

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan Kebutuhan Hidup Layak. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan Kebutuhan Hidup Layak dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum. Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga. UMP biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMP yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga output menjadi tidak bersaing, dan pada gilirannya perusahaan akan mengurangi

outputnya. Penurunan output selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah.¹

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh buruh, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Upah yang seimbang akan memotivasi pekerja untuk lebih maksimal bekerja di perusahaan tersebut pastinya mempunyai pengaruh juga bagi pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk output dan efisien, perusahaan harus menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan intensif.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu: a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja. Selanjutnya beberapa ekonom melihat bahwa penetapan upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja. Kelompok ekonom lainnya dengan bukti empirik menunjukkan bahwa penerapan upah minimum tidak

¹ Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta Media, 2016), hal. 7

selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi.²

Menurut hukum Islam perjanjian kerja masyarakat tertulis, hal demikian mengacu pada praktek muamalah yang saling menguntungkan serta melindungi satu sama lain. Dalil dari kalimat tersebut bisa dilihat dari Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 282, yang mana isinya Allah berfirman :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا تَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَالْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا ۚ

Artinya: Apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya, dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar, dan janganlah penulis enggan menuliskan sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun dari hutangnya.³

Pekerja/buruh mendapatkan upah disesuaikan dari seberapa giat manusia itu bekerja, dalam konsep Islam pada dasarnya menuntut keadilan sebagai hak atas apa yang telah dikerjakan. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam praktik yang telah terjadi dalam kekhalifahan Islam. Islam memiliki pandangan sendiri yang khas dari bahasan tentang ijarah (upah), konsep yang ditawarkan lebih kepada rasa

² Rini Suliaswati, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia" jurnal EKSOS, vol. 8 no. 3 Oktober 2013, hal. 7, dalam <http://riset.polnep.ac.id>, diakses tanggal 25-09-2017 pukul 18.00

³ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Jakarta: CV Darus Sunah, 2013), hal.

keadilan dan kemaslahatan guna memenuhi kehidupan masing-masing antara pekerja dan majikan atas manfaat yang didapatkan. Ijarah dalam Islam tidak lepas dari dimensi dunia dan akhirat yang belandaskan Al-Quran dan hadis. Hubungan manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan manusia harus seimbang. Islam memberikan selebar-lebarnya kepada manusia untuk melakukan kegiatan dalam dunia pekerjaan. Di sisi lain Undang-undang Ketenagakerjaan memiliki konsep yang berbeda dalam pembahasan tentang upah, hubungan dalam dunia ketenagakerjaan semua diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Semua hal yang berkaitan dengan dunia kerja diatur dalam undang-undang ini, baik mengenai waktu, penetapan upah yang didapat, hak dan kewajiban, syarat-syarat yang harus dikerjakan dan lain-lain.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan adanya kesepakatan bersama dengan ketentuan yang disepakati oleh pekerja/penyedia jasa pekerjaan. Adanya ketentuan waktu dalam bekerja yang ditentukan, serta besaran sistem pembayaran upah dan acuan besaran upah yang harus dikeluarkan dan perbedaan umum yang sangat mencolok dari konsep yang digunakan dalam Hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan.⁴

Pengupahan karyawan merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan majikan kepada pekerjanya sebagai bentuk imbalan karena

⁴ M. Azmi Wildan, "*Pemberian Upah Studi Komparasi Hukum Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan*", UIN Sunan Kalijaga (Yogyakarta: 2014), hal. 6-7, dalam <http://digilib.uin-suka.ac.id>, diakses pada tanggal 25-9-2017 pukul 18.30

telah melakukan pekerjaannya. Dalam Undang-undang sudah dijelaskan bahwa upah setiap pekerja sudah diatur dalam peraturan di masing-masing daerah, dan tidak boleh kurang dari ketentuan upah yang sudah ditetapkan dalam undang-undang. Namun faktanya banyak perusahaan atau PT yang menggaji karyawan di bawah UMR. Tentunya hal ini merugikan para pekerja karena upah kurang mencukupi untuk kebutuhan hidup mereka. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji dengan judul “Studi Komparasi Standart Upah Minimum Buruh Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana standart upah menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana standart upah menurut Hukum Islam?
3. Bagaimana persamaan dan perbedaan standart upah menurut UU No. 13 tahun 2003 dengan Hukum Islam?

C. Tujuan Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti bertujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan mengenai standart upah menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mendeskripsikan mengenai standart upah menurut Hukum Islam
3. Untuk mendeskripsikan mengenai persamaan dan perbedaan standart Upah menurut UU No. 13 tahun 2003 dengan Hukum Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Ditinjau dari manfaat teoritis

Hasil pembahasan ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan masukan bagi penelitian yang sejenis berikutnya, dan memberi pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum dan hukum Islam terutama mengenai standart upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

2. Ditinjau dari manfaat praktis:

- a. Bagi Pemerintah

Diharapkan pemerintah dapat memperoleh masukan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pemerintah terutama terhadap upah minimum.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan rekomendasi dan informasi bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terutama mengenai upah

para buruh. Penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan masukan dan informasi bagi manajemen untuk dapat menila kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan tambahan referensi dan koleksi bahan bacaan khususnya untuk peneliti selanjutnya. Diharapkan mampu meningkatkan kualitas penelitian yang lebih baik sehingga dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahfahaman dan kekeliruan interpretasi terhadap beberapa istilah yang dipakai dalam penelitian ini maka penulis memberikan batasan istilah sebagai berikut:

1. Secara konseptual

a. Upah Minimum Buruh

Upah minimum buruh merupakan upah yang bisa ditetapkan jika pihak pemerintah menetapkan upah paling rendah yang mungkin bisa dibayar kepada seorang pekerja untuk satu jangka waktu tertentu.⁵ Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum adalah upah terendah yang diterima pekerja dan merupakan patokan untuk jenis upah yang lain termasuk upah harian, upah borongan dimana upah tersebut dalam sebulan tidak boleh kurang dari nilai upah

⁵ Murtadho Ridwan, "Standart Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam" *Jurnal EQUILIBRIUM*, (STAIN Kudus, Volume 1 No. 2, Desember 2013), dalam Journal.stainkudus.ac.id, diakses tgl 15-10-2017 pukul 15.40

minimum yang telah ditetapkan dan berlaku disetiap provinsi atau kabupaten/kota.⁶

Menurut Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman. Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada karyawan, yang dapat digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan di lingkungan usahanya. Di samping itu, ditetapkannya upah minimum adalah guna menghindari kesewenangan pengusaha dalam memberikan upah tidak layak. Tujuannya tidak lain untuk memenuhi kebutuhan hidup yang didasarkan pada kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan hidup layak.⁷

b. Ketenagakerjaan dan Pekerja/buruh

Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk

⁶ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung Gaji*, (Jakarta: Praninta Offset, 2008), hal. 4

⁷ Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya*, (Jakarta: Visimedia, 2016), hal. 20

masyarakat. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

Buruh ialah tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, dengan mendapat upah. Undang-undang kerja sendiri tidak merumuskan secara tegas apakah atau siapalah yang dimaksud dengan buruh, walaupun kita dapat menarik kesimpulan bahwa buruh itu adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah. Perluasan arti kata buruh secara umum, tidak hanya terbatas pada seorang yang belum bekerja pada orang lain (magang, murid) atau seseorang yang melakukan pekerjaan tetapi tidak dalam hubungan kerja (pemborong, pekerjaan) sebagai dimaksud dalam undang-undang kecelakaan, tetapi juga meliputi mereka yang karena sesuatu tidak melakukan pekerjaan (para penganggur) atau karena usia tinggi tidak mampu lagi melakukan pekerjaan (pensiunan).⁹

c. Hukum Islam

Hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama Islam. Sebagai sistem hukum mempunyai beberapa istilah kunci yang perlu dijelaskan lebih dahulu, sebab, kadangkala, membingungkan, kalau tidak diketahui persis maknanya. Yang dimaksud adalah istilah-istilah hukum, hukum dan ahkam, syariah atau syariat, fiqh atau fiqh dan beberapa kata lain

⁸ Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13...*, hal. 9

⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Buruh*, (Jawa Timur: Djambatan, 1985), hal. 28-29

yang berkaitan dengan istilah-istilah tersebut. Berbicara tentang hukum, secara sederhana segera terlintas dalam pikiran peneliti peraturan-peraturan atau seperangkat norma yang mengatur tingkah laku manusia dalam suatu masyarakat, baik peraturan atau norma itu berupa kenyataan yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat maupun peraturan atau norma yang dibuat dengan cara tertentu dan ditegakkan oleh penguasa. Bentuknya mungkin berupa hukum yang tidak tertulis dalam peraturan perundang-undangan seperti hukum barat. Ada konsepsi hukum lain, diantaranya adalah konsepsi hukum Islam. Dasar dan kerangka hukumnya ditetapkan oleh Allah SWT, tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan manusia lain dan benda dengan masyarakat, tetapi juga hubungan-hubungan lainnya, karena manusia yang hidup dalam masyarakat itu mempunyai berbagai hubungan. Hubungan-hubungan itu seperti telah berulang disinggung di muka, adalah hubungan manusia dengan Tuhan, hubungan manusia dengan dirinya sendiri, hubungan manusia dengan manusia lain dan hubungan manusia dengan benda dalam masyarakat serta alam sekitarnya.¹⁰

d. Sistem Pengupahan menurut UU No. 13 tahun 2003

Sistem pengupahan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memiliki kesamaan dari kesepakatan kerja atau akad dan kontrak bekerja, namun memiliki perbedaan

¹⁰ Mohammad Daud Ali, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Islam Di Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 42-43

dalam hal sistem pengupahannya baik itu asas-asas dan prinsip dengan konsep Ijarah dalam Islam. Namun peraturan ini hanya sebatas peraturan Undang-undang yang secara tertulis. Pada kenyataannya implemmentasi peraturan ini terkadang dirasa kurang efektif bagi para pekerja/buruh yang bekerja di suatu perusahaan, terutama pekerja/buruh yang bekerja di lapangan. Bahwa banyak sekali buruh yang penghasilannya hanya menerima upah pokok minimum bahkan masih di bawah dari standar upah minimum.

2. Secara Operasional

Dari definisi konseptual diatas bahwa yang dimaksud dengan kajian dengan tema “Studi Komparasi Standart Upah Minimum menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam” adalah membahas standart upah menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, standart upah menurut Hukum Islam, dan membahas tentang perbedaan dan persamaan standart upah menurut UU No. 13 tahun 2003 dengan Hukum Islam.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti memaparkan dua penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Studi Komparasi Upah Buruh menurut UU No. 13 tahun 2003 dengan Hukum Islam.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maratin Naftah Al-amin dengan judul “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki di Kabupaten Sragen”. Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui upah. Semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya. Selain faktor upah disiplin kerja juga memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian terhadap tujuan perusahaan. Selain upah dan disiplin kerja Insentif juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir.¹¹

Endah Herwati yang mengutip dari Much Nurachmad dalam bukunya yang berjudul “Cara Menghitung Upah Pokok, Uang lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan” mengatakan, Adam Smith, peletak dasar ekonomi modern, menyatakan bahwa perbedaan upah dari tiap-tiap pekerjaan tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat kesulitan dalam mempelajari pekerjaan, kinerja tenaga kerja, tanggung jawab dari pekerjaan, dan tingkat resiko dari pekerjaan. Sementara itu, dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pengusaha dapat menyusun struktur dan skala upah dengan

¹¹ Maratin Nafiah Al-Amin, *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen*, (Yogyakarta: 2015), hal. 59, dalam <http://eprints.uny.ac.id>, diakses pada tanggal 10-3-2018, pukul 10.15

memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.¹²

Murtadho Ridwan dalam jurnalnya yang berjudul “Standart Upah Pekerja menurut Sistem Ekonomi Islam” mengatakan bahwa penentu upah dalam sistem ekonomi modern adalah hukum permintaan dan penawaran buruh seperti yang dijelaskan oleh hukuman permintaan dan penawaran. Sedangkan dalam sistem ekonomi Islam tidak mengakui hal itu, akan tetapi upah yang didapatkan pekerja berdasarkan atas kemampuan kerja dan upah tersebut harus bisa memenuhi kebutuhan pokok yang telah diterangkan, yaitu meliputi papan, pangan, dan sandang bagi pekerja disebuah perusahaan. Sedangkan untuk pekerja yang bekerja di pemerintahan, disamping mendapat upah yang mencukupi keperluan hidup, mereka juga dapat fasilitas dan tunjangan yang lain seperti yang dijelaskan oleh Yusuf Al-Qardhawi. Dan jika upah seseorang yang bekerja di perusahaan atau industri tidak mencukupi kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya, maka Islam mengategorikan pekerja tersebut termasuk diantara ashnaf yang berhak menerima zakat untuk memenuhi kebutuhannya.¹³

Utihatli Foruhatsun dalam skripsinya, “Studi Komparatif Upah menurut Sistem Ekonomi Islam dan Konvensional”. Berbeda dalam jenis penelitiannya yaitu dengan studi pustaka sebagai jenis penelitiannya

¹² Endah Herwati, ”Pengaruh Sistem Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Royal Korindah Purbalingga”, (Purbalingga: 2016), hal. 18, dalam repository.iainpurwokerto.ac.id, diakses tgl 3-10-2017, pukul 14.25

¹³ Murtadho Ridwan, “Standart Upah ...”, hal. 16

disbanding tema-tema yang sudah penulis paparkan di atas. Dia mengkaji tentang konsep upah dalam pandangan Islam dan konsep konvensional, yaitu dengan membandingkan konsep antara dari hukum Islam dan konsep ekonomi konvensional sehingga dalam penelitiannya menemukan perbedaan dan persamaan dari konsep yang dibatasi dalam ruang lingkup bahasan komparatif dengan ekonomi konvensional dalam mengkaji upah.¹⁴

M. Azmi Wildan dalam skripsinya , "Pemberian Upah studi komparasi hukum Islam dan Undang-undang ketenagakerjaan" mengatakan bahwa ketika membandingkan suatu objek permasalahan maka tidak bisa lepas dari sebuah persamaan dan perbedaan, konsep sistem pemberian upah mengkomparasikan antara Hukum Islam dan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan maka terdapat persamaan dan perbedaan konsep. Dari hasil penelitian yang penyusun temukan perbedaannya adalah terletak pada pembagian golongan tingkatan upah. Dimana perbedaan tersebut sudah dijelaskan, bahwa dalam hukum Islam membagi tingkatan dalam upah. Yaitu upah minimum, upah tertinggi, dan upah sebenarnya. Sedangkan dalam UUK menggolongkan jenis-jenis upah dengan 10 macam jenis, yaitu: upah minimum, upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya, dan lain-lain. Undang-undang yang ditetapkan

¹⁴ Utihatli Furohatsun, "*Studi Komparatif antara Upah menurut sistem Ekonomi Islam dan Konvensional*", (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006), dalam digilib.uin-suka.ac.id, diakses tgl 5-10-2017 pukul 05.33

pemerintah lebih rinci aturan isi dari masing sub pokok masalah dengan masing-masing aturannya, sehingga cakupannya luas. Sedangkan dalam hukum Islam menjelaskan secara rinci namun semua aturan umum dari konsep yang telah dijelaskan tersebut dapat dipertanggungjawabkan atas dasar Al-Quran dan Sunnah (Hadis). Persamaannya dalam konsep tersebut adalah sama-sama bertujuan untuk menciptakan rasa keadilan para pekerja/majikan, kesejahteraan, serta mengurangi konflik atau pertikaian dalam akad tersebut. Dengan pengawasan pemerintah serta pihak yang terkait dapat terwujudnya suasana yang diharapkan. Kalaupun dalam kenyataannya, sangat jauh dari yang diharapkan. Kenapa? Karena terlalu mengedepankan ego masing-masing, baik pemerintah, pekerja/buruh, dan majikan/pemberi kerja. Ego tersebut menyangkut kepentingan masing-masing pihak.¹⁵

G. Metode Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka penulis dalam hal ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis penelitian

Berdasarkan kriteria ini maka penelitian digolongkan menjadi tiga jenis, yaitu penelitian lapangan, penelitian kepustakaan dan penelitian laboratorium.¹⁶ Berdasarkan penggolongan di atas, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara mempelajari dan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya

¹⁵ M. Azmi Wildan, "*Pemberian Upah ...*", hal.79-80

¹⁶ M. Iqbal Hasan, "*Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*", (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012), hal. 11

dengan permasalahan dengan obyek penelitian.¹⁷ Obyeknya yaitu berbagai dokumen baik berupa Undang-undang dan buku-buku yang berkaitan dengan standart upah minimum buruh menurut pandangan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan normatif yang menggunakan studi kasus hukum normatif berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji rancangan Undang-undang, terutama mengkaji peraturan tentang standart upah buruh yang diatur berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dan hukum Islam.¹⁸

3. Sumber Data

Sumber data adalah dari mana data itu dapat diperoleh. Apabila penulis didalam mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner maupun menggunakan kepustakaan. Jadi sumber data adalah subjek atau objek penelitian di mana darinya akan diperoleh data.¹⁹

a. Sumber data Primer

Sumber data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya yaitu subjek penelitian yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.²⁰

¹⁷Aboe Hanif Ozil, *Studi Kepustakaan*, dalam http://www.slideshare.net/Saddam_sve/studi-kepustakaan-19891180, diakses 5-10-2017, pukul 6.01

¹⁸Johnny Ibrahim, "*Teori Dan Metode Penelitian Hukum Normatif*" R.A. Granita Ramadani, FHUI 2006, dalam <http://lib.ui.ac.id> diakses tgl 16-10-2017 pukul 8.17

¹⁹Johni Dimiyati, *Pendidikan dan Aplikasinya*, (Jakarta: Gramedia, 2013), hal. 39

²⁰Iman Soepomo, *Pengantar Hukum ...*, hal. 28

- 1) Al-Quran
- 2) Hadis ekonomi
- 3) Undang-undang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-undang Hukum Islam

b. Sumber data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis, foto-foto, film, rekaman video, benda-benda, dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer.²¹

- 1) Hukum Islam
- 2) Hukum Ketenagakerjaan Indonesia
- 3) Hukum Perburuhan
- 4) Hukum Ketenagakerjaan era Reformasi
- 5) Teologi Buruh
- 6) Doktrin Ekonomi Islam
- 7) Pengantar Hukum Buruh
- 8) Ekonomi Syariah
- 9) Perjanjian kerja
- 10) Strategi Pemasaran Asuransi Syariah

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan bahan penelitian menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi adalah cara menyimpulkan data dengan

²¹ *Ibid.*, hal. 28

mencatat data yang sudah ada.²² Secara garis besar metode pengumpulan data yang berupa dokumen sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan dokumen yang dibutuhkan berupa Undang-undang, hukum Islam, jurnal, dan buku-buku yang berhubungan dengan standart upah minimum buruh tinjauan UU No. 13 tahun 2003 dan hukum Islam.
- b. Memisahkan dokumen yang tidak relevan dengan permasalahan penelitian standart upah minimum buruh tinjauan UU No. 13 tahun 2003 dengan hukum Islam. Relevansi dokumen bisa diukur dari sejauh mana dokumen tersebut berkaitan dengan rumusan masalah dan fokus pembahasan.
- c. Mengutip dokumen tanpa mengubah redaksi, sesuai dengan dokumen aslinya dengan mencantumkan sumber pustaka.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Isi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi, dimana data deskriptif sering hanya dianalisis menurut isinya.²³

Teknik analisis isi dalam penelitian ini menganalisis dari konsep-konsep, pandangan-pandangan dari beberapa bahan pustaka tentang

²² Yatim Riyanto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Surabaya SIC, 2001), hal. 24

²³ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1983), hal. 94

standart upah minimum tinjauan Undang-undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.

b. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif yaitu usaha untuk mengumpulkan dan menyusun suatu data, kemudian dilakukan suatu analisis terhadap data tersebut. Peneliti berusaha mendeskripsikan data-data tersebut secara mendalam tentang standart upah minimum tinjauan UUK dan hukum Islam.

c. Analisis komparatif

Analisis komparatif yaitu dengan cara membandingkan konsep dari obyek penelitian yang sudah dideskripsikan dengan jelas. Analisis komparatif dapat menjelaskan hubungan atau relasi dari dua konsep sistem pemberian upah yang digunakan antara Hukum Islam dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Penelitian ini akan menentukan secara tegas persamaan dan perbedaan standart upah menurut UUK dan Hukum Islam. Hal tersebut dapat termasuk dalam bagian analisis deskriptif-komparatif yang diharapkan dapat menggambarkan secara umum dalam sistem pemberian upah yang ditinjau dari Hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan.²⁴

Peneliti mendeskripsikan mengenai standart upah minimum buruh dikarenakan apa yang dijelaskan pada Undang-undang

²⁴ Widhi Bagus Nugroho, *Hukuman Mati pada Tindak Pidana Narkotika*, (IAIN Tulungagung: 2014), hal. 14

dengan yang dijelaskan di hukum Islam berbeda, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul ini. Ternyata setelah ditelusuri di lapangan masih banyak juga perusahaan yang menggaji karyawan belum sesuai dengan UMR yang terdapat dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman dalam tulisan ini maka dibuat sistematika pembahasan skripsi sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan dimaksudkan agar pembaca dapat mengetahui konteks penelitian. Pendahuluan ini berisi hal-hal pokok yang dapat dijadikan pijakan dalam memahami bab-bab selanjutnya.

Bab II berisi tentang teori standart upah minimum menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta analisis mengenai apa yang terdapat dalam Undang-undang. Dalam Undang-undang ketenagakerjaan upah minimum dibagi menjadi dua bagian antara lain yaitu upah pokok termasuk tunjangan tetap dan upah lembur.

Bab III berisi tentang teori standart upah minimum menurut hukum Islam beserta analisisnya. Di dalam hukum Islam upah biasa disebut

dengan ijarah, yang diberikan karena seseorang telah mengerjakan sesuatu dan akan diberi imbalan sesuai dengan apa yang pekerja itu kerjakan. Upah dalam Islam diberikan sesuai dengan apa yang sudah pekerja itu kerjakan.

Bab IV berisi tentang persamaan dan perbedaan standart upah minimum menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.

Bab V berisi penutup yang meliputi kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran dari hasil pengkajian.