

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Pengupahan Secara umum

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.

Pemahaman upah bagi pengusaha diatas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menenpatkan upah. Teori-teori tersebut sebagai berikut :

1. Teori Upah Nominal

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongsi segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampua pengusaha.

2. Teori Undang- Undang Upah Besi

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja pengusaha

mengatakan hanya itu kemampuannya tanpa berpikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.

3. Teori Dana Upah

Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

4. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.¹

Kewajiban utama dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Mengenai masalah upah diatur pada bagian kedua bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini bersifat hukum publik seperti peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981

¹ Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja grafindo persada, 2007), hal. 69-70

tentang perlindungan upah. Hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi : Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah juga mengatur tempat kerja dan alat kerja, memberi hari istirahat dan hari libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha yang baik.

1) Pengertian Upah

Menurut pasal 1 angka 30 undang-undang ketenagakerjaan 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.²

a. Upah Minimum

Upah minimum diatur dalam Peraturan Kementerian Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN /1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

² F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal. 26

Nomor:KEP-726/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum.

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum terdiri atas:

- a) Upah minimum provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/kota di satu provinsi.
- b) Upah minimum Kabupaten/kota yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah kabupaten/kota.
- c) Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
- d) Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.³

Yang dimaksud sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha indonesia (KLUD).

³ *Ibid.*, hal. 27

Mengenai besarnya upah minimum sebagai berikut:

- a. Gubernur menetapkan besarnya upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota. Penetapan upah minimum Kabupaten/kota harus lebih besar dari upah minimum provinsi.
- b. Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) atau upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota) atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum provinsi, sedangkan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum kabupaten/Kota.⁴

b. Unsur- Unsur yang Mempengaruhi Pembayaran Upah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secarawajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, rekreasi,

⁴ *Ibid.*, hal. 27

jaminan hari tua. Oleh karena itu, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

c. Kedudukan Upah

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat (4) Undang-undang ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi : Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau di likuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.⁵

d. Jenis-Jenis Upah

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 ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2) Upah Nyata (*Real Wages*)

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

⁵ *Ibid.*, hal. 31

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 akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/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.⁶

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar adalah sebagai berikut :

- a) Kondisi ekonomi negara secara umumnya.
- b) Nilai upah rata-rata di daerah dimana perusahaan tersebut beroperasi.

⁶ Zainal, Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo persada, 2006), hal. 89-91

- c) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- d) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- e) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
- f) Peraturan perpajakan.
- g) Pengusaha dan organisasi buruh yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
- h) Standart hidup dari para buruh itu sendiri.

Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.⁷

2) Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut.

⁷ G.Kartasapoetra, Dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (t.t.p:Bina Aksara,1986), hal. 102

a) Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

b) 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.

c) 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.

d) Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e) Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini di dasarkan 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.

f) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.⁸

g) Sistem upah borongan

Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.

h) 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 sebagainya.

Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan Time And Motion Study.

Upah dipandang adil apabila memenuhi 3 syarat:

⁸ Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja.....*, hal. 72-73

- Sesuai dengan prestasi kerja, untuk mengukur prestasi kerja, dewasa ini telah di kembangkan berbagai evaluasi jabatan.
- Sesuai dengan kebutuhan karyawan, artinya cukup untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak tidak ada satu ukuran umum, tetapi paling sedikit harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, terutama dalam inflasi kala harga-harga naik.
- Sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kalau suatu perusahaan memang tak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendah pun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan memang mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang di bayar itu rendah berarti melanggar keadilan dan moral pancasila.⁹

a. **Kewajiban Pengusaha**

- 1) Kewajiban membayar upah : dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti: pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan: majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (pasal 1602x KUH Perdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi

⁹ T.Gilraso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), hal. 59-61

pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerjaan yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.

- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan : kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602 KUH Perdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerja yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).¹⁰

b. Kewajiban Buruh/Pekerja

- 1) Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- 2) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh /pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.¹¹

¹⁰ Lalu, Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo persada, 2008), hal. 62-64

¹¹ *Ibid.*, hal. 62

B. Pengertian Upah Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Al-ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al-iwadh* yang arti dalam bahasa indonesianya ialah ganti dan upah.

1. Pengertian upah

Harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.

2. Pengertian upah dalam pandangan islam

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.¹² Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al-Baqarah :

... لَا تَظْلِمُوا وَاَنْ لَا تَظْلَمُوْا ...

Artinya:”.....*kamu tidak menganiaya dan tidak (pula)dianiaya.....(Al-baqarah:279).*”¹³

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak

¹² Afzatur, Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 361-364

¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Pelita III Yayasan Penyelenggara Penterjemahan Al-Quran , 1971), hal. 70

terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri.

Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu Al-quran memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.¹⁴ Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam surat Al-jaatsiyah:

كَسَبَتْ بِمِائِنَافْسِ كُلِّ وَاُولَئِكَ لَازِرُونَ بِالْحَقِّ وَتِ اللّٰهُ وَاَخْلَقَ
يُظْلَمُ وَا

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.(Al-jaatsiyah:22).”¹⁵

¹⁴ Afzatur, Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 361-364

¹⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Pelita III Yayasan Penyelenggara Penterjemahan Al-Quran , 1971), hal. 818

Ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi ; jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.¹⁶

Dan dalam surat Ali-‘imran:

تُؤْتَىٰ فِي كُلِّ نَفْسٍ مِّمَّا كَسَبَتْ وَهُمْ يُظْلَمُونَ

Artinya: “.....Kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya.(Ali imran:161).”¹⁷

Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia diakhirat kelak terhadap pekerjaan mereka di dunia, akan tetapi prinsip keadilan yang disebutkan disini dapat pula diterapkan kepada manusia dalam memperoleh imbalannya di dunia ini. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun yang harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsihnya dalam produksi, sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsihnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang

¹⁶ *Ibid.*, hal.364-365

¹⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*,....., hal. 104

memperoleh bagiannya dari deviden negara dan tidak seorangpun yang dirugikan.¹⁸

3. Jenis upah diklasifikasikan ada 2 :

Pertama, upah yang telah disebutkan (*ajru musamma*).

Kedua, upah yang sepadan (*ajrul mitsli*). Upah yang telah disebutkan (*ajru musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (*ajru mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad ijarah-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Yang menentukan upah tersebut (*ajru mitsli*) adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan sekedar kebiasaan penduduk suatu negara, melainkan oleh orang yang ahli dalam menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya.¹⁹

4. Tingkatan Upah

a. Tingkatan Upah

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan

¹⁸ *Ibid.*, hal. 364-365

¹⁹ Muhammad, Ismail, Yusanto dan Muhammad karebet Wiidjakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 194

bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.²⁰

b. Tingkat Upah Minimum

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.²¹

Pembagian kebutuhan-kebutuhan pokok disebutkan dalam ayat berikut ini :

كُتِبَ عَلَيْهِ مَا وَآهُهُمْ بِهِ أَعْلَىٰ غَنَمِهِمْ وَ لِي فِيهَا
مَآرِبٌ أُخْرَىٰ قَالَتْ هِيَ سَي .

²⁰ Afzatur, Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II*,..... , hal. 365

²¹ *Ibid.*,hal. 366

Artinya: "Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas mata hari di dalamnya. (Thaahaa:118-119)."²²

Dalam ayat lain dari surat Hud juga menyebutkan kenyataan bahwa negara Islam bertanggung jawab langsung atau tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan makan masyarakatnya:

نَدَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا...

Artinya: "Dan tidak ada suatu binatang melatapun di bumi melainkan Allahlah yang memberi rezekinya.....(Hud:6)."²³

Sebuah negara Islam sebagai wakil Allah dimuka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberia upah yang berada dibawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Rasulullah Saw senantiasa menasehati para sahabat beliau agar memberlakukan pelayan-pelayan mereka dengan baik dan memberi mereka upah yang cukup dan layak.

490 ²² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*,....., hal.

²³ *Ibid.*,hal. 327

Rasulullah Saw pernah meriwayatkan yang berarti : Berilah makanan dan pakaian kepada pelayan dan budak sebagaimana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

Hadits ini jelas menganjurkan agar upah para pekerja harus cukup untuk menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok mereka menurut taraf hidup pada saat itu. Dan ini sewajarnya dianggap sebagai tingkat upah minimum, dan upah tidak seharusnya jatuh di bawah tingkat minimum dalam suatu masyarakat.²⁴

5. Hak-hak pokok buruh

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- b. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu, dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau kedua duanya.
- c. Dia harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat).
- d. Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja. Majikan dan pegawai bisa dimintai sumbangan untuk dana itu,

²⁴ Afzatur, Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II*, , hal. 367-368

tapi sebagian besar akan disumbangkan oleh negara Islam dari dana zakat.

- e. Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sodaqohnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anak mereka.
- f. Mereka harus dibayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu akan memperkuat kekuatan perjanjian mereka dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkatan yang wajar dalam negeri.
- g. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- h. Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
- i. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- j. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.²⁵

6. Ketentuan kerja pekerja/buruh

a. Bentuk Pekerjaan

Bentuk pekerjaan yang akan dilakukan hukumnya harus halal. Artinya seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang Islam. Demikian pula jika seorang majikan harus

²⁵*Ibid.*, hal. 391-392

menyediakan pekerjaan yang diperbolehkan atau tidak ada larangan syara' terhadap perbuatan tersebut. Selain itu jenis pekerjaan tidak boleh menentang peraturan yang ditetapkan oleh negara. Tenaga kerja harus mencurahkan tenaganya sesuai dengan kesepakatan serta sesuai dengan kapasitas yang wajar (sesuai dengan kemampuannya).

b. Waktu Kerja

Kontrak terhadap seorang pekerja terkadang ada yang harus disebutkan waktunya dan kadang hanya disebutkan jenis pekerjaan yang dikontrakkan saja. Apabila dalam waktu kontrak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka salah satu dari kedua belah pihak tidak dapat membubarkan kontrak. Sehingga seorang pekerja harus melaksanakan pekerjaan selama masa kontrak yang telah disepakati bersama.

c. Gaji/Upah

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan seperti: harian, mingguan, atau bulanan.

Selain itu manfaat disebutkan upah pada saat akad adalah mengantisipasi apabila pada suatu ketika kelompok buruh atau serikat

tenaga kerja menuntut upah yang terlalu tinggi diluar batas kewajaran yang hal itu diluar kemampuan perusahaan atau penyewa tenaga kerja.²⁶

7. Dasar Hukum Upah

Dasar hukum upah dalam Al-qur'an

أَرَضِعْنِ لَكُمْ فَأَتَوْهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka (Al-Thalaq : 6)²⁷

سَدِّتْ أَجْرَهُ، إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ .

Salah seorang dari wanita itu berkata : “Wahai bapakku, ambillah dia sebagai pekerja kita karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya (Al-Qashas : 26).²⁸

Dasar hukum upah dari hadits

فَ عَرَقَهُ . (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ عَنْ ابْنِ عُمَرَ)

“Berilah olehmu upah pekerja sebelum keringatnya kering”. (Riwayat Ibnu Majah).²⁹

8. Rukun dan Syarat dalam Upah

Jumhur ulama berpendapat bahwa rukun ijarah ada empat yaitu :

- a. Orang yang berakal
- b. Sewa/imbalan
- c. Manfaat

²⁶ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan Ykpn, 2004), hal. 166-167

²⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*,....., hal. 946

²⁸ *Ibid*, hal. 613

²⁹ Ibnu Hajar Al-asqolani, *Bulugul Maram*, (Semarang : Toha Putra ,t.t) , hal. 187

d. *Sighad* (Ijab qabul)

Adapun syarat akad ijarah ialah;

a. *'Aqidain* yaitu kedua pihak yang terdiri dari *Mu'jir* dan *Musta'jir*.

Mu'jir adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewakan sesuatu, disyaratkan pada *Mu'jir* dan *Musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharuf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.³⁰

b. *shighat ijab qabul antara mu'jir dan musta'jir*.

Ijab qabul upah mengupah misalnya: seorang berkata, "kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp.5.000, kemudian *musta'jir* menjawab "aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan".

c. *Ujrah* disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.³¹

Hukum Islam juga mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan ujrah (upah atau ongkos sewa) sebagaimana berikut ini :

Pertama, upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, persyaratan ini ditetapkan berdasarkan sabda Rasulullah yang artinya:"barang siapa memperkerjakan buruh hendaklah menjelaskan upahnya".
Memperkerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah

³⁰ Burhanuddin, *Hukum Kontrak syariah* , (Yogyakarta : BPFEE, 2009), hal. 95

³¹ Hendi, Suhendi, *Fiqh Muamalah* , hal. 116

yang tidak jelas karena mengandung unsur *jihalah* (ketidak pastian). Ijarah seperti ini menurut jumhur fuqaha, selain Malikiyah, tidak sah. Fuqaha Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

Kedua, upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Menyewa rumah dengan rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh *ijarah* yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan kepada praktek riba.³²

- d. *Manfaat*, Disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya, dan dapat diketahui. Kadang-kadang manfaat itu ditentukan dalam masa, misalnya menyewa rumah untuk didiami selama satu tahun. Dan kadang-kadang ditentukan dengan tempat, seperti menyewa kuda untuk dikendarai sampai ke negeri atau daerah Atau seperti menjahit kain wol dengan jahit yang semacam ini dan sebagainya. Tidaklah sah *ijarah* kalau seseorang menyewakan pensil untuk mencatat suatu nama karena tak ada harganya. Tak ubahnya menjual sebutir beras dan lain-lainnya.
- e. Si *mu'jir* dapat menyerahkan manfaatnya kepada *musta'jir* menurut adat dan syara'.

³² Ghafron, A, Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.), hal. 185-187

- f. Tidak boleh ijarah itu dilakukan pada sesuatu yang sifatnya *fardu ain*. Tidaklah sah menyewa seseorang untuk berperang atau mengerjakan sholat yang lima waktu sebab manfaat (pahala) tidak akan jatuh untuk si *mu'jir*, tetapi untuk orang yang mengerjakannya. Begitu juga *ain-ain* ibadah yang wajibnya sama dengan itu.³³

9. Pembayaran Upah dan Sewa

Pembayaran upah seharusnya dibayarkan pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut abu hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut imam syafi'i dan ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.³⁴

Hak menerima upah bagi *musta'jir* Ketika pekerjaan selesai dikerjakan, beralasan kepada hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah Saw. bersabda

يَجِبُ عَرَقُهُ . (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ عَنْ ابْنِ أَبِي عَرَبَةَ)

“berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”.³⁵

10. Memenuhi hak kaum pekerja

³³ H. Ibnu, Mas'ud dan H. Zainal Abidin, *Fiqh Madzhab Syafi'i (Edisi lengkap) Buku 2: Muamalat, Munakahat, Jinayat*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2007), hal. 139-140

³⁴ Hendi, Suhendi, *Fiqh Muamalah* , hal. 116

³⁵ Ibnu hajar Al-asqolani, *Bulugul Maram*, (Semarang : Toha Putra , t.t), hal. 187

Salah satu norma yang dituntut adalah memenuhi segala kebutuhan hak kaum buruh. Keadilan islam, tidak membenarkan jika seorang pekerja yang telah membanting tulang dan bercucur keringat, tidak mendapatkan upah dari jerih payahnya itu atau dikurangi atau ditunda pemberiannya.

Allah berfirman: *“Adapun orang-orang yang beriman dan beramal saleh maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka. Dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”*.

Ayat ini mengisyaratkan bahwa tidak memenuhi upah para pegawai (buruh) adalah kezaliman yang tidak disukai Allah. Kewajiban seorang muslim meneladani keadilan Allah dan menjadikannya menjadi pelita.³⁶

11. Gugurnya upah

Para Ulama’ berbeda pendapat dalam menentukan upah bagi ajir, apabila barang yang ditangannya rusak. Menurut ulama’ Syafi’iyah, jika ajir bekerja ditempat yang dimiliki oleh penyewa, ia tetap memperoleh upah. Pendapat tersebut senada dengan pendapat Ulama Hanabilah.

Ulama’ Hanafiyah juga hampir senada dengan pendapat diatas. Hanya saja pendapat Hanafiyah lebih diuraikan lagi, antara lain;

1. Jika berada ditangan ajir
 - jika ada bekas pekerjaan, ajir berhak mendapatkan upah sesuai bekas pekerjaan tersebut.

³⁶ Yusuf, Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta : Gema insani press,1997), hal. 231-232

- jika ada bekas pekerjaannya, ajir berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya sampai akhir.³⁷

2. Jika berada ditangan penyewa

Pekerja berhak mendapat upah setelah selesai kerja.

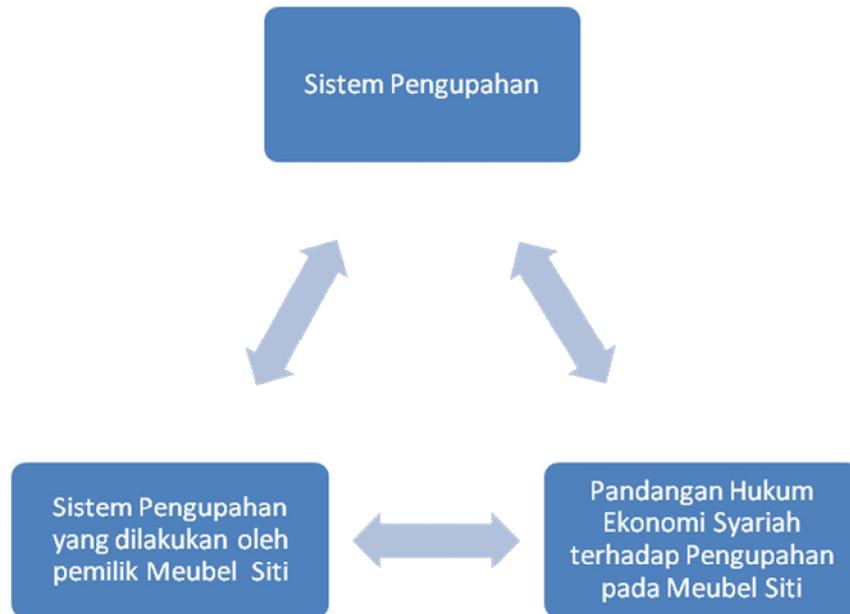
12. Konsep pengupahan

Menyangkut penentuan upah kerja. Syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-Qur'an maupun sunnah rosul. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitannya dengan penentuan upah kerja dapat di jumpai dalam surat An-Nahl: 90.98, ayat ini dapat dikatakan dengan hal upah dalam perjanjian kerja,yang mengemukakan Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi kerja (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata kerabat dapat diartikan dengan tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan atau pengusaha dapat berhasil.³⁸

³⁷ Rachmat, Syafei, *Fiqh Muamalah*,(Bandung:CV. Pustaka Setia,2001), hal. 135

³⁸ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Fiqh (Fiqh Mu'amalat)*,,,,,, hal . 157

C. Kerangka Berfikir Teoritis



D. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, bahwa penelitian yang peneliti lakukan memiliki perbedaan dengan peneliti-peneliti lain.

1. Sugeng Santoso: 2010 judul “Sistem Pengupahan Usaha Konveksi di Desa Tawangsari dalam Prespektif Ekonomi Islam” yang menjadi fokus masalah dan temuan hasil penelitian adalah sebagai berikut ;

- a. Standar pengupahan yang berlaku di usaha konveksi

Standar pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha konveksi dilakukan apabila bahan yang akan di produksi bisa diolah sesuai dengan tugas dan kualifikasi keahlian yang sudah dimiliki dan dijalankan oleh para karyawan/pekerja, dan pekerja ini membutuhkan

keterampilan dan keahlian yang memadai, karena tidak semua orang bisa melakukannya.

Pemberian upah diberikan kepada para karyawan dilakukan dengan sesegera mungkin sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan para karyawan atau pekerja dalam menghasilkan barang yang diproduksi menurut pemilik usaha (bpk.huda) mengatakan untuk hal pemberian upah karyawan di bagi pada setiap bagian pekerjaan yang dilaksanakan dan itu nanti penerapan upahnya juga berbeda-beda tergantung pada pekerjaan dan keahlian pekerjaan yang dimiliki oleh para karyawan atau pekerja, kalau karyawan sudah selesai mengerjakan bagiannya yang bisa langsung diambil upahnya, semua tergantung karyawan sendiri mau langsung diambil apa dikumpulkan dulu untuk diambil lain waktu.

b. bentuk-bentuk sistem pengupahan

- menggunakan sistem pengupahan menurut jangka waktu, prestasi. (harian, mingguan)
- prestasi diberlakukan untuk bagian penjahit

c. sistem pengupahan di usaha konveksi menurut prespektif ekonomi islam

- sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha konveksi menurut ekonomi islam diperbolehkan selama pengupahan yang dilakukan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan para karyawan/pekerja serta upah yang diterima oleh para karyawan

atau pekerja dibayarkan secara cepat dan adanya kesepakatan, obyek akad itu sesuatu yang halal penentuan upah harus jelas dan sesuatu yang bernilai misalnya harta (uang). Dengan penerapan upah menurut jangka waktu baik, harian, mingguan, dan sistem upah prestasi, dan dengan upah tersebut karyawan dan pekerja bisa mencukupi kebutuhan dasar serta kebutuhan layak bagi karyawan dan keluarganya maka islam memperbolehkan.³⁹

Persamaan dengan penelitian terdahulu sama-sama meneliti tentang pengupahan

- Peneliti terdahulu menitik beratkan pada
 - a. Bagaimana standar pengupahan yang diberikan pengusaha konveksi di desa tawang Sari kepada karyawannya?
 - b. Berapa macam bentuk sistem pengupahan yang diberikan pengusaha konveksi di desa tawang Sari dalam prespektif ekonomi islam?
 - c. Bagaimana sistem pengupahan yang diberikan pengusaha konveksi di desa tawang Sari dalam prespektif ekonomi islam?
- Perbedaan kalau peneliti yang sekarang meneliti masalah pengupahan pada Meubel sedangkan peneliti terdahulu melakukan penelitian pada usaha konveksi dan peneliti yang sekarang menitik beratkan sistem pengupahan yang dilakukan oleh pemilik Meubel SITI dalam melakukan pengupahan serta peneliti ingin mencari

³⁹ Sugeng Santoso, *Sistem Pengupahan Usaha Konveksi di Desa Tawang Sari dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Tulungagung, Stain Tulungagung, Skripsi 2010

tahu bagaimana pandangan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pengupahan yang dilakukan oleh pemilik Meubel SITI.

2. Moch, chomarul huda, Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Prespektif Ekonomi Islam, 2012

Adapun yang menjadi fokus penelitian skripsi adalah 1. faktor-faktor motivasi apa yang dipertimbangkan karyawan dalam kinerja di usaha konveksi wijaya tulungagung? 2. bagaimana pelaksanaan pemberian upah di usaha konveksi wijaya menurut prespektif 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?

pada penelitian ini metode yang digunakan adalah (penelitian deskriptif, dan penelitian kasus) 3 teknik analisa data : data reduction (reduksi data), data display (penyajian data) penarikan kesimpulan (verifikasi).

Hasil penelitian 1. faktor-faktor motivasi yang di pertimbangkan kinerja karyawan di usaha konveksi wijaya tulungagung adalah gaji, kebutuhan, harapan mengenai imbalan dan hubungan 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, pencucian, merapikan baju akan tetapi mereka biasanya

mengambil upah pada saat akhir pekan. Sedang upah menurut prestasi adalah pada tahap penjahitan, penyetrikaan 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 memotong kain beda dengan upah penyetrikaan baju dan celana. 4. dalam prespektif ekonomi islam kinerja di usaha konveksi wijaya tulungagung adalah adanya pemberian reward (imbalan), adanya anjuran dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan etos kerja.⁴⁰

- a. Persamaan: sama-sama melakukan penelitian tentang pengupahan pada karyawan dan sama-sama menggunakan metode kualitatif.
- b. Perbedaan fokus penelitiannya berbeda kalau penelitian terdahulu memfokuskan masalah tentang. 1. faktor-faktor motivasi apa yang dipertimbangkan karyawan dalam kinerja di usaha konveksi wijaya tulungagung? 2. bagaimana pelaksanaan pemberian upah di usaha konveksi wijaya menurut prespektif 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? sedangkan peneliti yang sekarang ingin memfokuskan tentang bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan oleh pemilik Meubel dan peneliti ingin mencari tahu bagaimana pandangan Hukum Ekonomi Syariah terhadap

⁴⁰ Moch, chomarul huda, *Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Tulungagung, Stain Tulungagung, Skripsi 2012

sistem pengupahan yang dilakukan oleh pemilik Meubel tersebut sudah sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah apa belum.

3. Nila uswatul husna, Analisis Pengupahan Buruh di Pasar Ngemplak Tulungagung dalam Prespektif Ekonomi Islam, 2012

Dalam penelitian digunakan pendekatan penelitian kualitatif. Berdasarkan tingkat penjelasannya penelitian ini disebut penelitian deskriptif. Adapun jenis penelitian yang digunakan ditinjau dari sudut bidang yang diteliti adalah termasuk penelitian lapangan. Data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data data primer adalah buruh gendong di pasar Ngemplak tulungagung. Dan data sekunder diperoleh peneliti diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip, data-data yang terdapat di UPTD pasar ngemplak. Pengambilan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data digunakan analisis data deskriptif kualitatif dengan menggunakan proses berfikir induktif.

Hasil penelitian yang peneliti temukan yaitu pengupahan buruh gendong di pasar ngemplak yaitu menggunakan sistem borongan, buruh gendong mengerjakan pekerjaannya dengan cara bersama-sama. Jadi setelah uang terkumpul dari buruh gendong maka uang tersebut akan dibagikan kepada buruh gendong sesuai dengan jumlah uang dan jumlah buruh gendong. Penetapan uang berdasarkan mekanisme pasar. Sistem

penetapan yang diterapkan oleh buruh gendong sudah diterapkan secara adil dan disesuaikan dengan tenaga yang mereka keluarkan untuk mengangkat barang. Maka pengupahan yang diterapkan oleh buruh gendong tidak bertentangan dengan ajaran islam.⁴¹

- a. Persamaan: sama-sama melakukan penelitian tentang pengupahan pada pekerja/buruh dan sama- sama menggunakan penelitian kualitatif.
- b. Perbedaan fokus penelitiannya berbeda kalau peneliti terdahulu fokus penelitiannya pada bagaimana analisis pengupahan buruh gendong di pasar ngemplak Tulungagung di tinjau dari prespektif ekonomi islam sedangkan peneliti yang sekarang memfokuskan tentang bagaimana Sistem Pengupahan pada Meubel SITI serta mencari tahu bagaimana pandangan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Pengupahan yang dilakukan pada Meubel SITI tersebut sudah sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah apa belum.

⁴¹ Nila Uswatul Husna, *Analisis Pengupahan Buruh di Pasar Ngemplak Tulungagung dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Tulungagung, Stain Tulungagung, Skripsi 2012