

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Upah

1. Pengertian Upah Dalam Islam

Upah bila dalam bahasa arab adalah *ijarah* dari bentuk fi'il "*ajaran-ya'juru-ajran*". *Ajran* memiliki makna yang sama dengan *al-'iwadh* yaitu ganti atau upah.¹⁷ Sedangkan *ujroh (fee)* yaitu upah untuk pekerja. *Ujroh* terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. *Ujroh al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah.
- b. *Ujroh Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.¹⁸

Pengertian lain upah disebutkan sebagai imbalan dari jeripayah seorang pekerja atau buruh dalam memproduksi kekayaan dan harus diberikan upah secara adil, seorang karyawan harus diberikan secara adil upahnya sesuai dengan kondisi yang wajar dalam masyarakat. "Sesungguhnya Allah menyuruhmu berlaku adil dan berbuat kebajikan", jadi dari arti potongan ayat surah An-Nahl ini seorang pekerja tidak boleh diperas tenaganya dalam

¹⁷ Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), . 77.

¹⁸ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)* (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang: 2015), . 14.

memproduksi kekayaan tanpa imbalan yang sesuai, dan tidak boleh dibebani oleh pekerjaan yang terlalu berat. Mengingat tenaga kerja adalah faktor produksi yang paling penting yang memiliki keterbatasan fisik dan mental jadi semua hal yang menyangkut kebutuhan hidupnya adalah hal yang penting seperti kebutuhan pokok yang dapat mereka penuhi dengan adanya pemberian yang adil.¹⁹

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 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.²⁰

2. Pengertian Upah Secara Umum

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) upah sendiri memiliki pengertian uang dan sebagainya yang dibayarkan atau sebagai nilai pembalasan atas tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²¹ Jadi arti dari upah adalah biaya yang dikeluarkan oleh pemberi kerja dengan maksud untuk mengganti jasa pekerja atau karyawan atau buruh dari tenaga dan pikiran yang

¹⁹ Muhammad, *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: BPFE, 2005)..., hlm. 313.

²⁰ Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*..., hlm. 78.

²¹ Ebta setiawan, *KBBI Online*, 2012-2017..., Tanggal 3 September 2017 Pukul 10.40

dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan kebutuhan pemberi upah.

Menurut Nurimansyah Haribuan yang dikutip oleh Hasan Aziz, upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*) yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.²² Menurut undang-undang kecelakaan nomor 33 Tahun 1947, yang dimaksudkan dengan istilah upah adalah:

- a. Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.²³

Upah dalam istilah lain disebut juga gaji, istilah gaji ini sering digunakan pada dunia kerja yang berada di perusahaan milik negara atau milik swasta. Yang dimaksud upah atau gaji sendiri adalah bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.²⁴ Selain itu didalam lingkup industri upah merupakan harga dari suatu pekerjaan yang ditentukan seperti penentuan tingkat harga setiap komoditi di pasar bebas, artinya tergantung dari hukum permintaan dan penawaran, jadi interaksi antara permintaan dan penawaran terhadap tenaga

²² Hasan Aziz, *Konsep Perjanjian Kerja Dan Upah Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan Di Pabrik CV. Cahaya Logam Di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang)* (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2015), hlm. 67.

²³ Fuad Riyadi, *Sistem Dan Strategi Pengupahan Dalam Prespektif Islam...*, hlm. 160.

²⁴ <https://id.wikipedia.org/wiki/Gaji>, diakses Tanggal 4 September 2017, Pukul 8.40 WIB.

kerja akan menentukan tinggi atau rendahnya tingkat upah.²⁵ Upah disini diberikan selama seorang perkerja telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, kecuali bila terdapat perjanjian atau suatu akad yang membenarkan serta telah disepakati oleh kedua belah pihak tanpa ada unsur keterpaksaan dimana upah tersebut diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dari beberapa definisi pengertian upah maka dapat ditarik suatu pemahan bahwa upah adalah bentuk pembayaran rutin setiap pekerjaan yang selesai dilakukan oleh tenaga kerja dengan diawali kesepakatan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja, di dalam kesepakatan tersebut berisi kewajiban-kewajiban dan hak tenaga kerja atau karyawan dan kewajiban-kewajiban serta hak pemberikerja.

3. Jenis Upah

Jenis upah bisa menjadi beragam sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja, menurut Zainal Jenis-jenis upah dapat dibagi menjadi lima jenis yaitu: ²⁶

a. Upah Nominal

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

²⁵ Masyhuri, *Teori Ekonomi Dalam Islam...*, hlm. 190.

²⁶ Septi Wulan Sari, *Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (Umk) Dan Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Bengkel Las Di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung)*, (Skripsi, IAIN Tulungagung: 2015), hlm. 44-46.

b. Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang karyawan atau buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari: Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima, serta besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Hidup

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

d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya dan upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah.

e. Upah Wajar (Fair Wages)

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan karyawan atau buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

Dalam Islam sendiri upah dapat digolongkan menjadi dua yaitu:²⁷

²⁷ Nurul, Huda. *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 230

- a. Upah yang telah disebutkan (*Ajrun Musamma*).

Yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai dengan adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.

- b. Upah sepadan (*Ajrun Mitsli*)

Yaitu upah sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang pada umumnya.

B. Sistem Penentuan Upah

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*sustema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi.” Pengertian sistem yang paling umum sistem adalah sekumpulan unsur atau elemen yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam melakukan kegiatan bersama untuk mencapai suatu tujuan,²⁸ dengan kata lain sistem merupakan sebuah susunan yang harus dilalui untuk mencapai tujuan dengan teroganisir, bila dikaitkan dengan penentuan upah sistem penentuan upah adalah susunan atau alur yang telah diperhitungkan melalui data atau informasi yang dikelola untuk menentukan besar atau kecilnya upah untuk diberikan kepada karyawan atas hasil

²⁸ <https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem> diakses Tanggal 8 September 2017, pukul 08.20 WIB.

kerjanya, dengan kata lain sistem upah adalah bagaimana cara suatu perusahaan menentukan besaran upah untuk karyawannya.

1. Sistem Penentuan Upah Menurut Ahli SDM

Menurut pendapat ahli di bidang Sumber Daya Manusia Rifai yang dikutip oleh M. Kadarisman pada bukunya yang berjudul manajemen kompensasi mengemukakan bahwa:

“Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh atau dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* merupakan jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi.”²⁹

Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity* Penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan:

a. Menganalisis pekerjaan atau tugas

Analisis pekerjaan atau tugas adalah tahap dimana pemilik usaha mendesain pekerjaan apa saja yang akan dikerjakan karyawan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa harus dikerjakan

b. Mengevaluasi jabatan

Analisis jabatan merupakan bentuk analisis tingkat tanggung jawab seorang pekerja atau karyawan, dari sini dapat diketahui seberapa besar tanggung jawab dan risiko yang diemban karyawan, semakin tinggi jabatan maka semakin besar tanggung jawab yang diembannya

²⁹ M. Kadarsiman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), hlm. 146.

serta risiko yang akan dihadapi juga akan semakin besar pula, maka dari itu dengan adanya analisis jabatan ini manajer atau pemilik usaha bisa memberikan nilai atau seberapa besar upah yang akan diberikan.

c. Melakukan survei upah

Survei upah sendiri merupakan kegiatan untuk mencari informasi tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan yang sejenis dan memiliki struktur organisasi jabatan yang sama pula.

d. Dan menentukan tingkat upah

Penentuan tingkat upah disini ditentukan atas dasar analisis pekerjaan dan analisis jabatan dengan hasil survei upah yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan, yang paling penting penentuan upah ditentukan jumlahnya dapat memenuhi tingkat kelayakan yang ditetapkan oleh pemerintah.³⁰

Selain dengan menempuh dengan empat teknik tersebut *equity* (keadilan) internal dan eksternal juga bisa menggunakan empat aspek penilaian, yaitu:³¹

1. Aspek kondisi perusahaan

Aspek kondisi perusahaan dilihat dari besar kecilnya usaha serta tingkat produksi usaha tersebut, besar modal, serta produktivitas tenaga kerja atau karyawannya.

2. Aspek keterampilan tenaga kerja

³⁰ M. Kadarsiman, *Manajemen Kompensasi...*, hlm. 146.

³¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 147-148.

Keterampilan dari tenaga kerja sangat mempengaruhi tingkat produksi dan produktivitas kerja, baik dari tingkat tenaga kerja atas sampai tenaga kerja atau karyawan tingkatan bawah.

3. Aspek setandar hidup

Peningkatan upah memang dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan karyawan atau tenaga kerjanya, selain itu standar hidup pada suatu wilayah juga mempengaruhi jumlah upah yang diinginkan karyawan, bila dikota kebutuhan hidup cukup tinggi maka jumlah upah yang diminta karyawan juga semakin tinggi begitu sebaliknya bila di daerah yang kebutuhan atau standar hidupnya rendah maka jumlah upah yang diminta juga rendah.

4. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan jenis pekerjaan juga membuat perbedaan jumlah upah yang akan diberikan, mengingat resiko dan kemampuan seseorang satu dengan yang lainnya berbeda, upah pada sektor industri tentu berbeda dengan upah yang akan diberikan kepada sektor pertanian, tidak sama juga dengan disektor perhtelan dan sebagainya.

2. Sistem Penentuan Upah Dalam Islam

Penentuan upah sekiranya ditentukan atas dasar keadilan dimana upah yang diberikan sesuai dengan besar-kecilnya resiko serta besar-kecilnya tanggung jawab yang ditanggung oleh pekerja atau karyawan yang

bersangkutan serta penentuan jumlah upah harus ditentukan sebelum pekerjaan dimulai.

“Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin yakni, penentuan upah dari para pegawai ditentukan sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya, dengan memberikan informasi upah yang akan diterima setelah melakukan pekerjaan, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.”³²

Dengan memberikan informasi upah yang disepakati kepada pekerja sebelum pekerjaan dilaksanakan diharapkan akan mengurangi perselisihan dan memberikan ketenangan bagi para pekerja.

Berikut beberapa teori dari dalam penentuan upah yang merupakan hasil dari pemikiran ulama untuk menentukan jumlah upah kepada karyawan supaya tercapai upah yang sesuai dan tidak merugikan antara pihak pekerja dan pemberi kerja:

a. Sistem penentuan upah menurut Ibnu Taymiyah

Pemikiran Ibnu Taymiyah kental dengan prinsip keadilan diantara pihak pekerja dan pemberi kerja serta menuntut tidak saling merugikan diantara kedua belah pihak. Ibn Taymiyah menyatakan yang dikutip oleh Fauroni:

“Bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya, penentuan upah dilarang jika terlalu rendah, hal ini bisa membuat motivasi bekerja seorang karyawan menurun dan tidak maksimal, penentuan upah yang terlalu tinggi juga membuat majikan bisa mengalami kerugian dan tidak bisa

³² Siswadi, *Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan* (Jurnal Ummul Qura Vol IV, No. 2, Agustus 2014), hlm. 112.

menjalankan bisnisnya, hal itu juga akan berdampak pada para pekerja atau karyawan yang bekerja di perusahaan bisa diberhentikan.”³³

Konsep adil penetapan upah menurut Ibnu Taymiyah ini berlandaskan pada konsep harga dimana “nilai harga dimana orang-orang menjual barangnya dan diterima secara umum sebagai hal yang sepadan dengan barang yang dijual atau barang-barang yang sejenis lainnya ditempat dan waktu tertentu”,³⁴ dalam penetapan upah maka perlu distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah (*Ujroh al-misli*) atau dengan cara mengambil biaya dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan yang akan diberikan kepada karyawan (*Ujroh Samsarah*).³⁵

b. Sistem penentuan upah menurut Muhammad Bin Hasan Al-Syaibani

Pemikiran Imam Al-Syaibani dalam upah bersangkutan erat dengan pembahasan tentang kerja dimana dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga keluarganya, hal ini diungkapkan Imam Al-Syaibani yang dikutip oleh Adlan:

“Imam Al-Syaibani menegaskan bahwa bekerja merupakan usur utama produksi yang memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, selain itu pada dasarnya manusia hidupnya selalu membutuhkan yang lain sehingga sangat dianjurkan untuk bekerjasama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.”³⁶

³³ Muhammad, R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis* (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), hlm. 17.

³⁴ M. Aqim Adlan, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi Islam* (Tulungagung: Diklat Tidak Diterbitkan, 2009), hlm. 75.

³⁵ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam...*, hlm.14.

³⁶ M. Aqim Adlan, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi Islam...*, hlm. 44.

Penetapan upah menurut Imam Al-Syaibani harus dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan ekonomi dari seseorang, kebutuhan tersebut dibagi menjadi empat, yaitu:³⁷

- 1) Kebutuhan makan
- 2) Kebutuhan minum
- 3) Kebutuhan pakaian
- 4) Kebutuhan tempat tinggal

Empat kebutuhan tersebut adalah kebutuhan pokok yang harus terpenuhi, apabila keempat kebutuhan ini tidak terpenuhi maka seseorang tidak bisa hidup, jadi dalam penentuan jumlah upah minimal bisa untuk memenuhi keempat kebutuhan pokok yang telah diungkapkan oleh Imam Al-Syaibani.

c. Sistem penentuan upah menurut Ibnu Khaldun

Ibnu Khaldun menyatakan bahwa, didalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas social, mengingat keahlian seseorang atau kemampuan seseorang setiap individu pasti memiliki perbedaan, dari pengelompokan pekerjaan dan tanggung jawab itu maka upah yang

³⁷ Sulaiman Jajuli, *Ekonomi Islam Umar Bin Khattab...*, hlm. 45.

dibayarkan kepada pekerja dapat berbeda-beda sesuai dengan keahlian kerja dan kemampuan kerja karyawan.³⁸

Pemikiran Ibnu Khaldun ini mengindikasikan bahwa upah yang diberikan antara karyawan bisa mengalami perbedaan dikarenakan oleh jenis pekerjaan dan tanggung jawab. Jadi dalam penentuan upah perlu adanya pengelompokan tugas dan wewenang dari pekerja sehingga dalam memberikan besaran upah dapat disesuaikan, pengelompokan bidang pekerjaan dan tugas karyawan sesuai dengan firman Allah pada ayat Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (١٩)

Artinya: “untuk masing-masing mereka ada beberapa derajat (tingkat) menurut amalan yang telah mereka amalkan, dan supaya Allah menyempurnakan (balasan) amalan mereka, sedang mereka itu tiada teraniaya”.³⁹

Ayat diatas jika dikaitkan dengan kegiatan manusia dalam berorganisasi juga membahas persoalan bahwa setiap masing-masing orang memiliki tingkatan kemampuan fisik dan pola fikir yang berbeda sesuai dengan apa yang merka mampu untuk dikerjakan, sehingga perlu dikategorikan sesuai dengan kemampuan agar memudahkan bagi seseorang untuk menilai dan memberikan balasan yang sesuai dan tidak saling merugikan.

³⁸ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi...*, hlm. 14.

³⁹ Mahmud Yunus, *Tafsir Quran Karim 30 Juz*, (Jakarta: P.T. Hidakarya Agung), hlm. 747.

Dari ketiga teori yang ada penentuan upah haruslah memiliki dasar dan nilai-nilai keadilan untuk menciptakan upah yang baik, maka darisitu nilai-nilai Islam dalam menentukan besaran upah terletak adanya keadilan diantara kedua belah pihak yaitu pemilik usaha yang memberikan lapangan kerja dengan pekerja yang menjalankan perusahaan dalam proses produksi.

3. Nilai-nilai Islam Dalam Penentuan Upah

Nilai Islam yang terdapat pada ekonomi Islam adalah keadilan dimana dengan adanya prinsip keadilan yaitu, “tidak menzalimi dan tidak dizalimi atau sama rata sama ras, dan tidak adil jika tidak memberikan insentif bagi orang yang bekerja keras.”⁴⁰ Berlaku adil dalam Islam sangat dianjurkan disegala kegiatan manusia, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT surah An-Nahl ayat 90 berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruhmu melakukan keadilan dan berbuat kebajikan, serta memberi karib kerabat, dan Allah melarang berbuat keji, dan mungkar dan kezaliman. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (QS. An-Nahl:(90)).⁴¹

⁴⁰Adiwarman A.Karim, *Ekonomi Mikro Islam Edisi Kelima...*, hlm. 277.

⁴¹ Mahmud Yunus, *Tafsir Quran Karim 30 Juz ...*, hlm. 393.

Dari hasil pemikiran-pemikiran ahli ekonomi Islam keadilan dalam penentuan upah secara Islam dapat dikategorikan menjadi empat golongan yaitu:⁴²

a. Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal erat dengan pemikiran Ibnu Taymiah dimana upah ditentukan harus sesuai dengan rata-rata upah yang ada di wilayah tertentu. Keadilan eksternal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan survei upah atau melihat rata-rata upah yang diberikan oleh perusahaan lain dalam satu wilayah tempat berdirinya usaha dengan jenis pekerjaan yang sama.

b. Keadilan Internal

Keadilan internal sesuai dengan pemikiran Ibnu Kaldun dimana terdapat perbedaan upah sesuai dengan jenis pekerjaan dan tingkat tanggungjawab. Dalam menetapkan upah terdapat perbedaan yang disesuaikan dengan kemampuan dari masing-masing individu karyawan, perbedaan tersebut dikarenakan kemampuan setiap orang pasti memiliki perbedaan, seperti terdapat perbedaan jabatan, perbedaan perbedaan tanggung jawab, dalam pekerjaan, dan lain sebagainya (karyawan bagian marketing dengan karyawan bagian produksi). Dilakukan dengan cara pengelompokan pekerja.

⁴² Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group...*, hlm. 38-39.

c. Keadilan Perorangan

Penentuan upah yang sesuai dengan keadilan perorangan bisa dilakukan dengan cara memberikan upah yang sepadan dengan hasil kinerja perseorangan karyawan dan disesuaikan dengan pekerjaannya, artinya upah yang diberikan dengan karyawan dibidang sejenis memiliki jumlah sama dan dapat berbeda disesuaikan dengan hasil kerjanya.

d. Keadilan Procedural

Dimana dalam prosedur dan keputusan penentuan upah dan alokasinya harus melalui ketentuan-ketentuan yang tidak merugikan semua pihak serta adanya transparasi, proporsional (pekerjaan harus dibayar sesuai dengan manfaat yang tercipta atas pekerjaan yang dilakukan), dan layak.

4. Kelayakan Upah

Kelayakan upah berarti menentukan upah dengan memperhitungkan apakah upah tersebut dapat memenuhi kebutuhan karyawan atau tidak. “Penetapan upah dari segi kelayakan dinilai dari terpenuhinya kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, dan papan.”⁴³ Dari pemikiran Imam Al-Syaibani kelayakan upah adalah dimana upah tersebut dapat memenuhi empat perkara:⁴⁴

- a. Kebutuhan makan
- b. Kebutuhan minum

⁴³ Fuad Riyadi, *Sistem Dan Strategi Pengupahan Dalam Prespektif Islam...*, hlm. 177.

⁴⁴ Sulaiman Jajuli, *Ekonomi Islam Umar Bin Khattab...*, hlm. 45.

- c. Kebutuhan pakaian
- d. Kebutuhan tempat tinggal

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى (١١٨) وَإِنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى (١١٩)

Artinya: “Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan pernah akan kelaparan didalamnya dan tidak akan telanjang dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak pula akan ditimpa panas matahari didalamnya.” (Thaha: 118-119).⁴⁵

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 88 ayat 4 upah yang layak paling tidak dapat memenuhi kategori KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dimana komponen KHL tersebut diatur oleh keputusan menteri tenaga kerja No. 13 tahun 2012 yang akan disesuaikan oleh daerah masing-masing.⁴⁶

Tabel 2.1
KHL (Kebutuhan Hidup Layak)

No	Komponen	Kualitas/Kriteria	Jumlah Kebutuhan
I	MAKANAN DAN MINUMAN		
1	Beras Sedang	Sedang	10 kg
2	Sumber Protein :		
	a. Daging	Sedang	0.75 kg
	b. Ikan Segar	Baik	1.2 kg
	c. Telur Ayam	Telur ayam ras	1 kg
3	Kacang-kacangan : tempe/tahu	Baik	4.5 kg
4	Susu bubuk	Sedang	0.9 kg
5	Gula pasir	Sedang	3 kg
6	Minyak goreng	Curah	2 kg
7	Sayuran	Baik	7.2 kg
8	Buah-buahan (setara pisang/pepaya)	Baik	7.5 kg
9	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	Sedang	3 kg
10	Teh atau Kopi	Celup/Sachet	2 Dus isi 25 = 75 gr
11	Bumbu-bumbuan	Nilai 1 s/d 10	15%
	JUMLAH		

⁴⁵ Al-Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI, hal 319

⁴⁶<https://gajimu.com/main/gaji/gaji-minimum/komponen-khl/standar-kebutuhan-hidup-layak-khl>, diakses Tanggal 8 September 2017, Pukul 09.00 WIB.

II	SANDANG		
12	Celana panjang/ Rok/Pakaian muslim	Katun/sedang	6/12 potong
13	Celana pendek	Katun/sedang	2/12 potong
14	Ikat Pinggang	Kulit sintetis, polos, tidak branded	1/12 buah
15	Kemeja lengan pendek/blouse	Setara katun	6/12 potong
16	Kaos oblong/ BH	Sedang	6/12 potong
17	Celana dalam	Sedang	6/12 potong
18	Sarung/kain panjang	Sedang	1/12 helai
19	Sepatu	Kulit sintetis	2/12 pasang
20	Kaos Kaki	Katun, Polyester, Polos, Sedang	4/12 pasang
21	Perlengkapan pembersih sepatu		
	a. Semir sepatu	Sedang	6/12 buah
	b. Sikat sepatu	Sedang	1/12 buah
22	Sandal jepit	Karet	2/12 pasang
23	Handuk mandi	100cm x 60 cm	2/12 potong
24	Perlengkapan ibadah		
	a. Sajadah	Sedang	1/12 potong
	b. Mukena	Sedang	1/12 potong
	c. Peci,dll	Sedang	1/12 potong
	JUMLAH		
III	PERUMAHAN		
25	Sewa kamar	dapat menampung jenis KHL lainnya	1 bulan
26	Dipan/ tempat tidur	No.3, polos	1/48 buah
27	Perlengkapan tidur		
	a. Kasur busa	Busa	1/48 buah
	b. Bantal busa	Busa	2/36 buah
28	Sprei dan sarung bantal	Katun	2/12 set
29	Meja dan kursi	1 meja/4 kursi	1/48 set
30	Lemari pakaian	Kayu sedang	1/48 buah
31	Sapu	Ijuk sedang	2/12 buah
32	Perlengkapan makan		
	a. Piring makan	Polos	3/12 buah
	b. Gelas minum	Polos	3/12 buah
	c. Sendok garpu	Sedang	3/12 pasang
33	Ceret aluminium	Ukuran 25 cm	1/24 buah
34	Wajan aluminium	Ukuran 32 cm	1/24 buah
35	Panci aluminium	Ukuran 32 cm	2/12 buah
36	Sendok masak	Alumunium	1/12 buah
37	Rice Cooker ukuran 1/2 liter	350 watt	1/48 buah
38	Kompor dan perlengkapannya		
	a. Kompor 1 tungku	SNI	1/24 buah
	b. Selang dan regulator	SNI	10 liter
	c. Tabung Gas 3 kg	Pertamina	1/60 buah
39	Gas Elpiji	masing-masing 3 kg	2 tabung
40	Ember plastik	Isi 20 liter	2/12 buah
41	Gayung plastik	Sedang	1/12 buah
42	Listrik	900 watt	1 bulan
43	Bola lampu hemat energi	14 watt	3/12 buah
44	Air Bersih	Standar PAM	2 meter kubik

45	Sabun cuci pakaian	Cream/deterjen	1.5 kg
46	Sabun cuci piring (colek)	500 gr	1 buah
47	Setrika	250 watt	1/48 buah
48	Rak portable plastik	Sedang	1/24 buah
49	Pisau dapur	Sedang	1/36 buah
50	Cermin	30 x 50 cm	1/36 buah
	JUMLAH		
IV	PENDIDIKAN		
51	Bacaan/radio	Tabloid/4 band	4 buah/ (1/48)
52	Ballpoint/pensil	Sedang	6/12 buah
	JUMLAH		
V	KESEHATAN		
53	Sarana Kesehatan		
	a. Pasta gigi	80 gram	1 tube
	b. Sabun mandi	80 gram	2 buah
	c. Sikat gigi	Produk lokal	3/12 buah
	d. Shampo	Produk lokal	1 botol 100 ml
	e. Pembalut atau alat cukur	Isi 10	1 dus/set
54	Deodorant	100ml/g	6/12 botol
55	Obat anti nyamuk	Bakar	3 dus
56	Potong rambut	Di tukang cukur/salon	6/12 kali
57	Sisir	Biasa	2/12 buah
	JUMLAH		
VI	TRANSPORTASI		
58	Transportasi kerja dan lainnya	Angkutan umum	30 hari (PP)
	JUMLAH		
VII	REKREASI DAN TABUNGAN		
59	Rekreasi	Daerah sekitar	2/12 kali
60	Tabungan	(2% dari nilai 1 s/d 59)	2%
	JUMLAH		
	JUMLAH (I + II + III + IV + V + VI + VII)		

Sumber: Gajimu.com - Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

C. Pembayaran Upah

Pembayaran upah yaitu kegiatan bagaimana cara seseorang dalam membayarkan upah atau memberikan upahnya kepada yang menerima upah. Secara eksplisit sistem pembayaran adalah sistem yang dibuat oleh suatu lembaga atau kelompok dimana didalamnya mencakup seperangkat aturan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi kewajiban yang timbul dari

kegiatan ekonomi.⁴⁷ Dalam Agama Islam pemberian atau pembayaran upah diusahakan diberikan secepat mungkin dan secara langsung setelah pekerjaannya selesai.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”⁴⁸

Dari hadist tersebut bila ditarik suatu pemahaman merupakan anjuran bahwa sebaik-baiknya memberikan upah kepada pekerja adalah sesegara mungkin bila setelah pekerjaan selesai dan sesuai dengan perjanjian. Selain diberikan secara langsung seperti hadis diatas ada juga pemberian atau pembayaran upah ini disesuaikan berdasarkan akad yang telah disepakati atau melalui jangka waktu tertentu seperti harian mingguan atau bulanan.

1. Sistem Pembayaran Upah Dalam Islam

Islam memberikan suatu pemecahan masalah dalam bidang ekonomi yang sangat mendasar, dimana setiap kegiatannya harus ada keterbukaan dan keadilan, begitu pula dengan permasalahan sistem upah-mengupah yang dilakukan oleh pemberi kerja dan para pekerja, mereka harus melakukan suatu akad atau perjanjian yang mengikat diantara keduanya.

⁴⁷ Aulia Pohan, *Sistem Pembayaran Strategi dan Implementasi di Indonesia...*, hlm. 71.

⁴⁸ Imam Nakha'i, Marzuki Wahid, *Seri Fikih Keseharian Buruh Migran...*, hlm. 55

a. Akad atau Kontrak Kerja

Akad atau kontrak kerja berisi kesepakatan tentang hak dan kewajiban serta syarat-syarat tertentu yang disepakati oleh karyawan dan pemilik perusahaan atau majikan sebagai pemberikerja.⁴⁹ Jadi pembayaran upah dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan tanpa ada unsur dzalim dan mendzalimi, kesepakatan tersebut berisi waktu pembayaran upah, besar upah, serta hak-hak lainnya yang bersangkutan dengan waktu menjalankan kerja maupun sesudah pekerjaan itu selesai.⁵⁰

Akad atau kontrak kerja harus dibuat dengan jelas, syarat untuk melakukan akad sebagai berikut:

- 1) Para pihak yang berakad harus melakukan akad dengan didasari sukarela tanpa ada keterpaksaan.
- 2) Kedua belah pihak mengetahui secara jelas tujuan dari akad dan mengetahui manfaat dari benda yang akan disewa atau jasa yang akan dikerjakan dan mengetahui masa mengerjakannya.⁵¹

Setelah terbentuknya akad maka perlu adanya cara atau metode yang digunakan oleh pemberi upah dalam membayarkannya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat (akad/perjanjian kerja).

2. Metode Pembayaran Upah

Pembayaran upah pada dasarnya memiliki beberapa metode yang dapat diaplikasikan dalam suatu usaha yaitu:⁵²

⁴⁹ Masyhuri, *Teori Ekonomi Dalam Islam...*, hlm. 193.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 194.

⁵¹ Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah...*, hlm. 88.

- a. Pembayaran upah berdasarkan jangka waktu tertentu.

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Upah dapat ditentukan menurut satuan waktu (*time rates*) atau menurut satuan produk yang dihasilkan (*piece rates*). Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan atau upah per tahun.

- b. Pembayaran upah berdasarkan hasil produksi

Besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, buah, meter, liter dan kilogram.

- c. Dan pembayaran upah menggunakan kombinasi jangka waktu dan hasil produksi atau bisa disebut dengan sistem upah borongan. Sistem borongan merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah berdasarkan hasil. Sistem ini menetapkan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika selesai tepat pada waktunya ditetapkan upah sekian rupiah. Selain itu, sistem borongan dapat juga dikatakan sebagai suatu cara pengupahan yang penetapan

⁵² Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)...*, hlm.25.

besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

d. Sistem Upah Berubah

Dengan sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

Sistem pembayaran muncul karena berkembangnya kebutuhan manusia dalam bertransaksi, karena dalam kegiatan ekonomi masalah pembayaran selalu mendampingi disetiap kegiatannya, baik dalam proses jual beli barang ataupun jasa, bahkan sampai kedalam perserikatan kerja masalah pembayaran bisa terjadi, makadari itu diperlukan sistem pembayaran yang memadai dan memenuhi tiga prinsip yaitu, pertama; meminimalisir resiko (*risk reduction*) Yang dimaksud risiko disini adalah risiko operasional, risiko likuiditas, dan risiko kredit, kedua; meningkatkan efisiensi yang artinya sistem pembayaran haruslah mengandung unsur kemudahan dan waktu yang relative cepat , ketiga; kesetaraan artinya dalam sistem pembayaran antara pihak yang berada dalam organisasi maupun diluar organisasi memiliki kesamaan.⁵³

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, dimana didalamnya membahas upah juga menganut asas *no work no pay*, yang memiliki makna bahwa upah tidak dibayarkan jika pekerja

⁵³ Aulia Pohan, *Sistem Pembayaran Strategi dan Implementasi di Indonesia...*, hlm. 72-73.

atau buruh yang bersangkutan tidak menjalankan pekerjaannya, ketentuan yang dibuat ini berlaku untuk semua golongan pekerja, kecuali pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjalankan tugasnya disebabkan oleh sakit, melaksanakan atau melangsungkan pernikahan, mengkhitankan anaknya, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya, menjalankan tugas perusahaan, dan lain sebagainya yang membuat pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya tanpa ada unsur kesengajaan maupun unsur kemalasan. Upah dibayarkan dalam bentuk uang dan sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain, kecuali minuman keras, obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan.⁵⁴

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang permasalahan upah sangat banyak sehingga dalam penelitian ini bukan penelitian awal namun penelitian ini cenderung penelitian yang lebih mendalam dalam permasalahan sistem penentuan upah pembayarannya. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi rujukan peneliti:

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari pada tahun 2015 dengan judul “*Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Umkm Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*”, yang bertujuan untuk metode yang digunakan penelitian ini adalah wawancara

⁵⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan ...*, hlm. 145.

dan observasi dengan analisis pendekatan deskriptif, hasil penelitian: menunjukkan bahwa, praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena, majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerja secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi, upah pekerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Salim Group belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada pembagian pekerjaan. Penetapan upah pekerja juga kurang baik, karena tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK.⁵⁵

Penelitian diatas memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu masalah yang diteliti sama tentang upah, dan objek penelitian juga sejenis yaitu sejenis UMKM atau *Home industry*, dari segi teori juga hampir mirip yaitu menggunakan teori ekonomi Islam, metode penelitian juga sama yaitu penelitian kualitatif deskriptif, dan perbedaan terletak pada pembahasan penelitian yang akan dilakukan akan membahas sistem penentuan upah dan mendeskripsikannya, objek utama bahasan adalah sistem penentuan upah dan sistem pembayaran upah yang diaplikasikan oleh objek penelitian (UD ARUN), lokasi penelitian memiliki setandar yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Septi Wulan Sari pada tahun 2015 dengan judul "*Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (Umk)*"

⁵⁵ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*..., hlm. 71-72.

Dan Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Bengkel Las Di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung)”, Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sistem pengupahan pekerja bengkel las di Desa Tanjungsari ditinjau dari UMK Tulungagung dan Hukum Ekonomi Islam. Hasil penelitian yang di dapat adalah: (1) Sistem pengupahan di bengkel las di Desa Tanjungsari menggunakan dua sistem yaitu sistem jangka waktu khususnya upah harian dan sistem borongan. (2) Upah pekerja bengkel las di Desa Tanjungsari untuk kuli dengan sistem harian dan produk etalase, knopi dan lainnya selain stainless dan harmonika belum memenuhi standar UMK Tulungagung, namun untuk tukang baik sistem harian ataupun borongan telah memenuhi standar. (3) Dalam Islam, upah yang diterima harus berprinsipkan sistem keadilan, kelayakan dan kebajikan serta sebelumnya harus diberitahukan besaran upahnya dan diberikan tepat waktu sesuai perjanjiannya.⁵⁶

Persamaan dapat dilihat dari pembahasan tentang upah sebagai hak karyawan sebagai balas jasa pemberi kerja kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan, objek penelitian sejenis yaitu UMKM, lokasi wilayah sama yaitu daerah Tulungagung, dan perbedaan dapat dilihat dari segi objek penelitian meski sejenis UMKM objek penelitian terdahulu cenderung usaha jasa yaitu bengkel sementara objek penelitian yang akan diteliti ini merupakan jenis usaha dagang yang memperjual belikan dan memasarkan produk secara terus menerus, dari penelitian terdahulu sasaran penelitian ditujukan untuk mengetahui apakah upah

⁵⁶ Septi Wulan Sari, *Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (Umk) Dan Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Bengkel Las Di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung)*, (Skripsi, IAIN Tulungagung: 2015), hlm. 164-165.

yang diberikan pemberi kerja sesuai UMK sementara untuk penelitian yang akan dilaksanakan lebih cenderung membahas bagaimana sistem penentuan upah untuk dibayarkan kepada karyawan, untuk objek penelitian pun dilakukan dengan beberapa usaha yang sama dibidang jasa perbengkelan sementara penelitian baru ini hanya fokus pada satu jenis usaha dan menganalisis sistem penentuan upahnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fuad Riyadi dengan judul *Sistem Dan Strategi Pengupahan Dalam Prespektif Islam*, jurnal penelitian STAIN Kudus Iqtishadia Vol 8, No. 1, Maret 2015, metode yang digunakan adalah pendekatan normatif, sosiologis-positif dan metode analisis dengan deskriptif kualitatif, hasil penelitian: bahwa Islam memberikan ketentuan dan tatanan tentang upah dan buruh. Syariah Islam bertujuan untuk merealisasikan kesejahteraan manusia, tidak hanya pada kesejahteraan secara ekonomi, tetapi juga persaudaraan dan keadilan sosio-ekonomi, kedamaian dan kebahagiaan jiwa, serta keharmonisan keluarga sosial.⁵⁷

Persamaan dari penelitian Riyadi dapat dilihat pada pembahasannya, pembahasannya sama yaitu tentang upah, jenis penelitian sama yaitu kualitatif deskriptif, dari beberapa teori yang digunakan sama yaitu teori ekonomi Islam, sementara untuk perbedaan jug adapt dilihat dari pembahasannya, pembahasannya cenderung kestrategi pengupaha, cenderung penelitian yang bertujuan membedakan sistem pengupahan Islam den sistem pengupahan konvensional dan sosialis, lebih cenderung jenis penelitian kualitatif literatur, sementara penelitian

⁵⁷ Fuad Riyadi, *Sistem Dan Strategi Pengupahan Dalam Prespektif Islam...*, hlm. 155.

baru ini cenderung kualitatif lapangan dimana akan membahas permasalahan sistem penentuan upah dan pembayarannya di lapangan atau di masyarakat secara riil.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan Aziz pada tahun 2015 dengan judul *Konsep Perjanjian Kerja Dan Upah Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan Di Pabrik CV. Cahaya Logam Di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang*, tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui konsep perjanjian kerja dan konsep upah buruh menurut hukum Islam dan hukum positif, dan juga untuk mengetahui kedudukan hukum perjanjian kerja dan upah buruh terkhusus di pabrik cv. cahaya logam di daerah kec. sepatan timur kab. Tangerang menurut hukum Islam dan hukum positif. Metode yang digunakan penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif lapangan dan Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan CV. Cahaya Logam tidak memenuhi konsep perjanjian dan upah dalam Islam dan juga melanggar hukum positif yang berlaku.⁵⁸

Persamaan terdapat pada jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif deskriptif, serta juga penelitian lapangan dan menggunakan objek sebuah usaha atau menggunakan studi kasus, sama-sama menganalisis dengan teori ekonomi Islam, sementara perbedaan dapat dilihat dari pembahasan penelitian yang membahas pelanggaran hak asasi manusia dalam menjalankan bisnis, lebih

⁵⁸ Hasan Aziz, *Konsep Perjanjian Kerja Dan Upah Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan Di Pabrik CV. Cahaya Logam Di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang)* (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2015), hlm. 77-79.

membahas kesalahan dari kasus perbudakan, selain itu lokasi wilayah serta pola perilaku masyarakat juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkhairil Hadi Syam pada tahun 2011 dengan judul *Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi Di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)*, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pengupahan di sebuah home industri yang bergerak dibidang konveksi dengan ketentuan pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan hasil penelitian menunjukkan dalam kasus tersebut 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 1.290.00.⁵⁹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama meneliti tentang upah yang dibayarkan atau diberikan kepada karyawan, sama menggunakan objek penelitian jenis usaha sebagai studi kasus, sama menggunakan jenis penelitian yaitu kualitatif dan mendeskripsikan permasalahan atau tema yang diangkat untuk penelitian yaitu tentang upah, sementara untuk perbedaan penelitian ini dilakukan pada daerah Jakarta yang merupakan daerah yang memiliki taraf hidup lebih tinggi daripada daerah lain

⁵⁹ 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), hlm. vii.

seperti Tulungagung dan sekitarnya, teori yang digunakan hampir sama namun cenderung pada fiqih, serta waktu atau tahun penelitian yang sudah cukup lama.

Penelitian yang dilakukan oleh Moch. Chomarul Huda pada tahun 2012 dengan judul *Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung Dalam Pespektif Ekonomi Islam*, Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi apa yang dipertimbangkan karyawan dalam kinerja di Konveksi Wijaya Tulungagung, 2) Untuk mengetahui pelaksanaan upah pemberian karyawan di usaha Konveksi Wijaya menurut perspektif Ekonomi Islam, 3) Untuk mengetahui kriteria pemberian upah karyawan di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung, 4) Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam mengenai kinerja karyawan di Konveksi Wijaya, untuk metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik analisa data Data Reduction (Reduksi Data), Data Display (penyajian data) Penarikan kesimpulan (verifikasi) dan hasil penelitiannya adalah 1) Faktor-faktor motivasi yang dipertimbangkan kinerja karyawan di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung adalah gaji, kebutuhan, harapan mengenai imbalan dan hubungan dengan pemilik usaha, 2) Pelaksanaan pemberian upah yaitu dengan pengupahan menurut jangka waktu dan prestasi. Upah menurut jangka waktu adalah mereka yang bekerja pada tahapan pengebrisan, pengobresan, penecian, merapikan baju akan tetapi mereka biasanya mengambil upah pada saat akhir pekan. Sedang upah menurut prestasi adalah pada tahap penjahitan, penyterikaan baju dan pemotongan kain, 3) Kriteria pemberian upah itu berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan pada usaha

Konveksi Wijaya Tulungagung seperti upah jahit beda dengan upah pengobresan, upah motong kain beda dengan upah penyetrikaan baju dan celana, 4) Dalam perspektif ekonomi Islam kinerja di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung adalah adanya pemberian *reward* (imbalan), adanya anjuran dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan etos kerja.⁶⁰

Persamaan pokok bahasan hampir sama yaitu tentang upah pada jenis usaha untuk dibayarkan kepada karyawan, lokasi masih satu wilayah yaitu Kabupaten Tulungagung, dan jenis usaha merupakan usaha sejenis, jenis penelitian sama yaitu jenis penelitian kualitatif deskriptif, untuk perbedaan berada pada pembahasan upah pada penelitian terdahulu bertujuan apakah upah yang diterapkan mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut serta pembahasan upah bertujuan mencari informasi apakah upah yang diberikan merupakan salahsatu faktor karyawan bekerja, sementara penelitian ini akan membahas sistem penentuan dan pembayarannya berdasarkan perspektif ekonomi Islam untuk mengetahui bagaimana penentuan dan alur upah dibayarkan kepada karyawan dan dianalisis apakah sudah sesuai atau belum dengan perspektif ekonomi Islam.

⁶⁰ Moch. Chomarul Huda, *Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Skripsi, STAIN Tulungagung: 2012), hlm. xvi.