

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara kodrati, manusia memiliki kecenderungan untuk hidup dalam kebersamaan dengan manusia yang lain untuk belajar hidup sebagai manusia yang memiliki makna dan nilai hidup. Makna dan nilai hidup tersebut hanya mungkin terjadi dalam konteks kebersamaan dengan manusia lain. Dengan kata lain bahwa makna dan nilai hidup akan tertuang secara nyata apabila manusia mengakui dan menerima eksistensi sesamanya.

Hal ini juga senada dengan apa yang ada dalam Islam sebagai agama *rahmatan lil 'alamin*. Islam sangat menghendaki bahkan memberi dorongan agar manusia saling tolong menolong dalam hal kebaikan, karena pada dasarnya telah menjadi *sunnatullah* bahwa manusia harus bermasyarakat dan saling tolong-menolong antara satu dengan yang lainnya.

Diantara sekian banyak bentuk tolong-menolong, adalah sistem kerjasama hubungan antara karyawan dengan atasan yang di dalamnya juga termasuk sistem pengupahan. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha maupun pekerja.

Masalah pertama yang timbul dalam bidang pengupahan adalah pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada karyawan, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dipandang sebagai komponen upah: uang tunai (gaji), tunjangan beras, pengangkutan, kesehatan, konsumsi yang disediakan dalam menjalankan tugas, pembayaran upah waktu libur, cuti dan sakit, fasilitas rekreasi dan lain-lain.¹

Perjanjian kerja pada dasarnya adalah memuat hak dan kewajiban, dimana kewajiban utama pemilik (yang mempekerjakan) adalah memberikan hak para pekerja baik berupa uang ataupun yang lainnya (upah). Untuk memelihara kepentingan masing-masing perlu adanya aturan-aturan yang mengatur kebutuhan manusia agar manusia itu tidak melanggar hak orang lain dan tidak pula memperkosa kemerdekaan orang lain.

Upah merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana kita memahami dan mewujudkan karakter sosial kita. Karena upah pada dasarnya bukan merupakan persoalan yang hanya berhubungan dengan uang, melainkan merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan manusia terhadap sesamanya. Dalam hal penghargaan, berarti bagaimana manusia

¹ Sony Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan, Edisi I*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 153.

memandang dan menghargai kehadiran orang lain dalam kehidupannya, atau bagaimana memahami keberagaman dalam masyarakat.

Perspektif sederhana yang sering muncul dalam konteks ini adalah sesama manusia adalah sarana bagi kelangsungan hidup manusia, atau sebuah tujuan bagi masyarakat. Jika pengertian keberagaman kehidupan manusia sebagai sarana, maka sering kali manusia memperlakukan suatu masyarakat sebagai sebuah barang.

Terkait dengan hal di atas, dapat ditegaskan bahwa bisnis juga memiliki etika serta aturan (kode etik). Sebaiknya bisnis untuk kehidupan manusia, bukan sebaliknya manusia diciptakan untuk kepentingan bisnis. Bisnis dilakukan bukan semata-mata untuk mengeksploitasi manusia di satu sisi dan memupuk keuntungan di sisi lain. Akan tetapi bisnis dilakukan untuk kesejahteraan umat manusia.

Dalam Islam, asas kelayakan upah/pengupahan sangat dijunjung tinggi. Karena hal ini menyangkut penghargaan atas hak asasi manusia. Maka dari itu Islam memiliki konsep upah (*ijarah*) yang merujuk pada Al Qur'an dan Hadits. Menurut Taqyuddin an-Nabhani *ijarah* adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang *ajir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak). Dan waktunya

juga harus ditentukan, semisal harian, bulanan, atau tahunan. Disamping itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan.²

Konsep *ijarah* sendiri menekankan beberapa point yang harus diperhatikan agar sesuai dengan nilai-nilai ke-syariah-an. Diantaranya yaitu ketentuan kerja, bentuk kerja, waktu kerja, tenaga yang dicurahkan saat bekerja, dan gaji kerja. Point-point tersebut kemudian dijadikan parameter untuk menilaikesesuaian sistem upah yang ada dengan nilai-nilai syari'ah.

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³

Upah merupakan tujuan utama orang bekerja. Dengan upah, mereka (pekerja atau buruh) dapat mempertahankan hidup dan beribadah kepada Tuhan-Nya. Disamping itu, gaji juga merupakan salah satu sarana dalam mewujudkan satu tatanan hidup yang sehat. Sebaliknya, ketika penerimaan upah tidak sesuai dengan standarisasi, maka secara tidak langsung akan mengganggu psikis seseorang.

Dalam arti yuridis, upah merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada buruh atas penyerahan jasa-

² Taqyauddin An Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Prespektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hal. 83.

³ Undang-Undang Ketenagakerjaan, Edisi Revisi 2010, (Bandung: Fokusmedia, 2010), hal. 6.

jasanya dalam waktu tertentu pihak pengusaha.⁴ Di Indonesia sistem Upah Minimum Regional atau yang biasa disebut dengan UMR telah diatur pada Peraturan Pemerintah (PP) No 5 Tahun 2003. Maksud dan tujuan diterapkannya UMR adalah agar tercapai kebutuhan hidup yang layak.⁵

Dalam hal waktu pembayaran upah, Islam mengatur bahwa upah pekerja harus segera mungkin di bayarkan (tunai), sebagaimana hadits Nabi SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dan Baihaqi:

مَنْ إِسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Siapa saja yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia memberitahukan upahnya.” (HR. Al-Baihaqi)⁶

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya”.
(HR. Ibnu Majah)⁷

Berangkat dari hadits di atas, maka di sinilah penelitian ini menemukan signifikansinya. Selanjutnya, penulis mencoba mengangkat permasalahan tentang sistem pengupahan di Firdaus Collection dan Mava Collection untuk dikaji secara mendalam dalam penelitian yang berjudul ”Sistem Pengupahan di Firdaus Collection dan Mava Collection Ditinjau dalam Hukum Islam”.

⁴G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994, hal. 95.

⁵ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 89 (2) yang berbunyi Upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

⁶ Ibnu Hajar Al-Asqolani *AlHafidz*, *Bulughul Maram*, terj. Achmad Sunarto, (Jakarta: pustaka Amani, 2000), hal. 442

⁷ Ibid., hal. 441

Hal ini dilatar belakangi dengan perbedaan yang ada dalam dua tempat usaha tersebut. Yakni tempat usaha pertama Firdaus Collection lebih besar skala produksinya dari pada tempat usaha yang kedua Mava Collection. Maka muncul ketertarikan peneliti untuk meneliti apakah kedua tempat usaha tersebut sesuai dengan hukum islam dalam sistem pengupahannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian yang akan penulis laksanakan, maka ada baiknya penulis terlebih dahulu membuat batasan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sistem pengupahan di Firdaus Collection dan Mava Collection?
2. Bagaimanakah sistem pengupahan di Firdaus Collection dan Mava Collection ditinjau dalam hukum islam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini tidak lain adalah untuk mencari jawaban ilmiah atas masalah-masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini tidak lain adalah:

1. Untuk mengkaji bagaimanakah sistem pengupahan di Firdaus Collection dan Mava Collection.
2. Untuk mengkaji bagaimanakah sistem pengupahan di Firdaus Collection dan Mava Collection ditinjau dalam hukum islam.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis diharapkan dapat menambah ragam khazanah ilmu pengetahuan dan kepustakaan dalam bidang hukum islam khususnya tentang pengupahan.
2. Secara praktis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi:
 - a. Pengusaha dalam menerapkan sistem pengupahan yang sesuai dengan hukum islam.
 - b. Akademisi untuk dijadikan bahan kajian bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan dengan tema penelitian ini.
 - c. Masyarakat umum mampu mempraktikkannya sehari-hari khususnya dalam hal pengupahan.

E. Penegasan Istilah

Skripsi ini berjudul: “Sistem Pengupahan di Firdaus Collection dan Mava Collection Ditinjau dalam Hukum Islam” untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda, maka penulis memberi penegasan judul untuk menguraikan kata-kata sehingga memunculkan satu pemahaman yang serupa yakni sebagai berikut:

1. Sistem: Adalah suatu kesatuan yang terdiri kompponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi dan energi.⁸
2. Pengupahan: Upah adalah hak karyawan, pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusahaatau pemberi kerja karyawan, pekerja atau buruh yang

⁸ Sugeng Santoso, *Sistem Pengupahan Usaha Konveksi di Desa Tawang Sari dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010), hal. 14

ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan, pekerja atau buruh serta keluarganya, atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁹

3. Hukum islam: Hukum islam adalah seperangkat aturan berdasarkan wahyu Allah dan Sunnah Rosul tentang tingkah laku manusia yang dibebankan kepadanya segala kewajiban (*mukallaf*) yang diakui dan diyakini berlaku dan mengikat untk semua ummat yang beragama islam.¹⁰

F. Sistematika Penulisan

Setelah seluruh proses penelitian dilaksanakan, maka hasilnya akan penulis rangkai dalam satu laporan skripsi yang terdiri dari tiga bagian dengan ragam isi yang berbeda.

Bagian awal yang berisi tentang halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman kata pengantar, halaman persembahan, halaman motto, daftar isi, halaman daftar lampiran, dan halaman abstrak.

Bagian isi yang didalamnya merupakan laporan dari proses dan hasil penelitian. Bagian ini terdiri dari lima bab dengan klasifikasi sebagai berikut:

⁹ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2006), hal. 26

¹⁰ Ngainun Naim, *Sejarah Pemikiran Hukum Islam*, (Surabaya: Elkaf, 2006), hal, 13

- Bab I : Pendahuluan yang meliputi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penegasan Istilah, dan Sistematika Penulisan.
- Bab II : Tinjauan pustaka meliputi pengertian sistem pengupahan, perjanjian kerja, dan konsep upah menurut islam
- Bab III : Metode penelitian meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, instrument penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data teknis analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.
- Bab IV : Gambaran umum Firdaus Collection dan Mava Collection, Temuan Hasil Penelitian dan Pembahasan.
- Bab V : Penutup yang meliputi Kesimpulan, Saran, dan Kritik.
- Bagian Akhir yang tersusun dari Daftar Pustaka, Lampiran, dan Daftar Riwayat Hidup Penulis.