

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komisi Penjualan

1. Pengertian Komisi

Komisi penjualan merupakan bagian dari insentif yang diberikan kepada bagian penjualan¹. Untuk mendalami komisi penjualan harus dimengerti terlebih dahulu masalah insentif.

Menurut Moekijat:

“Insentif adalah sesuatu yang mendorong atau yang mempunyai kecenderungan terhadap seseorang untuk melakukan tindakan.”

Menurut Handoko mengatakan :

“Istilah sistem insentif mempunyai pengertian yang terbatas, karena tidak mencakup banyak jenis perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, sistem ini tidak meliputi pembayaran upah kerja lembur, upah untuk waktu tidak bekerja, atau upah diferensial berdasarkan shift. Begitu juga, istilah itu pada umumnya digunakan dengan tidak mencakup pembayaran premi untuk pelaksanaan tugas-tugas yang berbahaya².”

¹ Angipora, Marius P., *Dasar – Dasar Penjualan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002). Hal 224

² *Ibid*, Hal 176

Siagian menerangkan kegunaan insentif :

“Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi³.”

Sistem pemberian imbalan bagi karyawan harus tepat sebagaimana dikemukakan Cushway :

“Manajemen organisasi harus mengetahui dengan jelas apa yang mereka ingin capai dalam strategi pemberian imbalan. Ini seharusnya dihubungkan kembali dengan rencana bisnis. Contohnya, bila suatu perusahaan ingin menaikkan sahamnya di pasaran, salah satu cara untuk memperkuatnya adalah dengan memberikan bonus kepada para manajer yang manaiikkannya⁴.”

Dengan demikian pemberian insentif adalah sesuatu yang fleksibel, insentif dapat diberikan kapan dan dalam bentuk apa saja sesuai dengan tujuan Yang ingin dicapai perusahaan dari pemberian insentif tersebut. Insentif dapat ditujukan langsung kepada karyawan yang ditargetkan baik secara perorangan maupun secara bagian atau departemen. Insentif akan diberikan kepada karyawan dalam jumlah tertentu apabila negosiasi yang sedang dilaksanakan terhadap paket atau proyek tertentu berhasil dilaksanakan. Sedangkan insentif per

³ *Ibid*, Hal 268

⁴ *Ibid*, Hal 164

bagian dapat dilaksanakan misalnya target produksi bulanan yang diinginkan apabila dapat tercapai, maka kepada seluruh staf bagian produksi akan diberikan insentif tertentu. Apabila karyawan perusahaan menganggap bahwa pihak perusahaan memberikan imbalan atau balas jasa yang sesuai, maka para karyawan tersebut akan dengan senang hati bekerja untuk kepentingan perusahaan dan akan berusaha lebih giat bekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya agar mendapat imbalan dan demikian juga sebaliknya.

Agar dapat memotivasi karyawan dengan efektif, pemberian komisi haruslah sesuai dengan individu dan situasi. Apabila perusahaan memberikan umpanbalik motivasi dalam bentuk komisi atau pengakuan, maka gunakanlah yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan karyawan.

2. Manfaat Pemberian Komisi Penjualan

Suatu sistem imbalan jasa total meliputi kompensasi moneter dan nonmoneter. Kompensasi moneter melibatkan penilaian kontribusi karyawan guna membagikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara wajar dan adil⁵.

Imbalan nonmoneter penting untuk diperhatikan organisasi. Misalnya rasa aman bekerja menjadi penting pada era pertengahan 1990-an saat terjadi PHK besar-besaran dan terus menerus oleh

⁵ Assauri, Sofjan, *Manajemen Penjualan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999).

pengusaha-pengusaha besar. Menyadari hal ini, beberapa pengusaha menawarkan rasa aman sebagai ganti tidak adanya peningkatan imbalan moneter.

A. Pengupahan

1. Pengertian Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuan mengatakan Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (Carning), yang diterima buruh atau pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Kalau kita berpegang pada pengertian Nurimansyah diatas, jelas kedalam pengertian upah ini akan termasuk tunjangan jaminan sosial yang diterima oleh karyawan. Namun dalam kaitannya dengan pembahasan kali ini kedalam pengertian upah hanya akan dimasukkan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan termasuk tunjangan-tunjangan, sekedar tunjangan itu tidak termasuk tunjangan jaminan sosial.⁶

Disamping itu, pengertian upah adalah berbeda-beda bagi majikan, bagi organisasi buruh dan bagi buruhnya sendiri. Menurut G. Reynold yang dipetik oleh Imam Soepomo: bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar

⁶ Zainal Asikin, Dasar-dasar hukum perburuhan, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), Hal 68

harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh adalah obyek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan. Bagi buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.”

Dari pengertian upah bagi majikan sebagaimana dikemukakan oleh G.Reynold diatas tentunya akan memengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima oleh buruh, namun demikian dalam menetapkan besar kecilnya upah itu. Ada teori-teori yang perlu diperhatikan, yaitu teori yang dipergunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah:⁷

a) Teori Upah normal oleh David Ricardo

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup buruh atau tenaga kerja. dengan teori ini menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterima sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian saja kemampuannya majikan.

b) Teori Undang-undang Upah Besi oleh Lassale

Menurut teori ini, upah normal diatas hanya memenangkan majikan saja, sebab teori ini yang dianut mudah saja majikan itu

⁷ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan...*, hal. 89

akan mengatakan. Cuma itu kemampuannya tanpa berfikir bagaimana susahnya buruh itu. Oleh karena itu menurut teori ini karyawan harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.⁸

c) Teori Dana Upah oleh Stuart Mill Senior

Menurut teori ini, dana upah buruh tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana itu jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula. Menurut teori ini yang dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besar upah tersebut mampu mencukupi segala kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya. Karenanya menurut teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dan khusus oleh majikan atau negara yang sebut dana anak-anak.⁹

2. Rukun dan Syarat Upah mengupah.

- a. Pengupah dan pihak pekerja (Mu'jir dan Musta'jir), syaratnya¹⁰:

⁸ *Ibid*, Hal. 69

⁹ *Ibid*, Hal 70

¹⁰ Abdul Aziz Muhammad Azzan, *fiqh muamalah sistem transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2010), hal 15-16

1. Berakal dan mummayiz, namun tidak disyaratkan baligh. Maka tidak dibenarkan mempekerjakan orang gila, anak-anak yang belum mumayiz dan tidak berakal.
2. Ada kerelaan dari keduanya untuk melakukan akad ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah.
3. Cakap dalam mengendalikan hasrat.

b. Shighat (Ijab Qabul)

Shiqat adalah ucapan yang dilontarkan oleh pihak pengupah dan pekerja. Dalam shighat ada ijab dan kabul. Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (mu'jir) untuk menyewakan barang atau jasa sedangkan kabul merupakan jawaban persetujuan dari pihak kedua untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh mu'jir. Misalnya, anda bersedia bekerja pada proyek ini dalam waktu dua bulan dengan upah perharinya Rp.20.000,- dan jenis pekerjaannya yaitu pekerjaan jalan? kemudian buruh menjawab “ya”, saya bersedia¹¹.

c. Upah atau Imbalan

Yaitu uang dan sebagainya yang di bayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang

¹¹ *Ibid*, Hal 88

sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu¹². Pembayaran upah ini boleh berupa uang dan boleh berupa benda, dan diisyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, sesuai dengan perjanjian.

d. Adanya Kemanfaatan.

Pekerjaan dan barang yang akan dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas seperti mengerjakan pekerjaan proyek, membajak sawah dan sebagainya. Sebelum melakukan sebuah akad ijarah hendaknya manfaat yang akan menjadi objek ijarah harus diketahui secara jelas agar terhindar dari perselisihan dikemudian hari baik jenis, sifat barang yang akan disewakan ataupun pekerjaan yang akan dilakukan¹³

e. Mensegerakan Membayar Upah.

Secara umum, pemberian/penyerahan upah dilakukan seketika pekerjaan itu selesai. Sama halnya dengan jual beli yang pembayarannya pada waktu itu juga. Tetapi pada waktu membuat surat perjanjian boleh dibicarakan dan diputuskan untuk mendahulukan pembayaran upah atau mengakhirkannya. Jadi pembayaran upah itu disesuaikan dengan bunyi surat perjanjian pada saat akan melaksanakan akad upah mengupah.

¹² *Ibid*, Hal 111

¹³ *Ibid*, Hal 115

Namun demikian, memberikan upah lebih dahulu adalah lebih baik, dalam rangka membina saling pengertian percaya mempercayai. Lebih-lebih apabila upah mengupah itu antara majikan dan karyawan yang pada umumnya sangat memerlukan uang untuk kebutuhan biaya makan keluarga dan dirinya sehari-hari.

Yang paling penting adalah agar kedua belah pihak mematuhi perjanjian yang telah disetujui dan ditandatangani bersama. Karyawan atau buruh hendaknya mematuhi ketentuan dalam perjanjian, baik perjanjian itu tertulis atau perjanjian lisan. Majikan wajib pula memberikan upah sebagaimana yang telah ditentukan sebelum tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Hadits Nabi Saw :

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

Artinya : “Berikanlah kepada buruh upahnya sebelum

keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)

Seorang pekerja berhak menerima upahnya ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka jika terjadi penunggakan gaji pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan

dalam Islam¹⁴. Selain ketepatan pengupahan, keadilan juga dilihat dari proporsionalnya tingkat pekerja dengan jumlah upah yang diterimanya

f. Hikmah Disyariatkan Upah.

Tujuan dibolehkannya upah pada dasarnya adalah untuk mendapatkan keuntungan materiil¹⁵. Namun itu bukanlah tujuan akhir karena usaha yang dilakukan atau upah yang diterima merupakan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt.

Adapun hikmah diadakannya upah antara lain:

a. Membina Ketentraman dan Kebahagiaan.

Dengan adanya upah akan mampu membina kerja sama antara mu'jir dan mus'tajir. Sehingga akan menciptakan kedamaian dihati mereka. Dengan diterimanya upah dari orang yang memakai jasa, maka yang memberi jasa dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Apabila kebutuhan hidup terpenuhi maka mus'tajir tidak lagi resah ketika hendak beribadah kepada Allah Swt.

Dengan transaksi upah-mengupah dapat berdampak positif terhadap masyarakat terutama

¹⁴ M. Ali, Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (fiqh muamalat), (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), Hal 134

¹⁵ Suhendi, H. Hendi, 2010, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)

dibidang ekonomi, karena masyarakat dapat mencapai kesejahteraan yang lebih tinggi. Bila masing-masing individu dalam suatu masyarakat itu lebih dapat memenuhi kebutuhannya, maka masyarakat itu akan tentram dan aman.

b. Memenuhi Nafkah Keluarga.

Salah satu kewajiban seorang muslim adalah memberikan nafkah kepada keluarganya, yang meliputi istri, anak-anak dan tanggung jawab lainnya¹⁶. Dengan adanya upah yang diterima musta'jir maka kewajiban tersebut dapat dipenuhi.

Allah Swt berfirman:

وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ

Artinya: "Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf". (QS. al-Baqarah: 233)

c. Memenuhi Hajat Hidup Masyarakat.

Dengan adanya transaksi ijarah khususnya tentang pemakaian jasa, maka akan mampu memenuhi hajat hidup masyarakat baik yang ikut

¹⁶ Syafi'i, Rahmat, 2004, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia)

bekerja maupun yang menikmati hasil proyek tersebut. Maka ujah merupakan akad yang mempunyai unsur tolong menolong antar sesama¹⁷.

d. Menolak Kemungkaran.

Diantara tujuan ideal berusaha adalah dapat menolak kemungkaran yang kemungkinan besar akan dilakukan oleh yang menganggur. Pada intinya hikmah ijarah yaitu untuk memudahkan manusia dalam memenuhi.

Berikut ini beberapa landasan dalam upah-mengupah:

a) Q.S. Az Zukhruf ayat 32

هُم يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ

الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا

وَرَحْمَتُ

رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan

¹⁷ Ahmad Miru dan Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan.....*, hal. 38

antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

b) Dalam hadits Nabi

1. “Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah SAW melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan dinar dan dirham.” (HR Ahmad dan Abu Dawud).
2. “Rasulullah Saw bersabda, “Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).
3. Rasulullah Saw bersabda, “Berebekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada orang yang membekamnya”. (HR. Bukhari dan Muslim)

3. Jenis-jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut¹⁸:

a) Upah Nominal

Yang dimaksud upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b) Upah Nyata

Yang dimaksud upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
- Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c) Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas¹⁹, yang tidak hanya kebutuhan pokok saja, melainkan juga

¹⁸ *Ibid*, Hal. 69

¹⁹Jumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cetakan ke tiga, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hal. 24

kebutuhan sosial dan keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

d) Upah Minimum

Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu:

1. Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja.
2. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara batil materil kurang memuaskan.
3. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
4. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

e) Upah Wajar (Fair Wages)

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan

atas jasa-jasanya pada perusahaan²⁰. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

1. Kondisi negara pada umumnya
2. Nilai upah rata didaerah dimana perusahaan itu berada
3. Peraturan perpajakan
4. Standar hidup para buruh itu sendiri
5. Undang-undang mengenai upah khususnya
6. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara

Dari keenam jenis upah tersebut diatas yang diharapkan oleh buruh kita (saat-saat sekarang ini) adalah upah wajar, bukan upah hidup. Untuk itu util mengharapkan upah hidup untuk saat sekarang ini belum memungkinkan kaena kondisi perusahaan dinegara kita umumnya masih begitu besar.²¹

4. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu:

- a. Sistem Upah Jangka Waktu

²⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Ikrarabadi, 1992), hal. 130

²¹ *Ibid*, Hal 72

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

b. Sistem Upah Potongan (Prestasi)

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:

1. Buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat
2. Produktivitas semakin tinggi
3. Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif

Sedangkan keburukannya adalah:

1. Buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan
2. Buruh kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya.
3. Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan
4. Upah tidak tetap, tergantung potongan yang dihasilkan

Untuk menampung keburukan dari sistem upah potongan maka diciptakan sistem upah gabungan, yaitu

gabungan antara upah minimunya sehari dengan jumlah minimum dari pekerjaannya sendiri.

c. Sistem upah permufakatan

Sistem upah permufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.

d. Sistem Upah Berubah

Dengan sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi dipasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah²².

e. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat di samakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.²³

g. Sistem Upah Borongan

²² Zainal Asikin, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, (Jakarta: PT Raja rafindo Persada, 2002), Hal 57

²³ *Ibid*, Hal 73

Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. 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 para pelaksanaan.

h. Sistem Upah Premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan²⁴. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih baik dari itu, ia diberi “Premi”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghematan waktu, penghematan bahan, kualitas produk yang baik, dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motion Study*.

i. Sistem Upah Bagi Hasil

Bagi hasil merupakan cara yang biasa digunakan dalam bidang pertanian dan dalam bidang usaha, tetapi juga di kenal di luar kalangan itu.

Upah dipandang adil apabila memenuhi 3 syarat:

- Sesuai dengan prestasi kerja, untuk mengukur prestasi kerja, dewasa ini telah dikembangkan berbagai evaluasi jabatan.

²⁴ Nurcholish Madjid, dkk. 1994. *Ensiklopedi Hukum Islam* . (Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeva), hal. 287

- Sesuai dengan kebutuhan karyawan, artinya cukup 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 dibayar itu rendah berarti melanggar keadilan dan moral pancasila.²⁵

5. Dasar Hukum Pengupahan

Sebenarnya upah merupakan imbalan dalam bentuk uang atau benda lainnya yang diberikan majikan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disetujui bersama. Karenanya, selain itu menurut Benhan, pengertian upah dapat diartikan dengan sejumlah uang yang dibayarkan oleh seseorang yang memberikan pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya dengan sesuai perjanjian.

Untuk itu dapat dipahami bahwa upah, baik menurut teori konvensional maupun dalam hukum Islam mempunyai kesamaan

²⁵ Drs. T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), Hal 59

esensialnya yaitu suatu imbalan terhadap pemberian manfaat kepada majikan.

Keharusan pembayaran upah telah menjadi kewajiban bagi simajikan kepada pekerja. Gaji sudah menjadi milik pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya. Jika dalam akad tidak ditentukan kesepakatan para pihak tentang ketentuan mempercepat atau menangguhkan pembayaran gaji dalam waktu tertentu, maka gaji pekerja wajib dibayar sesudah buruh menyelesaikan semua pekerjaan dan berakhirnya masa kerja.

Pembayaran upah atau gaji merupakan hasil hubungan kerja antara pekerja dan majikan. Upah dibayar majikan kepada pekerja sebagai perealisasi perjanjian kerja. berdasarkan perjanjian dalam Islam, kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.

6. Konsep Pengupahan

Menyangkut penentuan upah kerja. Syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-Qur'an maupaun sunnah rosul. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitannya dengan peentuan upah kerja dapat dijumpai dalam surat An-Nahl: 90. 98, ayat ini dapat dikaitkan 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.

7. Makna Keadilan Dalam Pengupahan

- a. Adil dapat bermakna jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha, atau dapat diartikan pula dengan adanya klausul-klausul yang mengatur selama hubungan kerja terjalin, sebelum pekerja diperkirakan harus ada kejelasan beberapa upah yang akan diperoleh pekerja serta bagaimana untuk pembayarannya. Ada petunjuk khusus dari Nabi Muhammad SAW untuk masalah cara pembayaran upah sebagaimana sabdanya :

“Dari Abdillah Bin Umar, Rosulullah SAW bersabda:

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

Dalam menjelaskan Hadist ini Yusuf Qardhawi menjelaskan sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan karena umat Islam

terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kwajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detil dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

- b. Di samping itu adil dapat bermakna proposional hal ini sebagaimana tersirat dalam ayat berikut yang menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat ringan pekerjaannya, karena Islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman.

8. Bentuk-bentuk Upah

Menurut Andrew E. Sikula: Mengemukakan bahwa proses administrasi upah (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian

upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan majikan dan pegawainya.²⁶

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (*non financial*). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang (*non finansial*).²⁷

Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karna kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai, tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi majikan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian, kebijakan banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu berdasarkan

²⁶ *Ibid*, Hal.186

²⁷ Dr. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hal 83

penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi, hal ini karena motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.²⁸

Kompensasi finansial berupa pembayaran berupa nilai uang atau finansial kepada para pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Para pekerja memberikan waktu dan usaha untuk organisasi, dan sebagai gantinya organisasinya memberikan kepada para pekerja berupa uang sebagai imbalan terhadap jasa mereka yang digunakan perusahaan.²⁹

Kompensasi finansial dapat berupa pembayaran secara langsung yaitu:

a. Upah

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji

²⁸ *Ibid*, Hal. 84

²⁹ Sadono Sukirno, *Pengantar bisnis*, (Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group, 2004), hal 187.

merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur pembayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran dan control pembayaran³⁰.

1. Tingkat Bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata , atau rendah bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2. Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klarifikasi jabatan diperusahaan.

3. Persatuan bayaran secara individu

Persatuan bayaran individu perlu didasakan pada rata-rata tingkat bayarn, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4. Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu,

³⁰ *Ibid*, Hal 34

per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5. Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah³¹.

b. Keuntungan (*Benefit*) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (*Moneter*) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (*Moneter*) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program benefit bertujuan untuk memperkecil *Turnover*, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim

³¹ Muhammad Djakfar, *Hukum Bisnis...*, Hal 145

olah raga, kamar tamu pegawai, cafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, toko perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dokter perusahaan, tempat parkir, ada program rekreasi dan darmawisata.³²

c. Insentif Kerja

Pengertian insentif kerja menurut Heidjarachman Ranupandowo, dan kawan-kawan, memberikan pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. T. Hani Handoko mengemukakan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Abi Sujak berpendapat bahwa insentif merupakan penghargaan insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis mengartikan insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi, dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang

³² Dr. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hal 86

diluar gaji yang dilakukan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Selain itu juga, ada beberapa kesulitan dalam sistem penentuan insentif kerja, beberapa kesulitan dalam sistem penentuan insentif kerja menurut Heidjarachman Ranupandowo, dan kawan-kawan yaitu berikut ini:

1. Beberapa alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan haruslah dapat dibuat secara tepat, bisa diterima dan wajar.
2. Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari, minggu atau bulan.
4. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar atau tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
5. Gaji atau upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima, haruslah konsisten diantara berbagai kelompok pekerjaan yang menerima insentif dan yang tidak menerima insentif.
6. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
7. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus sudah diperkirakan.

Selanjutnya Heidjarachman Ranupandowo, dan kawan-kawan menjelaskan, beberapa sifat dasar insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut dapat berhasil, yaitu:

1. Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan out put dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang selalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.³³

d. Tunjangan Tambahan

1. Kompensasi *financial*

Kompensasi *financial*, yaitu yang tidak dibayarkan langsung kepada para pekerja akan tetapi bisa dikatakan sebagai tunjangan tambahan.³⁴ Tunjangan umumnya dibagikan kepada pekerja yang bisa berupa bantuan dana pensiun, asuransi, dan hiburan.

³³ *Ibid*, hal. 89-90

³⁴ *Ibid*, hal. 88

Kebanyakan program tunjangan dirancang bagi seluruh karyawan di suatu organisasi. Walaupun tunjangannya dapat bervariasi menurut tingkatan karyawan dalam organisasi, didalam rencana tersebut umumnya berlaku satu ukuran untuk semua. Walau bagaimanapun, terdapat *Cafeteria-style Benefit Plans* yang memungkinkan karyawan memilih tunjangan-tunjangan yang mereka inginkan. Dalam rencana ini, organisasi biasanya menetapkan anggaran yang mengidentifikasi beberapa tambahan untuk seluruh perusahaan atau karyawan-karyawan tertentu. Kemudian karyawan menyampaikan daftar tunjangan yang diinginkan dan biaya masing-masing tunjangan.

2. Kompensasi *Non Finansial*

Kompensasi Non Finansial yaitu cara memberikan kompensasi utama yang dapat diterima karyawan dari organisasi, selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial dalam perusahaan dapat disediakan dalam beberapa bentuk. Yang sering bisa kita dapati seperti diterangkan dibawah ini:

- a. Memberikan fasilitas kendaraan dan perumahan.
Sarana yang cukup penting untuk memberikan kompensasi itu biasanya bukan berupa uang

melainkan menyediakan fasilitas perumahan dan kendaraan. Di pemerintah dan di perusahaan swasta sering pegawainya disediakan kendaraan dinas atau bus penjemput karyawan. Langkah ini akan mengurangi pengeluaran pengangkutan para pekerja.³⁵

- b. Biaya dokter walaupun bantuan yang diberikan adalah berupa uang, tetapi itu bukan merupakan dari gaji. Dan ada dua cara dapat dilakukan perusahaan untuk menyediakan dana kepada pekerja.
 1. Meminta pekerja yang sakit adakalanya termasuk juga anggota keluarganya, untuk pergi ke dokter yang ditetapkan. Biaya langsung dibayar perusahaan kedokter tersebut.
 2. Pekerja pergi kedokter sendiri, membayar biayanya, dan meminta penggantian dari perusahaan.
- c. Beberapa kompensasi *non finansial* lain. Di samping fasilitas kompensasi bekerja yang tidak berupa uang di atas masih terdapat beberapa fasilitas lain yang tidak sepenting ketiga fasilitas diatas. Contohnya ialah: cuti yang dibayar perusahaan, cuti sakit tanpa

³⁵ *Ibid*, hal 189

dipotong upah, bebas makan siang kantor dan mengikuti kursus-kursus tertentu untuk memperdalam pengetahuan.

Ketika program kompensasi dievaluasi, faktor-faktor seperti ketertarikan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang bersahabat sering tidak diperhatikan. Kadang-kadang faktor *non financial* yang diterapkan memiliki arti ekonomi, sehingga dapat meningkatkan tingkat kompensasi para pekerja. Manajer SDM seharusnya menekankan hal ini dalam program kompensasi total.³⁶

B. Komisi Dalam Hukum Perdata

1. Makelar

a. Pengertian Makelar

1. Yang dimaksud dengan makelar adalah seperti yang termaksud dalam Pasal 62 KUHD, yang berbunyi sebagai berikut :

Makelar adalah pedagang perantara yang diangkat oleh Gubernur Jenderal (dalam hal ini Presiden) atau oleh penguasa yang oleh Presiden dinyatakan berwenang untuk itu. Mereka menyelenggarakan perusahaan mereka dengan melakukan pekerjaan seperti yang dimaksud dalam Pasal 64 dengan mendapat upah atau provisi tertentu, atas amanat dan atas nama orang-orang

³⁶ *Ibid.*, hal 190

lain yang dengan mereka tidak terdapat hubungan kerja tetap³⁷.(Pasal 62 KUHD)

2. Menurut Kansil

Makelar adalah seseorang yang mempunyai perusahaan dengan tegas menutup persetujuan-persetujuan atas perintah dan atas nama orang-orang dengan siapa ia tidak mempunyai pekerjaan tetap, dengan memperoleh upah tertentu atau provisi³⁸.

3. Menurut Pamoentjak

Makelar adalah perantara yang diangkat oleh yang berwenang untuk menyelenggarakan urusan perusahaan dengan jalan membuat transaksi untuk pihak yang memberi kuasa dengan cara membeli atau menjual barang, wesel, saham dan lain-lain, juga membuat asuransi dengan menerima upah atau provisi³⁹.

- b. Ada perantara tidak diangkat oleh Presiden atau penguasa yang berwenang, perantara seperti ini diatur dalam Pasal 63 KUHD, yang berbunyi sebagai berikut : “Perbuatan-perbuatan para pedagang perantara yang tidak diangkat dengan cara demikian tidak mempunyai akibat yang lebih jauh daripada apa yang ditimbulkan dari perjanjian pemberian kuasa”⁴⁰.

Dalam Pasal ini memberikan kesempatan kepada seorang makelar yang tidak diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan sebagai perantara dalam jual beli tanpa harus mendapat pengangkatan dari Gubernur Jendral (dalam hal ini Presiden) tetapi sifatnya hanya sebatas perjanjian pemberian kuasa.

³⁷ Kitab Undang-undang Hukum Dagang, (Jakarta: Pradnya Paramita)

³⁸ CST, Kansil. 1994. *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika), Hal 42

³⁹ *Ibid*, Hal 37

⁴⁰ Kitab Undang-undang Hukum Dagang tentang Pengangkatan Makelar

c. Pengangkatan Makelar

Makelar diangkat oleh Presiden atau pejabat yang berwenang untuk itu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) KUHD, sebelum menjalankan tugasnya seorang makelar harus bersumpah di muka Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (2) KUHD. Pengangkatan makelar ada 2 macam yaitu: Pengangkatan yang bersifat umum yaitu pengangkatan dalam segala bidang, atau dalam akta pengangkatan disebutkan bidang atau bidang-bidang apa saja pekerjaan makelar itu boleh dilakukan (Pasal 65 ayat (1) KUHD). Pengangkatan yang bersifat terbatas yaitu pengangkatan yang dalam aktanya ditentukan untuk jenis atau jenis-jenis lapangan / cabang perniagaan apa mereka diperbolehkan menyelenggarakan permakelaran mereka, misalnya untuk wesel, efek-efek, asuransi pembuatan kapal dan lain lain.

d. Bidang Pekerjaan Makelar

Menurut Pasal 64 KUHD, Pekerjaan makelar adalah mengadakan pembelian dan penjualan untuk majikannya atas barang-barang dagangan, kapal-kapal, saham-saham dalam dana umum dan efek lainnya dan obligasi, surat-surat wesel, surat-surat order dan surat-surat dagang lainnya, menyelenggarakan diskonto, asuransi, perkreditan dengan jaminan kapal dan pemuatan kapal, perutangan uang dan lain sebagainya.

e. Lalai Memenuhi Kewajiban Sebagai Makelar

Jika makelar lalai memenuhi kewajiban yang terdapat dalam KUHD maka kepadanya harus dibebaskan dari tugas- tugas ataupun dibebaskan dari jabatannya dengan mencabut penetapannya (Pasal 71 KUHD).

Makelar tersebut juga akan dikenai denda berupa membayar penggantian biaya, rugi, dan bunga karena kelalaiannya sebagai orang yang menerima perintah / kuasa.

2. Komisioner

Menurut Pasal 76 KUHD, komisioner adalah seorang yang menyelenggarakan perusahaannya dengan melakukan perbuatan-perbuatan menutup persetujuan atas nama firma dia sendiri, tetapi atas amanat dan tanggungan orang lain dengan menerima upah atau provisi tertentu (Pasal 76 KUHD)⁴¹.

Berlainan dengan makelar, seorang komisioner tidaklah diisyaratkan ada pengangkatan resmi dan penyempahan oleh pejabat yang berwenang. Dalam menjalankan pekerjaannya ia menghubungkan pemberi kuasa (komiten) dengan pihak ke tiga dengan memakai namanya sendiri (Kansil, 1994 : 50). Namun menurut Pasal 79 KUHD seorang komisioner dapat bertindak atas nama pemberi kuasanya bukan atas namanya sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa bertindak atas namanya sendiri adalah sifat khusus dari komisioner, dan bertindak atas nama pemberi kuasa adalah sifat umum. Hal ini berkebalikan dengan makelar, bertindak atas pemberi

⁴¹ Kitab Undang-undang Hukum Dagang tentang Komisioner

kuasa adalah sifat khusus sedangkan bertindak atas nama sendiri adalah sifat umum.

Perjanjian komisi adalah perjanjian antara komisioner dengan komiten, yaitu perjanjian pemberian kuasa yang menimbulkan adanya hubungan hukum yang tidak tetap. Menurut Polak pemberian kuasa dalam perjanjian komisi bersifat khusus, kekhususan itu dapat dilihat dari : a) Menurut Pasal 1792 KUHPerdara, pemegang kuasa pada umumnya bertindak atas nama pemberi kuasa namun seorang komisioner bertindak atas namanya sendiri (Pasal 76 KUHD). b) Pemegang kuasa bertindak tanpa upah kecuali diperjanjikan sebelumnya namun komisioner mendapat upah setelah pekerjaannya sudah selesai (Pasal 76 KUHD). c) Akibat hukum perjanjian komisi ini tidak banyak diatur dalam Undang-Undang⁴². Komisioner dan komiten terikat dengan perjanjian komisi, sedangkan perjanjian komisi adalah perjanjian pemberian kuasa.

Menurut Purwosutjipto ciri-ciri khas komisiner adalah : a) Tidak ada syarat pengangkatan resmi dan penyumpahan sebagaimana makelar. b) Komisioner menghubungkan komiten dengan pihak ke tiga atas namanya sendiri (Pasal 76 KUHD). c) Komisioner tidak berkewajiban menyebut nama komiten, disini komisioner sebagai pihak dalam perjanjian. d) Dapat bertindak atas nama pemberi kuasa maka komisioner tunduk pada Pasal 1792 KUHPerdara tentang pemberian kuasa.⁴³ (Purwosutjipto, 1999 : 54).

⁴² *Ibid*, Hal 92

⁴³ *Ibid*, Hal 54

Komisioner memiliki hak khusus yang diatur dengan Undang-Undang, hak-hak itu meliputi : a) Hak retensi yaitu hak komisioner untuk menahan barang- barang komitmen bila provisi dan biaya lain belum dibayarkan (Pasal 85 KUHD), hak ini juga dimiliki oleh penerima kuasa sebagaimana diatur dalam Pasal 1812 KUHPerdara. b) Hak istimewa yang diatur dalam Pasal 80 KUHD adalah hak yang dimiliki komisioner atas barang-barang komitmen yang ada di tangan komisioner untuk : (1) Dijualkan. (2) Ditahan bagi kepentingan lain yang akan datang. (3) Dibeli dan diterimanya untuk kepentingan komitmen.⁴⁴

3. Agen

Agen tidak diatur dalam KUHD namun banyak terjadi dalam kehidupan perniagaan sehari-hari. Menurut Purwosutjipto agen perusahaan adalah orang yang melayani beberapa pengusaha sebagai perantara dengan pihak ke tiga, mempunyai hubungan tetap dengan pengusaha dan mewakilinya untuk mengadakan dan selanjutnya melaksanakan perjanjian dengan pihak ke tiga, sedangkan Menurut Kansil agen perniagaan adalah orang yang mempunyai perusahaan untuk memberikan perantara pada pembuatan persetujuan tertentu.

Menurut Purwosutjipto, hubungan antara agen dengan pengusaha itu tidak bersifat pelayanan berkala dan juga tidak bersifat perburuhan, sebab hubungan tetap bukan sifat dari pelayanan berkala dan hubungan sama tinggi sama rendah bukan hubungan perburuhan, maka dapat

⁴⁴ *Ibid*, Hal 59

disimpulkan bahwa sifat hubungan antara agen dengan pengusaha adalah pemberian kuasa.

Perusahaan dari agen itu disebut agentuur sedang persetujuan antara agen perniagaan dengan principalnya dinamakan agentuur-contract. Principal adalah pengusaha yang diwakili oleh agen dalam melakukan perhubungan dengan pihak ke tiga. Seorang agen selain bertindak atas nama pengusaha yang ia wakili dapat juga bertindak atas nama sendiri. Seorang agen akan menerima provisi atas perantaraan yang diadakan bagi principalnya itu.

C. Jual Beli Dalam Hukum Islam

1. Pengertian Jual Beli

Jual beli secara etimologis artinya mengganti dan menukar sesuatu dengan sesuatu yang lain. Sedangkan secara terminologis, ulama Hanafiyah mendefinisikan dengan “saling menukar harta dengan harta melalui cara tertentu”, atau “tukar menukar sesuatu yang diinginkan dengan yang sepadan melalui cara tertentu yang bermanfaat”. Jual –beli merupakan salah satu bentuk bisnis (perdagangan/tijarah) yang bertujuan untuk mencari keuntungan.⁴⁵

Sayyid Sabiq, mendefinisikan jual- beli “saling menukar harta dengan harta atas dasar suka sama suka”. Pendapat lain juga menyatakan Jual- beli adalah saling menukar harta, saling menerima,

⁴⁵ Muhammad Djakfar, *Hukum Bisnis*, hal. 170

dapat dikelola (tasharruf) dengan ijab dan qabul, dengan cara yang sesuai dengan syara'.⁴⁶

Upaya mengantisipasi terjadi kecurangan-kecurangan dalam jual beli, baik dalam berbentuk eksploitasi, pemerasan monopoli maupun bentuk kecurangan lainnya, tidak dibenarkan oleh Isla karena hal tersebut jelas bertentangan dengan jiwa syariat Islam itu⁴⁷.

Menurut pasal 1457 KUH Perdata, jual- beli adalah suatu persetujuan dimana pihak yang satu berjanji mengikatkan dirinya untuk menyerahkan suatu kebendaan, dan pihak yang lain untuk membayar harga yang telah dijanjikan.⁴⁸

2. Dasar Hukum Jual Beli

Jual beli pada dasarnya merupakan kegiatan saling membantu antara yang satu dengan yang lain dengan prinsip saling menguntungkan sesuai ketentuan syari'at dan peraturan undang-undang yang berlaku. Menurut syariat Islam, dasar hukum yang digunakan dalam jual- beli meliputi:

لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ

“tidak ada dosa bagimu untuk mencari karunia (rezki hasil perniagaan) dari tuhanmu”.⁴⁹ (Qs. al-Baqarah [2]: 198)

⁴⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Jakarta:Pena Pundi Aksara, 2006), hal. 121

⁴⁷ Kutbuddin Aibak, *Kajian Fikih Kontemporer*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), hal 213-214

⁴⁸ R. Sabekti dan R. Tjirtrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014), hal. 366

⁴⁹ *Ibid*, hal. 24

وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ

“Dan persaksikanlah apabila kamu berjual-beli”⁵⁰ (Qs. al-Baqarah [2]: 282)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ

تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu”.⁵¹ (Qs. an-Nisaa’ [4]: 29)

Dari beberapa dasar yuridis jual-beli dalam syariat Islam dapat dipahami bahwa aktivitas jual-beli untuk memenuhi kebutuhan hidup diperbolehkan dalam syariat. Perdagangan atau jual beli yang diperbolehkan dengan ketentuan dilakukan atas dasar sukarela dan saling jujur.⁵²

3. Rukun dan Syarat Jual Beli

Dalam syariat Islam menekankan agar dalam proses jual beli para pihak memperhatikan syarat dan rukun yang telah ditentukan, karena apabila salah satunya tidak terpenuhi berpotensi jual-beli tidak sah atau batal demi hukum.

⁵⁰ *Ibid*, hal. 37

⁵¹ *Ibid*, hal. 65

⁵² Muhammad Djakfar, *Hukum Bisnis...*, hal. 232

Rukun dalam jual-beli mencakup beberapa hal, yaitu:⁵³

- a. Akad (ijab-qabul),
- b. Pihak-pihak yang berakad (penjual-pembeli),
- c. Ma'qud alaih (obyek akad).

Menurut Jumhur ulama, rukun jual-beli bukan tiga tetapi ada empat yaitu:⁵⁴

- a. Sighat (ijab-qabul),
- b. Orang yang berakad (penjual dan pembeli),
- c. Ada barang (obyek),
- d. Ada nilai tukar pengganti barang.

Berbeda dengan Madzhab Hanafi, menurutnya orang yang berakad (antara penjual dan pembeli), barang (obyek) yang dibeli, dan nilai tukar barang itu termasuk rukun jual-beli, tetapi termasuk syarat jual-beli.

Ketika seseorang ingin melakukan jual-beli, maka antara penjual dan pembeli harus memenuhi syarat-syarat yang telah ada. Syarat penjual dan pembeli, yaitu:⁵⁵

- a. Berakal (tidak gila)
- b. Dengan kehendak sendiri (bukan dipaksa),

⁵³ *Ibid*, hal. 177

⁵⁴ *Ibid*, hal. 177

⁵⁵ *Ibid*, hal. 178

- c. Tidak mubazir (pemboros), sebab harta orang yang mubazir itu ditangan walinya,
- d. Baliq (dewasa)

4. Makelar *Samsarah* Dalam Hukum Islam

Samsarah (simsar) adalah perantara perdagangan (orang yang menjualkan barang atau mencarikan pembeli), atau perantara antara penjual dan pembeli untuk memudahkan jual beli.⁵⁶ Menurut Sayyid Sabiq, perantara (simsar) adalah orang yang menjadi perantara antara pihak penjual dan pembeli guna melancarkan transaksi jual beli.⁵⁷ Dengan adanya perantara maka pihak penjual dan pembeli akan lebih mudah dalam bertransaksi, baik transaksi berbentuk jasa atau berbentuk barang.

Simsar adalah sebutan bagi orang yang bekerja untuk orang lain dengan upah, baik untuk keperluan menjual maupun membelikan. Sebutan ini juga layak dipakai untuk orang yang mencarikan (menunjukkan) orang lain sebagai patrnernya sehingga pihak simsar tersebut mendapat komisi dari orang yang menjadi parnernya.⁵⁸

5. Landasan Hukum *Samsarah*

⁵⁶ M. Ali, Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (figh muamalat), ed. 1., cet.2, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 289

⁵⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid 12, (Bandung: PT Al-Ma'rif, 1996), hlm. 15

⁵⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Terj. Kamaluddin A.Marzuki), Jilid 13, (Bandung: Al- Ma'rif, 1997), hlm. 159

Persoalan upah-mengupah untuk sama-sama mengambil manfaat dari suatu pekerjaan diperbolehkan, asalkan setelah pekerjaan selesai dilakukan kemudian orang yang mengupah membayar imbalan yang setimpal. Artinya kerja sama yang dilakukan dibolehkan selama saling menjunjung tinggi amanat kebersamaan dan menjauhi pengkhianatan. Jadi pekerjaan samsarah dalam hal ini berhak menerima imbalan setelah memenuhi akadnya, sedangkan pihak yang menggunakan jasa samsarah harus segera memberikan imbalan, tidak boleh menghanguskan atau menghilangkannya. Karena hal-hal seperti itu sangatlah dibenci oleh Allah swt.

Bila terdapat unsur kezaliman (dzulm) dalam pemenuhan hak dan kewajiban, seperti seseorang yang belum menyelesaikan pekerjaannya dalam batas waktu tertentu, maka ia tidak mendapat imbalan yang sesuai dengan kerja yang telah dilakukan. Praktik samsarah seperti ini tidak benar, karena sekalipun pekerjaan tersebut tidak diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, setidaknya para penyewa jasa tersebut menghargai jerih payah yang dilakukan oleh pekerja tersebut yaitu dengan membayar setengah dari total upah pekerja.

6. Rukun dan Syarat *Samsarah*

Untuk sahnya aqad samsarah harus memenuhi beberapa rukun yaitu:

- a. Al-muta'qidani (makelar dan pemilik harta).

Untuk melakukan hubungan kerja sama ini, maka harus ada makelar (penengah) dan pemilik harta supaya kerja sama tersebut berjalan lancar. Seorang simsar harus bersikap jujur, ikhlas, terbuka dan tidak melakukan penipuan dan bisnis yang haram dan yang syubhat.

- b. Mahall al-ta'aqud (jenis transaksi yang dilakukan dan kompensasi).

Jenis transaksi yang dilakukan harus diketahui dan bukan barang yang mengandung maksiat dan haram, juga nilai kompensasi (upah) harus diketahui terlebih dahulu supaya tidak terjadi salah paham. Jumlah imbalan yang harus diberikan kepada simsar adalah menurut perjanjian.

- c. Al-shigat (lafadz atau sesuatu yang menunjukkan keridhaan atas transaksi pemakelaran tersebut).

Supaya kerja sama tersebut sah maka, kedua belah pihak tersebut harus membuat sebuah aqad kerja sama (perjanjian) yang memuat hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak.

D. Jual Beli Perumahan Dalam Undang-undang

1. Pengertian Perumahan

Dalam hukum positif Indonesia, perumahan diatur secara khusus oleh Undang-undang RI Nomor 1 tahun 2011 tentang

Perumahan dan Kawasan Pemukiman. Undang-undang RI Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Pemukiman, menggantikan Undang-undang Nomor 4 Tahun 1992 Tentang Perumahan dan Pemukiman. Undang-undang Nomor 4 Tahun 1992 tentang Perumahan dan Pemukiman ini dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan perumahan dan pemukiman yang layak dan terjangkau dalam lingkungan yang sehat, aman, serasi, dan teratur.⁵⁹

Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan kawasan Pemukiman : “Rumah adalah bangunan gedung yang berfungsi sebagai tempat tinggal yang layak huni, sarana pembinaan keluarga, cerminan harkat dan martabat penghuninya, serta asset bagi pemiliknya, sedangkan perumahan adalah kumpulan rumah sebagai bagian dari pemukiman, baik perkotaan maupu perdesaan, yang dilengkapi dengan prasarana, sarana, dan utilitas umum sebagai hasil upaya pemenuhan rumah yang layak huni.⁶⁰

Dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Pasal 2, perumahan dan kawasan pemukiman diselenggarakan dengan berasaskan:⁶¹

- a. Kesejahteraan;

⁵⁹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Pemukiman*. (Yogyakarta: Pustaka Mahardika: 2015), hal. 2

⁶⁰ *Ibid*, hal. 4

⁶¹ *Ibid*, hal. 8

- b. Keadilan dan pemerataan;
- c. Kenasionalan;
- d. Keefisienan dan kemanfaatan;
- e. Keterjangkauan dan kemudahan;
- f. Kemandirian dan kebersamaan;
- g. Kemitraan;
- h. Keserasian dan keseimbangan;
- i. Keterpaduan;
- j. Kesehatan;
- k. Kelestarian dan keberlanjutan; dan
- l. Keselamatan, keamanan, ketertiban, dan keteraturan.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan kawasan Pemukiman Pasal 3, Perumahan dan kawasan Pemukiman diselenggarakan untuk:⁶²

- a. Memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman;
- b. Mendukung penataan dan pengembangan wilayah serta penyebaran penduduk yang proposional melalui pertumbuhan lingkungan hunian dan kawasan permukiman sesuai dengan tata ruang untuk mewujudkan keseimbangan kepentingan, terutama bagi MBR (Masyarakat Berpenghasilan Rendah);

⁶² *Ibid*,

- c. Meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya alam bagi pembangunan perumahan dengan tetap memperhatikan kelestarian fungsi lingkungan, baik dikawasan perkotaan maupun kawasan perdesaan;
- d. Memberdayakan para pemangku kepentingan bidang pembangunan perumahan dan kawasan pemukiman;
- e. Menunjang pembangunan dibidang ekonomi, sosial, dan budaya; dan
- f. Menjamin terwujudnya rumah yang layak huni dan terjangkau dalam lingkungan yang sehat, aman, serasi, teratur, terencana, terpadu, dan berkelanjutan.

Menurut Pasal 129, dalam penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman, setiap orang berhak:⁶³

- a. Menempati, menikmati, dan/atau memiliki/memperoleh rumah yang layak dalam lingkungan yang sehat, aman, serasi, dan teratur;
- b. Melakukan pembangunan perumahan dan kawasan permukiman;
- c. Memperoleh informasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman;
- d. Memperoleh manfaat dari penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman;

⁶³ *Ibid*, hal. 83

- e. Memperoleh penggantian yang layak atas kerugian yang dialami secara langsung sebagai akibat penyelenggaraan perumahan dan kawasan pemukiman; dan
- f. Mengajukan gugatan perwakilan kepengadilan terhadap penyelenggaraan perumahan dan kawasan pemukiman yang merugikan masyarakat.

Pasal 130, Dalam Penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman, setiap orang wajib:⁶⁴

- a. Menjaga keamanan, ketertiban, kebersihan, dan kesehatan diperumahan dan kawasan permukiman;
- b. Turut mencegah terjadinya penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman yng merugikan dan membahayakan kepentingan orang lain dan/atau kepentingan umum;
- c. Menjaga dan memelihara prasarana lingkungan, sarana lingkungan, dan fasilitas umum yang berada diperumahan dan kawasan pemukiman; dan
- d. Mengawasi pemanfaatan dan berfungsinya prasarana, sarana, dan utilitas umum perumahan dan kawasan permukiman.

⁶⁴ *Ibid*, hal. 84

Dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Pemukiman dijelaskan tentang beberapa hal yang dilarang untuk dilakukan, hal tersebut terdapat dalam Pasal 134: “Setiap orang dilarang menyelenggarakan pembangunan perumahan, yang tidak membangun perumahan sesuai dengan kriteria, spesifikasi, persyaratan, prasana, sarana, dan fasilitas umum yang diperjanjikan”.⁶⁵

Hal yang dimaksud dalam Pasal diatas seperti: kriteria, spesifikasi dan persyaratan merupakan satu hal yang teknis, berkaitan dengan keselamatan, kenyamanan bangunan, dan keindahan sarana serta prasarana lingkungan, selain itu persyaratan administratif berkaitan dengan pemberian izin usaha, izin lokasi, dan izin mendirikan bangunan serta pemberian hak atas tanah.

Selain Pasal 134, ada pasal lain yaitu Pasal 144: “Badan Hukum yang menyelenggarakan pembangunan perumahan dan kawasan permukiman, dilrang mengalih fungsikan prasarana, sarana, dan fasilitas umum diluar fungsinya”.⁶⁶

Undang-undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Pemukiman juga memberikan ketentuan tentang Perumahan dan Kawasan Pemukiman juga memberikan ketentuan tentang penyelesaian sengketa perumahan yang terdapat dalam

⁶⁵ *Ibid*, hal. 87

⁶⁶ *Ibid*, hal. 88

pasal 147: “Penyelesaian sengketa dibidang perumahan terlebih dahulu diupayakan berdasarkan musyawarah untuk mufakat”.⁶⁷ Namun ketika upaya musyawarah tidak mendapat kata mufakat dapat menempuh jalur lain seperti yang tertuang dalam Pasal 148 berikut:⁶⁸

- 1) Dalam hal penyelesaian sengketa melalui musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, pihak yang dirugikan dapat menggugat melalui pengadilan yang berada dilingkungan pengadilan umum atau diluar pengadilan berdasarkan pilihan sukarela para pihak yang bersengketa melalui alternatif penyelesaian sengketa.
- 2) Penyelesaian sengketa diluar pengadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui arbitrase, konsultasi, negoisasi, mediasi, konsilisiai, dan/atau penilaian ahl sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Penyelesaian sengketa diluar pengadilan sebagaimana dimaksud pada (2) tidak menghilangkan tanggung jawab pidana.

E. Penelitian Terdahulu

Guna memahami lebih jauh maksud dari penelitian ini, maka dirasa sangat penting untuk menyertakan penelitian terdahulu yang setema guna

⁶⁷ *Ibid*, hal. 89

⁶⁸ *Ibid*, hal. 90

mengetahui dan memperjelas perbedaan yang substansial antara peneliti ini dengan peneliti sebelumnya:

Skripsi oleh Arif Rahman Hakim mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul “Sistem Pengupahan Karyawan Dan Dampaknya Bagi Karyawan Di PT Sejati Cipta Mebel Sukoharjo”. Yang membahas tentang Perusahaan Sejati Cipta Mebel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspor mebel yang menggunakan sistem penerapan pengupahan berdasarkan produktivitas dan diharapkan dapat berkesesuaian dengan pertumbuhan ekonomi di Indonesia, yang berhubungan dengan penyesuaian harga bahan kebutuhan pokok yang dijual di pasaran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pertama, bagaimana sistem penerapan pengupahan perusahaan Sejati Cipta Mebel dalam hubungannya dengan kebijakan pemerintah tentang pengupahan? Kedua, bagaimana kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah? Ketiga, apakah dengan adanya sistem penerapan pengupahan perusahaan Sejati Cipta Mebel dan adanya kebijakan pengupahan dari pemerintah tersebut, buruh dapat memperoleh kebutuhan hidup layak?

Skripsi oleh M. Maburi Faozi mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon dengan judul “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri perspektif Ekonomi Islam”. Yang membahas tentang Home Industri Konveksi ABR di Kelurahan Perbutulan Kecamatan Sumber

Kabupaten Cirebon yaitu menggunakan sistem pembayaran upah dengan sistem upah borongan. Sistem upah borongan merupakan jenis program insentif yang paling tua dan cara yang paling umum digunakan, di mana perolehan dikaitkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan pekerja dengan membayar tenaga kerja yang bersangkutan suatu upah perpotong bagi setiap unit yang dihasilkannya, dan juga dibutuhkan tingkat keterampilan baik dari kerapihan dan kecepatan hasil pekerjaan. Hal ini menyebabkan para pekerja mendapatkan upah yang tidak stabil terkadang mendapatkan upah lebih besar kadang pula lebih kecil dari UMK.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah, Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR dan Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam.

Skripsi oleh arief triwibowo mahasiswa Universitas Lampung dengan judul “Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen Di Kota Bandar Lampung”. Yang membahas tentang Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, sistem pengupahan buruh bongkar muat pada pergudangan semen di Kota Bandar Lampung mengalami kesalahan sistem pengupahan dikarenakan pertentangan sumber hukum perburuhan. Pemerintah mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan

Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016, sebagai peraturan sistem pengupahan buruh bongkar muat. Dalam SK tersebut sistem pengupahan menggunakan sistem upah satuan unit (per zak semen). Padahal, realitanya kebiasaan sistem pengupahan yang terjadi di dalam buruh bongkar muat menggunakan sistem upah borongan. Perlindungan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung tidak di-cover oleh UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga selalu terjadi konflik mengenai kepentingan hak, dalam hal ini upah yang selalu tidak sesuai.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah, Bagaimanakah Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung? Bagaimana Perlindungan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung?