). Sanad Hadits: Abdullah bin Mas'ud

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الْعَلَاءِ، حَدَّثَنَا أَبُو أُسَامَةَ، عَنْ بُرَيْدٍ، عَنْ أَبِي بُرْدَةَ، عَنْ أَبِي مُوسَى . رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ . عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ " الْمَمْلُوكُ الَّذِي يُحْسِنُ عِبَادَةَ رَبِّهِ، وَيُؤَدِّي إِلَى سَيِّدِهِ الَّذِي لَهُ عَلَيْهِ مِنَ الْحَقِّ وَالنَّصِيحَةِ وَالطَّاعَةِ، لَهُ أَجْرَانِ . "

Artinya: Dari Abu Musa Al Ashari, Nabi SAW (dilaporkan bahwa) beliau bersabda: hamba yang melakukan ibadah yang baik kepada Tuhannya dan menunaikan hak, kejujuran dan kepatuhan yang menjadi kewajibannya kepada tuannya mendapat dua pahala." (HR Bukhari, Shahih al Bukhari nomor 2551). Sanad Hadits: Abu Musa Al Ashari

Profesional adalah suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau telah dibandingkan baik secara konseptual, maupun secara teknik atau latihan. Profesional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut.¹⁴ Islam juga memperhatikan profesionalisme dalam bekerja sebagaimana dijelaskan dalam hadits sebagai berikut:

حدثنا مصعب، حدثني بشر بن السري، عن مصعب بن ثابت، عن هشام بن عروة عن أبيه، عن عائشة رضي الله عنها إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Mus'ab telah menceritakan kepadaku Basyar Ibn al Sir, dari Mus'ab Ibn tsabit dari Hisyam Ibn Urwah dari ayahnya dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No:334) Sanad Hadits: Mus'ab, Basyar Ibn al Sir, Mus'ab Ibn tsabit, Hisyam Ibn Urwah, Ayah (Hisyam Ibn Urwah), Aisyah r.a.

Rasa malas merupakan fase yang sering muncul dalam kegiatan sehari-hari termasuk ketika bekerja. Rasa malas dapat muncul disebabkan oleh banyak faktor, walaupun terkadang sulit namun rasa malas harus dikendalikan terlebih dalam melakukan pekerjaan. Rasa malas dalam bekerja tidak dapat dibiarkan apapun penyebabnya, karena setiap orang

¹⁴ Bagus Julianti dan Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organisasi Profesional : Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektifitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)*, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Volume 2, Issue 5, Mei 2021, h. 677.

harus melaksanakan kewajibannya agar tidak ada penundaan pemberian hak kepada rekan kerja. Islam sudah sejak lama memberikan peringatan untuk masalah seperti ini, dan memberikan perhatian yang besar. Peringatan tentang sifat malas ini tertuang dalam banyak doa- doa yang dipanjatkan kepada Allah SWT untuk terbebas dari kemalasan, kemiskinan, kefakiran dan lilitan utang. Dan terdapat dalam hadist yang berbunyi:

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَبْدِ الْأَعْلَى الصَّنَعَائِيُّ، قَالَ حَدَّثَنَا الْمُعْتَمِرُ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ أَنَسٍ، أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ يَقُولُ " اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَالْهَرَمِ وَالْبُخْلِ وَالْجُبْنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ عَذَابِ الْقَبْرِ وَمِنْ فِتْنَةِ الْمَحْيَا وَالْمَمَاتِ "

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami Muhammad Ibn Abdul A'la al Shan'ani dia berkata telah menceritakan kepada kamu al Mu'tamar dari ayahnya dari Anas bahwa Nabi SAW biasa mengatakan: Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari ketidakmampuan, kemalasan, usia tua, kikir dan pengecut, dan aku berlindung kepada-Mu dari siksa kubur, dan dari cobaan hidup dan mati. (Sunan an-Nasa'i nomor 5452) Sanad Hadits: Muhammad Ibn Abdul A'la al Shan'ani, al Mu'tamar, Ayah (al Mu'tamar), Anas.

Berdasarkan hadits-hadits yang telah dipaparkan penulis sebelumnya, Islam telah mengatur perihal hak dan kewajiban untuk menjadi pedoman hidup dalam kehidupan sosial. pedoman hidup dalam kehidupan sosial dan dalam dunia kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: *pertama*, setiap orang, baik pengusaha maupun pekerja memiliki tanggung jawab dan kewajiban melaksanakan tugas secara benar sesuai aturan yang sudah disepakati bersama. *Kedua*, tidak diperbolehkan melalaikan kewajiban dan menunda pemberian hak orang lain, karena itu termasuk perbuatan yang zhalim dan berakibat dosa. *Ketiga*, setiap pekerjaan harus dilakukan dengan profesional, dimana pekerjaan dilakukan berbanding lurus dengan imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut. *Keempat*, melalaikan kewajiban dan menunda pemberian hak tidak diperbolehkan dengan sebab kemalasan atau alasan lain yang tidak bisa ditoleransi.

Praktek yang terjadi pada fenomena *Quitting Quitting* merupakan sikap yang dimana ekerja tetap melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan aturan yang ada. Hanya saja, pekerja tidak lagi menjadi pekerjaan sebagai "budaya kehidupan", tanpa melakukan tugas tambahan apa pun, atau berpartisipasi dalam ekstrakurikuler di tempat kerja. Pekerjaan hanyalah pekerjaan, perusahaan itu bukan keluarga mereka, dan rekan kerja mereka bukanlah teman mereka. Hal ini dilakukan untuk mengurangi apa yang ada dianggap sebagai tekanan. Fenomena *Quitting Quitting* dengan konsep

seperti ini masih bisa diterima dan tidak boleh keluar dari aturan hak dan kewajiban.

6. Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja Pada Fenomena *Quiet Quitting* Menurut Peraturan Perundang-Undangan

a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945)

UUD 1945 menempati posisi tertinggi dari peraturan perundang-undangan yang ada dalam sistem hukum Indonesia. UUD 1945 Berisi norma-norma, aturan-aturan, dan ketentuan-ketentuan yang dilaksanakan secara konstitusional yang bersifat singkat dan supel. UUD 1945 juga mengatur hak warga negara yang bersinggungan dengan pekerjaan. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian pada Pasal 28 A juga dijelaskan Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Pasal 28 D (2): Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Hak pekerja juga berupa waktu istirahat dan cuti. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Hak berupa waktu istirahat dan cuti diatur pada Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Waktu istirahat dan cuti yang diberikan meliputi istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, dan istirahat panjang. Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Istirahat panjang hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu yang diatur dengan Keputusan Menteri sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Bukan hanya mengatur hak, kewajiban pekerja juga diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 102. Pekerja berkewajiban untuk menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

c. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah sebagai aturan penjelas juga mengatur waktu kerja dan waktu istirahat yang harus diperhatikan oleh pengusaha. Pada Pasal 21 diatur waktu kerja meliputi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain aturan yang membahas tentang waktu kerja dan waktu istirahat Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 26 dan 28 juga menjelaskan aturan yang berkaitan dengan waktu lembur. Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu dan aturan ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Pelaksanaan waktu kerja Lembur harus ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.

Kewajiban ketaatan mengharuskan para karyawan untuk taat pada atasannya di perusahaan, khususnya yang terkait dengan pekerjaan di perusahaan. Meski demikian, terdapat beberapa hal yang menjadi pengecualian dalam kewajiban ini, yakni:

1. Karyawan tidak perlu dan/atau tidak boleh mematuhi perintah untuk melakukan sesuatu yang tidak bermoral. Misalnya perintah untuk menipu, suruhan untuk menyuap, dan lain sebagainya.
2. Karyawan pun tidak wajib untuk mematuhi perintah yang tidak wajar, seperti perintah untuk merenovasi rumah atasan.
3. Karyawan juga tak perlu mematuhi perintah yang tidak sesuai *job description*.

Aturan untuk menjamin terlaksananya hak dan kewajiban untuk pengusaha dan pekerja telah diatur dalam perundang-undang di Indonesia, aturan tersebut dijelaskan sebagai berikut: *Pertama*, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. *Kedua*, pekerja berhak mendapatkan waktu

istirahat dan cuti dan Pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. *Ketiga*, pekerja berkewajiban untuk menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. *Keempat*, pelaksanaan waktu kerja Lembur harus ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital. *Kelima*, Pekerja harus untuk taat pada atasannya di perusahaan, kecuali perintah terhadap sesuatu yang tidak bermoral, tidak wajar dan tidak sesuai *job description*.

Fenomena *Quiet Quitting* yang ramai diperbincangkan di media sosial, merupakan pilihan pekerja untuk menjaga kesehatan mental dan fisik akibat beban kerja yang tidak proposional. Pekerjaan yang dilakukan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima, sehingga jerih payah yang dilakukan hanya menguntungkan perusahaan. Trend *Quiet Quitting* juga memiliki konsep pekerjaan bukanlah kehidupan, sehingga pekerja memiliki *work-life balance*, memiliki waktu lebih untuk teman, keluarga dan impian pribadi.¹⁵ Dengan penjelasan ini fenomena *Quiet Quitting* tidaklah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

5. KESIMPULAN

Fenomena *Quiet Quitting* boleh dan tidak melanggar pedoman tentang pelaksanaan hak dan kewajiban apabila ditinjau dari hadits dalam Islam dan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Pekerja tetap bekerja untuk melaksanakan kewajiban tapi dengan tingkat kerja keras yang minimum, menghilangkan pola pikir untuk berusaha dipromosikan atau mendapat gaji lebih, memiliki waktu lebih untuk teman, keluarga dan impian pribadi dan mencapai *work-life balance*.

¹⁵ <https://www.instagram.com/reel/ChzCwMnhuCI/?igshid=MDJmNzVkMjY=>

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bero, Tayo. Quiet quitting? Everything About This so-Called Trend Is Nonsense. 8 September 2022. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2022/sep/08/quiet-quitting-not-real-work-culture>
- Budi, Iman Setya dan Arie Synatoso. Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *AL-IQTISHADIAH Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*. Vol 4, No 1 (2018), <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/1691>
- Cherches, Todd Cherches. Quiet Quitting: It's the Great Resignation, Except That They're Staying. https://www.linkedin-com.translate.goog/pulse/quiet-quitting-its-great-resignationexcept-theyre-staying-cherches-1e?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=sc
- Harter. 2022. <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Hernawan, Ari. Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja. *Mimbar Hukum*. Vol 24, No 3 (2012) <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16119/10665>
- Julianti, Bagus dan Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organisasi Profesional : Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektifitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Volume 2. Issue 5 Mei 2021.
- Lord, Jonathan. Quiet Quitting is a New Name for an Old Method of Industrial Action. <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/65022/>
- Nugraha, Muhammad Tisna dan Muhammad Rahmatullah. Leaders and Leadership: An Overview of Abdul Rani Mahmud's Thoughts. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam* Vol. 16 No. 1 (2021).
- Quiet Quitting Becoming Common In Workplaces. *BreakingNewsEnglish*, 3 Oktober 2022. <https://breakingnewsenglish.com/2210/221003-quiet-quitting-m.pdf>
- <https://kbbi.web.id/tanggung%20jawab>
- <https://vt.tiktok.com/ZS88hkoWu/>
- <https://www.instagram.com/reel/ChzCwMnhuCI/?igshid=MDJmNzVkMjY=>