

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH HOME INDUSTRI PENGRAJIN
SANDAL SPON PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM
(STUDI KASUS DI DESA TOYOMARTO KECAMATAN SINGOSARI)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata
Satu Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh:

Ni'matul Izzah Valen Irama

NIM: 17220139



PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2021

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH HOME INDUSTRI PENGRAJIN
SANDAL SPON PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM
(STUDI KASUS DI DESA TOYOMARTO KECAMATAN SINGOSARI)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata
Satu Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh:

Ni'matul Izzah Valen Irama

NIM: 17220139



PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

SISTEM PEMBAYARAN UPAH HOME INDUSTRI PENGRAJIN SANDAL SPON PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM (STUDY KASUS DI DESA TOYOMARTO KECAMATAN SINGOSARI)

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan refrensinya secara benar, jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, dupikasi, atau memindah data orang lain, baik secara sebagian atau keseluruhan, maka skripsi dan gelar yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 8 Desember 2021

Penulis



Ni'matul Izzah Valen Irama

NIM :17220139

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Ni'matul Izzah Valen Irama NIM: 17220139, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH HOME INDUSTRI PENGRAJIN
SANDAL SPON PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM
(STUDY KASUS DI DESA TOYOMARTO KECAMATAN SINGOSARI)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 29 November 2021

Mengetahui,

**Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah**

Dosen Pembimbing



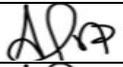
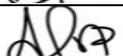
**Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP 19740819 200003 1 002**



**Ahmad Sidi Pratomo, S.H., MA
NIP 198404192019031002**

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ni'matul Izzah Valen Irama
NIM/Jurusan : 17220139/Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Ahmad Sidid Pratomo, M.A
Judul Skripsi : Sistem Pembayaran Upah Home Industri Pengrajin Sandal
Spon Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Toyomarto Kecamatan Singosari)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Senin, 3 Mei 2021	Konsultasi BAB I	
2.	Kamis, 6 Mei 2021	ACC BAB I	
3.	Senin, 30 Agustus 2021	Konsultasi BAB II	
4.	Kamis, 2 Sept 2021	ACC BAB II	
5.	Selasa, 7 Sept 2021	Konsultasi BAB III	
6.	Jum'at, 17 Sept 2021	ACC BAB III	
7.	Jum'at, 24 Sept 2021	Konsultasi BAB IV	
8.	Senin, 15 November 2021	ACC BAB IV	
9.	Sabtu, 27 November 2021	Konsultasi Abstrak	
10.	Rabu, 8 Desember 2021	ACC Abstrak dan ACC Skripsi	

Malang, 9 Desember 2021
Ketua Jurusan
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.
NIP 197408192000031002

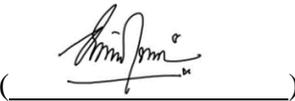
PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi Ni'matul Izzah alen Irama dengan NIM 17220139
Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (*muamalah*) Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri Malang, dengan Judul:

SISTEM PEMBAYARAN UPAH HOME INDUSTRI PENGRAIN SANDAL SPON PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM (STUDI KASUS DI DESA TOYOMARTO KECAMATAN SINGOSARI)

Dinyatakan Lulus dengan Nilai:

Dosen Penguji:

1. Dr. Burhanuddin Susamto, S. HI, M. Hum ()
Ketua
NIP 197801302009121002
2. Ahmad Sidi Pratomo, MA ()
Sekertaris
NIP 19840419201931002
3. Dr. Fakhruddin, M. HI ()
Pengui Utama
NIP 197408192000031002

Scan Untuk Verifikasi



Malang, 24 Juni 2022



“MOTTO”

“Bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati esok hari, dan bekerjalah untuk kehidupan duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya.”

Ali bin Abi Thalib

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah *Subhânahû wa Ta`âlâ* yang telah memberikan karunia dan rahmat-Nya kepada penulis, hingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul "**SISTEM PEMBAYARAN UPAH HOME INDUSTRI PENGRAJIN SANDAL SPON PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM (STUDY KASUS DI DESA TOYOMARTO KECAMATAN SINGOSARI)**". Karya sederhana ini penulis susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang memberikan kontribusi dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, MA selaku Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr.Fakhrudin, M.HI, selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Suud Fuadi,S.HI., M.EI, selaku Dosen wali. Terimakasih banyak karena beliau telah memberikan arahan dan dukungan dari awal perkuliahan hingga pengerjaan tugas akhir ini.
5. Ahmad Sidi Pratomo, S.H., MA selaku Dosen pembimbing. Terimakasih banyak karena beliau telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, dukungan dan pengarahan dengan sabar dan penuh perhatian dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah swt memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.
7. Staf serta Karyawan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada kedua Orang Tua saya tercinta, Ayah Basuki dan Ibu Mahmudah, yang senantiasa memberikan dukungan baik berupa support maupun materi, saya ucapkan terimakasih yang sangat besar dan tulus dalam penyelesaian skripsi.
9. Kepada teman-teman trulala saya tercinta Silna, Tia, Dinda, Fina, Novi. Dan juga adik saya Ria dan seluruh keluarga yang telah

memberikan dukungan agar dapat segera menyelesaikan tugas skripsi, saya ucapkan terimakasih sebanyakbanyaknya.

10. Kepada teman kelas HES D Explode, khususnya Renza, Dinda, Novy, Ira, Rana, Deva, Afifah, Ucik dan teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Tak ada gading yang tak retak. Tak ada yang sempurna di dunia ini. Demikian pula dengan penulisan karya tulis ilmiah ini. Kritik dan saran sangatlah penulis harapkan dan dapat disampaikan secara langsung maupun tidak langsung. Semoga karya tulis ini menjadi tambahan khazanah pengetahuan bagi siapa pun yang membacanya.

Malang, 20 Juni 2021



Ni'matul Izzah Valen Irama

NIM. 17220139

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindahan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا= Tidak dilambangkan	ض= dl
ب= b	ط= th
ت= t	ظ= dh
ث= ts	ع= ‘(koma menghadap ke atas)

ج = j	غ = gh
ح = h	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l
ر = r	م = m
ز = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	ه = h
ص = sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

A. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Â	قال menjadi qâla
i = kasrah	Î	قيل menjadi qîla

u = dlommah	û	دون menjadi dûna
-------------	---	------------------

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "i", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dan "ay". Perhatikan contoh berikut:

Diflong	Contoh
aw = و	قول Menjadi qawlun
ay = ي	خير Menjadi khayrun

B. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan "t" jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, contohnya yaitu : في رحمة الله Menjadi *fi rahmatillâh*.

C. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa "al" (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
3. *Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun.*
4. *Billâh 'azza wa jalla.*

D. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“ ...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun ...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid,” “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmân Wahîd,” “Amîn Raîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
BUKTI KONSULTASI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xiii
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
المخلص	xx
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Operational	9
F. Sistematika Pendahuluan	11
BAB II	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kerangka Teori	17
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang N0 13 Tahun 2003	17
2. Pengertian Upah	18
3. Upah dan Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Islam	22
4. Syarat Upah (ujroh).....	27
BAB III	29
METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Pendekatan Penelitian	29
C. Lokasi Penelitian	30

D. Metode Pengumpulan Data	30
E. Sumber Bahan Hukum	32
F. Metode Pengolahan Data	33
BAB IV	36
HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	36
A. Gambaran Lokasi Penelitian	36
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	37
C. Analisis	44
1. Kewajiban pelaku usaha memberikan upah yang sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan.	44
2. Hak dan tanggung jawab pelaku usaha dan buruh	46
3. Upah Menurut Hukum Islam	50
BAB V	60
PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	62
PEDOMAN WAWANCARA	63
Lampiran-lampiran	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 2 Data Pengusaha Sandal Spon.....	32

ABSTRAK

Ni'matul Izzah Valen Irama, NIM. 17220139. **Sistem Pembayaran Upah Home Industri Pengrajin Sandal Spon Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Study di Desa Toyomarto Kecamatan Singosari)**, Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing, Ahmad Sidi Pratomo, S.H., M.A.

Kata Kunci: Upah, Buruh, Ketenagakerjaan

Upah merupakan hak yang diterima oleh pekerja/buruh yang diberikan oleh pelaku usaha karena telah memberikan manfaat atau telah melakukan pekerjaannya dengan sempurna. Upah juga di atur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan, tercantum pada Pasal 1 ayat 30 yang berbunyi “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas duatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu : 1) Bagaimana Implementasi Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 di Home Industri Sandal Spon Desa Toyomarto Kecamatan Singosari? 2) Bagaimana pandangan Hukum Islam mengenai Pembayaran Upah Home Industri Pengrajin Sandal Spon?

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa, jenis penelitian empiris. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis sosiologis. Sumber data yang digunakan berupa : sumber data primer, sumber data sekunder, sumber data tersier. Metode pengumpulan data berupa : wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.

Berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut : sistem upah di home industri pengrajin sandal spon ini dapat dikatakan cukup baik namun belum maksimal,

karena masih ada karyawan yang mengalami keterlambatan pembayaran upah namun selalu di selesaikan dengan baik antara pelaku usaha dengan pekerja/buruh. Apabila terjadi adanya keterlambatan pembayaran maka pelaku usaha berusaha semaksimal mungkin untuk membayar upah pekerja tidak jauh dari yang seharusnya.

ABSTRACT

Ni'matul Izzah Valen Irama, NIM. 17220139.Sponge **Home Wage Payment System for Slipper Craftsmen Perspective of Positive Law and Islamic Law (Study in Toyomarto Village, Singosari District)**, Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor, Ahmad Sidi Pratomo, S.H., M.A.

Keywords: Wages, Labor, Employment

Wages are rights received by workers/laborers given by business actors because they have provided benefits or have done their work perfectly. Wages are also regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower Law, which is stated in Article 1 paragraph 30 which reads "Wages are the rights of workers/laborers received and expressed in the form of money as a reward from employers or employers to workers/laborers who has been determined and paid according to a work agreement, agreement, or statutory regulations including allowances for workers/laborers and their families for the two jobs and/or services that have been or will be performed.

The formulation of the problems raised in this study are: 1) How is the Implementation of Wage Payments According to Law No. 13 of 2003 in the Home Industry of Sponge Slippers, Toyomarto Village, Singosari District? 2) What is the view of Islamic Law regarding the Payment of Home Wages for Sponge Slipper Craftsmen?

The research method used in this research is the type of empirical research. This research uses sociological juridical research. The data sources used are: primary data sources, secondary data sources, tertiary data sources. Methods of data collection in the form of: interviews, documentation, and literature study.

Based on the results of the study as follows: the wage system in the home industry of sponge sandal craftsmen can be said to be quite good but not optimal,

because there are still employees who experience delays in paying wages but are always resolved properly between business actors and workers / laborers. If there is a delay in payment, the business actor will try as much as possible to pay the worker's wages not far from what it should be.

ملخص

نعمة العزة فالين إيراما، 17220139، 2021. نظام الدفع الأجرة المنزلية لصناعة النعل الإسفنج بأهداف القانون الوضعي والقانون الإسلامي (الدراسة في تويومارتو القرية، سيغوساري المنطقة)، البحث الجامعي، قسم شعبة الحكم الإقتصادي الإسلامي، كلية الشريعة، بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج، المشرف: احمد سيدي براتومو.

الكلمات المفتاحية: الأجرة، العمل، التوظيف.

الأجور هي الحقوق التي يتلقاها العمال / العمال التي يمنحها الفاعلون التجاريون لأنهم قدموا مزايا أو قاموا بعملهم على أكمل وجه. يتم تنظيم الأجور أيضًا في القانون رقم 13 لعام 2003 بشأن قانون القوى العاملة ، والذي ورد في المادة 1 الفقرة 30 التي تنص على أن "الأجور هي حقوق العمال / العمال التي يتم تلقيها والمعبر عنها في شكل نفود كمكافأة من أصحاب العمل أو أصحاب العمل إلى العمال / العمال الذين تم تحديدهم ودفع أجورهم وفقًا لاتفاقية عمل أو اتفاقية أو لوائح قانونية بما في ذلك بدلات العمال / العمال وأسرههم للوظيفتين و / أو الخدمات التي تم أو سيتم أدائها.

صياغة المشاكل التي أثرت في هذه الدراسة هي: (1) كيف يتم تنفيذ مدفوعات الأجور وفقًا للقانون رقم 13 لعام 2003 في الصناعة المنزلية للنعال الإسفنجية ، قرية تويومارتو ، منطقة سينجوساري؟ (2) ما هو رأي الشريعة الإسلامية في دفع أجور المنزل لصناع النعال الإسفنجية؟

أسلوب البحث المستخدم في هذا البحث هو نوع البحث التجريبي. يستخدم هذا البحث البحث الاجتماعي القانوني. مصادر البيانات المستخدمة هي: مصادر البيانات الأولية ، ومصادر البيانات الثانوية ، ومصادر البيانات الثالثة. طرق جمع البيانات على شكل: مقابلات وتوثيق ودراسة أدبية.

بناءً على نتائج الدراسة على النحو التالي: يمكن القول إن نظام الأجور في الصناعة المنزلية لصناع الصنادل الإسفنجية جيد جدًا ولكنه ليس مثاليًا ، لأنه لا يزال هناك موظفين يعانون من تأخيرات في دفع الأجور ولكن يتم حلها دائمًا بشكل صحيح بين الأعمال الفاعلين والعمال / العمال. إذا كان هناك تأخير في الدفع ، فسيحاول الممثل التجاري قدر الإمكان دفع أجر العامل ليس بعيدًا عما ينبغي أن يكون.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upah adalah hak pekerja yang/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang telah di tetapkan dan diberikan sebagaimana perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi para pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilaksanakan, dijelaskan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang NO.13 Tahun 2003. Dijelaskan pula pada pasal 88 ayat 1 *”Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”* Ukuran layak dalam hal ini relatif. dalam ketentuan Pasal 92 ayat (2) yaitu *“Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”*.¹

Desa Toyomarto Kecamatan Singosari Merupakan daerah yang memiliki potensi Ekonomi dan potensi pariwisata yang dapat dikembangkan. Dari semua kegiatan ekonomi yang telah berjalan lama, terdapat nilai yang dapat digunakan untuk memperbaiki kondisi perekonomian dan juga melestarikan budaya yang ada. wilayah ini tidak hanya terkenal dengan warisan budaya yang berupa candi yang terletak di sekitar Desa Toyomarto juga di kenal sebagai pengusaha sandal spon. Ada beberapa pengusaha yang bersaing di Desa Toyomarto, hal tersebut membuat para pengusaha ini bersaing untuk memasarkan produknya, karena dalam mendirikan usaha tidak terlepas dari kendala yang muncul dari dalam maupun dari luar.

Ada beberapa *home industri* yang beroperasi di dasa Toyomarto Kecamatan Singosari ini yang memproduksi sandal spon untuk buah tangan

¹ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

atau di pasarkan ke berbagai daerah bahkan keluar kota. Desa Toyomarto Kecamatan Singosari ini memiliki potensi yang bernilai ekonomis dan juga potensi wisata disekitar desa yang dapat dikembangkan. Terdapat nilai lebih yang dapat digunakan untuk memperbaiki perekonomian dan juga melestarikan budaya yang ada. selain banyak pengusaha sandal spon, di desa ini juga terdapat candi yang berada di sekitar desa Toyomarto yang merupakan warisan budaya yang sampai saat ini masih dikunjungi oleh wisatawan. Dengan begitu banyak pengusaha sandal spon di area desa Toyomarto membuat persaingan yang ketat sehingga membuat para pelaku usaha/perusahaan harus memiliki strategi pemasaran yang berbeda dan menarik untuk mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Persaingan tersebut akan dirasakan oleh para pengusaha di Desa Toyomarto Kecamatan Singosari agar dapat bersaing dipasaran.

Pengrajin sandal spon biasanya dilakukan oleh produksi rumah tangga yang ada di desa Toyomarto. Pengrajin sandal spon ini biasanya turun temurun dari orang tua mereka, ada juga yang belajar dari saudara maupun tetangganya. Pengerjaan ini dilakukan di rumah saat ada waktu luang dan banyak pesanan yang diterima. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.²

Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi kepada Home Industry Pengrajin Sandal Spon yang berada di Desa Toyomarto kecamatan Singosari. Tempat tersebut termasuk Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak di bidang Manufaktur (*Manufacturing Business*) yaitu UKM yang mengubah bahan baku menjadi barang jadi, yang siap untuk dipasarkan ada juga UKM yang bergerak di bidang dagang (*Merchandising Business*) yaitu UKM yang menjual barang jadi kepada konsumen. UKM menjadi salah satu peran penting untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Kegiatan UKM ini juga harus didukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengutamakan ketelitian dan keterampilan dengan latar

² Oktavia Widiastuti, Irene Trisisca RS, "Ibm Kelompok Pengrajin Sandal Klompen dan Sandal Spon di Desa Toyomarto Singosari" e-journal, Vol 15 (2018)

belakang pendidikan terakhir SD hingga SMA. Sistem upah yang digunakan oleh UKM ini yaitu dengan sistem kerja borongan yaitu dihitung berdasarkan banyaknya pekerjaan yang dilakukan ataupun banyaknya hari yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemilik.

Untuk memenuhi target produksi dan pemasaran hingga mendapat *income* yang didapatkan maka pengusaha harus memiliki strategi pemasaran, untuk memasarkan produknya para pengusaha di desa Toyomarto berusaha untuk langsung mendatangi para grosir-grosir sandal di wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat. Strategi ini sudah terbukti efektif karena sudah dilakukan sejak dulu, oleh karena itu para pengusaha di desa Toyomarto ini sudah memiliki pelanggan tetap di berbagai daerah. Namun dengan adanya wabah yang melanda dunia pada saat ini apakah para pengusaha sandal spon tetap dapat memenuhi target dan pendapatan yang diterima masih sama pada saat sebelum adanya pandemi. Jika pengusaha terkena dampak pandemi produksi dan pendapatan akan berpengaruh kepada upah karyawan/buruh. Karena mengingat bisnis ini juga sebagai pekerjaan sampingan untuk mendapatkan tambahan pendapatan bagi sebagian orang. Untuk permasalahan manajemen pembukuan para pengusaha tidak memiliki itu, disaat hasil produksi diserahkan disutulah mereka menerima upah. Tidak ada catatan baik berupa design, jumlah yang telah diproduksi, maupun keuntungan yang telah didapatkan.

Upah memiliki arti yang begitu penting bagi sebuah hubungan kerja dan juga menjadi tujuan seorang buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah dari pekerjaan, badan hukum, maupun suatu perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya.

Upah yang telah diterima oleh buruh dapat disebut sebagai bentuk “prestasi” dari pengusaha kepada buruh ketika buruh itu juga memberikan “prestasi” kepada pengusaha yaitu suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan. Pengertian upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha sebagai pemberi pekerjaan kepada buruh yang telah ditetapkan di dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati atau menurut perundang-undangan, termasuk juga tunjangan untuk pekerja/buruh beserta keluarga atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang akan atau telah dilakukan. Upah ialah hak yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, upah dimulai saat hubungan kerja berlangsung dan berakhir ketika hubungan kerja putus. Dijelaskan pula pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 91 yaitu, pengaturan pengupahan yang sudah ditetapkan oleh pengusaha dan buruh maupun serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh perundang-undangan yang berlaku.³

Agama islam merupakan agama yang sempurna dan Allah telah menjamin Kesempurnaanya, Allah juga telah menjamin manusia yang memegang teguh ajaran agama islam mendapat keselamatan di dunia dan di akhirat. Umat islam memiliki dua tanggung jawab kepada Allah, yaitu tanggung jawab terhadap Allah SWT sebagai (*hablun minallah*) dan tanggung jawab kepada sesama manusia (*hablun minannas*). Dalam agama Islam persoalan upah atau gaji juga diatur dengan sebaik mungkin, dalam Islam istilah upah atau pemberian upah dikenal dengan istilah *ijarah*. Ijarah merupakan imbalan kerja (*upah*). Salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam hubungan antar manusia adalah aspek ekonomi (muamalah). Didalam muamalah tentunya dilakukan oleh buruh dan pengusaha untuk mendapatkan manfaat dari suatu pekerjaan tersebut dan mendapat kan upah bagi pekerjanya. Dalam syariat islam untuk menentukan upah memiliki syarat tertentu ketika mengadakan kesepakatan akad isti'jaar (kontrak kerja). Salah satu syarat tersebut ialah: upah harus berupa harta yang bernilai (*mutaqawwam*/harta yang boleh dipergunakan dan

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

dimanfaatkan menurut agama), jelas dan pihak pekerja mengetahui spesifiknya baik kadar, dan sifatnya, sama seperti harga dalam jual beli. Dalam pandangan hukum islam upah (*ujroh*) memiliki kaitan dengan moral, sehingga upah yang dimaksud dalam islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau duniaawi) tetapi juga tentang kehidupan, yaitu berhubungan dengan akhirat yang disebut pahala.

Dalam fiqh muamalah pelaksanaan upah termasuk dalam bab ijarah, ujah sendiri terdiri dari:

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang.
2. Pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti sewa menyewa, jasa, ataupun leik ke ketenagakerjaan.

Fiqh muamalah memiliki 2 (dua) makna, yang pertama yaitu fiqh dan muamalah. Dalam arti etimologi, makna fiqh berarti paham, memahami, atau mengerti. Adapun makna muamalah artinya saling berbuat, bertindak, dan beramal.

Islam menerangkan pula mengenai proses penentuan upah berasal dari 2 faktor yaitu faktor objektif dan subjektif. Faktor objektif merupakan upah yang ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Secara objek, di Indonesia upah ditetapkan menurut Undang-undang yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Sedangkan faktor subjektif ditentukan oleh pelaku usaha dan buruh/pekerja atau pertimbangan sosial. Yang dimaksud pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Namun ada yang harus diperhatikan pula, seperti tata cara pembayaran upah.

لَهُمْ مَا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ۗ ذَلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ

Arti dari surat Az Zumar ayat 34 yang berbunyi “*mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah balasan*

orang-orang yang berbuat baik” menggambarkan adanya balasan bagi orang-orang yang berbuat baik (*Muhsinin*).⁴

Rasulullah juga memerintahkan untuk memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering dalam hadits yang berbunyi: “Berikanlah seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majjah)

Islam memandang upah tidak sebatas dengan imbalan yang diberikan kepada pekerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan.

Sementara upah yang didapat siukur sesuai dengan jasanya dan tanggung jawabnya. Upah yang diberikan kepada buruh juga harus dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, majikan atau pelaku usaha juga bertanggung jawab atas apa yang menjadi kebutuhan buruh hal tersebut sesuai dengan hadits: *“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).”* (HR. Muslim)

Untuk pekerja dan karyawan para pelaku usaha di desa Toyomarto ini dapat memperkerjakan orang-orang yang disekelilingnya karena banyak ditemui orang-orang yang memiliki keterampilan untuk membuat sandal spon, mengingat daerah tersebut di dominasi oleh pengusaha sandal spon. Namun seiring berjalanya waktu dan berkembangnya zaman pengusaha menjadi kesulitan untuk mencari karyawan karena semakin banyaknya pabrik-pabrik yang berdiri disekitar desa tersebut, sehingga warga juga banyak yang lebih memilih bekerja di pabrik tersebut. Adapun sistem gaji

⁴ Qs. Az-Zumar Ayat 34

yang diterapkan oleh kebanyakan pengusaha sandal spon yaitu sistem borongan 1 kodi dihargai Rp. 6000 dalam satu kodi terdiri dari 20 pasang sandal spon, rata-rata karyawan dapat menyelesaikan 5 kodi dalam hitungan 1 hari yang artinya 1 orang dapat menghasilkan 100 pasang sandal spon dalam 1 hari untuk produk sandal yang pembuatannya rumit. Namun untuk sandal yang lebih mudah para karyawan dapat menyelesaikan 10 kodi dalam 1 hari yang artinya 1 orang dapat menghasilkan 200 pasang sandal. Jadi rata-rata pengusaha di Toyomarto menghasilkan 400-500 pasang sandal dalam 1 hari.⁵

Dalam penelitian ini penulis ingin mengukur bagaimana pembayaran upah di home industri yang berada di Desa Toyomarto ini sudah sesuai dengan peraturan Undang-Undang N0 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

Terdapat beberapa isu mengenai pengupahan di Indonesia dipaparkan dalam uraian berikut:

”Kebijakan Upah Minimum di Indonesia yang berkaitan dengan Pekerjaan maupun Kehidupan yang layak (Pasal 27 ayat 2 UUD 45)”

Kebijakan Upah Minimum menjadi salah satu isu penting dalam permasalahan ketenagakerjaan di berbagai negara maju ataupun berkembang. Kebijakan upah minimum tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja dan keluarganya. Berikut merupakan kebijakan upah minimum sebagai berikut:

- a. Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu,
- b. Meningkatkan produktivitas para pekerja
- c. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Sumarsono, 2003).

⁵ Rr.Nugraheni SS, Bambang MM, M. Rifa’i, Retno ADN, “Strategi Pemasaran Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Sentra Industri Kerajinan Alas Kaki Toyosima (Toyomarto Singosari Malang)” e-journal eksis, no 1 Vol 13 (2018)

Dari kasus yang telah dipaparkan diatas penelitian ini menggunakan isu hukum deskriptif guna untuk mendeskripsikan kejadian atau peristiwa yang terjadi ketika berlangsungnya produksi dan bagaimana sistem pembayaran upah yang diberikan kepada buruh oleh pengusaha sandal spon di desa Toyomarto. Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “**Sistem Pembayaran Upah Home Industri Pengusaha Sandal Spon (Study Kasus Di Desa Toyomarto Kecamatan Singosari)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok masalah tersebut maka Rumusan Masalah dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana pandangan Hukum Positif mengenai implementasi sistem pembayaran upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di home industry pengrajin sandal spon Desa Toyomarto Kec. Singosari ?
2. Bagaimana pandangan Hukum Islam mengenai pembayaran upah home industry pengrajin sandal spon?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk Mengetahui Pandangan Hukum Positif Mengenai Sistem Pembayaran Upah Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk Mengetahui Pandangan Islam Mengenai Pembayaran Upah Pada Home Industry Pengrajin Sandal Spon.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah diatas, maka terdapat manfaat penelitian sebagai berikut:

- a. Aspek teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan agar dapat menambah pengetahuan masyarakat maupun mahasiswa dalam hal-hal yang berhubungan dengan pemberian upah kepada pekerja atau buruh. Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat tentang pemberian upah kepada pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun menurut Hukum Islam.

b. Aspek Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi :

1. Bagi masyarakat, diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai sistem pembayaran upah tenaga kerja, menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun menurut hukum Islam.
2. Bagi penulis, sebagai syarat pemenuhan akademi untuk mendapat gelar sebagai sarjana strata 1 program studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

E. Definisi Operational

Definisi operasional adalah mengenal dua variabel didalam sebuah penelitian. Dengan menjelaskan tentang pertemuan dua variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas didalam sebuah penelitian. Dan juga mempermudah untuk memahami sebuah penelitian yang berjudul "Sistem pembayaran upah home industry pengrajin sandal spon perspektif hukum positif dan hukum Islam (study di desa toyomarto kecamatan singosari)".

a. Pembayaran Upah

Pembayaran upah adalah prestasi yang harus diberikan kepada pekerja/buruh yang bekerja kepada suatu perusahaan.

b. Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

c. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 dinyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan upah atau imbalan yang lain.

d. Sandal Spon

Produk yang dihasilkan oleh pengusaha sandal di desa Toyomarto yang diharapkan dapat bersaing dipasaran.

e. Home industry

Home industry adalah sebuah rumah yang dijadikan tempat usaha atau untuk memproduksi barang atau juga perusahaan kecil. Dikatakan perusahaan kecil karena kegiatan ekonomi tersebut dipusatkan dirumah.

Home berarti rumah, tempat tinggal, ataupun kampung halaman. Sedangkan Industri, dapat diartikan sebagai kerajinan, usaha produk barang dan ataupun perusahaan. Singkatnya Home Industri adalah rumah usaha atau produk barang atau perusahaan kecil. Di anggap sebagai usaha kecil karena kegiatan pekerjaan tersebut dilakukan di rumah.

f. Hukum Positif

Dalam Istilah Hukum Positif merujuk pada pengertian hukum atau peraturan yang berlaku pada saat ini (*ius constitutum*). Hukum artian luas tidak hanya undang-undang, namun juga dapat berupa kebiasaan. Dalam pengertian kaidah sosial yang berlaku di masyarakat, disebut dengan kaidah hukum, kaidah kesusilaan, kaidah agama, dan kaidah kesopanan

F. Sistematika Pendahuluan

BAB 1 Pendahuluan : Pada Bab ini menjelaskan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Operasional dan Sistematika Penelitian.

BAB II Kajian Pustaka : Bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu dan kajian pustaka. Kajian pustaka digunakan untuk menganalisa permasalahan yang akan dikaji.

BAB III Metode Penelitian : Bab ini menjelaskan jenis penelitian hukum empiris, pendekatan konseptual, dan pendekatan sosiologis, sumber data terdiri dari data primer, yaitu wawancara terhadap konsumen. data sekunder diperoleh dari buku-buku, skripsi, jurnal, artikel.

BAB IV Paparan dan Analisis : Berisi paparan dan analisis data, yang terdiri dari data hasil penelitian, kemudian dianalisis, sehingga dapat menemukan jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian.

BAB V Penutup : bab ini berisi kesimpulan dari penelitian, serta saran bagi pembaca dan peneliti selanjutnya. Kesimpulan dan saran tersebut merupakan hasil akhir penelitiann.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian yang telah lampau yang dapat digunakan untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu juga memiliki fungsi sebagai inspirasi bagi penulis untuk pelaksanaan penelitian. Peneliti juga dapat melihat apa kekurangan dan kelebihan agar dapat dikembangkan. Ada banyak peneliti yang melihat dari penelitian terdahulu yang terlibat secara langsung dengan penelitian yang diteliti.

- 1) Skripsi oleh A. Ifzan Arif Maulana, “Penerimaan Upah Pekerja Harian Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Para Pekerja di Pasar Tengah Bandar Lampung)”. UIN Raden Intan Lampung Tahun 2018.

Penelitian A. Ifzan Arif Maulana membahas mengenai penerimaan upah harian bagi para pekerja di pasar tengah. Peneliti A. Ifzan juga memberikan penjelasan mengenai muamalah dalam kerjasama antar manusia, yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya pelaku usaha sebagai penyedia lahan pekerjaan dan pekerja/buruh sebagai penyedia jasa, yang keduanya harus saling memberikan manfaat atas hubungan ber muamalah.

Metode yang digunakan dalam penelitian A. Ifzan Arif, adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan data yang sebenar-benarnya dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari toko-toko yang berada di pasar tengah Bandar Lampung.

Hasil dari penelitian A. Ifzan Arif Maulana terdapat dua kesimpulan, yaitu: *pertama*, pemilik toko jarang memperhatikan para pekerja dalam melakukan pekerjaan sehingga pemilik toko tidak mengetahui para pekerja yang bekerja dengan baik maupun yang kurang

baik. Pemilik toko telah menetapkan upah yang akan diberikan kepada pekerja di awal perjanjian kerja, tetapi upah yang diberikan oleh pemilik toko tidak sesuai dengan yang dijanjikan kepada pekerja di awal perjanjian kerja. *Kedua*, ditinjau dalam pandangan Hukum Islam tentang upah pekerja toko palaiian di pasar tengah Bandar Lampung belum sah secara syariat karena tidak sesuai dengan akad yang telah dijanjikan di awal perjanjian kerja. Sehingga terjadi tidak terpenuhinya salah satu syarat akad upah (*Ijarah*) yaitu keridhaan kedua pihak dalam ber akad.

Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Ifzan Arif Maulana yaitu, sama-sama membahas mengenai upah. Penulis membahas mengenai sistem pembayaran upah dan penulis A. Ifzan Arif Maulana membahas mengenai penerimaan upah pekerja harian.

Perbedaan yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian A. Ifzan Arif Maulana yaitu, penulis meneliti sistem pembayaran upah pada Home Industri perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam dan peneliti A. Ifzan Arif Maulana membahas mengenai penerimaan upah harian perspektif Muamalah.

- 2) Skripsi Jusmunandar, “Sistem Upah Buruh Panen Padi Dalam Perspektif Kemaslahatan dan Keadilan (Studi Kasus di Kelurahan Jawi-Jawi Kecamatan Bulukumba Kabupaten Bulukumba Sulawesi-Selatan), UIN Alaudin Makasar Tahun 2020.

Penelitian Jusmunandar ini membahas tentang sistem pembayaran upah buruh panen padi, kemaslahatan dan keadilan bagi para pekerja yang menerima upah tersebut.

Metode yang digunakan dalam penelitian Jusmunandar ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini berupaya menganalisis kehidupan sosial dalam sudut pandang individu

yang dijadikan sebagai informan dalam latar ilmiah. Adapun teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Jusmunandar ada 3 kesimpulan yaitu: *Pertama*, mekanisme pemberian upah yang berada di Kelurahan Jawi-jawi yaitu dengan memberikan padi pada pekerja/buruh diakhir panen dan berapa banyaknya upah dihitung dengan sistem harian. *Kedua*, dalam sistem pembayaran upah ini belum dapat dikatakan masalah karena masih adanya indikator menduga-duga dalam kuantitas upah yang diberikan. *Ketiga*, sistem pemberian upah ini juga belum dapat dikatakan adil karena belum terpenuhinya indikator-indikator yang ada, terkadang juga ada yang semena-mena memberikan upah tanpa menimbang seberapa besar tenaga yang dikeluarkan pekerja/buruh atau mereka memberikan upah hanya untuk sekedar melepas tanggung jawab saja dan hal ini tidak adil dalam sisi pandang proporsional.

Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan yang dilakukan Jusmunandar yaitu. Samasama membahas mengenai pemberian upah kepada pekerja/buruh.

Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis, dan penelitian yang dilakukan oleh Jusmunandar yaitu, terletak pada pespektif kemaslahatan dan keadilan. Sedangkan penulis berpacu pada perspektif hukum positif dan hukum Islam.

- 3) Skripsi oleh Siti Maesaroh, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (Studi Kadud di Kampung Argomulyo Keamatan Banjit Kabupaten Wai Kanan)”, UIN Raden Intan Lampung 2019.

Penelitian Siti Maesaroh membahas mengenai bagaimana tinjauan Hukum Islam mengenai praktin pengupahan buruh cangkul. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana praktik pemberian upah pada pekerja atau buruh cangkul dan di tinjau dari Hukum Islam.

Metode penelitian yang digunakan oleh Siti Maesaroh yaitu metode kualitatif yaitu metode yang berdasarkan riset yang bersifat deskriptif kemudian di analisis.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Maesaroh terdapat 2 kesimpulan yaitu: *Pertama*, Praktik upah kerja buruh cangkul adalah upah yang diberikan secara tunai dan upah tersebut ditangguhkan sampai masa panen tiba. Upah yang diberikan terdapat dua macam yaitu upah harian lepas dan upah harian biasa. Terdapat beberapa perbedaan antara keduanya salah satunya yaitu selain dari nominal juga pada jatah makanya. Berbeda pula dengan upah yang ditangguhkan pada saat masa panen dengan upah yang berupa gabah. Dimana ketika padi atau gabah yang dipanen mengalami kerusakan maka pekerja/buruh tidak mendapatkan apa-apa, sebaliknya jika hasil panen bagus maka mendapat keuntungan. *Kedua*, pembayaran upah pada pekerja buruh cangkul yang dibayarkan secara tunai telah memenuhi rukun dan syarat upah kerja dan sesuai dengan Hukum Islam. Namun praktik pemberian upah kerja buruh cangkul yang ditangguhkan tidak memenuhi syarat dalam akad upah kerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan yang dilakukan oleh Siti Maesaroh yaitu, sama-sama membahas mengenai sistem upah yang diberikan kepada pekerja/buruh.

Perbedaan yang dilakukan oleh penulis dengan yang dilakukan oleh peneliti Siti Maesaroh yaitu lebih berfokus pada Hukum Islam saja, dan membaha mengenai penangguhan upah dan upah yang dibayar dengan barang, sedangkan penulis membahas mengenai waktu pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan berpandangan pada Hukum Positif dan Hukum Islam.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rohimah. (UIN Raden Intan Lampung) Tahun 2017	“Penerimaan Upah Pekerja Harian Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Para Pekerja Toko Pakaian di Pasae Tengah Bandar Lampung)”	Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Ifzan Arif Maulana yaitu, sama-sama membahas mengenai upah. Penulis membahas mengenai sistem pembayaran upah dan penulis A. Ifzan Arif Maulana membahas mengenai penerimaan upah pekerja harian.	Perbedaan yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian A. Ifzan Arif Maulana yaitu, penulis meneliti sistem pembayaran upah pada Home Industri perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam dan peneliti A. Ifzan Arif Maulana membahas mengenai penerimaan upah harian perspektif Muamalah.
2.	Jusmunandar. (UIN Alaudin	“Sistem Upah Buruh Panen Padi Dalam	Persamaan penelitian yang	Perbedaan penelitian yang

	Makasar) Tahun 2020.	Perspektif Kemaslahatan dan Keadilan (Studi Kasus di Kelurahan Jawi-Jawi Kecamatan Bulukumba Kabupaten Bulukumba Sulawesi-Selatan)	dilakukan penulis dengan yang dilakukan Jusmunandar yaitu. Samasama membahas mengenai pemberian upah kepada pekerja/buruh	dilakukan penulis, dan penelitian yang dilakukan oleh Jusmunandar yaitu, terletak pada pespektif kemaslahatan dan keadilan. Sedangkan penulis perspektif hukum positif dan hukum Islam.
3.	Siti Maesaroh, Tahun 2019.	“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (Studi Kadud di Kampung Argomulyo Keamatan Banjit Kabupaten Wai Kanan)”	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan yang dilakukan oleh Siti Maesaroh yaitu, sama-sama membahas mengenai sistem upah yang	Perbedaan yang dilakukan oleh penulis dengan yang dilakukan oleh peneliti Siti Maesaroh yaitu lebih berfokus pada Hukum Islam saja, dan membaha mengenai penanggulangan

			diberikan kepada pekerja/buruh.	upah dan upah yang dibayar dengan barang, sedangkan penulis membahas mengenai waktu pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan berpandangan pada Hukum Positif dan Hukum Islam.
--	--	--	---------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang N0 13 Tahun 2003

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja. Semula Hukum Ketenagakerjaan dikenal dengan sebutan perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No.14 Tahun 1996 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada Tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang N0.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya UU No. 25 Tahun 1997 menimbulkan banyak protes dari masyarakat.

Keberadaan UU No.25 Tahun 1997 mengalami penagguhan hingga yang terakhir diganti dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun istilah hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Pada dasarnya konsep hukum adalah batasan atas suatu istilah tertentu.

Pengertian hukum perburuhan terdapat 3 unsur, yaitu:

1. Adanya peraturan
2. Bekerja pada orang lain
3. Upah⁶

Pengertian perburuhan sebagai mana telah dijelaskan di atas, maka ada beberapa rumusan dari para ahli diantaranya: menurut Imam Soepomo hukum perburuhan adalah “Suatu peraturan, tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu peristiwa yang dimana seseorang bekerja kepada orang lain dengan menerima upah”. Adapun pendapat Mr.Molenaar hukum perburuhan adalah ”suatu bagian dari hukum positif yang mengatur hubungan antara buruh dan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan pengusaha”. Sedangkan menurut Mr.Mok hukum perburuhan adalah “hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersandingan dengan pekerjaan tersebut.”⁷

2. Pengertian Upah

Definisi upah adalah sebagai balas jasa yang diberikan secara adil dan layak untuk pekerja/buruh atas jasanya dalam melakukan suatu pekerjaan yang memberikan manfaat. Upah diberikan

⁶ Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasa Reormasi. (Jakarta : Sinar Graika, 2018) hal.2

⁷ Mokhammad Najih, Soimin, *Pengantar Hukum Indonesia sejarah, Konsep Tata Hukum dan Politik Hukum Indonesia* (Malang: Setara Press, 2016) hal.262-263

merupakan untuk finansial yang diberikan sesuai dengan jam kerja, jumlah barang yang sudah di produksi atau banyaknya pelayanan yang telah dilakukan. Upah berbeda dengan gaji yang jumlahnya tetap, besarnya upah yang diterima dapat berubah.⁸

Menurut iman soepomo, upah adalah pembayaran yang didapatkan atau diterima oleh pekerja/buruh yang telah melakukan pekerjaan. Soepomo juga berpendapat bahwa upah menurut pekerja/buruh dan pengusaha itu memiliki makna yang berbeda, hal tersebut dapat dilihat dari pendapat yang dikemukakan oleh G.Reynold yang dikutip oleh Soepomo: Bagi majikan upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar barang yang dihasilkan memiliki harga yang tidak terlalu tinggi sehingga keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi pekerja/buruh upah adalah uang yang didapatkan pada waktu tertentu.⁹

Upah juga merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.¹⁰

Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang sering di perdebatkan, dalam organisasi swasta maupun pemerintah. Pengupahan ini merupakan pekerjaan yang membuat manajemen berpikir berulang-ulang untuk menetapkan upah yang

⁸ Jusmunandar, "Sitem Upah Buruh Panen Padi Dalam Perspektif Kemaslahatan dan Keadilan (Studi Kasus di Kelurahan Jawi-Jawi Kecamatan Bulukumba Sulawesi-Selatan)", (Skripsi, Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin, Makasar, 2020). Hal 21

⁹ Khairani, "*Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dan Pemberi Kerja.*" (Jakarta : Raja Graindo Persada, 2016) hal.43

¹⁰ Asri, "*Hukum Ketenagakerjaan Pacsa Reormasi.*" (Jakarta : Sinar Graika, 2018) hal.107

akan diberikan kepada pekerja/buruh. Tidak sedikit besarnya upah memicu konflik antara perusahaan dan pekerja/buruh. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya unjuk rasa yang mempermasalahkan upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.

Adapun upah menurut syariat Islam upah adalah imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh atas manfaat pekerjaan yang telah dikerjakan dengan benar dalam bentuk materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat. Pemilik perusahaan juga wajib memberikan upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian. Hal tersebut sesuai dengan sabda Rasulullah yang artinya: *"Barangsiapa yang memperkerjakan karyawan wajiblah memberikan upah"* (HR. Ibnu Majah).

Proses penentuan upah menurut Islam terdapat dua aktor yaitu: objektif dan subjektif. Objektif adalah upah yang ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Secara objek, di Indonesia upah ditentukan menurut Undang-Undang yang ditetapkan oleh pemerintah. Sedangkan subjektif, upah ditentukan melalui pertimbangan sosial. Yang dimaksud pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan. Selama ini perekonomian konvensional berpendapat bahwa upah ditentukan melalui pertimbangan upah di pasar tenaga kerja, namun juga harus memperhatikan sisi kemanusiaan juga, misalnya tata cara pembayaran upah.¹¹

Adapun persamaan konsep upah menurut hukum dan Islam terletak pada prinsip keadilan (Justice) dan Prinsip kelayakan

¹¹ Fauzan Adhim, *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT.Global Perkasa"* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh)

(keukupan). Sistem pengupahan dalam islam ada dua, yaitu adil dan layak.

Adil memiliki dua arti yaitu:

1. Jelas dan transparan
2. Proporsional

Sedangkan layak bermakna dua hal yaitu:

1. Cukup sandang, pangan, dan papan.
2. Sesuai dengan pasaran¹²

Hal-hal yang terkait dengan upah yaitu:

1. Upah bersih: Merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berbentuk gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.
2. Upah borongan: Merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (pekerjaan) yang harus dikerjakan.
3. Upah harian: Merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.
4. Upah lembur: Merupakan upah yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditetapkan atau pada hari libur resmi.
5. Upah minimum: Merupakan upah paling rendah menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.

¹² Hamdi Agustin, “*Studi Kelayakan Bisnis Syariah*” (Depok : Rajawali Pers, 2017) hal.66

Upah menurut Suparno Eko adalah sistem pemberian upah yang umum dilakukan seperti berikut:

a. Sistem waktu

Pemberian upah dapat diberikan dengan sistem waktu dikalkulasikan dalam bentuk upah per jam, harian, mingguan, atau bulanan. Sistem waktu dapat diterapkan apabila prestasi kerja sulit di hitung per unit. Hal positif yang terdapat pada sistem waktu yaitu administrasi pemberian upah menjadi mudah dan upah yang diberikan tetap.

b. Sistem hasil (*output*)

Besarnya upah yang diberikan sesuai dengan unit yang dikerjakan oleh pekerja/buruh, seperti berapa potong, meter, liter dan kilogram. Seberapa besar upah yang akan didapat menyesuaikan dengan seberapa banyak hasil yang diselesaikan bukan berapa lama waktu menyelesaikannya.

c. Sistem borongan

Borongan merupakan sistem pemberian upah yang ditetapkan oleh seberapa besarnya jasa yang didasarkan pada pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Dalam hal ini pekerja/buruh dapat menerima upah sesuai dengan ketangkasan bekerja.¹³

3. Upah dan Ketenagakerjaan Menurut Perspektif Hukum Islam

Ketenagakerjaan menurut perspektif hukum islam, ketenagakerjaan ini biasa disebut dengan Ijarah (sewa menyewa) diartikan dalam hal tersebut yaitu dalam hal jual-beli jasa. Hal tersebut berdasarkan yang telah dijelaskan dalam Q.S. Ath-Thalaq, ayat 6, yang artinya: *“jika mereka menyusukan (anak-anak) untukmu, maka berikanlah mereka Upahnya.”* Selain ayat dalam Al-

¹³ Hendi Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, *“Pengupahan Perspektif Hukum Islam Pada Perusahaan Outsourcing”*, Vol.7 No 1, April 2016. Hal 16

Qur'an tersebut, hal ini juga didasarkan pada Hadits riwayat Ibnu Majjah dari Ibn Umar, dan hadits yang diriwayatkan oleh 'Abdur Razaq dari Abu Hurairah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah Upah pekerja sebelum keringatnya kering”

Yang dimaksud dalam hadits tersebut adalah hak pekerja harus segera diberikan setelah pekerja telah melaksanakan pekerjaannya, begitu juga dengan pemberian upah yang telah dijanjikan diberikan setiap bulan. Dapat di tarik kesimpulan dari hadits diatas bahwa sistem syariah ditegaskan bahwa upah harus diberikan sebelum keringat pekerja itu kering, sehingga yang dimaksud dalam hadits nabi tersebut adalah pekerja dapat mengambil upah ketika telah melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya telah di lakukan secara tuntas.¹⁴

Adapun prinsip upah dijelaskan dalam hukum Islam tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (mua'amalah) secara umum, prinsip keadilan (al-'adl) dan prinsip moral (al-akhlak). Dalam konsep hukum ekonomi penegakan keadilan tidak hanya yuridis ekonomis saja, tetapi juga teologis. Keadilan dalam Islam adalah keadilan ilahi, ialah keadilan yang tidak lepas dari moralitas, dan berdasarkan wahyu yang diberikan Tuhan dan penerimaan manusia mengenai nilai-nilai tersebut merupakan kewajiban. Hal tersebut bahwa hukum ekonomi yang telah diterapkan harus sesuai dengan nilai moral yang bersumber pada Al-Qur'an dan Al-Hadits.

Manusia sebagai makhluk yang hidup di bumi harus dapat memelihara hukum dan menjamin pemakaiannya untuk kesejahteraan

¹⁴ Andi Mardiana, Kadir Dina, *“Sistem Pengupahan Dalam Islam”*, FEBI IAIN Sultan Amai Gorontalo, Vol-2 No.1 April 2019. Hal 13

manusia agar semua mendapat manfaat secara adil dan baik. Nilai-nilai keadilan dapat diterapkan dengan menyeluruh di bidang kehidupan, maupun ekonomi. Dijelaskan dalam Al-Qur'an seperti berikut:

1. Keadilan ialah suatu konsep yang luas dan mencakup segala sapek kehidupan sosial, rohani, ekonomi dan bahkan politik.
2. Keadilan melambangkan keseimbangan, keharmonisan, dan perbandingan sebagaimana yang telah digambarkan dalam keadilan dari sudut pandang Undang-Undang dan pemberian hak kepada yang berhak mendapatkan.¹⁵

Terdapat empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam yaitu:

1. Kemerdekaan manusia. Ajaran Islam yang merujuk pada aktivitas kesalehan sosial Nabi Muhammad SAW dengan tegas menunjukkan sikap anti perbudakan untuk membangun kehidupan masyarakat yang memiliki toleransi dan berkeadilan. Islam tidak memberikan toleransi sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih dengan adanya praktik jual beli pekerja dan mengabaikan hak-hak yang melalaikan dan tidak menghargai nilai kemanusiaan.
2. Prinsip kemuliaan. Islam memberikan tempat untuk setiap manusia, apa saja profesinya, dalam posisi dan kedudukan yang mulia dan terhormat. Hal tersebut dikarenakan Islam sangat mencintai umat Musli yang giat bekerja untuk memperjuangkan kehidupannya. Diterangkan pula dalam QS. Al-Jumu'ah: 10, yang artinya, *“Apabila telah ditunaikan sholat, maka berterbarkan kalian di bumi ini, dan carilah karunia Allah, dan banyak-banyaklah mengingat Allah agar kalian beruntung”* ayat tersebut diperkuat dengan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Al-

¹⁵ Armansyah Waliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam", FEBI UIN Raden Patah, Vol-5 No 2, 2017. Hal 268-269

Baihaqi: “Tidaklah seorang diantara kamu memakan makanan yang lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri”

3. Prinsip keadilan. Keadilan merupakan hal yang penting bagi kehidupan manusia demi penghormatan dan hak-hak yang layak dan sesuai dengan aktifitasnya, seperti yang telah dijelaskan dalam (QS. Al-Hadid (57) ayat 25).

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ
وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ط
إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Artinya: “Sungguh, Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan bukti-bukti yang nyata dan kami turunkan bersama mereka kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat berlaku adil. Dan Kami menciptakan besi yang mempunyai kekuatan, hebat dan banyak manfaat bagi manusia, dan agar Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)-Nya dan rasul-rasul-Nya walaupun (Allah) tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Mahakuat, Mahaperkasa”.

Adil yang dimaksud disini juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana kehidupan. Keadilan yang harus ditegakan dalam hal ini ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kaya membantu yang miskin, yang kuat membantu yang lemah, sebaliknya juga yang lemah mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik. Keadilan dalam bidang ketenagakerjaan juga pada cara-cara mendapat produksi, pendistribusian, serta dalam pemanfaatan.

Prinsip kejelasan akad (perjanjian dan transaksi upah. Islam sangat memperhatikan masalah akad yang termasuk salah satu hal terpenting dalam perekonomian. Setiap manusia wajib melakukan apa yang telah diperjanjikan baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan yang lainnya. Akad menjadi sebuah

keharusan yang dibuat dalam rangka mengatur hubungan pekerja-majikan berupa: etika, hak dan kewajiban antara pekerja/majikan. Upah atau gaji haruslah dipenuhi oleh majikan dan menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh majikan atau pemilik usaha. Pemberian upah haruslah mencakup 2 hal, yaitu adil dan cukup.¹⁶

Syari'at Islam memandang upah adalah hak dari seseorang yang bekerja dan pengusaha mempunyai kewajiban untuk membayar. Dalam pasar persaingan tingkat upah yang berkeadilan terjadi mpada tingkat *market wage (tas'ir fi al-'amal)*, karena itulah kebijakan tingkat upah yang adil dengan memperhatikan tingkat upah di pasaran. Namun islmam adalah agama yang menjunjung tinggi moral dan kemanusiaan yang mengharuskan adanya pertimbangan dengan nilai kerjasama, kasih sayang, tolong menolong dan adanya keinginan untuk harmoni sosial agar terwujudnya jaminan kesejahteraan dan kemaslahatan bersama. Islam juga menerangkan bahwasanya upah yang diberikan harus dapat memberi manfaat dan dapat memenuhi kebutuhan pokok yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan pekerja serta keluarganya.¹⁷

¹⁶ Idwal B, "Upah dan Tenaga Kerja Dalam Islam" Journal IAIN Bengkulu

¹⁷ Armansyah Waliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam", FEBI UIN Raden Patah, Vol-5 No 2, Desember 2017. Hal 273

4. Syarat Upah (*ujroh*)

Syarat adalah sebuah ketentuan yang harus dipenuhi sebelum melakukan suatu pekerjaan. Ketentuan atau persyaratan tersebut harus di patuhi, pekerjaan tersebut tidak sah jika tidak memenuhi syarat tersebut. Dalam hukum Islam , ada beberapa persyaratan berkaitan dengan *ujrah* (upah) seperti berikut:

- Upah harus ditentukan dengan cara musyawarah dan konsultasi, hingga dapat terwujudnya setiap individu yang melakukan kegiatan ekonomi, memiliki moral yang tinggi dan loyal terhadap kepentingan umum.
- Upah harus dinyatakan secara jelas, konkrit dan menyebutkan kriteria upah. Karena upah diberikan atas sesuatu yang bernilai manfaat, hal tersebut harus dijabarkan dengan jelas.
- Upah harus disebutkan dalam bentuk apa dan berapa besar yang akan diberikan.
- Upah harus diberikan di waktu yang tepat sesuai dengan waktu yang diperjanjikan di awal.
- Upah memiliki manfaat atau dapat dimanfaatkan dan dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja serta keluarganya (dalam bentuk uang, barang, atau jasa)
- Upah harus berupa sesuatu yang bernilai dan berharga. Upah yang diberikan juga harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.
- Upah yang didapat harus dipastikan halal, yang artinya bukan barang curian, penipuan, rampasan atau lainnya.

- Jika ada pengganti upah dengan barang, barang tersebut tidak boleh cacat, misalnya pengganti uang tersebut adalah beras, maka beras tersebut tidak boleh dalam kondisi berkutu atau kondisi yang tidak baik.¹⁸

¹⁸ Fauzan Adhim, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa*” Skripsi UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, Tahun 2018.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian terhadap identifikasi hukum. Dengan maksud mengetahui hukum yang tidak tertulis berdasarkan hukum yang berlaku dalam masyarakat.¹⁹ Penelitian yuridis empiris ini dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*). Peneliti berangkat kelapangan untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Jadi penelitian ini akan langsung terjun ke lapangan untuk melihat bagaimana sistem pemberian upah pada home industry sandal spon di Desa Toyomarto Kecamatan Singosari. Peneliti mengamati fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Dan membuat catatan lapangan yang dianalisis secara tepat.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Yuridis Sosiologis (*Social Legal Approach*). Pendekatan Yuridis Sosiologis ialah pendekatan yang mengacu pada hukum dan diaplikasikan dalam kehidupan bersosial yang nyata dan riil dan fungsional dalam bersosial. Yang bertujuan untuk menemukan fakta yang akan dijadikan data penelitian kemudian peneliti melakukan analisis dan identifikasi data yang kemudian dilanjutkan dengan penyelesaian masalah sesuai dengan kebutuhan peneliti.²⁰ Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan yang dilakukan dengan

¹⁹ Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, “*Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*”, Jurnal Gema Keadilan Vol 7 (1). Juni 2020. 27-28

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 1986), 51.

menelaah semua regulasi atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang akan diteliti. Peneliti bermaksud akan memberikan penjelasan yang sesuai dengan data yang diperoleh kemudian akan dijelaskan secara deskriptif tentang Sistem Pembayaran Upah Home Industry Pengrajin Sandal Spon Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Toyomarto Kecamatan Singosari)

C. Lokasi Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada UKM Sandal Spon Desa Toyomarto Singosari, untuk mengumpulkan data mengenai sistem pembayaran upah pada Home Industry tersebut. Adapun beberapa lokasi yang diteliti sebagai berikut:

1. Home Industri Karina Hand Made Dusun Ngujung Toyomarto Rt.08 Rw.02 Kecamatan Singosari
2. Home Industri Santira Dusun Ngujung Toyomarto Rt.02 Rw.2 Kecamatan Singosari
3. Home Industri Bossbii Sandal Dusun Ngujung Toyomarto Rt.02 Rt.07 Kecamatan Singosari.

Alasan penulis memilih tempat tersebut, dikarenakan lokasi yang berada di Kecamatan Singosari, sehingga mempermudah penulis untuk melakukan penelitian dan mencari data yang valid dan melakukan wawancara secara langsung kepada pengusaha dan pekerja/buruh.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu kegiatan yang tindakannya merujuk kepada pengertian penelitian. Data merupakan informasi yang harus dicari dan dikumpulkan, agar penulis dapat mendeskripsikan

peristiwa yang diteliti, demikian juga untuk menguji hipotesa perumusanya. Hal tersebut juga harus menunjang ke valid an data yang di gunakan²¹

Untuk mempermudah penitian yang dilakukan penulis ini dapat dilakukan dengan cara berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu cara untuk mendapatkan informasi mengenai data yang diperlukan dalam penelitian ini yang biasanya dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang memberikan beberapa pertanyaan yang diajukan dan narasumber yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan langsung kepada narasumbet atau seseorang yang akan memberikan informasi.

Dalam melaksanakan Teknik wawancara, pewawancara mampu menciptakan hubungan yang baik sehingga informan bersedia bekerja sama, dan merasa bebas berbicara dan dapat memberikan informasi yang sebenarnya. Tehnik wawancara yang peneliti gunakan adalah secara terstruktur (tertulis) yaitu dengan menyusun terlebih dahulu beberapa pertanyaan yang akan disampaikan kepada informan. Hal ini dimaksudkan agar pembicaraan dalam wawancara lebih terarah dan fokus pada tujuan yang dimaksud dan menghindari pembicaraan yang terlalu melebar. Selain itu juga digunakan sebagai patokan umum dan dapat dikembangkan peneliti melalui pertanyaan yang muncul ketika kegiatan wawancara berlangsung.²²

Adapun narasumber yang akan diwawancarai oleh penulis, yaitu:

1. Bapak Majari sebagai pemilik Home Industri dan Bapak Setyo sebagai Pekerja/buruh, di Home Industri Kirana Hand Made.

²¹ Soejono Soekanto, "*Pengantar Ilmu Hukum*", (Jakarta: Universitas Islam Press, 1986)

²² Soejono Soekanto, "*Pengantar Ilmu Hukum*"...

2. Ibu Endang sebagai pemilik Home Industri dan Bapak Dana sebagai Pekerja/buruh di Home Industri Santira.
3. Bapak Roful sebagai pemilik Home Industri dan Bapak Riyanto sebagai Pekerja/buruh di Home Industri BossBi Sandal.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum, karena penelitian hukum selalu bertolak dari premis normatif. Dokumentasi bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahkan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Setiap bahan hukum ini harus diperiksa ulang validitas dan reliabilitasnya, sebab hal ini sangat menentukan hasil penelitian.

E. Sumber Bahan Hukum

Sumber data penelitian ini dapat diperoleh dari 2 sumber, yaitu sumber data primer, sumber data sekunder:

1) Sumber Data Primer

Data primer ialah data yang dapat dipeproleh langsung dari sumber pertama atau data yang didapatkan dari sumbernya. Yang diteliti, diamati, dan dicatat pertamakalinya. Data primer dalam penelitian ini yang digunakan adalah sumber data yang didapatkan dari hasil wawancara terhadap pekerja yang berkaitan maupun pemilik toko.

Adapun data yang tidak murni, yakni informasi yang sudah disesuaikan dengan pola pikirnya, sehingga informas yang di dapat bersifat diplomatis. Kedua informasi yang di dapat dalam data primer ini tidak mempengaruhi penelitian karena dikembalikan lagi bahwa kapan saja hasil pembicaraan dengan responden, mereka tetap berperan sebagai sumber informasi.²³

2) Sumber Data Sekunder

²³ P. Joko Subagyo, *“Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek”*, (Jakarta: Rineka Cipta: 1999) 87

Merupakan sumber data berupa studi kepustakaan yang fungsinya sebagai pelengkap data primer. Mengingat sumber data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dilapangan, atau dikarenakan adanya penerapan suatu teori dilapangan. Adapun sumber data sekunder bersumber dari buku, jurnal, naskah. Data sekunder yang akan digunakan adalah literatur berupa buku-buku serta literatur yang membahas tentang ketenaga kerjaan menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan dan juga Hukum Islam.

Data kepustakaan dapat juga berupa hasil penelitian yang diperlukan untuk di uji kebenarannya. Data sekunder tidak hanya di dapatkan melalui wawancara. Namun juga dapat diperoleh dari peraturan berupa Undang-Undang, hasil penelitian, journal hukum, dan buku.²⁴

F. Metode Pengolahan Data

Untuk menunjang data yang didapat, maka penting adanya prosedur pengelolaan dan analisis data yang sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan, dan sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Maka metode analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis deskriptif kualitatif atau non statistic atau analisis (*cotent analysis*).

Berikut beberapa proses analisis data yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pengecekan data (*Editing*)

Editing merupakan proses penelitian kembali terhadap hasil wawancara, catatan, maupun informasi yang telah didapatkan oleh penulis saat wawanara dan observasi.

Editing merupakan tahap awal dalam pengolahan data. Salah satu tahap untuk editing yaitu memeriksa pertanyaan yang telah diisi oleh reponden, hal tersebut dilakukan agar meminimalisir kesalahan pada saat

²⁴ P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, ... 88

melakukan wawancara, apabila terjadi kesalahan maka wawancara dapat dilakukan kembali.²⁵

2. Pembuktian (*Verifying*)

Verifying atau pembuktian yang dilakukan oleh peneliti atas daya yang diperoleh agar ke validitas atau keakuratan data tersebut dapat diketahui. Maka dari itu, peneliti akan menemui informan yang telah di wawancara sebelumnya untuk memberikan data yang merupakan hasil wawancara untuk diperiksa dan ditanggapi dan dapat mengetahui kekurangan dan jika ada penambahan informasi untuk membenarkan kesalahan apabila terjadi kesalahan dalam pemberian informasi.

3. Pengelompokkan (*Classyfyng*)

Pengelompokkan yaitu mengklasifikasikan data yang didapatkan dari observasi dan dilakukan pengecekan ulang agar data yang diperoleh terbukti valid. Hal tersebut dilakukan untuk memilah data yang telah diperoleh dari informan dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

4. Analisis (*Analizing*)

Analisis data yaitu proses penyederhanaan ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dipahami, dan kemudian mengkaitkan mengkaitkan data yang telah terkumpul dari hasil wawancara dan observasi dengan sumber data dari buku, literatur dll. Analisis ini menggunakan teknik Analisis Wacana (*Discourse Analysis*) teknik ini bertujuan untuk menganalisis wacana-wacana atau komunikasi antar orang dalam suatu konteks sosial tertentu. Bidang yang dikaji dalam analisis ini yaitu pidato, tulisan, bahasa, percakapan (baik verbal maupun nonverbal), dan sebagainya.

5. Kesimpulan (*concluding*)

Tahap terakhir dari penelitian yaitu kesimpulan dari permasalahan dan merupakan tahap akhir dalam penelitian dan juga jawaban atas

²⁵ Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, "*Metode Penelitian Kualitatif*", (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 77

pertanyaan peneliti. Pada kesimpulan ini, peneliti menarik kesimpulan pada persoalan diatas dengan menguraikan data dalam bentuk kalimat yang logis, runtun dan efektif sehingga memudahkan pembaca untuk memahami dan menginterpretasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Home Industri yang berada di Kecamatan Singosari. Selain tempat penelitian ini banyak pula para pelaku usaha yang memiliki usaha-usaha yang bergerak di bidang sandal spon yang tersebar di daerah Kecamatan Singosari. Sehingga hal tersebut memudahkan penulis untuk melakukan penelitian yang sesuai dengan tema peneliti. Ada 3 lokasi yang dituju untuk melakukan penelitian, terdapat di Dusun Ngujung. Berikut ulasanya:

1. Home Industri Kirana Hand Made

Kirana hand made ini merupakan rumah usaha yang dimiliki oleh Bapak Majari yang bergerak di bidang pembuatan sandal spon, namun usaha tersebut usaha yang didirikan setelah pemilik memutuskan untuk keluar dari pabrik lalu memilih mendirikan usaha sendiri yang berada di Dusun Ngujung Toyomarto Rt.08 Rw.02 Kecamatan Singosari, yang berdiri sejak tahun 1998. Hasil dari usaha tersebut banyak dipasarkan di luar kota seperti Magelang, Seragen, Boyolali.

2. Home Industri Santira

Santira adalah nama brand yang dimiliki oleh Bapak Rudi dan Ibu Endang yang bergerak di bidang pembuatan sandal spon, usaha tersebut merupakan usaha turun temurun dari keluarga atau biasa disebut usaha warisan keluarga, usaha ini berada di Dusun Ngujung Toyomarto Rt.02

Rw.02 Kecamatan Singosari, yang berdiri sejak 1983. Hasil dari usaha tersebut biasanya dipasarkan di luar kota seperti

3. Home Industri Bossbi Sandal

BossBi adalah nama brand yang didirikan oleh Bapak Roful berkeagak di bidang pembuatan sandal spon, usaha tersebut merupakan usaha yang produksinya dilakukan di rumah atau biasa disebut Home Industri, usaha ini berada di Desa Ngujung Toyomarto Rt.02 Rw.07 Kecamatan Singosari.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam Pasal 1 ayat 30 UU N0.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pemilik usaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan untuk buruh/pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁶

Unsur dalam upah adalah adanya upah tertentu yang jadi imbalan atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh. Unsur pemerintah atau biasa disebut dengan *gezag ver houding* artinya dibawah perintah, yang dimana di suatu hubungan kerja kedudukan majikan sebagai pemberi kerja berhak untuk memberikan perintah yang berkaitan dengan suatu pekerjaan tersebut. Dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara eksplisit mengenai pekerjaan yang telah dijanjikan kecuali pekerjaan yang diperjanjikan dengan Perjanjian kerja di waktu tertentu.²⁷

²⁶ Pasal 1 UndangUndang No.13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

²⁷ Griselda Nadya Billy, Ibrahim R, "Kewajiban Pengusaha Dalam Pemberian Upah Minimum Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 72 PUU-XIII/2015" Universitas Udayana. Hal.8

Desa Toyomarto Kecamatan Singosari ini memiliki berbagai potensi yang bernilai ekonomis dan juga memiliki potensi wisata yang dapat dikembangkan dengan memanfaatkan warga lokal atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada disekitar Desa Toyomarto. Untuk mengembangkan perekonomian kebanyakan warga di desa Toyomarto ini membangun Home Industri yang bergerak di bidang pembuatan sandal spon di desa Toyomarto Kecamatan Singosari ini merupakan usaha yang biasanya terjadi karena turun temurun dari nenek moyang maupun keluarga terdahulu, yang sekarang di teruskan oleh anak cucu nya. Tidak sedikit juga yang mendirikan usaha ini karena permasalahan ekonomi saat bekerja di pabrik maupun di luar usaha ini maka dari itu usaha sandal spon ini menjadi jalan keluar bagi mereka yang ingin mendirikan usaha sendiri. Pengusaha ini biasanya dilakukan oleh produksi rumah tangga atau biasa disebut home industri untuk mengembangkan usahanya dan juga mengembangkan perekonomian di sekitar desa Toyomarto.

Pengusaha sandal spon ini jumlahnya cukup banyak dan tersebar di desa Toyomarto, namun belum terorganisir dengan baik. Pengerjaan sandal spon ini tidak menentu karena permintaan konsumen yang naik turun. Permasalahan produksi, manajemen, dan modal juga menjadi salah satu penghambat berkembangnya pengusaha sandal spon ini. Di dapati beberapa permasalahan seperti keterbatasan alat produksi, modal dan tidak adanya manajemen untuk pembukuan yang mencatat pengeluaran dan pemasukan. Sehingga pemberian upah diberikan ketika hasil produksi telah dipasarkan dan pembeli telah membayar nya. Namun jika pembeli atau konsumen telat untuk membayar maka pekerja juga mengalami keterlambatan pembayaran upah. Tidak ada catatan untuk pemasukan, jumlah barang, dan keuntungan yang telah di dapat para pelaku usaha ini hanya meng kira-kira berapa bahan baku dan keuntungan dari hasil penjualanya.

Seperti yang telah dipaparkan diatas maka peneliti melakukan observasi kepada beberapa Home Industri di Dusun Ngujung Desa

Toyomarto. Adapun data pengusaha sandal spon dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Data Pengusaha Sandal di Dusun Ngujung

No	Nama	Alamat
1	Kodir	Rt.01
2	Yusup	Rt.01
3	Rudi	Rt.02
4	Suyono	Rt.02
5	Mulyadi	Rt.03
6	Sugiyanto	Rt.04
7	Riyadi	Rt.05
8	H.Mat	Rt.05
9	Samsuri	Rt.06
10	Sumardi	Rt.07
11	Khoirul	Rt.07
12	Suadi	Rt.07
13	Roful	Rt.07
14	Suyanto	Rt.07
15	Prayit	Rt.07
16	Majari	Rt.07
17	Suaji	Rt.07
18	Hartono	Rt.08

Pemberian upah pekerja/buruh harus diberikan ketika pekerja/buruh telah melakukan pekerjaannya dengan sempurna atau pemberian upah tersebut harus diberikan ketika pekerja/buruh telah memberikan prestasi berupa Uang atau sesuatu yang dapat diambil manfaatnya. Namun sistem upah yang diberikan oleh pelaku usaha berbeda-beda, tergantung sistem kerja yang diterapkan di tempat usahanya. Dalam hal itu penulis menjadi penasaran dengan sistem upah dengan sistem kerja borongan pada beberapa Home Industri yang berada di Desa Toyomarto Kecamatan Singosari, sebagai berikut:

Pihak Kirana Hand Made: *“tidak ada perjanjian tertulis mengenai pembayaran upah dan berapa besar upah yang akan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan. Tetapi ketika ada keterlambatan pembayaran gaji atau upah tersebut dikarenakan keterlambatan pembayaran dari pihak pemasok, sehingga pembayaran upah untuk karyawan menjadi mundur. Namun adanya hal itu tidak membuat para pekerja protes atas keterlambatan pembayaran upah tersebut.”*²⁸

Pihak Santira: *“untuk orang yang ingin bekerja di rumah produksi kami tidak harus memiliki keahlian khusus, hanya saja harus dapat bekerja dengan ulet. Kami mengutamakan atau memberdayakan warga lokal karena selain membuka lapangan pekerjaan juga saling memberikan manfaat kepada SDA yang ada. untuk masalah pengupahan saya hanya mengatakan bahwa upah dibayarkan setelah pekerjaan telah selesai dilakukan dan biasanya 1 minggu sekali. Upah nya juga saya sesuaikan dengan pekerjaannya sulit atau tidak dan sesuai dengan pasaran disekitar”*²⁹

Pihak Bossbi Sandal: *“perjanjian upah ditempat kami tidak secara tertulis, tetapi disetujui kedua belah pihak. Besarnya upah sendiri sudah di tentukan sejak awal, yang menentukan besarnya upah itu pengusaha sendiri yang biasanya juga tidak jauh beda dengan beberapa pengusaha-pengusaha di sekitar sini.”*³⁰

Dari 3 tanggapan di atas, para pelaku usaha bertanggung jawab atas pemberian upah kepada pekerja/buruh yang akan di berikan kepada pekerja/buruh. Pelaku usaha selalu berusaha memberikan upah dengan tepat waktu. Besarnya upah yang akan diberikan kepada pekerja/buruh juga sudah ditetapkan ditetapkan pada awal perjanjian kerja secara lisan. Adapun

²⁸ Wawancara, Pak Majari pemilik Kirana Hand Made, (Singosari,3 November 2021)

²⁹ Wawancara, Ibu Endang pemilik Santira, (Singosari 5 November 2021)

³⁰ Wawancara, Bapak Roful pemilik Bossbi sandal, (Singosari 5 November 2021)

pelaku usaha yang memberikan upah sesuai dengan beratnya pekerjaan dan sesuai dengan pasaran upah di sekitar desa Toyomarto.

Dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari masalah-masalah yang datang dari *internal* maupun *eksternal* perusahaan. adapun beberapa permasalahan yang sering terjadi di beberapa Home Industri Sandal Spon ini adalah bahan baku untuk pembuatan sandal spon yang semakin mahal tetapi harga pemasaran atau penjualan sandal spon yang tidak bisa naik karena banyaknya pengusaha sandal spon di Desa Toyomarto ini membuat persaingan yang ketat bagi pengusaha, dan tidak sedikit pengusaha yang menurunkan harganya tetapi bahan baku yang di buat juga tidak sama dengan harga yang pertama maka dari itu kualitas barang yang di hasilkan juga berbeda.

Adapun masalah yang lain yaitu pembayaran upah bagi para pekerja yang telah memberikan manfaat bagi pengusaha, yang dimaksud manfaat disini adalah pekerja/buruh telah melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang inginkan oleh pelaku usaha. Permasalahan ini menjadi sangat wajar terjadi kepada perusahaan-perusahaan yang menggunakan sistem borongan, karena pekerjaan borongan ini pembayaran upahnya satu minggu sekali, lima belas hari sekali, bahkan 20 hari sekali. Jika pembayaran upah bagi pekerja/buruh borongan ini mengalami keterlambatan para pekerja tidak dapat protes maupun komplen mengenai hal tersebut dikarenakan tidak adanya perjanjian antara pekerja dan buruh, namu tidak sedikit juga para pekerja/buruh ini memaklumi keterlambatan pembayaran upah tersebut. Adapun perubahan sistem pembayaran upah pada salah satu Home Industri tersebut yang biasanya pembayaran dilakukan setiap hari setelah pekerja/buruh menyelesaikan pekerjaanya, menjadi setiap satu minggu sekali yang diberikan di hari sabtu setelah semua pekerjaan telah selesai dan telah di berikan kepada pemasok.

Untuk mengetahui sistem pembayaran upah ini penulis telah melakukan wawancara dengan beberapa narasumber, sebagai berikut:

Pihak Kirana Hand Made Bapak Majari (pelaku usaha) : *“Untuk pembayaran upah pekerja/buruh borongan ini sistemnya berubah, yang awalnya upah diberikan setiap hari setelah selesai pengerjaan, menjadi satu minggu sekali setelah semua target sudah terpenuhi. Pembayaran upah juga sering mengalami keterlambatan dikarenakan pemasok juga terlambat untuk membayar (transfer) atau melunasi sandal spon yang sudah dikirim. Namun para buruh/pekerja tidak memperlmasalahkan hal tersebut, karena tidak adanya perjanjian tertulis mengenai keterlambatan pembayaran upah.”*³¹

Bapak Setyo (pekerja/buruh) : *“Keterlambatan pembayaran upah ini sudah sering, dan sudah biasa namun juga tidak menjadi masalah besar walaupun sistem pembayaran upah sudah berubah, di perjanjian awal upah diberikan setiap hari ketika sudah menyelesaikan pekerjaan, namun berubah menjadi satu minggu sekali setelah target dan sandal telah di setorkan kepada pemasok. Pembayaran upah disini sudah termasuk UMR, pemberian upah disini sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan seberapa banyak kita menyelesaikan pekerjaan. Misalnya: 1 kodi di harga 13 ribu, setiap hari bisa menyelesaikan sampai 5 kodi yang di harga 65 ribu. Terkadang juga bisa sampai 10 kodi yaitu 130 ribu perharinya dihitung uang lembur. Pekerjaan juga bisa di kerjakan di rumah”*³²

Pihak Santira Ibu Endang (pelaku usaha) : *“Pembayaran upah diberikan setelah penjualan hasil produksi, biasanya diberikan satu minggu sekali, terkadang 15 sekali, terkadang juga 20 hari sekali pembayaran upah ini menjadi tidak menentu karena terkendala dengan bahan baku yang terlambat datang, sehingga proses produksi pun mengalami keterlambatan. Namun pelaku usaha mengupayakan agar dapat memberikan upah di waktu yang tepat walaupun terkadang ada keterlambatan pengiriman, sehingga*

³¹ Wawancara, Bapak Majari Pelaku Usaha dari Kirana Hand Made, (Singosari 3 November 2021)

³² Wawancara, Bapak Setyo Pekerja /buruh dari Kirana Hand Made, (Singosari, 3 November 2021)

*pelaku usaha juga tidak mendapatkan uang dari pemasok karena sistem pembayaran upah dari pemasok ini menggunakan uang cash.”*³³

Pak Dana (pekerja/buruh) : *“Selama bekerja disini tidak pernah mengalami keterlambatan pembayaran, walaupun pernah pembayaran tersebut tidak jauh dengan hari yang seharusnya dibayar kan.”*³⁴

Pihak Bossbi Pak Roful (pelaku usaha) *“untuk keterlambatan gpembayaran itu sudah biasa, hanya saja kami berusaha untuk memberikan upah/gaji tersebut tepat waktu dan tidak ada yang di kurangi dan tidak lebih kecuali pekerja/buruh tersebut lembur.”*³⁵

Pak Riyanto (pekerja/buruh) : *“tidak pernah mengalami keterlambatan pembayaran, pembayaran upah diberikan satu minggu sekali di hari sabtu.”*³⁶

Pihak Kirana Hand made: *“upah ditentukan dari pengerjaan sandal yang biasanya dihitung per kodi, 1 kodi berisi 20 pasang sandal. 1 kodi di hargai 13.000, biasanya satu pekerja bisa menyelesaikan sampai 5 kodi yang berarti 100 pasang sandal dan di hargai 65.000. untuk penambahan upah biasanya didapat dari lembur, para pekerja bisa membawa pulang sandal untuk diproduksi di rumahnya, ketika lembur biasanya bisa mencapai 10 kodi yang berarti di hargai 130.000 dan berapa hari dia mengerjakanya misal dalam 3 hari menyelesaikan 10 kodi berarti ya itu upah selama 3 hari lembur.”*³⁷

Pihak Santira: *“upah yang diberikan itu sistemnya borongan, dan tergantung juga tugasnya bagian apa, tergantung juga pengerjaan sandalnya sulit atau mudah. Kalau sandal yang biasa di buat atau japit per*

³³ Wawancara, Ibu Endang Pelaku Usaha dari Santira, (Singosari, 5 November 2021)

³⁴ Wawancara, Bapak Dana Pekerja/buruh dari Santira, (Singosari, 5 November 2021)

³⁵ Wawancara, Bapak Roful Pelaku Usaha dari Bossbi, (Singosari, 5 November 2021)

³⁶ Wawancara, Bapak Riyanto Pekerja/buruh dari Bossbi, (Singosari, 5 November 2021)

³⁷ wawancara, Bapak Majari pemilik dari Kirana Handmade, (Singosari, 3 November 2021)

kodi di harga 10.000-15000 itu juga belum termasuk jasa untuk finishing atau cetak dan gosok”³⁸

Pihak Bossbi: “disini upah nya di hitung per kodi, karena sisteny borongan. Perkodi di harga mulai 1.250 upah lembur biasanya memproduksi dampai 10 kodi”³⁹

Dalam praktek pemberian upah di Home Industri di Desa Toyomarto ini, tidak sedikit pelaku usaha yang bertanggung jawab dan konsisten untuk memberikan upah sesuai dengan yang diperjanjikan dan di sepakati oleh kedua pihak. Para pelaku usaha sangat mengusahakan pembayaran upah dengan tepat waktu walaupun perusahaan mengalami keterlambatan pembayaran atau keterlambatan pemasaran.

C. Analisis

1. Kewajiban pelaku usaha memberikan upah yang sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan peraturan Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai pengupahan sebagai berikut:

- (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”.
- (3) “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi” :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;

³⁸ Wawancara, Ibu Endang dari pemilik Santira, (Singosari, 5 November 2021)

³⁹ Wawancara, Bapak Riyanto dari pemilik Bossbi, (Singosari, 5 November 2021)

- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak eaktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan acara 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 membayar pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁴⁰

Adapun regulasi yang terintegrasi kedalam Undang-Undang mengenai Cipta Kerja yaitu Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa perubahan pada sebagian pasal, dihapus maupun disisipkan atau digabung, terletak pada Pasal 93 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah disisipkan dengan Pasal 92 hingga berubah menjadi Pasal 92A berbunyi :

Pasal 92A Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas perusahaan”.

41

Pemerintah berupaya dalam menjamin pemberian upah kepada para pekerja/buruh dalam Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo Pasal 92A Undang-Undang Tentang Cipta Kerja yang bertujuan untuk menjamin kehidupan dan perekonomian pekerja/buruh, sehingga dapat hidup layak. Dalam perubahan tersebut banyak masyarakat yang pro dan

⁴⁰ Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

⁴¹ Pasal 92A Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

kontra. Belum terpenuhinya kebutuhan pekerja/buruh dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini di anggap belum mampu mengakomodir kebutuhan pekerja/buruh dalam perihal pembayaran upah. Yang seharusnya perubahan peraturan Undang-Undang untuk memberikan kemanfaatan atau keuntungan bagi para pekerja/buruh.

Upah adalah hak setiap pekerja yang telah memberikan prestasi ataupun yang telah bekerja kepada seseorang, upah menjadi salah satu tujuan bagi para pekerja karena untuk kehidupan yang layak. Pelaku usaha memiliki kewajiban untuk membayar atau memberikan upah kepada pekerja/buruh dengan upah yang layak guna untuk memenuhi kebutuhan pekerja/buruh tersebut.

Dalam hal pemberian upah yang diberikan oleh pelaku usaha yang kepada pekerja atau buruh di beberapa Home Industri yang berada di Desa Toyomarto ini sudah memenuhi persyaratan yang telah tertera pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan.

2. Hak dan tanggung jawab pelaku usaha dan buruh

Adapun faktor utama yang menjadi pertimbangan dalam penentuan upah untuk para pekerja/buruh adalah bagaimana produktifitas pekerja dan kondisi perusahaan. manfaat dari tenaga maupun jasa dari pekerja juga sebagai pertimbangan utama dalam penentuan upah, karena salah satu objek pertukaran adalah manfaat yang telah diberikan oleh pekerja/buruh. Sedangkan yang dimaksud produktifitas dapat diukur dengan membandingkan pengeluaran dan pemasukan yang di hasilkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil dari beberapa narasumber diatas, maka selain pelaku usaha yang memiliki kewajiban untuk memberikan upah kepada pekerja setelah selesainya pekerjaan tersebut, pekerja/buruh juga memiliki kewajiban yang harus di taati sebagai pekerja. Seperti yang

telah dijelaskan dalam KUHPerdara mengenai kewajiban Pekerja /buruh terangkum dalam pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUHPerdara bahwa:⁴²

- a. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- b. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Berdasarkan penjelasan dalam Pasal 1603 KUHPerdara tersebut mengenai kewajiban para pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan pada Home Industri sudah sesuai dengan peraturan tersebut, adapun pekerja/buruh yang melakukan pekerjaannya di rumah dengan di bantu oleh keluarga namun dengan persetujuan pemilik Home Industri. Hal tersebut dihitung dengan pemberian upah lebih atau upah lembur yang nantinya akan diberikan setelah mencapai target pembuatan sandal.

Selain perlindungan bagi pekerja, tak kalah penting juga perlindungan bagi pelaku usaha yang memiliki peran sebagai penyedia lapangan kerja sehingga para pekerja/buruh dapat menyeimbangkan perekonomiannya. Pekerja dan pelaku usaha memiliki hubungan yang saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi kewajiban pekerja atau pelaku usaha ini harus sama-sama mendapat perlindungan. Seperti yang telah di jelaskan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan, pelaku usaha memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut:

⁴² Pasal 1603 KUHPerdara

- a) Membuat perjanjian dan peraturan kerja. Peraturan perusahaan yang diatur sendiri oleh pelaku usaha dan perjanjian kerja yang dibuat bersama antara pekerja/buruh dengan pelaku usaha. Dalam hal ini peraturan dibuat secara sepihak agar lebih memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja dan juga memaksimalkan hak pelaku usaha dan meminimalkan kewajiban pelaku usaha. Namun peraturan tersebut harus tetap mengacu yang telah ditentukan oleh hukum ketenagakerjaan yang berlaku.
- b) Hak untuk melakukan PHK. Pelaku usaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh seperti yang telah dipaparkan pada Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165.
- c) Penutupan perusahaan. penutupan perusahaan didasarkan pada Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan.
- d) Hak untuk membentuk dan menjadi anggota perusahaan. ketentuan organisasi tersebut telah diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 105 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan)
- e) Pelaku usaha dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat tertulis.⁴³

Adapun Hak dan Perlindungan Hukum Bagi pekerja/buruh dilihat dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti berikut:

- a. Hak dan perlindungan atas kesehatan juga keselamatan dalam bekerja
- b. Hak dan perlindungan kesejahteraan (*Jamsostek*)
- c. Hak dan perlindungan kebebasan berserikat
- d. Hak dan perlindungan putusan hubungan kerja sepihak

⁴³ Niru Anita Sinaga, Tiberius Zalucu, “*Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*”, Jurnal, Vol 4 No 2, 2014. HAL 64-66

- e. Hak dan perlindungan pemberian upah
- f. Hak dan perlindungan waktu dalam bekerja (lembur)
- g. Hak dan perlindungan melahirkan, haid, cuti tahunan, kepentingan beribadah, jam istirahat kerja, libur mingguan
- h. Dan lain-lain perlindungan yang berupa normatif.

Adapun perlindungan yang bersumber pada peraturan perusahaan/perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama (syarat bekerja yang belum diatur oleh peraturan Undang-Undang yang berlaku), diantaranya:

- a. Fasilitas atas) klinik, perumahan, koperasi, keluarga berenana)
- b. Tunjangan dan gaji berkala
- c. Bonus tahunan dan prestasi
- d. Perlindungan berdasarkan perjanjian kerja ataupun peraturan perusahaan, perjanjian kerja.⁴⁴

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 juga mengatur mengenai waktu bekerja yang diberikan oleh pelaku usaha dijelaskan pada Pasal 77 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

⁴⁴ Djoko Heroe Soesono, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", hlm 10

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.⁴⁵

Pelaku usaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh dengan waktu yang lebih dari pekerjaan yang sebenarnya (lembur) juga di atur dalam Pasal 78:

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.⁴⁶

3. Upah Menurut Perspektif Hukum Islam

Islam menyebut upah dengan kata lain Ijarah, yang memiliki arti sewa, imbalan jasa ataupun sewa. Adapun arti lain ijarah berarti menjual manfaat. Menurut ulama' hanafiyah ijarah merupakan sebuah akad atasmanfaat dengan pengganti. Menurut Syafi'iyah, ijarah merupakan

⁴⁵ Pasal 77 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁶ Pasal 78 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

akad atas manfaat yang memiliki maksud tertentu, atau boleh mengganti dengan suatu tertentu.

Sedangkan menurut Fatwa DSN MUI, ijarah merupakan berpindahnya pemanfaatan atas suatu barang atau jasa dengan waktu tertentu dan menggunakan pembayaran upah/sewa. Hukum Islam mengistilahkan orang yang menyewa dengan istilah “*mu’ajjir*”, orang yang menyewa dengan istilah “*musta’jir*”, benda yang disewakan dengan istilah “*ma’jur*” dan imbalan atas manfaat dari barang tersebut istilahnya “*ujroh*”.

Menurut Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2020 ijarah merupakan “*Akad pemindahan hak guna pakai (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayara sewa atau upah, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan itu sendiri*”.⁴⁷

Upah merupakan penyebabnya kepemilikan, digambarkan karena upah merupakan alasan seseorang untuk mencari harta. Besar minimal gaji tidak disebutkan dan tidak ada perincian mengenai upah di dalam Al-Qur’an, tetapi Allah telah mewajibkan seseorang pelaku usaha (pengelola usaha) untuk dapat membayar gaji kepada pekerja/buruh yang bekerja padanya. Sedangkan Islam menerangkan bahwa besarnya gaji harus dengan kesepakatan kedua pihak yang berdasar pada prinsip keadilan. Islam menetapkan upah minimum untuk pekerja/buruh yaitu dengan memperhatikan nilai kelayakan upah tersebut.

Arti dari upah yang adil yaitu upah yang melihat dari sisi jasa dari pekerja/buruh yang menimbang dari beberapa hal yaitu jumlah uang yang didapatkan, uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Upah yang diberikan harus sebanding dengan pekerjaan atau jasa yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Penerapan upah dalam Islam dapat dilakukan dengan pemahaman dan makna terhadap Al-Qur’an dan Hadit.

⁴⁷ Fatwa DSN MUI NO.09/DSN-MUI/IV/2020 Tentang Pembiayaan Ijarah

Terdapat prinsip-prinsip seperti keadilan, kelayakan, dan kebijakan, yang diartikan sebagai berikut:

1. Keadilan : upah atau gaji pekerja/buruh harus seimbang dengan jasa yang dikeluarkan untuk memberikan upah yang adil, terdapat dua penjabaran keadilan yaitu:
 - a. Keadilan distributif, keadilan tersebut pelaksanaan pekerjaan sama dengan kemampuan, mendapatkan gaji yang sama/seimbang, tanpa melihat kebutuhan individu dan kondisi keluarganya
 - b. Keadilan harga kerja, agar pekerja/buruh mendapatkan gaji/upah yang seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan. Tanpa menguntungkan pelaku usaha sendiri.
2. Kelayakan : agar terpenuhi kebutuhan pokok pekerja, sehingga mendapat kehidupan yang layak.
3. Kebijakan : para pemilik kerja harus menghargai jasa yang telah diberikan oleh pekerja dan tidak bersikap sewenang-wenangnya.⁴⁸

Ulama' Hanafiyah berpendapat bahwa rukun ujarah yaitu hanya ijab (perkataan menyewakan) dan qabul (penyetujuan terhadap sewa). Namun jumhur ulama' berpendapat terdapat 4 rukun ujarah, diantaranya:

- a. Seseorang yang berakad
- b. Shigat (ijab-qabul.
- c. Imbalan atau sewa
- d. Manfaat

Dijelaskan pula mengenai syarat-syarat Ijarah diantaranya:

- a. Menurut ulama' Syafi'iyah dan hambali disyaratkan untuk orang yang berakad itu telah baligh dan berakal. Karenanya, jika orang tersebut tidak berakal dan belum baligh seperti anak yang masih kecil dan orang

⁴⁸ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", Vol 9 No 2, Desember 2017. Hal.190

gangguan jiwa, lalu menyewakan dirinya dan hartanya sebagai buruh itu tidak sah. Namun berbeda dengan pendapat Hanafiyah dan Malikiyah yang berpendapat bahwa seseorang yang berakad tidak harus berusia baligh.

- b. Pada suatu akad harus ada kerelaan atau saling ridha dalam melakukan akad Ijarah. Jika ada ketidaksetujuan antara keduanya maka akad Ijarah tersebut tidak sah.
- c. Manfaat dari Ijarah harus diketahui dengan jelas, transparan dan sempurna, agar tidak terjadinya perselisihan di kedepannya. Jika manfaat dari akad tersebut tidak diketahui dengan jelas, maka akad tersebut tidak sah.
- d. Upah atau sewa harus diketahui dengan jelas.
- e. Objek dari Ijarah harus yang dihalalkan oleh syara'⁴⁹

Islam juga menjelaskan sebagaimana sistem pengupahan diamana sebelum pekerjaan itu dilakukan diharuskan adanya perjanjian kerja antara pelaku usaha dengan pekerja/buruh, dan haruslah upah diketahui secara jelas bentuk dan nominalnya. Seperti hadits Rasulullah S.A.W. *“Sesungguhnya Rasulullah membenci mengupah pekerja, kecuali sudah diketahui jelas upah baginya (HR. An-Nasai).⁵⁰*

Adil dalam pemberian upah merupakan hal penting bagi para pelaku usaha guna memenuhi hak pekerja/buruh. Adil yang dimaksud disini harus transparan dan proporsional yang berkaitan dengan kepastian upah yang akan diberikan pada pekerja/buruh. Seperti Hadits Berikut yang Artinya: *...dan barangsiapa yang menyewa dan memperkerjakan*

⁴⁹ Hendi Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, *“Pengupahan Perspektif Hukum Islam Pada Perusahaan Outsourcing”*, Vol.7 No 1, April 2016. Hal 15

⁵⁰ Safriadi, *“Upah Buruh Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif di Kabupaten Pidie (Studi Komparatif)”*, Vol 3 No 2, Juli-Desember 2017. Hal 112

seseorang dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya” (HR Bukhori).

Sebagaimana hadits yang tersebut di atas menjelaskan bahwa orang yang menyewa atau memperkerjakan seorang pekerja/buruh maka memiliki kewajiban untuk memenuhi kah buruh secara menyeluruh. Namun hal tersebut juga berlaku kepada buruh yang berkerja setengah hari atau tidak penuh harus dibayar sesuai dengan pekerjaanya, karena Agama Islam sangat menghargai waktu dan tenaga yang telah dilakukan atas suatu pekerjaan.

Islam sangat menghargai apapun pekerjaan yang dilakukan selama pekerja/buruh mengerjakan pekerjaan tersebut dengan tuntas maka sudah semestinya untuk mendapat haknya dengan penuh. Begitu juga sebaliknya, bagi pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaanya dengan penuh maka pelaku usaha berhak memotong upah. Seperti firman Allah Surat Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:...dan bagilah masing-masing mereka derajat sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan. (QS Al-Ahqaf: 19)

Selain dari pada itu membebani buruh dengan pekerjaan yang menurutnya berat juga datur dalam sabda Nabi, sebagai berikut:

Artinya: “dan tidaklah membebankan kepada mereka dengan tugas yang berat, dan jika kamu memberi beban tugas seperti itu, maka bantulah mereka (mengerjakanya)” (HR Bukhari.)

Yang dimaksud dari hadits di atas ialah jangan lah para pelaku usaha memberikan pekerjaan yang berat bagi pekerja/buruh, apabila

memberikan tugas tersebut maka bantulah pekerja/buruh tersebut untuk menyelesaikanya.⁵¹

Seperti yang di jelaskan dalam hadits di atas tidak jarang para pelaku usaha Home Industri di Desa Toyomarto ini selain memberikan contoh kepada pekerja/buruh, pelaku usaha juga selalu turun tangan untuk memantau bahkan mereka ikut mengerjakan pekerjaan seperti pekerja/buruh lakukan.

Dikemukakan pula oleh Ulama Fiqh mengenai upah adalah sebagai berikut:

- 1) Hanafiah, ijarah adalah sebuah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan
- 2) Asy-Syafi'iyah, ijarah adalah sebuah transaksi kepada suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu
- 3) Malikiyah dan Hambali, ijarah adalah kepemilikan suatu manfaat yang diperbolehkan dalam waktu tertentu dengan imbalan tertentu.⁵²

Penetapan upah dapat disesuaikan dengan manfaat atau jasa yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh kepada perusahaan. Yusuf Qardhawi berpendapat bahwa para pelaku usaha harus memfokuskan 2 hal yaitu itu:

1. Nilai kerja, Karena tidak mungkin menyamakan seseorang orang yang pandai dengan yang, yang rajin dengan yang malas Serta yang di bidangnya dengan yang bukan di bidangnya. menyamakan hal tersebut merupakan tindak kedzaliman

⁵¹ Aris Syaiful Bahri, “*Analisis Sistem Pengupahan Pada UMKM Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)*”, Skripsi IAIN Ponorogo, Tahun 2019.

⁵² Safriadi, “*Upah Buruh Karyawan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif di Kabupaten Pidie, ...* hal. 111

2. Sesuai dengan kebutuhan karena setiap orang mempunyai kebutuhan yang pokok dan wajib terpenuhi baik kebutuhan sandang, papan, pengobatan, pendidikan, transportasi untuk anak dan apapun yang harus terpenuhi. (Qardhawi, 233).

Adapun pendapat menurut Afzalurrahman terdapat faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat untuk menentukan upah yang sebanding dengan masyarakat lain, yaitu:

- Pendidikan, keterampilan, dan pengalaman-pengalaman.
- Berapa lama dalam mengabdikan diri pada suatu perusahaan
- Kemampuan diri, jenis pekerjaan dan intelektual yang dibutuhkan dalam bekerja
- Keperluan ekonomi pekerja/buruh
- Jumlah keluarga yang harus di tanggung.⁵³

Berdasarkan peraturan per Undang-Undangan dan Hukum Islam di atas dapat di simpulkan bagaimana sistem pemberian upah yang diterapkan pada beberapa Home Industri Sandal Spon yaitu upah Borongan. Upah borongan adalah bentuk lain dari upah harian. Disini pelaku usaha memiliki target produksi dari pemasok yang dikerjakan oleh pekerja/buruh tetapi disini pembayaran upah dilakukan dalam satu minggu sekali. Penentuan upah telah ditentukan oleh pelaku usaha dengan persetujuan buruh/pekerja. Namun pembayaran upah borongan ini berbeda-beda tiap Home Industri.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada pelaku usaha dan pekerja/buruh pada beberapa home industri sandal spon di Desa Toyomarto, sistem pemberian upah merupakan bentuk kerjasama antar pelaku usaha dan pekerja/buruh yang saling memberikan prestasi maupun manfaat. Karena dalam hal ini pelaku usaha tidak dapat

⁵³ Armansyah Waliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Hukum Islam", FEBI UIN Raden Patah, Vol.5 No 2, Desember 2017.

melakukan pekerjaan sendiri di dalam menjalankan usahanya, sehingga membutuhkan pekerja/buruh sebagai jasa untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sispem pemberian upah ini sangat berpengaruh kepada kehidupan ekonomi pekerja/buruh.

Berdasarkan dari hasil wawancara terhadap pelaku usaha dan pekerja/ buruh di beberapa home industri ini pemberiann upah kepada pekerja/buruh sistem yang mengikat, berdasar suka sama suka, dan juga saling tolong menolong. Dalam hal tersebut, pelaku usaha mencari jasa atau pekerja/buruh yang ingin bekerja pada perusahaanya dengan sistem pembayaran upah yang sesuai dengan kesepakatan, hal tersebut dilakukan dengan sukarela serta keinginan diri sendiri tanpa keterpaksaan kedua pihak. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pelaku usaha dan pekerja/buruh ini dilakukan secara lisan dan tidak ada saksi. Pada perjanjian kerja ini pelaku usaha menjelaskan bahwa upah yang akan diterima memiliki sistem borongan, atau biasa disebut dengan upah harian yaitu upah yang diberikan ketika pekerjaan yang dilakukan telah mencapai target, dan biasanya diberikan 1 minggu sekali atau 15 hari sekali. Pelaku usaha juga memberikan upah lembur yang dimaksud upah lembur ialah upah tambahan ketika pekerja/buruh melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang semestinya.

Adapun beberapa pekerja/buruh yang mengalami keterlambatan pembayaran upah dikarenakan pemasaran produk telat sehingga pelaku usaha telat memberikan upahnya. Namun pekerja/buruh ini tidak dapat melakukan protes dikarenakan tidak adanya perjanjian yang kuat di awal kerja.

Perlakuan menyimpang juga terjadi ketika pembayaran upah yang diperjanjikan oleh pelaku usaha diberikan per hari setelah bekerja namun di ganti menjadi setiap 1 minggu sekali. Adanya penundaan atau keterlambatan pembayaran upah buruh ini menjadi perhatian yang penting. Karena hal tersebut dapat memungkinkan berkurangnya ke

disiplinan, ulet, moral, dan gairah pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Namun apabila keterlambatan upah tidak pernah terjadi maka sangat mungkin para pekerja menambah ke uletan dan ke disiplin para pekerja. Maka dari itu pentingnya pemahaaman bagi pelaku usaha bahwa upah yang diberikan kepada buruh tidak hanya sebuah imbalan karena telah bekerja sesuai target, tetapi njuga untuk memenuhi kebutuhan buruh beserta keluarganya, dan juga menjadi motivasi buruh agar dapat bekerja dengan giat.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada beberapa home industri, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pembayaran upah yang dilakukan oleh pelaku usaha belum sesuai dengan peraturan Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Definisi upah menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terantum pada Pasal 1 ayat 30 yang berbunyi: *"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."*⁵⁴

Berdasarkan hasil dari penelitian pemberian upah kepada pekerja/buruh ada beberapa syarat dan ketemtuan yang sudah sesuai dengan peraturan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan juga sesuai dengan Hukum Islam salah satunya sebagai berikut:

- 1) Pemberian upah ditentukan dengan mempertimbangkan seberapa berat pekerjaan yang dilakukan.

⁵⁴ Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- 2) Pemberian upah disesuaikan dengan tingkat upah di pasar tenaga kerja atau sekitar Desa Toyomarto.
- 3) Pemberian upah ditentukan oleh pelaku usaha dengan mempertimbangkan sosial atau nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja.
- 4) Pemberian upah berupa uang untuk meningkatkan perekonomian pekerja/buruh.

Berdasarkan hasil dari penelitian para pelaku usaha sudah berusaha untuntuk memberikan upah di waktu yang tepat dan memberikan upah yang layak bari pekerja/buruh. Pelaku usaha sudah memperhatikan upah sebagaimana dijelaskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam yaitu memberikan upah yang berupa uang dan dapat dimanfaatkan oleh pekerja/buruh sehingga dapat menghidupi perekonomiannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pandangan Hukum Positif sistem upah di home industri Pengrajin sandal spon ini dapat dikatakan cukup baik namun belum maksimal, karena masih ada karyawan yang mengalami keterlambatan pembayaran upah namun selalu di selesaikan dengan baik antara pelaku usaha dengan peker/buruh.
2. Pembayaran upah menurut Hukum Islam sudah terpenuhi seperti yang telah dijelaskan upah diberikan kepada seseorang yang bekerja atau orang yang telah memberikan manfaat kepada perusahaan, upah tersebut berupa barang yang berharga seperti uang, dan memberikan tambahan upah apabila pekerja/buruh tersebut bekerja lembur ataumelewati target produksi. Adapun masalah keterlambatan pembayaran upah para pelaku usaha telah menelaskan kepada pekerja sehingga pekerja memahami dan tidak mempermasalahkan keterlambatan tersebut selama keterlambatan hanya 2-3 hari.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan di atas, penulis memiliki beberapa saran untuk penelitian ini, diantaranya:

1. Pelaku usaha melakukan perjanjian kerja atau perjanjian upah di awal dengan pekerja/buruh sehingga dapat menumbuhkan semangat bagi 2 para pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan.
2. Pelaku usaha memiliki manajmen pembukuan yang baik sehingga mengetahui pengeluaran dan pemasukan yang lebih tertata.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasa Reormasi. (Jakarta : Sinar Graika, 2018) hal.2
- Najih, Mokhammad, Soimin, “*Pengantar Hukum Indonesia sejarah, Konsep Tata Hukum dan Politik Hukum Indonesia*”, (Malang: Setara Press, 2016) hal.262-263
- Khairani, “*Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dan Pemberi Kerja*”, (Jakarta : Raja Graaindo Persada, 2016) hal.43
- Agustin, Hamdi, “*Studi Kelayakan Bisnis Syariah*”, (Depok : Rajawali Pers, 2017) hal.66
- Soekanto, Soejono, “*Pengantar Ilmu Hukum*”, (Jakarta: Universitas Islam Press, 1981)
- Subagyo, Joko, “*Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*”, (Jakarta: Rineka Cipta: 1999)

Penelitian Jurnal

- Widiastuti, Oktavia, Trisisca, Irene , “*Ibm Kelompok Pengrajin Sandal Klompen dan Sandal Spon di Desa Toyomarto Singosari*” e-journal, Vol 15 (2018)
- Sayekti, Suci, Nugraheni, Bambang, Rifa’i, Retno ADN, “*Strategi Pemasaran Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Sentra Industri Kerajinan Alas Kaki Toyosima (Toyomarto Singosari Malang)*” e-journal eksis, No 1 Vol 13 (2018)
- Mardiana, Andi, Dina, Kadir “*Sistem Pengupahan Dalam Islam*”, FEBI IAIN Sultan Amai Gorontalo, Vol-2 No.1 April 2019. Hal 13

Armansyah Waliam, *"Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam"*, FEBI UIN Raden Patah, Vol-5 No 2, 2017. Hal 268-269

Sinaga, Anita, Niru, Zalucu, Tiberius *"Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia"*, Jurnal, Vol 4 No 2, 2014. HAL 64-66

Safriadi, *"Upah Buruh Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif di Kabupaten Pidie (Studi Komparatif)"*, Vol 3 No 2, Juli-Desember 2017. Hal 112

Benuf, Kornelius, Azhar Muhammad, *"Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer"*, urnal Gema Keadilan Vol 7 (1) Juni 2020. Hal 27-28

Hidayati, Nur, Novi, Ika, *"Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif"*, Vol 9 No 2, Desember 2017. Hal 190

Mardina, Andi, dan Dina, Kadir, *"Sistem Pengupahan Dalam Islam"*, Vol 2 No (1) April 2019

Peraturan

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

KUHPerduta Pasal 1603 Tentang Pekerja/Buruh

Pasal 92A Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ni'matul Izzah Valen Irama
Nim : 17220139
TTL : Malang, 26 April 1999
Alamat : Jl.Sidomukti No.105 Rt.05Rw.01
Kecamatan Singosari,
Malang
Email : Valentirama@gmail.com
Telpon : 085649916635

Riwayat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Nama Instansi	Tahun
1	TK	TK Muslimat NU 2	2003-2005
2	SD/MI	SDI Al-Ma'arif 01 Singosari	2005-2011
3	SMP/MTS	MTs Al-Ma'arif 01 Singosari	2011-2014
4	SMA/MA	MA Al-Ma'arif Singosari	2014-2017
5	S1	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	2017-2021

PEDOMAN WAWANCARA

SISTEM PEMBAYARAN UPAH HOME INDUSTRI PENGRAJIN SANDAL SPON PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM (STUDY KASUS DI DESA TOYOMARTO KECAMATAN SINGOSARI)

Narasumber :

Profesi :

Tanda Tangan :

1. Mengapa anda memilih mendirikan usaha sandal?
2. Usaha ini berdiri sejak tahun berapa?
3. Apakah ada kriteria untuk bekerja di usaha anda?
4. Apakah ada perjanjian mengenai jam kerja?
5. Apakah ada perjanjian mengenai upah atau imbalan yang akan diberikan kepada pekerja/buruh?
6. Bagaimana sistem pekerjaan disini?
7. Bagaimana perhitungan upah yang di dapat pekerja/buruh?
8. Bagaimana sistem pemberian upah tersebut?
9. Apakah ada pembukuan untuk pemasukan dan pengeluaran?
10. Apakah perusahaan pernah mengalami keterlambatan pembayaran upah?
11. Jika ada, bagaimana anda mensiasati keterlambatan pembayaran?
12. Apakah ada penambahan upah untuk lembur?
13. Apa saja yang di produksi oleh perusahaan ini?
14. Siapa saja terget pemasaran perusahaan?
15. Sudah berapa lama anda bekerja disini?
16. Apakah ini merupakan pekerjaan sampingan atau pekerjaan tetap?
17. Apakah anda pernah mengalami keterlambatan pembayaran upah?
18. Apakah anda pernah mendapatkan penambahan upah?

Lampiran-lampiran

Home Industri Kirana Handmade



Home Industri Santira



Home Industri BossBi



Dokumentasi



