

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Konsep Pengupahan

a. Definisi Pengupahan

Pengertian upah secara umum menurut para ahli :⁵

- 1) Soemarso menyatakan bahwa upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan, atau borongan.
- 2) Mulyadi menyatakan bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh).
- 3) Diana dan Setiawati menyatakan bahwa upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan.
- 4) Nurimansyah Hasibuan menyatakan, “Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi”.⁶

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.237.

⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 68.

Sedangkan dalam ketentuan umum dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 4 memberikan pengertian bahwa pekerja buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.⁷ Upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai dari pengusaha terhadap pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.⁸

Didalam ketentuan itu, pekerja diartikan sebagai tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah sedangkan pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana

⁷ Laku Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : Raja Grafindo Persada,2006) hlm.35

⁸ G. Sugiyarsi, F.Winarni, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka widyatama, 2006), hlm. 17

dimaksud dalam butir 1 dan butir 2 yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁹

Prinsip pengupahan adalah membayar seseorang sebagai penerima kerja untuk memproduksi atau menghasilkan sesuatu, baik barang maupun jasa. Oleh sebab itu, menurut teori produktivitas, nilai seseorang pekerja ditentukan oleh tingkat kemampuannya mengasilkan sesuatu. Dengan kata lain nilai seseorang dipengaruhi oleh apa yang layak dibayar dari pekerjaan yang dilakukannya, atau hasil yang diperoleh oleh pemberi kerja.

b. Sistem Pemberian Upah

Sistem pembayaran upah merupakan cara perusahaan yang biasa digunakan dalam memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Selain yang disebutkan diatas terdapat beberapa sistem dalam pembayaran upah. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:

1) Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. Dalam sistem upah jangka waktu, pembayaran upah dapat dilakukan dengan mudah, selain itu perhitungan upah ini juga tidak menyulitkan. Namun sayangnya sistem upah jangka waktu ini bila dilaksanakan secara murni maka tidak akan ada perbedaan antara

⁹ *Ibid.*, hlm.18.

karyawan yang rajin dengan karyawan yang tidak rajin, sehingga karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.¹⁰

2) Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

3) Sistem Upah Skala Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Hal tersebut berarti terdapat hubungan yang berbanding lurus antara jumlah penjualan dengan upah yang dibayarkan. Jika jumlah penjualan meningkat maka upah yang dibayarkan akan meningkat pula dan apabila penjualan turun maka upah yang dibayarkan juga akan menurun.

4) Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya. Upah jenis ini umumnya digunakan pada perusahaan industri. Untuk jumlah upah yang akan diterima oleh

¹⁰ Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja grafindo persada, 2007), hlm. 72-73

karyawan bergantung pada jumlah produksi atau hasil yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang semakin rajin untuk mencapai upah yang lebih tinggi.¹¹

5) Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini, upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah. Dalam sistem ini, upah dapat dibayarkan dalam bentuk barang seperti sembako. Dalam mengukur biaya hidup ada beberapa faktor yang mempengaruhi biaya hidup, diantaranya adalah inflasi dan indeks harga konsumen. Inflasi mengacu pada situasi dimana tingkat harga keseluruhan perekonomian mengalami peningkatan. Sedangkan, indeks harga konsumen adalah ukuran dari biaya keseluruhan barang dan jasa yang dibeli oleh konsumen yang khas. Tujuannya adalah untuk memantau perubahan dalam biaya hidup dari waktu ke waktu. Kalau indeks harga konsumen mengalami kenaikan maka warga akan membutuhkan lebih banyak uang untuk menyetarai standar kehidupan pada saat itu.

6) Sistem Upah Borongan

Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh

¹¹ *Ibid.*, hlm. 72

suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana. Sistem upah borongan muncul disebabkan karena perusahaan tidak perlu menanggung resiko yang berkaitan dengan karyawan. Perusahaan juga tidak perlu menyeleksi dan mencari pekerja yang dibutuhkan. Untuk mengatasi hal tersebut, pada umumnya upah sistem borongan lebih mahal dibandingkan upah harian. Untuk besarnya upah yang diterima dalam sistem borongan ini ditentukan oleh jumlah barang yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan. Guna menjaga mutu hasil pekerjaan, ketentuan dari barang yang dihasilkan perlu ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama termasuk kondisi dan persyaratan kerja, perlengkapan yang digunakan dan cara bekerja.

7) Sistem Upah Premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi “premi”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya¹²

8) Sistem Pembagian Keuntungan

¹² *Ibid.*, hlm. 72

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun. Bonus merupakan pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang bertujuan untuk merangsang atau member insentif supaya karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.

c. Jenis – Jenis Upah

Upah dibedakan menjadi beberapa jenis, antara lain :

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuanketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (Rill Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.

3. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang dijadikan standart oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.

5. Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa jasanya pada pengusaha.¹³

d. Fungsi dan Tujuan Upah

1) Fungsi Upah

Pemberian upah di dalam suatu organisasi memiliki fungsi yang erat kaitannya dengan peningkatan mutu sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi, sebagai berikut :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
- b. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.¹⁴

2) Tujuan Upah

Adapun tujuan upah sebagai berikut :

¹³ Zainal, Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2006), hlm. 89-91

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hlm. 188.

a. Meningkatkan Produktivitas kerja.

Pemberian upah yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

b. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima upah untuk dapat memenuhi hidupnya sehari-hari.

c. Memajukan perusahaan atau organisasi

Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Ini berarti bahwa pemberian upah berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “output”¹⁵

2. Pengertian Buruh

Pengertian buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah.¹⁶ Pengertian buruh juga diterangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat angka 4 memberikan pengertian bahwa pekerja buruh adalah

¹⁵ M. Nur Rianto al arif, (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 241.

¹⁶ <https://kbbi.web.id/buruh> . Diakses tanggal 2 Februari 2018.

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.¹⁷

Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya ke empat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.¹⁸ Jadi buruh gendong di pasar adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan menggunakan tenaga fisiknya dengan membawa barang bawaan pembeli ataupun mengangkut barang punya pedangan yang turun dari ekspedisi.

3. Upah Menurut Hukum Ekonomi Syariah

a. Pengertian Upah (*Ujrah*)

Upah dalam bahasa Arab disebut dengan *Ujrah*. Upah dalam istilah adalah pemberian sesuatu sebagai imbalan dari jerih payah seseorang dalam bentuk imbalan di dunia dan dalam bentuk imbalan di akhirat. Sedangkan pengertian upah dalam istilah barat, yaitu Gaji

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 35.

¹⁸ Fuad Riyadi, “Sistem dan Strategi Pengupahan Prespektif Islam”, *Jurnal Iqtishadia*, Vol 4 No. 8, Tahun 2015, hlm.162.

biasa atau minimum yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, oleh pengusaha kepada pekerja hanya dalam kaitan dengan hubungan kerja, tidak mempunyai keterkaitan erat antara upah dengan moral, dan tidak memiliki dimensi dunia dan akhirat. Dalam ajaran Islam Allah menciptakan manusia sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ialah upah mengupah, yang dalam fiqh Islam disebut *ujrah* kerjasamanya disebut *al ijarah*. Islam memandang upah sebagai hak mutlak yang wajib diberikan majikan atau perusahaan atau pemerintah kepada seorang pekerja.¹⁹

Sebelum adanya upah mengupah pasti melakukan perjanjian kerja yang dalam syariat islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *alijarah a"yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Pihak yang melakukan pekerjaan disebut *mu"jir*, sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan disebut *mustajir* (pemberi kerja).²⁰

Upah dalam Islam diberikan karena telah memakai suatu manfaat dari jasa atau barang, manfaat dari jasa bisa berupa tenaga atau pikiran pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, seperti

¹⁹ Imam Nakha'i dan Marzuki Wahis, *Seri Fiqh Keseharian Buruh Migran*, (Cirebon: Institut Studi Islam Fahmina (ISIF) 2012), hlm. 54.

²⁰ Suharwardi K. Lubis, Farid Wajidi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika.), hlm 64.

karyawan bidang produksi yang sudah menyelesaikan pekerjaannya membuat produk dari perusahaan tempat karyawan itu bekerja, dan manfaat dari barang yang contohnya berupa rumah yang disewakan oleh pemilik rumah sehingga pada jangka waktu yang telah ditentukan maka orang yang telah mengambil manfaat rumah tersebut akan membayar upah kepada pemilik rumah.

b. Dasar Hukum Upah

Dasar hukum atau landasan hukum *ujroh* adalah Al-Qur'an dan Al Hadits:

1) Surah At Thalaq ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ط وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ؕ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآؤُهُنَّ أَجُورَهُنَّ ؕ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فِلسْتَرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan

baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.²¹

2) Surah Al Qashash ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".²²

3) Surah Al-Baqarah ayat 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنَ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّمَ
الرِّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ
بِالْمَعْرُوفِ ۗ لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ
بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۗ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ فَإِنْ
أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ
وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسَدَّرُوا ضِيعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا
سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا
تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah

²¹ *AlIbid-Qur'an dan Terjemahannya*,, hlm. 385.

²² *Ibid.*, hlm.558

mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Jika kalian menghendaki agar bayi-bayi kalian diserahkan kepada wanita-wanita yang bersedia menyusui, maka hal ini boleh dilakukan. Tetapi kalian harus memberi upah yang sepantasnya kepada mereka, apabila upah diberikan tidak sesuai maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaknya tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dari kedua belah pihak.

- 4) Dasar hukum ujroh dari al-Hadits sebagaimana yang disabdakan oleh Rasulullah SAW :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَقُهُ

Dari Ibnu Umar r.a berkata, "Rasulullah SAW bersabda, "Berilah upah orang yang bekerja sebelum kering peluhunya". (H.R. Ibnu Majah).²³

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

c. Macam – macam upah

Upah diklasifikasikan menjadi 2 macam yaitu :

²³ Ibn Majah, Sunan Ibn Majah, Juz 2, (Kairo: Dar al-Hadits), hlm. 370.

1) Upah yang sepadan (*Ujrah Al-Misli*)

Ujrah al-misli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi-transaksi dengan demikian, melalui tarif upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.

2) Upah yang telah disebutkan (*Ujrah Al-Musamma*)

Upah yang disebut (*ujrah al-musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk

membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak ajir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara²⁴

4. Standart Kelayakan Upah Dalam Islam

Standar kelayakan upah adalah suatu rambu-rambu pengupahan, dalam hukum positif dikenal dengan upah minimum sedangkan dalam Islam secara praktis tidak menyebut sistem dan besaran upah yang layak untuk diberikan, tetapi Islam memberi gambaran umum bagaimana etika tata cara dalam sistem ekonomi khususnya memberi upah kepada yang berhak. Islam lebih menekankan upah pada konsep moral, tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan yakni dimensi akherat yang disebut pahala²⁵. Rambu-rambu pengupahan dalam Islam ada 2 yaitu adil dan layak, adil bermakna jelas dan transparan serta proporsional, sedangkan layak berarti cukup pangan, sandang, papan serta sesuai dengan keadaan ekonomi saat itu.

Pekerja dan pemberi kerja sama-sama mempunyai hak dan kewajiban, seorang pengusaha dilarang untuk curang dalam pemberian upah karena menjadi kebutuhan yang penting bagi pekerja/buruh dan hendaklah upah itu dibayarkan sesuai dengan kebutuhan yang layak

²⁴ M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), hlm. 99

²⁵ Muhamad Darwis, "Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif dan Hukum Islam," (Yogyakarta: *Jurnal Hukum Islam*, Volume XI No. 1), hlm. 118

untuk kecukupan hidup sehari-hari bagi para pekerja. Upah termasuk dalam syari'at Islam yang pada pokoknya bertujuan untuk kemaslahatan manusia baik di dunia dan akhirat. Kemaslahatan itu akan terwujud dengan cara terpeliharanya kebutuhan yang bersifat daruriyat, hajiyat, dan terealisasinya kebutuhan tahsiniyat bagi manusia itu sendiri. Kebutuhan daruriyat yaitu segala hal yang menjadi eksistensi kebutuhan manusia yang harus ada demi kemaslahatan mereka. Kebutuhan hajiyat adalah segala sesuatu yang sangat dihajatkan manusia untuk menghilangkan segala kesulitan dan menolak segala halangan. Sedangkan kebutuhan tahsiniyah yaitu tindakan atau sifat-sifat yang pada prinsipnya berhubungan dengan al-Makarim al-Akhlaq. Perlu ditegaskan bahwa ketiga jenis kebutuhan manusia tersebut dalam mencapai kesempurnaan syar'i maka sulit untuk dipisahkan satu sama lain. Kebutuhan yang paling esensial adalah daruriyat maka untuk mencapai kesempurnaannya diperlukan kedua aspek lainnya.²⁶

B. Penelitian Terdahulu

Pembahasan mengenai sistem upah telah banyak dilakukan oleh para akademisi dan telah dipublikasikan dalam berbagai karya baik dalam bentuk buku, jurnal ataupun skripsi. Dari beberapa karya yang ada, perlu penulis uraikan dalam penelitian ini.

²⁶ Fuad Riyadi, "Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam", *Jurnal Istisqhadia*, Vol 4 No. 8, Tahun 2015, hlm 162.

Penelitian yang pertama adalah skripsi yang ditulis oleh Nila Uswatul Husna dengan judul “Pengupahan Buruh di Pasar Ngemplak Menurut Perspektif Ekonomi Islam” memberikan hasil bahwa buruh gendong yang ada di Pasar Ngemplak tulungagung tidak hanya melayani para pedagang saja, akan tetapi juga melayani para pembeli yang ada di pasar jika pembeli membawa barang terlalu banyak. Sistem pembayarannya dengan cara pengupahan dan borongan, jadi setelah uang terkumpul akan dibagikan kepada buruh gendong dengan jumlah yang tidak menentu setiap harinya²⁷.

Adapun persamaan dari penelitian ini adalah membahas tentang sistem pengupahan buruh gedong di Pasar Ngemplak. Perbedaan dengan skripsi di atas hanya berpusat pada sistem pengupahan buruh di Pasar Ngemplak saja, sedangkan penulis berfokus pada perbedaan sistem pengupahan yang dilakukan di Pasar Ngemplak dan Pasar Ngunut sama atau tidak.

Penelitian yang kedua yang ditulis oleh Dewi Lestari dengan judul “Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada UMKM produksi ikan tengiri Salim Group)” memberikan hasil bahwa upah yang diberikan kepada pekerja sudah disepakati akad di awal, jadi tidak ada pembeda pekerja yang malas atau yang giat dalam bekerja, dan upah ditentukan juga dengan kondisi harga ikan di pasaran.²⁸

²⁷ Nila Uswatul, “Pengupahan Buruh di Pasar Ngemplak Menurut Perspektif Ekonomi Islam” *Skripsi* (Tulungagung, STAIN Tulungagung, 2012)

²⁸ Dewi Lestari, “Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada UMKM produksi ikan tengiri Salim Group)” *Skripsi* (Semarang, UIN Walisongo, 2015)

Adapun persamaan dari penelitian ini adalah membahas tentang sistem pengupahan buruh atau pekerja menurut perspektif ekonomi islam,. Perbedaan pada skripsi diatas dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu upah diberikan sesuai dengan kondisi harga barang yang dijual, sedangkan penulis akan meneliti pemberian upah majikan terhadap buruh gendong yang ada di Pasar Tradisional.

Penelitian yang ketiga yang ditulis Agus Susilo dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Karyawan CV. Candra Logam Desa Bendiljati kulon, Kecamatan Sumbergempol, Kab.Tulungagung”²⁹ sebagaimana yang hasil penelitiannya yaitu (1) Perjanjian kerja di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung ditetapkan secara lisan mulai bekerja yang didasarkan atas kerelaan kedua belah pihak, yang menjelaskan tentang jumlah upah dan waktu penerimaan upah bagi karyawan, jenis pekerjaan dan waktu kerjanya. Hal tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam. (2) Hubungan kerja antara pemilik CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung dengan karyawannya terbentuk setelah adanya kontrak kerja yang terjalin dengan baik, yang mengakibatkan adanya hak-hak dan kewajiban dengan pemilik pabrik CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung. (3) Pelaksanaan pemberian upah

²⁹ Agus Susilo, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Karyawan CV. Candra Logam Desa Bendiljati kulon, Kecamatan Sumbergempol, Kab.Tulungagung” *Skripsi* (Tulungagung: STAIN Tulungagung,2010)

karyawan di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung dilakukan secara harian, mingguan, dan bulanan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang cara pemberian upah yang diberikan kepada buruh atau pekerja, sedangkan perbedaan skripsi diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu pemberian upah kepada buruh sesuai dengan perspektif ekonomi islam.

Penelitian yang keempat yang ditulis oleh Sugeng Santoso dengan judul “Sistem Pengupahan Usaha Konveksi Di Desa Tawang Sari dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam”³⁰. Menurut hasil penelitian sugeng standar pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha sudah memberikan standar pekerjaan yang mudah dan cepat serta banyak para karyawan bisa memproduksi bahan yang sudah disediakan oleh pengusaha dengan keahlian yang dimiliki karyawannya yaitu keahlian mengolah bahan baku kain menjadi barang jadi. Selain itu bentuk sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha konveksi kepada karyawannya menggunakan sistem jangka waktu yaitu dengan sistem upah harian, mingguan, dan prestasi seberapa banyak karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya, namun mayoritas karyawan memilih untuk menggunakan sistem pengupahan mingguan. Sistem pengupahan oleh pengusaha konveksi di

³⁰ Sugeng Santoso, “Sistem Pengupahan Usaha Konveksi Di Desa Tawang Sari dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam”, *Skripsi*, (IAIN Tulungagung : 2010). Tidak diterbitkan.

desa tawangsari ini adalah perspektif ekonomi islam sudah memenuhi standar yang telah ditentukan.

Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang sistem pengupahan kepada buruh atau pekerja, sedangkan perbedaan skripsi diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada buruh yang ada di pasar tradisional yang merupakan gaji atau upah yang tidak tetap.

Penelitian yang kelima yang ditulis oleh Zulkhairil Hadi Syam dengan judul “Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi Di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)”.³¹ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengupahan di Home Industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta masih jauh dari prespektif fiqih muamalah, walaupun secara akad home industri telah menjalankan sesuai dengan ketentuan akan tetapi dalam penentuan jumlah upah karyawannya hanya ditentukan oleh pimpinan perusahaan dan masih jauh dari kebutuhan hidup karyawan tersebut yang diukur dari ketentuan Upah Minimum Propinsi (UMP) DKI Jakarta yaitu dibawah Rp 1.290.000.

Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang sistem pengupahan kepada buruh atau pekerja, sedangkan perbedaan skripsi diatas pengupahan buruh atau pekerja yang memfokuskan pada

³¹ Zulkhairil Hadi Syam, “Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi Di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)”, *Skripsi*, (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2011).

Upah Minimum Provinsi (UMP) sedangkan penulis akan meneliti pengupahan buruh atau pekerja sesuai dengan perspektif ekonomi islam.

Penelitian yang keenam yang ditulis oleh Rian Hidayat dengan judul “Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan”.³² Dalam penelitian ini dipaparkan bahwa dalam pengupahan tidak terdapat standarisasi yang ditetapkan oleh majikan. Upah hanya berdasarkan perbedaan dan penetapan upah secara turun temurun. Hal tersebut mengakibatkan pekerja menerima upah masih dikatakan pas-pasan bahkan belum bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang sistem pengupahan kepada buruh atau pekerja menurut perspektif ekonomi islam, sedangkan perbedaan skripsi diatas pengupahan buruh atau pekerja yang memfokuskan pada upah yang diberikan oleh majikan sesuai pada penetapan upah secara turun menurun, sedangkan penulis akan meneliti pengupahan buruh atau pekerja sesuai dengan perspektif ekonomi islam.

Penelitian yang ketujuh yang ditulis oleh Farida Ari Cahyani dengan judul “Sistem Pemberian Upah Pekerja Dalam Kaitannya Dengan

³² Rian Hidayat, “Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)”, *Skripsi* (Riau: UIN Sultan Syarif Kasim, 2014)

kesejahteraan Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”.³³ Dalam penelitian ini dipaparkan bahwa pemberian upah kuli angkut menggunakan sistem upah potongan yaitu barang yang diangkut dihitung beratnya dan upah dibayarkan langsung setelah pekerjaannya selesai. Sehingga upah yang didapatkan belum sesuai dengan tingkat kesejahteraan yang diatur pemerintah dalam UMR.

Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang sistem pengupahan kepada buruh atau pekerja dengan perspektif ekonomi islam, sedangkan perbedaan skripsi diatas pengupahan buruh atau pekerja yang memfokuskan dengan kesejahteraan pekerja, sedangkan penulis akan meneliti tentang sistem pengupahan buruh gendong sesuai dengan haknya.

³³ Farida Ari Cahyani, “Sistem Pemberian Upah Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Kesejahteraan Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam” *Skripsi* (Tulungagung:IAIN Tulungagung, 2019)

C. Kerangka Berfikir

Penelitian dengan judul “Analisis Pengupahan Buruh di Pasar Tradisional Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Banding Pasar Ngunut dan Pasar Ngeplak Kabupaten Tulungagung)” ini ingin menganalisis sistem pengupahan buruh menurut perspektif ekonomi islam yang akan dijelaskan pada bagan di bawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

