

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

Tenaga kerja atau yang sering disebut dengan “*buruh*” merupakan seseorang yang telah berjasa dalam hal melakukan pekerjaan. Menjadi seorang pekerja, tentunya tidak bisa terlepas dari yang namanya upah. Setiap pekerja tentu akan diberi upah sebagai salah satu bentuk apresiasi/kompensasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Upah atau gaji tersebut merupakan hak pemenuh ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban para majikan/pemilik usaha.<sup>15</sup> Pemberian upah kepada pekerja sangatlah penting, Islam memberi pedoman kepada majikan/pemilik usaha bahwa pemberian upah kepada pekerja harus mencakup dua hal, yakni adil dan layak.

Maksudnya, upah yang diberikan dengan tenaga yang dikeluarkan itu seimbang dan layak untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Hal tersebut didukung oleh pendapat para ahli ekonom islam yang menjunjung rasa keadilan terhadap pemberian upah pekerja. Tak hanya agama Islam yang mengatur tentang pemberian upah, suatu negara juga ikut serta mengatur tentang besaran upah yang akan diberikan kepada pekerja dengan menerbitkan Undang-Undang ataupun Peraturan Pemerintah yang mengatur secara khusus tentang besaran upah pekerja yang bertujuan untuk menyejahterakan kaum pekerja. Pembahasan

---

<sup>15</sup>Muhammad Abdul. M. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. (Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf, 1995). hlm 121.

mengenai upah dari segi regulasi negara dan pandangan ekonom islam akan dibahas sebagai berikut:

### A. Regulasi Negara

#### 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab II tentang pengupahan menetapkan bahwa:<sup>16</sup>

##### a. Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - a. upah minimum
  - b. upah kerja lembur
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah
  - g. denda dan potongan upah
  - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
  - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
  - j. upah untuk pembayaran pesangon
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (3) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>Undang-Undang Ketenagakerjaan, Cet. Pertama. (Jakarta: Visimedia, 2007). hlm. 48.

<sup>17</sup>Lihat UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat 3

- b. Pasal 89
  - (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
    - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
    - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
  - (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
  - (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.<sup>18</sup>
  - (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- c. Pasal 90
  - (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
  - (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
  - (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- d. Pasal 91
  - (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Pasal 92
  - (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
  - (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
  - (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

---

<sup>18</sup>Lihat UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 89 Ayat 3

## f. Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :<sup>19</sup>
  - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
  - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
  - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
  - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
  - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
  - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
  - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
  - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha
  - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:<sup>20</sup>
  - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah
  - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

---

<sup>19</sup>Lihat UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 Ayat 2

<sup>20</sup>Lihat UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 Ayat 3

- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
  - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
  - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
  - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
  - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
  - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
  - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pasal 94  
 Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- h. Pasal 95
- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
  - (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
  - (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.
  - (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya.
- i. Pasal 96  
 Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.
- j. Pasal 97  
 Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan

upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dapat disimpulkan bahwasanya bahasan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini masih bersifat umum dan menyeluruh. Untuk melaksanakan ketentuan pasal 97 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi sebagai berikut:

ketentuan mengenai kebijakan pengupahan, penghasilan yang layak dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam pasal 95 ayat 1 dan ayat 3 diatur dengan Peraturan Pemerintah.<sup>21</sup>

## 2. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Mengenai pasal 88 tentang kebijakan pengupahan dalam UU Ketenagakerjaan, akan dijabarkan secara rinci dibahas dalam Peraturan Pemerintah sebagai berikut:

### a. Upah minimum

Upah minimum terdiri dari:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

### b. Penetapan Upah Minimum

- (1) Penetapan Upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>22</sup>
- (2) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh

---

<sup>21</sup>Undang-Undang Ketenagakerjaan, Cet. Pertama. (Jakarta: Visimedia, 2007). hlm. 50.

<sup>22</sup>Lihat PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 43.

lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

- (3) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas beberapa komponen.
- (4) Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.
- (5) Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (6) Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional.

c. Upah kerja lembur

Yang dimaksud dengan upah kerja lembur adalah dimana ketika pekerja melakukan pekerjaannya melebihi waktu yang biasanya mereka lakukan. Seperti pada hari istirahat (minggu) para pekerja tetap dipekerjakan dan pengusaha wajib memberikan kompensasi.<sup>23</sup>

d. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

Terdiri atas: denda, ganti rugi, uang muka upah, pemotongan upah untuk pihak ketiga, sewa rumah/barang milik perusahaan yang disewakan menggunakan nama pengusaha, hutang pekerja kepada pengusaha, kelebihan pembayaran upah. Hal yang dapat diperhitungkan dengan upah tersebut dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Lihat PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 33.

<sup>24</sup>Lihat PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 51 Poin 1-2.

e. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

Yang dimaksud dengan struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah.<sup>25</sup> Sedangkan skala pengupahan adalah kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai yang terbesar untuk setiap golongan jabatan.<sup>26</sup> Struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Dimana upah yang tercantum dalam struktur dan skala upah merupakan upah pokok, upah pokok yang dimaksud tersebut merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman untuk penetapan upah berdasarkan satuan waktu.

f. Upah untuk pembayaran pesangon

Selain pemberian upah pokok untuk memenuhi kebutuhan para pekerja, suatu usaha memiliki kewajiban memberikan tunjangan-tunjangan yang dapat memberikan perlindungan dan kesejahteraan diwaktu tertentu seperti:

- 1) Tunjangan kesehatan
- 2) Tunjangan hari raya

---

<sup>25</sup>Lihat Permenaker No 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah Pasal 1.

<sup>26</sup>Ibid.

- 3) Bonus
- 4) Uang pengganti fasilitas kerja

Jadi, dalam peraturan pemerintah yang membahas kebijakan pengupahan ini merupakan penjabaran dari pasal 88 di dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam peraturan pemerintah ini, kebijakan pengupahan dijelaskan secara rinci dan detail mengenai pembagian dan pembayaran upah.

Sedangkan mengenai pasal 88 tentang Penghasilan Yang Layak dalam UU Ketenagakerjaan, secara lebih rinci akan dibahas dalam Peraturan Pemerintah sebagai berikut:<sup>27</sup>

- a. Pasal 4
  - (1) Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.
  - (2) Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
    - a. Upah
    - b. Pendapatan non Upah
- b. Pasal 5
  - (1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen:
    - a. Upah tanpa tunjangan
    - b. Upah pokok dan tunjangan tetap
    - c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.
- c. Pasal 6
  - (1) Pendapatan non upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan.
  - (2) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa:

---

<sup>27</sup>Lihat PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Bab III Penghasilan Yang Layak

- a. Bonus
- b. Uang pengganti fasilitas kerja
- c. Uang servis pada usaha tertentu.

Dalam pasal 6 tersebut, terkait dengan pendapatan non upah sifatnya wajib bagi pengusaha untuk diberikan kepada karyawannya, pemberian pendapatan non upah paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan.<sup>28</sup> Pemberian bonus diberikan oleh pengusaha kepada karyawan atas keuntungan perusahaan.<sup>29</sup> Sedangkan uang pengganti fasilitas kerja dan uang servis diatur sesuai dengan kesepakatan kerja.<sup>30</sup>

Untuk mewujudkan penghasilan yang layak tersebut, maka diperlukannya perlindungan upah yang tercantum pada bab IV sebagai berikut:<sup>31</sup>

- a. Pasal 11  
Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- b. Pasal 12  
Upah ditetapkan berdasarkan:
  - (1) Satuan waktu  
Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan atau bulanan. Penetapan besarnya upah tersebut berdasarkan pada satuan waktu yang berpedoman pada struktur dan skala upah yang disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup>Lihat PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Bab III Penghasilan Yang Layak pasal 7.

<sup>29</sup>Lihat PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Bab III Penghasilan Yang Layak pasal 8.

<sup>30</sup>Lihat PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Bab III Penghasilan Yang Layak pasal 9-10.

<sup>31</sup>Lihat PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Bab IV Pelindungan Upah.

<sup>32</sup>Lihat PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Bab IV Pelindungan Upah pasal 13-14.

## (2) Satuan hasil.

Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja.<sup>33</sup>

Dapat dijelaskan bahwa, peraturan pemerintah disini bertujuan untuk menyejahterakan kehidupan kaum buruh, oleh karena itu pembahasan mengenai perlindungan upah bertujuan agar tidak ada ketimpangan sosial antara buruh dan majikan/pemilik usaha.

### 3. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2017

## a. Pasal 1

Dengan Peraturan ini, ditetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Timur Tahun 2017.

## b. Pasal 2

(1) Besarnya Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, tercantum dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dalam Peraturan Gubernur ini.

(2) Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

## c. Pasal 3

(1) Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dilarang mengurangi atau menurunkan upah.

(2) Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

## d. Pasal 4

Bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal

---

<sup>33</sup>Lihat PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Bab IV Pelindungan Upah pasal 15-16.

2, dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada Gubernur Jawa Timur melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, sesuai ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 6 Tahun 2016  
Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di  
Perusahaan

Sebagaimana pembahasan mengenai penghasilan yang layak dalam Peraturan Pemerintah diberikan berupa upah dan pendapatan non upah. Pendapatan non upah tersebut dijelaskan kembali secara rinci didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebagai berikut:<sup>34</sup>

- a. Pasal 1
  - (1) Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.
  - (2) Hari Raya Keagamaan adalah Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja/buruh yang beragama Islam, hari raya natal bagi pekerja/buruh yang beragama kristen katolik dan kristen protestan, hari raya nyepi bagi pekerja/buruh yang beragama hindu, hari raya waisak bagi pekerja/buruh yang beragama budha, dan hari raya imlek bagi pekerja/buruh yang beragama konghucu.
- b. Pasal 2
  - (1) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja satu bulan secara terus menerus atau lebih.
  - (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

---

<sup>34</sup>Lihat Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang THR Keagamaan, hal 2-6.

c. Pasal 3

(1) Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a) Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan 1 bulan upah.
- b) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan :  $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ bulan upah}$

(2) Upah 1 bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas komponen upah:

- a) Upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (clean wages).
- b) Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

(3) Bagi pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian lepas, upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sebagai berikut:

- a) Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan atau lebih, upah satu bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima dalam 12 bulan terakhir sebelum Hari Raya Keagamaan.
- b) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 12 bulan, upah 1 satu bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima tiap bulan selama masa kerja.

d. Pasal 4

Apabila penetapan besaran nilai THR Keagamaan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), maka THR Keagamaan yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau kebiasaan yang telah dilakukan.

e. Pasal 5

(1) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) diberikan satu kali dalam satu tahun sesuai dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja/buruh.

(2) Dalam hal Hari Raya Keagamaan yang sama terjadi lebih dari satu kali dalam satu tahun, THR Keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan Hari raya keagamaan.

(3) THR Keagamaan wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

- f. Pasal 6  
THR Keagamaan diberikan dalam bentuk uang dengan ketentuan menggunakan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia.

## **B. Pandangan Ekonom Islam Tentang Upah**

1. Ibnu Taimiyah
  - a. Biografi Ibnu Taimiyah

Ibnu Taimiyah yang bernama lengkap Taqiyuddin Ahmad bin Abdul Halim, lahir di kota Harran pada tanggal 22 Januari 1263 M. Ia berasal dari keluarga yang berpendidikan tinggi.<sup>35</sup> Ayahnya bernama ‘Abdul Halim, pamannya bernama Fakhruddin dan kakeknya bernama Majduddin yang merupakan ulama besar dari mazhab Hanbali dan penulis sejumlah buku.<sup>36</sup> Berkat kecerdasan dan kejeniusannya, Ibnu Taimiyah yang masih berusia sangat muda telah mampu menamatkan sejumlah mata pelajaran, seperti tafsir, hadis, fiqh, matematika dan filsafat serta berhasil menjadi yang terbaik antara teman-teman seperguruannya.

Guru Ibnu Taimiyah berjumlah 200 orang, diantaranya adalah Syamsuddin Al-Maqdisi, Ahmad bin Abu Al-Khair, Ibn Abi Al-Yusr dan Al-Kamal bin Abdul Majd bin Asakir.<sup>37</sup> Ketika berusia 17 tahun, Ibnu Taimiyah telah diberi

---

<sup>35</sup>Adiwarman A. Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Edisi Kedua*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 329.

<sup>36</sup>A.A Islahi. *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*. (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1997), hlm. 61

<sup>37</sup>Adiwarman A. Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Edisi Kedua*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 329.

kepercayaan oleh gurunya Syamsuddin Al-Maqdisi untuk mengeluarkan fatwa. Pada saat yang bersamaan, ia juga memulai kiprahnya sebagai seorang guru. Kedalaman ilmu Ibnu Taimiyah memperoleh penghargaan dari pemerintah pada saat itu dengan menawarinya jabatan sebagai kepala kantor pengadilan.

Namun, karena hati nuraninya tidak mampu memenuhi berbagai batasan yang telah ditentukan oleh penguasa, ia menolak tawaran tersebut. , karena hati nuraninya tidak mampu memenuhi berbagai batasan yang telah ditentukan oleh penguasa, ia menolak tawaran tersebut. Kehidupan Ibnu Taimiyah tidak hanya sebatas pada dunia buku dan kata-kata. Ketika kondisi menginginkannya, tanpa ragu-ragu ia turut serta dalam dunia politik dan publik. Dengan kata lain, keistimewaan diri Ibnu Taimiyah tidak hanya terbatas pada kepiawaiannya dalam menulis dan berpidato, tetapi mencakup keberaniannya dalam berlaga di medan perang.<sup>38</sup>

b. Karya-Karya Ibnu Taimiyah

Karya-karya Ibnu Taimiyah yang bersifat umum (Majmu' rasail Ibnu Taimiyah, Al-ikhtiyarat al'ilmiiyyah, Tafsir Ibnu Taimiyah), karya-karya besar (Minhaj al-sunnah al-nabawiiyyah fi naqd kalam al-syi'ah wa al-qadariyyah, Kitab al-nubuwwah,

---

<sup>38</sup>Ibid, hlm 330.

Tafsir al-kawakib), karya dalam bentuk risalah (Al-fatawa al-hamawiyah, Tafsir al-mu'awwidzatain, Tafsir Al-ikhlas), karya tentang akidah (Kitab al-iman, kitab al-istiqomah, kitab al-furqron), karya tentang ushul fiqh (Kitab Naqd al-Mantiq, Ar-rad ala al-matiq), karya tentang fiqh (Risalah al-qiyas, kitab al-uqud).<sup>39</sup>

c. Pokok-Pokok Pemikiran Ibnu Taimiyah Tentang Upah

Pemikiran Ilmu Ekonomi Ibnu Taimiyah banyak diambil dari berbagai karya tulisannya, ia membahas prinsip-prinsip masalah ekonomi dalam dua buku, yaitu Lembaga hisbah dalam islam (membahas tentang pasar dan intervensi pemerintah dalam kehidupan ekonomi), Hukum Publik dan Privat dalam islam (membahas masalah mengenai pendapatan dan pembiayaan publik). Inti dari konsep ekonominya adalah keadilan sosial ekonomi.

Selain itu, Fiqh Ibnu Taimiyah sangatlah rasional dalam bidang *mu'amalah* tampak relative luas. Keluasaan dalam bidang ini dapat dipahami dari beberapa kaidah umum yang dipegangnya dalam berbagai masalah *aqad* (perjanjian/transaksi).

Yang terpenting ialah kaidah:

---

<sup>39</sup>Syaikh Ahmad Farid. *Biografi Ulama Salaf, Terj Masturi Irham dan Assmu'i Taman*. (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2006), hlm 790.

الأصل في العقد وهو العدل<sup>٤٠</sup>

Artinya: “Prinsip dasar dalam (melakukan) akad ialah keadilan.” (HR. Muslim dan Nasa’i)

Ibnu Taimiyah mendambakan suatu masyarakat yang dibekali dengan baik, terorganisasi pada basis kebebasan berusaha dan kekayaan pribadi dengan batas-batas yang ditetapkan oleh pertimbangan moral dan diawasi oleh suatu kesatuan yang adil yang menegakkan syariah dan bekerja untuk masyarakat. Adil merupakan kunci utama yang menjadikan prinsip bagi Ibnu Taimiyah dalam menjalankan perekonomian yang ada pada saat itu.

Misalnya adalah konsep harga yang adil dan upah yang adil. Pemikiran Ibnu Taimiyah tentang upah dihubungkan pada pasar tenaga kerja (*tas’ir fi’l-a’mal*) dan menggunakan istilah upah yang setara (*ujrah al-mithl*).<sup>41</sup> “Upah yang setara” diatur menggunakan aturan yang sama dengan “harga yang setara”, artinya bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar-menawar kedua pihak, antara pemberi kerja dan penerima kerja dimana nantinya tidak akan ada yang dirugikan antara kedua belah pihak.

---

<sup>40</sup>Salim, J.T. *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*. (PT Intermasa, 1988)., hlm. 191.

<sup>41</sup>A.A Islahi. *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*. (Surabaya: PT Bina Ilmu,1997), hlm. 98.

Seperti pernyataan Ibnu Taimiyah yang menyatakan 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 menjalankan bisnisnya, hal itu juga akan berdampak pada para pekerja atau karyawan yang bekerja di perusahaan bisa diberhentikan”.<sup>42</sup>

Pemikiran Ibnu Taimiyah tentang penetapan upah di atas menggambarkan bahwa upah yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah (*musamma*), jika ketetapan upah (*musamma*) itu ada, di mana dua pihak bisa menerima. Adil, seperti dalam kasus penjual atau penerima upah/harga yang ditetapkan (*thaman musamma*) berpijak pada harga yang setara.<sup>43</sup> Prinsip ini berlaku bagi pemerintah maupun individu.

Jadi, jika pemerintah ingin menetapkan upah atau kedua pihak (*employer* dan *employee*) tidak bersepakat tentang besarnya upah, mereka harus bersepakat tentang besarnya upah yang ditetapkan pemerintah, yang berpijak pada kondisi normal. Ini seyogianya berlaku dalam penetapan dan penerimaan, untuk jenis pekerjaan tertentu. Pendapat ini merupakan sebuah pemikiran yang sangat mendalam dan lebih

---

<sup>42</sup>Muhammad R. Lukman Fauroni. *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*, Edisi ketiga. (Jakarta: Salemba Diniyah, 2008). hlm. 17.

<sup>43</sup>Adiwarman A. Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2008). hlm. 351

maju dalam menginterpretasikan makna upah yang adil dalam al-Qur'an dan Sunnah.<sup>44</sup>

Berbeda dengan konsep upah dunia, dimana masalah pengupahan atau gaji adalah masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen, apapun bentuk organisasinya. Upah seolah-olah kata-kata yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti yang banyak terjadi akhir-akhir ini.

Tampaknya, konsep yang adil tersebut merupakan sebuah pedoman bagi masyarakat yang adil dan para hakim. Perlu dicatat, tujuan dari harga yang adil adalah juga untuk memberikan panduan bagi para penguasa dalam mengembangkan kehidupan ekonomi. Kesetaraan begainya adalah jumlah yang sama dari objek khusus dimaksud dalam pemakaian yang umum (*'urf*). Hal ini juga terkait dengan tingkat harga (*si'r*) dan kebiasaan (*'adah*). Lebih jauh, ia mengemukakan bahwa evaluasi yang benar terhadap standar

---

<sup>44</sup>Muhammad Amin Suma. *Ijtihad Ibnu Taimiyah Dalam Fiqih Islam*. (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002). hlm. 194.

upah yang adil didasarkan atas analogi dan taksiran dari barang dengan barang lain yang setara.<sup>45</sup>

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa bagi Ibnu Taimiyah, Islam sangat concern terhadap posisi tenaga kerja, Nabi berkata; “bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”. Ucapan Rasulullah tersebut mengisyaratkan betapa hak-hak pekerja harus mendapat jaminan yang cukup. Islam tidak memperkenankan pekerja bekerja pada bidang-bidang yang tidak diizinkan oleh syariat. Dalam Islam, pekerja bukan hanya suatu jumlah usaha atau jasa abstrak yang ditawarkan untuk dijual pada para pencari tenaga kerja manusia. Mereka yang mempekerjakan pekerja mempunyai tanggung jawab moral dan sosial.

Dengan demikian sebuah lembaga yang mempekerjakan buruh atau pekerja tidak diperkenankan membayar gaji mereka dengan tidak sewajarnya. Dan sangat besar dosanya bila sebuah lembaga yang dengan sengaja tidak mau membayar upah pekerjanya dengan standar kebutuhan, apalagi bila membujuknya dengan kata-kata bahwa, nilai pengorbanan si pekerja tersebut merupakan pahala baginya. Padahal di balik itu, si pemilik modal melakukan pemerasan berkedok

---

<sup>45</sup>Ibid, hlm. 521.

agama. Baik si pekerja maupun majikan tidak boleh saling memeras.

Tanggung jawab seorang buruh tidak berakhir ketika ia meninggalkan pabrik atau usaha majikannya. Tetapi ia juga mempunyai tanggung jawab moral untuk melindungi kepentingan yang sah, baik kepentingan para majikan maupun para pekerja yang kurang beruntung. Inilah yang disebut dengan keadilan.

Ibnu Taimiyah menentukan bahwa upah yang setara haruslah memiliki prinsip-prinsip berikut ini:<sup>46</sup>

1) Prinsip keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri.

---

<sup>46</sup>Edwin Hadiyan. Jurnal, "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqh Muamalah dan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". (Suryalaya: Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarokiyah).

Adil dapat digolongkan menjadi empat yaitu:<sup>47</sup>

a. Keadilan Eksternal

Keadilan tersebut mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerjaan dalam satu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji di perusahaan lain.

b. Keadilan Internal

Keadilan internal adalah seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama (misalnya, apakah manajer penjualan dibayar adil bila dibandingkan dengan gaji manajer produksi?).

c. Keadilan Perorangan

Keadilan perorangan adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan berdasarkan kinerja perorangan.

d. Keadilan Procedural

Keadilan procedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji.

---

<sup>47</sup>Paramita Rahayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2. (Indonesia: PT Indeks, 2011). hlm. 54

Jadi, pemilik usaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjanya.

Dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan harus mempertimbangkan upah pekerjanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.

## 2) Prinsip kelayakan.

Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan Undang-undang upah minimum disebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah Negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku.<sup>48</sup>

Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan

---

<sup>48</sup>Salim, J.T. *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*. (PT Intermasa, 1988)., hlm. 107.

kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh.<sup>49</sup> Untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja.

Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kehidupan yang layak.<sup>50</sup>

Secara empiris ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu:

a. Kebutuhan Fisik Minimum (KFM)

Kebutuhan fisik minimum adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Nilai kebutuhan fisik minimum mencerminkan nilai ekonomi dari barang dan jasa yang diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan. Barang dan jasa tersebut dibagi dalam lima kelompok barang

---

<sup>49</sup>Afzalur Rahman. *Economic Doctrines of Islam*, Terj. Soeroyo Nastangin. *Doktrin Ekonomi Islam, Jilid 2*. (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995)., hlm. 365.

<sup>50</sup>Wuryanti Koentjoro. *Upah Dalam Perspektif Islam*. (Jurnal: Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011). hlm 151.

yaitu: (a) makanan dan minuman; (b) bahan bakar dan alat penerangan; (c) perumahan dan peralatan dapur; (d) sandang atau pakaian; (e) lain-lain termasuk didalamnya (biaya untuk transportasi, rekreasi, obat-obatan, sarana pendidikan dan sebagainya).

b. Indeks Harga Konsumen (IHK)

Indeks harga konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup tersebut secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. IHK dihitung setiap bulan dan setiap tahun dinyatakan dalam bentuk prosentase.

c. Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan tersebut akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah semakin besar pula kesempatan perusahaan untuk berkembang di daerah yang bersangkutan.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup>Ibid, hlm 152-153.

Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

## 2. Ibnu Khaldun

### a. Biografi Ibnu Khaldun

Ibnu Khaldun yang bernama lengkap Abdurrahman Abu Zaid Waliuddin ibn Khaldun, lahir di Tunisia pada awal Ramadhan 732 H (tepatnya 27 Mei 1332 M).<sup>52</sup> Nama Ibnu Khaldun diambil dari kakeknya yang kesembilan, Khalid bin utsman. Kakeknya merupakan pendatang pertama dari keluarga itu di Andalusia, sebagai anggota pasukan arab penakluk wilayah bagian selatan Spanyol.<sup>53</sup>

Berdasarkan silsilahnya, Ibnu Khaldun masih mempunyai hubungan darah dengan Wail bin Hajar, yakni salah seorang sahabat nabi yang terkemuka. Keluarga Ibnu Khaldun yang bersal dari Hadramaut, Yaman terkenal sebagai keluarga yang

---

<sup>52</sup>Ali Abdul W. Wafi. *Kejeniusan Ibnu Khaldun*. (Jakarta: Nuansa Perss, 2004)., hlm 36.

<sup>53</sup>Munawir Sjadzali. *Islam dan Tata Negara*. (Universitas Indonesia, UI-PRESS). hlm 90.

berpengetahuan luas dan berpangkat serta menduduki berbagai jabatan tinggi ketenagakerjaan.<sup>54</sup>

Seperti halnya tradisi yang sedang berkembang di masa itu, Ibnu Khaldun mengawali pelajaran dari ayah kandungnya sendiri. Setelah itu ia berguru kepada para ulama terkemuka, seperti Abu Abdillah Muhammad bin Al-Arabi Al-Hasyayiri, Abu Al-Abbas Ahmad Ibn Al-Qushshar, Abu Abdillah Muhammad Al-Jiyani, dsb untuk mempelajari berbagai ilmu pengetahuan seperti, tata bahasa arab, hadis, fiqh, teologi, logika, ilmu alam, matematika dan astronomi.

Ibnu Khaldun adalah anggota dari kelompok elit, baik karena keturunan maupun pendidikan. Pada tahun 1352 M, ketika masih berusia 20 tahun, ia sudah menjadi *master of the seal* dan memulai karir politiknya yang berlanjut hingga 1375 M. Dari tahun 1375 M hingga 1378 M, ia menjalani pensiunnya di Galat Ibn Salamah dan mulai menulis sejarah dunia *Muqaddimah* sebagai volume pertamanya.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>Adiwarman A. Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Edisi Kedua*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 356.

<sup>55</sup>Ibid, hlm 358.

b. Karya-Karya Ibnu Khaldun

Karya terbesar Ibnu Khaldun adalah *Al-Ibar* (Sejarah Dunia), karya ini terdiri dari tiga buah buku yang terbagi ke dalam tujuh volume, yakni *Muqqadimah* (satu volume), *Al-Ibar* ( 4 Volume) dan *Al-Ta'rif bi Ibn Khaldun* (2 Volume). Secara garis besar, karya ini merupakan sejarah umum tentang kehidupan bangsa Arab, Yahudi, Yunani, Romawi, Bizantium, Persia, Goth dan semua bangsa yang dikenal pada masa itu. Seperti kebanyakan penulis pada abad 14, Ibnu Khaldun mencampur pertimbangan-pertimbangan filosofis, sosiologis, etis dan ekonomis dalam tulisan-tulisannya.<sup>56</sup>

c. Pokok-Pokok Pemikiran Ibnu Khaldun Tentang Upah

Ibnu Khaldun, dalam *Muqaddimah*-nya menguraikan teori upah adalah suatu produk sama dengan tenaga kerja yang dikandungnya. “Laba yang dihasilkan manusia adalah nilai yang terealisasi dari tenaganya”. Kekayaan bangsa tidak ditentukan oleh jumlah uang yang dimiliki bangsa tersebut, tetapi ditentukan oleh produksi barang dan jasanya dan oleh neraca pembayaran yang sehat.<sup>57</sup>

Dalam jenis kerja pertukangan tertentu, harga bahan mentah harus diperhitungkan, umpamanya kayu dan benang dalam pertukangan kayu dan pertenunan. Sekalipun demikian,

---

<sup>56</sup>Ibid, hlm. 358.

<sup>57</sup>Adiwarman A. Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004). hlm. 365.

upah kerja tetap lebih besar dari bahan mentahnya, karena kerja dalam kedua pertukangan ini mengambil bagian terbanyak. Dalam pekerjaan lain dari pertukanganpun, upah kerja harus ditambah kepada biaya produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak akan adanya produksi.<sup>58</sup>

Semua kegiatan atau pekerjaan yang halal adalah baik untuk dilaksanakan, tanpa memandang tingkatan dari suatu pekerjaan itu. Bahkan Islam memberikan kebebasan dalam memilih sebuah pekerjaan. Yang menjadi penekan dalam Islam adalah suatu pekerjaan itu hendaklah halal, sehingga dikatakan dalam hadist bahwa, “pekerjaan mencari kayu bakar adalah lebih baik dari pada menjadi pengemis yang menengadahkan tangannya memohon balas kasihan orang lain”.

Demikian juga dengan pendapat para ulama pertanian juga merupakan pekerjaan yang mulia. Namun demikian, disisi lain menurut seorang pemikir Islam yang bernama Ibnu Khaldun, dalam kitabnya “*al-muqadimah*” menggambarkan bahwa tidak semua kegiatan perekonomian yang dijalankan oleh manusia adalah mulia. Kemudian ketahuilah, bahwa keuntungan diperoleh dari usaha dan kerja, meskipun memperoleh dan mengusahakannya dilakukan dalam berbagai segi dan profesi

---

<sup>58</sup>Ibn khaldun. *Muqadhimah, Terj. Ahmadie Thoha*. (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2000). hlm.447.

yang dimiliki oleh seseorang. Firman Allah dalam al-Qur'an Surat al-Ankabut ayat 17.<sup>59</sup>

إِنَّمَا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ أَوْثَانًا وَتَخْلُقُونَ إِفْكًا إِنَّ الَّذِينَ تَعْبُدُونَ  
 مِنْ دُونِ اللَّهِ لَا يَمْلِكُونَ لَكُمْ رِزْقًا فَابْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ وَاعْبُدُوهُ  
 وَاشْكُرُوا لَهُ ۖ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya apa yang kamu sembah selain Allah itu adalah berhala, dan kamu membuat dusta. Sesungguhnya yang kamu sembah selain Allah itu tidak mampu memberikan rezeki kepadamu; maka mintalah rezeki itu di sisi Allah, dan sembahlah Dia dan bersyukurlah kepada-Nya. Hanya kepada-Nya-lah kamu akan dikembalikan*”.

Ibnu Khaldun menjelaskan bahwa,

“...apapun di dunia ini dibeli dengan tenaga kerja. Apa yang dibeli dengan uang atau barang yang bagus adalah dibeli dengan tenaga kerja karena sebenarnya ia diperoleh melalui kerja dari tubuh kita. Uang atau barang memang melindungi kita. Keduanya mengandung nilai kuantitas kerja dengan sesuatu yang bisa kita pertukarkan ketika memiliki kuantitas yang sama. Orang yang memiliki nilai sebuah komoditas dan orang yang tidak memanfaatkan barang tersebut, bisa ditukar dengan komoditas lainnya. Karena itu, kuantitas kerja sama dengan kemampuan membeli sebuah barang atau pengaturannya. Dengan demikian, tenaga kerja adalah sebuah ukuran nyata dari nilai komoditas yang bisa dipertukarkan”.<sup>60</sup>

<sup>59</sup>Departemen Republik Indonesia, al Quran dan Terjemahannya. (Bandung: ALT Art (j-Art), 2005). hlm. 394.

<sup>60</sup>Cecep Maskanul Hakim. *Belajar Mudah Ekonomi Islam*. (Pamulang Tangerang: Shuhuf Media Insani, 2011)., hlm. 206.

Artinya, bahwa tenaga kerja yang dimiliki oleh seseorang merupakan modal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tanpa tenaga kerja yang dimiliki oleh para karyawan, maka mereka tidak akan mendapatkan apapun. Tenaga kerja disini bisa diartikan sebagai skill atau kemampuan dalam hal bekerja. Oleh karena itu, disetiap perusahaan atau apapun antara karyawan yang satu dengan yang lainnya pasti memiliki tenaga kerja yang berbeda-beda sesuai dengan skill/kemampuan yang dimiliki.

Dengan adanya perbedaan skill/kemampuan para karyawan tersebut, penggolongan jenis pekerjaan sangat dibutuhkan untuk mengetahui besaran upah yang nantinya akan diberikan. Pemikiran Ibnu Khaldun mengindikasikan bahwa upah yang diberikan antara karyawan bisa mengalami perbedaan, sebab-sebab perbedaan pemberian upah tersebut bisa disebabkan oleh perbedaan keahlian, ukuran pasar, lokalisasi, ketrampilan dan seberapa jauh otoritas dan pemerintah membeli produk-produknya.<sup>61</sup>

Jadi, dalam penentuan upah perlu adanya pengelompokan tugas dan wewenang dari karyawan sehingga dalam memberikan besaran upah dapat disesuaikan dengan pengelompokan bidang pekerjaan dan tugas karyawan sesuai

---

<sup>61</sup>Ibid, hlm 208.

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”.<sup>62</sup>

Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Karena hal tersebut agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:<sup>63</sup>

a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*)

Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.

b. Upah yang sepadan (*ajrul mistil*)

Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad ijarah-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

---

<sup>62</sup>Departemen Republik Indonesia, al Quran dan Terjemahannya. (Bandung: ALT Art (j-Art), 2005). hlm. 747.

<sup>63</sup>Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjayakusuma. *Menggagas Bisnis Islami*. (Jakarta: Gema Insani, 2002)., hlm. 194.

Dari segi masa kerja yang ditetapkan, transaksi ijarah dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:<sup>64</sup>

- a. Transaksi ijarah yang hanya menyebutkan takaran kerja pekerjaan yang dikontrak saja tanpa harus menyebutkan masa kontrak atau masa kerjanya.
- b. Transaksi ijarah yang hanya menyebutkan masa kerjanya tanpa harus menyebutkan takaran kerjanya.
- c. Transaksi ijarah yang menyebutkan masa kerjanya sekaligus menyebutkan takaran pekerjaannya.

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.<sup>65</sup> Sedangkan tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

Dalam prakteknya sesuai dengan ketentuan undang-undang, bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:<sup>66</sup>

- a. Perjanjian untuk Melakukan Jasa-jasa Tertentu

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk

---

<sup>64</sup>Ibid, hlm 193.

<sup>65</sup>Rachmat Syafe'I. *Fiqih Muamalah*. (Bandung: Pustaka Setia, 2001)., hlm. 127

<sup>66</sup>Suhrawardi K . Lubis. *Hukum Ekonomi Islam*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2004)., hlm. 151-152

mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah. Biasanya pihak yang melakukan pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli seperti notaries, pengacara, dokter, dll. Lazimnya, pihak yang melakukan perjanjian tersebut sudah menentukan tarif untuk suatu pekerjaan yang akan dilakukannya.

b. Perjanjian Kerja Perburuhan.

Perjanjian kerja atau perburuhan merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja/buruh dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan). Lazimnya, pekerja memberikan perintah dan yang melakukan pekerjaan harus menaati perintah tersebut.

c. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Perjanjian pemborongan pekerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh pemborong dengan yang memberikan pekerjaan borongan. Bagaimana cara pemborong menyelesaikan pekerjaannya tidaklah penting bagi pihak yang memborongkan. Yang penting hasil pekerjaan yang diserahkan kepadanya dalam keadaan baik. Biasanya perjanjian pemborongan selalu dikaitkan dengan jangka waktu.

### 3. Muhammad Bin Hasan Al-Syaibani

#### a. Biografi Muhammad Bin Hasan Al-Syaibani

*Abu Abdilah Muhammad bin Al-Hasan bin Farqad Al-Syaibani* lahir pada tahun 132 H (750 M) di kota Wasith, ibu kota Irak pada akhir masa pemerintahan Bani Umayyah. Ayahnya berasal dari negari Syaibani di wilayah jazirah Arab. Di kota tersebut ia belajar fiqih, sastra, bahasa, dan hadis kepada para ulama setempat, seperti Mus'ar bin Kadam, Syufan Tsauri, Umar bin Dzar, dan Malik bin Maghul.<sup>67</sup>

Setelah memperoleh ilmu yang memadai, Al-Syaibani kembali ke Baghdad yang saat itu telah berada dalam kekuasaan Daulah Bani Abbasiyah. Di tempat ini ia mempunyai peranan penting dalam majelis ulama dan kerap didatangi para penuntut ilmu. Namun tugas ini hanya berlangsung singkat karena ia kemudian mengundurkan diri untuk lebih berkonsentrasi pada pengajaran dan penulisan fiqih. Al-Syaibani meninggal dunia pada tahun 189 H (804 M) di kota al-Ray, dekat Teheran, dalam usia 58 tahun.

---

<sup>67</sup>Adiwarman A. Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004). hlm. 231.

b. Karya-Karya Muhammad Bin Hasan Al-Syaibani

1. *Zhahir al-Riwayah*, yaitu ditulis berdasarkan pelajaran yang diberikan Abu Hanifah, seperti al-Mabsut, al-Jami' al-Kabir, al-Jami' al-Shaghir, al-Syiar al-Kabir, al-Syiar al-Shaghir, dan al-Ziyadat. Kesemuanya ini dipimpin Abi Al-Fadhl Muhammad abn Ahmad Al-Maruzi (w. 334 H/945 M) dalam satu kitab yang berjudul al-kafi.
2. *Al-Nawadir*, yaitu kitab yang ditulis berdasarkan pandangannya sendiri, seperti Amali Muhammad fi al-fiqih, al-Ruqayyat, al-Makharij fi al-Hiyal, al-Radd 'ala Ahl Madinah, al-Ziyadah, al-Atsar, dan al-Kasb.<sup>68</sup>

c. Pokok-Pokok Pemikiran Muhammad Bin Hasan Al-Syaibani  
Tentang Upah

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.”<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup>Ibid, hlm 233.

<sup>69</sup>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:<sup>70</sup>

- a. Kebutuhan makan
- b. Kebutuhan minum
- c. Kebutuhan pakaian
- d. 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 Pengupahan**

Masalah upah/gaji umumnya merupakan masalah terpenting diantara sekian banyak masalah personalia. Setiap pemilik perusahaan biasanya berusaha mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan tenaga yang diberikan karyawannya. Sebaliknya, setiap karyawan menghendaki upah atau penghargaan yang maksimal sebagai ganti tenaga dan pikiran yang dicurahkan untuk perusahaan. Oleh karena itu, penentuan upah haruslah dapat merangsang karyawan untuk

---

<sup>70</sup> Sulaiman Jajuli, *Ekonomi Islam Umar Bin Khattab...*, hlm. 45.

menggerakkan segenap tenaga, pikiran dan perhatiannya untuk keberhasilan perusahaan.<sup>71</sup>

Biasanya perusahaan kecil menentukan upah karyawan berdasarkan tingkah upah umum, yaitu tingkat upah pada perusahaan lain yang sejenis. Namun demikian, masih banyak faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan besaran upah, diantaranya pendidikan, pengalaman kerja, besarnya tanggung jawab dan resiko kerja, sifat pekerjaan, kemampuan perusahaan serta situasi ekonomi. Selanjutnya, dapat dipertimbangkan lagi faktor prestasi dan produktivitas masing-masing karyawan.

Meskipun demikian, umumnya ada 4 sistem upah yaitu sistem upah menurut waktu, kesatuan hasil, borongan dan premi.<sup>72</sup>

#### 1. Sistem Upah Menurut Waktu

Besarnya sistem upah ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu dan per bulan.<sup>73</sup> Dengan sistem upah ini, urusan pembayaran upah dapat diselenggarakan dengan mudah dan perhitungannya tidak menyulitkan. Namun, jika sistem upah ini dilaksanakan dengan murni, tidak akan ada perbedaan antara karyawan yang rajin dan tidak. Sehingga dorongan untuk bekerja lebih baik tidak ada.

---

<sup>71</sup>Singgih Wibowo. Pedoman Mengelola Perusahaan Kecil, Edisi Revisi. (Jakarta: GRAMEDIA, 2007). hlm. 19.

<sup>72</sup>Ibid, hlm 19.

<sup>73</sup>Senja Nilasari. Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit. (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016). hlm. 42.

## 2. Sistem Upah Menurut Kesatuan Hasil

Sistem upah ini lazim digunakan pada perusahaan industri. Jumlah upah yang diterima karyawan tergantung pada jumlah hasil (produksi) yang dicapai masing-masing karyawan. Dengan demikian, karyawan akan semakin rajin untuk mencapai upah yang lebih tinggi. Akan tetapi, jika tidak dilakukan kontrol mutu yang ketat, maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk mengatasi hal tersebut, dapat melakukan pengendalian mutu secara cermat dan ditetapkan batasan upah minimal tanpa memperhatikan hasil kerjanya. Selain jumlah hasil perlu memasukkan persyaratan mutu untuk menetapkan besarnya upah.

## 3. Sistem Upah Borongan

Dalam praktiknya, sistem upah menurut kesatuan hasil sering berkembang menjadi sistem borongan yang akhir-akhir ini banyak ditemukan di lapangan. Berkembangnya sistem ini, karena perusahaan tidak menanggung resiko yang berkaitan dengan karyawan. Selain itu, perusahaan tidak perlu harus mencari dan menyeleksi para pekerja yang diperlukannya. Untuk mengimbangi hal tersebut, biasanya upah borongan relatif lebih mahal daripada upah harian. Nilai upah yang diterima pekerja akan lebih besar. Namun, jika dilihat secara keseluruhan, perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih kecil karena bebas dari pembiayaan dan resiko. Serupa dengan sistem upah menurut kesatuan hasil,

besarnya upah yang diterima sistem borongan ini ditentukan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan. Untuk menjaga mutu hasil pekerjaan, ketentuan akan barang yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut ditentukan lebih dahulu dan disepakati bersama, termasuk kondisi dan persyaratan kerja, perlengkapan yang digunakan dan cara bekerja.

#### 4. Sistem Upah Premi

Sistem upah premi merupakan sistem pemberian upah yang mengkombinasikan sistem upah prestasi dengan tambahan upah (premi) tertentu.<sup>74</sup> Menurut Taylor, pertama kali menentukan standar kerja terlebih dahulu, yaitu jumlah hasil kerja per satuan waktu. Bagi karyawan yang dapat menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang sama, maka akan diberikan premi tertentu. Bagi yang kurang atau sama dengan standar kerja, maka upah yang diberikan adalah upah standar.

---

<sup>74</sup>Ibid, hlm. 43.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian yang relevan merupakan uraian sistematis tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang relevan sesuai dengan substansi yang diteliti. Fungsinya untuk memposisikan peneliti yang sudah ada dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Zulkhairil yang bertujuan untuk menganalisis praktek pengupahan karyawan home industry konveksi dalam perspektif fiqh muamalah dengan menggunakan metode kepustakaan dan lapangan serta menggunakan pendekatan analisis deskriptif komparatif. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan, bahwa pengupahan karyawan pada home industry bidang konveksi ini masih jauh dari ketentuan fiqh muamalah, walaupun secara akad telah dijalankan sesuai ketentuan. Persamaan peneliti yang dilakukan oleh Zulkhairil dan penulis adalah sama-sama mengkaji tentang sistem pengupahan dan perbedaannya terletak pada tinjauan penelitian serta metode penelitian yang digunakan.<sup>75</sup>

Penelitian yang dilakukan Dewi Lestari yang bertujuan untuk menganalisis praktek pengupahan pekerja dalam perspektif ekonomi islam, penelitian tersebut menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan analisis deskriptif. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, praktek bisnis yang

---

<sup>75</sup>Zulkhairil Hadi Syam. *“Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqh Muamalah”*. (SKRIPSI, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2011).

dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Hal tersebut dikarenakan majiakan tidak menyebutkan besaran upah yang akan diperoleh pekerjanya secara jelas sebelum pekerjaannya dimulai, akan tetapi upah pekerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Persamaan peneliti yang dilakukan oleh Dewi dan penulis adalah sama-sama mengkaji tentang upah dan metode penelitian yang digunakan sama. Perbedaannya terletak pada objek penelitian.<sup>76</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Fuad Riyadi yang bertujuan untuk menganalisis strategi dan sistem pemberian upah bagi buruh dalam perspektif islam, menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan normatif, sosiologis-politis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, islam memberikan ketentuan dan tatanan tentang upah dan buruh. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Fuad dan penulis adalah sama-sama mengkaji tentang upah dan metode penelitian yang sama menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Perbedaan terletak pada pendekatan penelitian<sup>77</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah yang bertujuan untuk mengetahui proses perumusan upah minimum hingga penetapan kebijakan upah minimum di Kabupaten Sidoarjo dalam perspektif Islam, menggunakan metode studi kasus eksplanatori. Hasil dari

---

<sup>76</sup>Dewi Lestari. *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. (SKRIPSI: Semarang: UIN Walisongo 2015)

<sup>77</sup>Fuad Riyadi. "*Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*". (STAIN KUDUS: Jurnal Iqtishadia, Vol 8 No 1 Maret 2015).

penelitian tersebut menunjukkan bahwa, masih belum memenuhinya seluruh indikator pengupahan secara islami. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama mengkaji tentang upah dan metode penelitian. Perbedaannya terletak pada tinjauan penelitian.<sup>78</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti yang bertujuan untuk mengetahui ketentuan pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit yang ditinjau dari UU Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam, menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, ketentuan pembayaran upah pekerja harian ada ketidakadilan karena ketidaksesuaian upah yang telah ditetapkan berdasarkan surat keputusan direksi dan adanya keterlambatan pembayaran upah. Tinjauan UU Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja diketahui bahwa pihak perusahaan dengan pekerja tidak melakukan perjanjian kerja hitam diatas putih, sehingga pekerja tidak memiliki kekuatan hukum untuk menuntut hak-haknya. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dengan penulis adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan sama-sama mengkaji tentang upah yang ditinjau dari UU Ketenagakerjaan. Perbedaannya terletak pada tinjauan

---

<sup>78</sup>Rachmad Firmansyah. *“Proses Perumusan dan Penetapan Kebijakan Pengupahan Dalam Perspektif Islam”*. (SKRIPSI: Universitas Airlangga Surabaya, 2016)

study, penelitian yang dilakukan Yulianti ditinjau dari Ekonomi Islam sedangkan penulis ditinjau dari pemikiran ekonomi islam.<sup>79</sup>

**Tabel 2.1**

**Indikator Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

No	Nama, Judul Penelitian, Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Zulhairil Hadi Syam : Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqh Muamalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan). Tahun 2011	Sama-sama mengkaji tentang upah buruh/karyawan	<p>a. Penelitian ini ditinjau dari perspektif Fiqh Muamalah, sedangkan yang penulis teliti ditinjau dari perspektif UU Ketenagakerjaan dan ekonomi islam</p> <p>b. Metode penelitian yang digunakan ada 2. yaitu : lapangan dan kepustakaan dengan pendekatan analisis deskriptif komparatif. Sedang yang penulis lakukan hanya menggunakan metode penelitian lapangan dan jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif.</p>

<sup>79</sup>Yulianti. “Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT Sumur Pandawangi di Seruyan”. (SKRIPSI, Palangkaraya: IAIN Palangkaraya, 2017).

2.	Dewi Lestari : Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam. Tahun 2015.	<p>a. Sama-sama mengkaji tentang upah buruh/ karyawan</p> <p>b. Metode penelitian yang digunakan sama, yaitu menggunakan penelitian kualitatif-deskriptif</p>	Perbedaan terletak pada objek penelitian, dimana penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari terletak pada UMKM Ikan Teri sedangkan penelitian yang akan diteliti oleh penulis terletak pada Home Industri Hanger. Serta pada tinjauan penelitian, Penelitian Dewi Lestari hanya ditinjau dai Ekonomi Islam namun penulis ditinjau dari UU Ketenagakerjaan.
3.	Fuad Riyadi : Sistem dan Strategi Pengupahan Persektif Islam. Tahun 2015	<p>a. Sama-sama mengkaji tentang upah buruh/ karyawan</p> <p>b. Metode penelitian yang digunakan sama, yaitu menggunakan penelitian kualitatif-deskriptif</p>	Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif, sosiologis-politis.
4.	Rachmad Firmansyah : Proses Perumusan dan Penetapan Kebijakan Pengupahan Dalam Perspektif Islam. Tahun 2016	<p>a. Sama-sama mengkaji tentang upah buruh/ karyawa</p> <p>b. Metode penelitian yang digunakan sama, yaitu menggunakan penelitian kualitatif-deskriptif</p>	Perbedaan terletak pada tinjauan penelitian.
5.	Yulianti : Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit	a. Sama-sama mengkaji tentang upah	Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti ditinjau

	<p>PT Sumur Pandawangi di Seruyan (Ditinjau dari UU Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam). Tahun 2017</p>	<p>buruh/ karyawan b. Metode penelitian yang digunakan sama, yaitu menggunakan penelitian deskriptif kualitatif</p>	<p>berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam, sedangkan yang akan penulis teliti hanya ditinjau dari regulasi negara dan pemikiran ekonom islam. Perbedaan lain juga terdapat pada objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Yulianti terletak pada Perkebunan Kelapa Sawit sedangkan penulis meneliti pada Home Industri</p>
--	--	---	---