

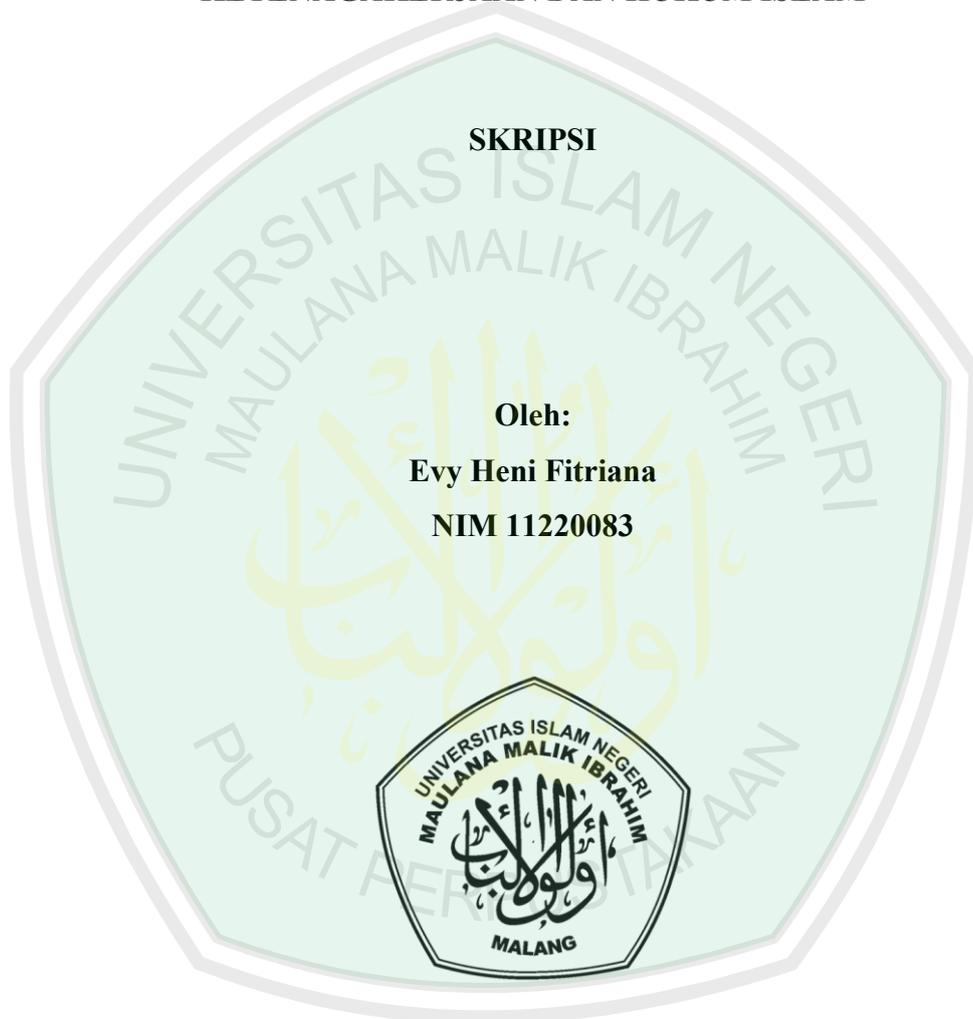
**PENGUPAHAN BURUH LEPAS DI PUSAT PENGGILINGAN PADI DI UD  
LARPUMA DESA BADAS KECAMATAN BADAS KABUPATEN KEDIRI,  
TINJAUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Evy Heni Fitriana**

**NIM 11220083**



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**Pengupahan Buruh Lepas di Pusat Penggilingan Padi di UD  
Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri,  
Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan dan Hukum Islam**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain. Jika dikemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 8 Juni 2016

Penulis,

Evy Heni Fitriana  
NIM 11220083

## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Evy Heni Fitriana NIM: 11220083 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**Pengupahan Buruh Lepas di Pusat Penggilingan Padi di UD Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri, Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam**

Maka pembimbing menyatakan bahwa kripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada majlis dewan penguji.

Malang, 10 Juni 2016

Mengetahui,

**Ketua Jurusan**

**Hukum Bisnis Syariah**

**Dosen Pembimbing**

**Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H.,M.Ag**

**Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H.,M.Ag**

**NIP. 196910241995031003**

**NIP. 196910241995031003**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudari Evy Heni Fitriana, NIM 11220083, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**Pengupahan Buruh Lepas di Pusat Penggilingan Padi di UD Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri, Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai B+ (Sangat Memuaskan)

Dengan Penguji:

1. H. Alamul Huda, M.A. ( \_\_\_\_\_ )  
NIP 197404012009011018 Ketua
2. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H.,M.Ag ( \_\_\_\_\_ )  
NIP 196910241995031003 Sekretaris
3. Dr. Suwandi, M.H. ( \_\_\_\_\_ )  
NIP 196104152000031001 Penguji Utama

Malang, 6 Juni 2016  
Dekan

Dr. H. Roibin, M.H.I  
NIP 19681218 199903 1 002

## KATA PENGANTAR



Segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Revolusioner Islam, karena dengan syafaat-Nya kita tetap diberi kemudahan dan kesehatan.

Adapun penyusunan skripsi yang berjudul **Pengupahan Buruh Lepas di Pusat Penggilingan Padi di Ud Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri, Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam** ini dengan maksud untuk memenuhi tugas akhir dan memenuhi syarat kelulusan pada program studi jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada orangtua penulis Bapak Moh. Khudlori dan Ibu Umi Hanik M. yang telah membesarkan, mendidik, dan mengiringi setiap langkah penulis selama melaksanakan proses pendidikan.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapa terima kasih yang tiada batas kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Roibin, M.HI., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H.,M.Ag selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah dan pembimbing penulis selama penulisan skripsi penulis di Fakultas

Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis sampaikan terimakasih atas bimbingan, saran, arahan, serta motivasi kepada penulis selama menempuh perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.

4. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT selalu memberikan pahala-Nya kepada beliau semua.
5. Staf serta karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terimakasih atas partisipasinya selama ini, selama masa perkuliahan umumnya.
6. Bapak dan Ibu yang selalu mendukung, memberi motivasi, memberi arahan dalam setiap langkah penulis, terima kasih.
7. Sahabat-sahabat di Fakultas Syariah UIN Malang, sahabat-sahabat yang telah memberi motivasi, juga orang terdekat yang telah mendukung saya secara penuh, terimakasih atas dukungan dan motivasi kalian.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bisa bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi khususnya dan pembaca umumnya.

Malang, 10 Juni 2016

Penulis,

Evy Heni Fitriana

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan 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 nasionanya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dala *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

### B. Konsonan

ا	=	tidak dilambangkan	ض	=	dl
ب	=	b	ط	=	th
ت	=	t	ظ	=	dh
ث	=	tsa	ع	=	'(koma
		keatas)			menghadap
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 lambing "ع".

### C. Vocal, 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 (a) panjang	=	â	misalnya	قال	menjadi	qâla
Vokal (i) panjang	=	î	misalnya	قيل	menjadi	qîla
Vokal (u) panjang	=	û	misalnya	دون	menjadi	dûna

Khususnya 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:

Diftong (aw)	=	و	misalnya	قول	menjadi	qawlun
Diftong (ay)	=	ي	misalnya	خير	menjadi	khayrun

### D. Ta'marbûthah (ة)

Ta'marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan "t" jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta'marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الررسالة للمدرسة menjadi

*al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlafilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya في الله رحمة menjadi *fi rahmatillâh*.

#### **E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah**

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalalâh 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' Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

#### **F. Hamzah**

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambungkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh: شيء – syai'un

النوء – an-nau'u

أمرت – umirtu

تأخذون – ta'khudzûna

#### **G. Penulisan kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau

harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh: وان الله لهو خير الرازقين - wa innallâha lahuwa khair ar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh: وما محمد الأرسول - wa maâ Muhammadun illâ

Rasûl

ان أول بيت وضع للناس - inna Awwala baitin wudli'a

linnâsi

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh: نصر من الله وفتح قريب - nasrun minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا - lillâhi al-amru jamî'an

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	xiv
<b>MOTTO</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xvi
<b>ABSTRACT</b> .....	xvii
<b>ملخص البحث</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9

A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Kajian Teori.....	13
a. Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	13
1. Pengertian .....	13
2. Macam-macam tenagakerja .....	16
3. Pengertian Upah.....	17
4. Sistem pengupahan .....	19
b. Konsep Ketenagakerjaan dalam Hukum Islam .....	27
1. Pengertian.....	27
2. Upah dalam Islam .....	27
3. Perjanjian Kerja dalam Islam.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
1. Jenis Penelitian .....	34
2. Pendekatan Penelitian .....	35
3. Lokasi Penelitian .....	37
4. Jenis dan Sumber Data.....	37
5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
6. Teknik Pengolahan Data .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Profil UD Larpuma .....	47
B. Hasil Penelitian .....	48
1. Praktik Pelaksanaan Kerja Buruh Lepas di UD Larpuma ....	48

2. Praktik Pengupahan Buruh Lepas di UD Larpuma .....	52
3. Analisis tentang Pelaksanaan Pengupahan Buruh Lepas di UD Larpuma .....	57
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	66
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	69
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji kepada Allah, dengan adanya Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang tua peneliti yaitu ayah tercinta Bapak Khudlori dan ibu tersayang Ibu Hanik yang setiap bulu, kulit, daging, urat, tulang, sumsum, otak dan rohku berdoa dalam bakti kehidupan, dan yang senantiasa mendukungku dalam segala hal untuk menyelesaikan kuliah ini. Sayangi mereka Ya Allah sebagaimana mereka menyayangi saya.

Terima kasih khusus kepada kakek-kakek dan nenek-nenek saya serta paman-paman dan bibi-bibi saya dan tidak lupa juga adik-adik sepupu saya yang saya cinta dan sayangi semuanya, semoga ALLAH selalu melindungi dan memberi kesehatan selalu untuk kalian semuanya.

Terima kasih juga kepada para dosen Fakultas Syari'ah yang telah mengajarkan berbagai ilmu kepada saya, wa bil khusus bapak Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H.,M.Ag yang tak pernah lelah membantu membimbing atas kelancaran Skripsi saya.

Terima kasih juga kepada sahabat terbaikku Farisca, Oyik, Mareti, dan mbak Raya berkat dukungan dan motivasi kalian saya dapat menyelesaikan skripsi ini, serta kepada teman-teman baik saya yang lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah menemani canda tawa saya dan selalu mendukung saya. Dan teman-teman saya di luar kampus yang telah mendukung dan memberikan semangat untuk menyelesaikan Skripsi saya. Terima kasih buat semuanya.

Malang, 03 Juni 2016

Evy Heni Fitriana

## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

*“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”* (HR. Ibnu Majah)

**Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyalahgunakan waktu untuk menunggu inspirasi.**

**(Ernest Newman)**

## ABSTRAK

Evy Heni Fitriana, 11220083, “*Pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD LARPUMA Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*”, Sekripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,

Pembimbing : Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H.,M.Ag

---

Kata kunci : Pengupahan Buruh

Setiap manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tenaga kerja merupakan kontribusi besar terhadap jalannya sebuah perusahaan untuk keberlangsungan produksi maupun distribusi perusahaan tersebut. Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan, jaminan sosial, penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, syarat kerja, penyelesaian perselisihan dan lain sebagainya, semua mengandung dimensi sosial dan politis. Dengan memerhatikan kesejahteraan pekerja agar terciptanya kinerja yang baik, maka faktor yang sangat mempengaruhi adalah keadilan dalam pemberian upah. Upah adalah hak asasi setiap buruh atau pekerja yang wajib diberikan oleh majikan atau pemilik perusahaan. Pemberian upah merupakan suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi. Besarnya upah merupakan cerminan nilai karya atau hasil kerja mereka.

Penelitian ini membahas mengenai pengupahan buruh lepas yang berada di UD Larpuma. Bagaimana pengupahan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaannya dan bagaimana pengupahan yang sesuai dengan Hukum Islam.

Penelitian ini tergolong dalam penelitian empiris yang langsung terjun ke lapangan untuk melakukan penelitian. Adapun pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metode wawancara. Untuk pengolahan data, peneliti menggunakan metode *editing, classifying, verifying, analyzing, dan concluding*.

Dari kesesuaian data yang didapatkan dalam penelitian secara langsung yang dilakukan di UD Larpuma ditemukan beberapa fakta, bahwa jam kerja yang di terapkan di UD Larpuma tidak sesuai dan tidak ada kepastian. Serta tidak adanya hari libur dalam satu minggu. Tidak ada keterikatan, atau perjanjian kerja di UD Larpuma baik secara tulis maupun lisan. Upah yang di berikan masih dia atas UMR Kabupaten Kediri namun tidak ada tunjangan untuk hal-hal lainnya. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan praktek perburuhan di UD Larpuma belum sesuai. Hal ini di jelaskan dalam pasal 77 Undang-Undang tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi kesesuaian jam kerja buruh. Untuk upah sudah sesuai dengan ketentuan pengupahan yang ada pada pasal 91 Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan.

## ABSTRACT

Evy Heny Fitriana, 11220083, “Remuneration of Laborer in Rice Milling Center in UD Larpuma, Dadas Village, Badas District, Kediri Regency Judged Based on Constitution No 13 About Employment and Islamic Law”, Thesis, Islamic Business Law Department, Faculty of Syariah, Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H.,M.Ag.

---

Key word: Remuneration of laborer

Every human being have to work in order to survive. Labor is a major contribution to the operations of a company to the sustainability of production and distribution the company. Employment issues include problems with their pay, social security, minimum wages, labor protection, terms of employment, dispute resolution, and so on, including social and political dimensions. By watching the well-being of workers in order to create a good performance, therefore the factors that really influence is justness in remuneration. Wages is the fundamental right of every employee that must be provided by the employer or the owner of the company. Remuneration is a reward / remuneration from the company to its employee for their achievements and services rendered in the production activities. The amount of wages is a reflection of the value of their work or the results of their work.

This study investigate the wage laborer who was on the UD Larpuma. How to remuneration based on the law No. 13 on the employment and how remuneration in accordance with Islamic law.

This research is classified in empirical research that plunge into the field to conduct research. The approach in this study using a qualitative approach. In gathering data, this study used the interview method. For data processing, the researchers used a method editing, classifying, verifying, analyzing, and concluding.

According to the suitability of the data which are obtained in the research directly undertaken at UD Larpuma was found some facts; the employee working hours which is implemented by UD Larpuma is not appropriate and there is no certainty. Besides, the lack of days off in one week. There is no attachments, or UD Larpuma labor agreements in both written and spoken. The wages which are given to them are still up to the minimum wage of Kediri regency however there are no allowances for other things. Based on the Employment constitution, the act labor practices in UD Larpuma is not appropriate. It is described in article 77 of Law 2003 about the employment which is containing of the suitability labor hours. However, the wage after the wage is already appropriate based on the condition of remuneration in Article 91 of Law No. 13 about the employment.

## المخلص

إيفي هاني فطرية، 11220083، "عامل الأجور في وسط طاحونة الأرز في اودى لرفومي قرية منطقة باداس كيديري نظرة عامة على القانون رقم 13 لقانون العمل والإسلامية". الرسالة، قسم القانون التجاري الشريعة بكلية الشريعة والإسلامية جامعة ولاية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرف: Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag.

كلمات البحث: عمال الأجور

كل إنسان يجب أن تعمل من أجل البقاء على قيد الحياة. العمل هو مساهمة كبيرة في عمليات شركة لاستدامة شركات الإنتاج والتوزيع. وتشمل قضايا العمالة مشاكل مع رواتبهم، والضمان الاجتماعي، والحد الأدنى للأجور وحماية العمال وشروط العمل، وتسوية النزاعات، وهكذا دواليك، وتحتوي على جميع الأبعاد الاجتماعية والسياسية. من خلال مشاهدة رفاه العمال من أجل إنشاء الأداء الجيد، والعوامل التي تؤثر على العدالة في الأجور. الأجور هي حق أساسي من حقوق كل عامل أو العمال يجب ان يوفرها صاحب العمل أو صاحب الشركة. المكافأة / مكافأة من الشركة لقوتها العاملة على الإنجازات والخدمات المقدمة في أنشطة الإنتاج. كمية من الأجور هو انعكاس لقيمة العمل أو نتائج أعمالها

كيفية تعويض وفق أحكام القانون رقم (13). اودى لرفومي تتناول هذه الدراسة عامل الأجر الذي كان على على العمل وكيف الأجور وفقا للشريعة الإسلامية

ويصنف هذا البحث في البحوث التجريبية أن يغرق في الميدان لإجراء البحوث. النهج المتبع في هذه الدراسة باستخدام نهج نوعي. في جمع البيانات، واستخدمت هذه الدراسة أسلوب المقابلة. لمعالجة البيانات، استخدم الباحثون تحرير طريقة وتصنيفها، والتحقق من وتحليل والخاتمة

وجدت بعض اودى لرفومي من ملاءمة البيانات التي تم الحصول عليها في البحوث التي أجريت مباشرة في غير مناسب وليس هناك يقين. وعدم وجود أيام عطلة اودى لرفومي الحقائق، أن ساعات العمل المطبقة في في تحدثا وكتابة. الأجور الممنوحة له لا يزال اودى لرفومي في أسبوع واحد. لا المرفقات أو اتفاقات العمل أعلى من الحد الأدنى للأجور كيديري ولكن لا البدلات لأمر أخرى. ممارسات العمل قانون العمل التي غير مناسبة. هو وصفها في المادة 77 من قانون 2003 القوى العاملة التي اودى لرفومي يوجد مقرها في تحتوي على ساعات عمل ملائمة. شن بعد أحكام الأجور المنصوص عليها في المادة 91 من القانون رقم 13 بشأن العمل



## **BAB I**

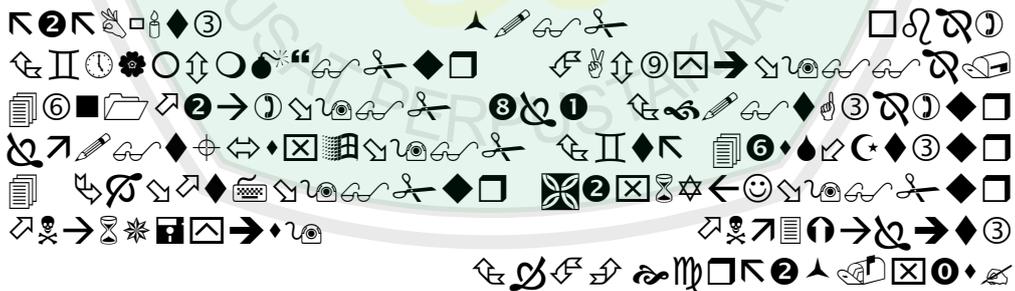
### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tenaga kerja (buruh/pekerja) merupakan kontribusi besar terhadap jalannya sebuah perusahaan untuk keberlangsungan produksi maupun distribusi perusahaan tersebut. Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan, jaminan sosial, penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, syarat kerja, penyelesaian perselisihan dan lain sebagainya, semua mengandung dimensi sosial dan politis. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan tersebut multidimensi, cakupan luas dan kompleks.

Kompleksitas masalah ketenagakerjaan kurang disadari dan oleh sebab itu tidak mendapat perhatian pimpinan pemerintah sejak Orde Baru hingga saat ini.<sup>1</sup>

Dengan memerhatikan kesejahteraan pekerja agar terciptanya kinerja yang baik, maka faktor yang sangat mempengaruhi adalah keadilan dalam pemberian upah. Upah adalah hak asasi setiap buruh atau pekerja yang wajib diberikan oleh majikan atau pemilik perusahaan. Pemberian upah merupakan suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi. Besarnya upah merupakan cerminan nilai karya atau hasil kerja mereka (buruh/pekerja), apabila pemberian upah kurang memadai maka sangat mempengaruhi hasil kinerja mereka. Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap jalannya aktivitas perusahaan. Perusahaan hendaknya berlaku adil dalam pemberian upah pekerja sebagai mana firman Allah SWT tentang berlaku adil:



*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika. 2009) 6,

<sup>2</sup> Al-Qur'an dan Terjemahannya, surat An-Nahl 90.

Berlaku adil didalam hukum Islam adalah sebuah keharusan, artinya semua aspek dalam kehidupan Islam memberikan perintah berbuat adil, baik dalam urusan agama sosial, politik maupun ekonomi.<sup>3</sup> Keadilan di bidang ekonomi, Islam menyerukan untuk menegakan keadilan agar mencapai tujuan ekonomi Islam itu sendiri. Sebagaimana salah satu tujuan ekonomi Islam yaitu untuk mewujudkan ekonomi umat yang adil dan merata dengan jalan melaksanakan distribusi barang, jasa, kesempatan, kekuasaan, dan pendapatan masyarakat secara jujur, terarah dan selalu meningkatkan keadilan serta pemerataannya.<sup>4</sup>

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak 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.<sup>5</sup>

Pengertian upah dalam fiqh tidaklah jauh dari maknanya secara bahasa, dalam konteks akad jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Muhammad, *Etika Bisnis Islami*. (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan) 137.

<sup>4</sup> Ali Anwar Yusuf, Dkk, *menjelajahi nilai-rasa Transdental bersama Al-Qur'an*. (Bandung: Tafakur, 2006) 200.

<sup>5</sup> UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>6</sup> Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000) 395.

Dalam praktek kehidupan masyarakat, khususnya di Pusat Penggilingan Padi di UD LARPUMA Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri. Terkadang buruh/pekerja diperlakukan kurang sesuai oleh perusahaan karena tidak mengertinya aturan yang ada. Buruh/pekerja yang seharusnya digaji dengan layak atas kerja kerasnya, sering dipangkas haknya untuk mendapatkan kelayakan upah tersebut. Terutama buruh lepas, mereka sering tidak mengerti adanya aturan yang ada. Pemberian upah yang kurang layak bagi buruh lepas sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam proses produksi.<sup>7</sup>

Pusat Penggilingan Padi UD Larpuma memiliki 35 pekerja. Pekerjaan yang dilakukan buruh lepas ini sangatlah berat mulai dari menurunkan padi dari truk yang baru datang, penjemuran, hingga penggilingan yang prosesnya tidaklah sederhana dan ringan. Buruh bekerja dari jam 06.00 WIB, bekerja setiap hari dan hamper tidak ada hari libur. Dalam praktik buruh hanya mendapatkan upah yang minim hanya berkisar Rp 60.000 perhari bahkan bisa kurang dari itu jika pekerjaan kurang maksimal. Hal ini dianggap kurang layak karena bentuk kerja yang keras, tidak adanya ketentuan waktu yang jelas, dan buruh bekerja setiap hari.<sup>8</sup>

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan dengan tujuan ekonomi Islam memiliki kesamaan dalam mensejahterakan tenagakerja pada khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Tentunya sangat menarik jika hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

---

<sup>7</sup> observasi

<sup>8</sup> observasi

Ketenagakerjaan) dan hukum Islam untuk mengkaji objek penelitian yang sama.

Berdasarkan uraian di atas, supaya penelitian lebih mendalam dan mengarah pada tujuan dan manfaat penelitian, yang dijadikan sebagai subjek penelitian adalah buruh yang ada di pusat penggilingan padi UD LARPUMA yang bertempat di Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri. Penelitian dilakukan terhadap sistem pengupahan buruh lepas apakah sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam tentang upah yang diharapkan akan terciptanya keadilan dan kemaslahatan.

Untuk mengetahui letak dan faktor-faktor penyebab masalah, peneliti memandang sangat penting untuk dilakukan penelitian lebih intensif dengan judul **“Pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD LARPUMA Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri, Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merumuskan permasalahan yang ingin diketahui yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana praktek pengupahan bagi pekerja lepas di Pusat Penggilingan Padi UD LARPUMA Desa Badas Kec. Badas Kab. Kediri?

2. Bagaimanakah tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam terhadap pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi UD Larpuma Desa Badas Kec. Badas Kab. Kediri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui cara atau praktek yang dilakukan dalam penentuan upah kerja buruh lepas di pusat penggilingan padi UD LARPUMA.
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi UD LARPUMA berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat yang antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah, memperdalam dan memperluas khazanah keilmuan mengenai “*Pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD LARPUMA Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)*”
  - b. Digunakan sebagai landasan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dimasa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi penulis

Penulis memperoleh informasi dan perlunya penyelesaian terhadap segala masalah yang dihadapi buruh di UD Larpuma.

### b. Bagi Pemerintah

Pemerintah mengetahui bagaimana praktek pengupahan di UD Larpuma berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

### c. Bagi Masyarakat

Masyarakat mengetahui dan memahami bagaimana seharusnya praktek pengupahan yang benar berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Penyusunan penelitian ini dilakukan secara sistematis, terarah dan saling berhubungan satu bab dengan bab yang lain, maka peneliti secara umum akan menggambarkan susunanya sebagai berikut:

**BAB I:** Merupakan bab pendahuluan yang di dalamnya berisi latar belakang masalah sebagai penjabaran tentang timbulnya ide suatu masalah. Selanjutnya dari latar belakang kemudian dirumuskan sebuah pertanyaan yang menjadi suatu rumusan masalah. Selanjutnya peneliti mencantumkan tujuan dan manfaat penelitian serta hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan alur berfikir dan paparan data yang logis dan sistematis

BAB II: Merupakan kajian pustaka bab ini menjelaskan landasan teoritis yang berkaitan dengan penelitian. Bab ini meliputi: penelitian terdahulu, dan beberapa kajian teori diantaranya, yaitu: Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya berisi tentang pengertian ketenagakerjaan, macam-macam tenaga kerja, pengertian upah, sistem pengupahan dan perjanjian kerja. Serta konsep ketenagakerjaan dalam Hukum Islam.

Bab III: Merupakan metode penelitian. Dalam bab III ini berisi jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

Bab IV: Merupakan bab yang berisi hasil penelitian dan pembahasan. Merupakan hasil penelitian dan pembahasan, yang merupakan pembahasan secara menyeluruh dari laporan penelitian. Penulis memaparkan data secara lengkap tentang profil, gambaran umum obyek penelitian, penyajian data serta analisis data.

Bab V: Merupakan bab penutup. Bab ini dimaksudkan sebagai proses penutupan pada skripsi ini. Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan dimaksudkan sebagai hasil akhir dari pembahasan dan saran merupakan suatu ungkapan yang ditujukan kepada masyarakat ataupun peneliti secara khusus.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Untuk mengetahui lebih jelas tentang penelitian yang akan diteliti, maka disini penting untuk mengkaji terlebih dahulu hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini baik secara teori maupun kontribusi keilmuan. Ada beberapa judul skripsi yang tidak jauh berbeda dengan judul yang peneliti angkat antara lain yaitu:

1. Tesis yang ditulis oleh Setiadi pada tahun 2009 dari Jurusan Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang yang berjudul *“Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja*

*Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang*” yang menggunakan metode penelitian empiris kuantitatif. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa besarnya upah dan jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan faktor-faktor lain selain upah dan jaminan sosial.

2. Skripsi yang ditulis oleh Misgito pada tahun 2011 Program Studi Muamalah Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Ponorogo yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Gendong di Pasar Songgolangit Ponorogo*” yang menggunakan metode penelitian empiris kualitatif, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa transaksi (akad) pengupahan buruh gendong di pasar Songgolangit Ponorogo secara umum sudah sesuai dengan hukum Islam baik yang sudah berlangganan maupun yang belum berlangganan karena sudah memenuhi syarat dan rukun ijarah. Besaran upah yang diterima oleh para buruh gendong baik yang sudah berlangganan maupun yang belum berlangganan secara umum sudah sesuai dengan Hukum Islam karena sudah memenuhi unsur keadilan, suka sama suka (*antaradin minkum*), dan tidak ada yang merasa dirugikan di antara kedua pihak.
3. Skripsi yang ditulis oleh Hana Nur Halimah pada tahun 2014 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Malang: yang berjudul “*Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di SPBU SAHABAT MEMBANGUN BERSAMA MALANG (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan*

*Maqashid Syariah)*” yang menggunakan metode penelitian normatif, hasil penelitian yang diperoleh ialah perlindungan terhadap pekerja perempuan sudah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat khusus bagi pekerja perempuan yang terdapat pada pasal 76, 81, 82, 83 dan 84 didalam pasal tersebut sudah diatur sebagaimana hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja perempuan dari jam kerja, cuti melahirkan, cuti haid dan pemberian waktu menyusui. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di dalam hukum Islam, merupakan implementasi dari perinsip keadilan.

**Tabel 1**

**Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Perguruan Tinggi/Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Setiadi/Universitas Diponegoro/2009	<i>Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pt Semarang Makmur Semarang</i>	Persamaannya ialah pada Undang-Undang Ketenagakerjaan	Perbedaan ialah peneliti ingin meneliti tentang upah buruh tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan

				Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah
2.	Misgito/Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Ponorogo/2011	<i>Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Gendong di Pasar Songgolangit Ponorogo</i>	Persamaannya ialah penelitian tentang upah buruh	Perbedaan ialah peneliti ingin meneliti tentang upah buruh tinjauan Undang- Undang Ketenagakerjaa n dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah
3.	Hana Nur Halimah /Universitas Islam Negeri	<i>Perlindungan Hukum di SPBU SAHABAT</i>	Undang- Undang No. 13 Tahun 2003	Perbedaanya Obyek yg di teliti ialah

Malang/2014	<i>(Tinjauan Undag-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan dan Maqashid Syariah)</i>	tentang Ketenagakerjaa n dan Hukum Islam	perlindungan hukum terhadap wanita
-------------	--	---	--

## **B. Kajian Teori**

### **a. Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

#### **1. Pengertian**

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan tersebut. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta

mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil dan spiritual.<sup>9</sup>

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja ataupun pengusaha atau majikan. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendah, hina, kasar dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

---

<sup>9</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan, Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait Lainnya edisi kedua*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2011), 1.

disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>10</sup>

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tersebut disebutkan adanya ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerjanya. Bila ketentuan ini sebagaimana tidak terpenuhi maka buruh berhak menuntut haknya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo, mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.<sup>11</sup>

Sedangkan MT Rionga & Yoga Firdaus, berpendapat Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.<sup>12</sup>

Tenaga kerja sering diistilahkan juga dikatakan sebagai buruh<sup>13</sup>, Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar yaitu, buruh profesional, biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja .yang kedua buruh

---

<sup>10</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>11</sup> Sumitro Djojohadikusumo, 1987, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Pembangunan*, Jakarta: LP3ES, h. 34.

kasar - biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.<sup>14</sup> Dalam lingkup sosial budaya lokal buruh dengan tenaga kerja sering dibedakan. Buruh dikonotasikan sebagai pekerja rendahan, kasar, dengan bayaran murah. Sedangkan tenaga kerja, dirasa sebagai karyawan, berbaju bersih, bersepatu dan dengan bayaran yang lebih besar. Jika melihat beberapa uraian diatas buruh dengan tenaga kerja merupakan istilah yang sama. Untuk itu kita harus menaggap buruh adalah tenaga kerja.

## 2. Macam-Macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua<sup>15</sup>:

- a) Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (permanent). Tenaga kerja tetap, menurut PMK-252 ditambahkan menjadi sebagai berikut : Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut. Buruh kasar, biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

---

<sup>14</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 5.

b) Pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Hak Tenaga kerja yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka, tanpa mendapat jaminan sosial. Karena Tenaga Kerja tersebut bersifat kontrak, setelah kontrak selesai, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pun juga selesai.

Hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja antara lain menyangkut: perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain haruslah diperhatikan.

### 3. Pengertian Upah

Pengertian upah, merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Tingkat upah dapat menjadi fungsi pendorongan utama ketika pada tarif di mana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para pekerja. 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.

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan.<sup>16</sup>

Menurut PP no 5 tahun 2003 upah diartikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (PP no 5 Tahun 2003 tentang UMR pasal 1 point b). Sedangkan definisi upah menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang 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 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 (UU No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30)<sup>17</sup>.

#### 4. Sistem Pengupahan

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut<sup>18</sup> :

a) Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

b) Sistem upah menurut lamanya dinas.

Sistem upah semacam ini mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini memberikan

---

<sup>17</sup>Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>18</sup>Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 9.

perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

c) Sistem upah menurut lamanya kerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

d) Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

## 5. Perjanjian Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa, perjanjian kerja merupakan perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang didalamnya telah memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>19</sup>

Selain itu pengertian mengenai pekerja juga dijelaskan oleh Imam Soepomo, bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian di mana pihak kesatu, yakni buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah kepada

---

<sup>19</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>20</sup>

Menurut Subekti, bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antar buruh dengan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan di peratas yaitu suatu hubungan mendasar, dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah dan harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>21</sup>

a) Unsur-unsur Perjanjian kerja

Seorang pakar hukum perburuhan dan hukum sosial belanda, Rood mengatakan bahwa perjanjian kerja mengandung empat unsur, yaitu<sup>22</sup>:

1. Adanya unsur *Work* atau Pekerjaan
2. Upah
3. Adanya *Service* atau pelayanan
4. Adanya Unsur *Time* atau waktu tertentu.

b) Syarat Syah Perjanjian Kerja

Dalam membuat sebuah perjanjian kerja terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut bisa dianggap sah menurut hukum.

Dalam pasal 1320 KUHPerdara disebutkan bahwa suatu perjanjian adalah sah ketika memenuhi persyaratan. Ketentuan ini tertuang dalam pasal 52

---

<sup>20</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968. h, 58.

<sup>21</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni Bandung Cet II, 1997. h, 63.

<sup>22</sup> Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks, 2009. h, 28.

ayat 1 Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>23</sup>

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, keasusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

c) Pihak-pihak dalam Perjanjian Kerja

pihak-pihak dalam perjanjian kerja ialah pihak-pihak yang terliabat langsung dalam proses pembuatan perjanjian kerja, yakni pengusaha atau pemberi kerja, dan pekerja.

Pengusaha ialah orang, persekutuan ataupun badan hukum yang berdiri sendiri dan menjalankan . sedangkan pekerjaialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. <sup>24</sup>

d) Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dalam melaksanakan perjanjian kerja, para pihak diwajibkan untuk memenuhi hak dan kewajiban yang telah mereka buat secara bersama.

a. Kewajiban dari pihak pekerja<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000. h, 57.

<sup>24</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 tahun 2003.

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c, KUHPPerdata yang pada intinya sebagai berikut:

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan
  2. Pekerja wajib mentaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha
  3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda
- b. Kewajiban Pengusaha<sup>26</sup>
- kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan bagi pengusaha ialah:
1. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu
  2. Kewajiban untuk memberi istirahat tahunan
  3. Kewajiban mengurus pekerjaan perawatan dan pengobatan
  4. Kewajiban memberi surat keterangan
  5. Keewajiban memberlakukan sama antara pekerja pria dan perempuan.
  6. Kewajiban membayar upah
- e) Jenis Perjanjian Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya membahas mengenai dua jenis perjanjian kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tertuang dalam pasal 56 ayat 1 dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang tertuang dalam pasal 60.

---

<sup>25</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, h. 61.

<sup>26</sup> F.X. Djumaji, *Perjanjian Kerj.*, Jakarta: Bumi Aksara Cet IV, 2001. h. 49.

## 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan suatu perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya telah di tentukan. Dalam sehari-hari biasa disebut dengan karyawan kontrak. Bila jangka waktu telah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para pihak tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah.<sup>27</sup>

Pekerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca atau kondisi tertentu. Bila pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung pada cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>28</sup>

Perjanjian Waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

### a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara

---

<sup>27</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di-PHK*, Tangerang: Visi Media cet IV, 2007, h. 5.

<sup>28</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indah, 2011, h 66.

- b. pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan tidak membutuhkan waktu yang lama, dan paling lama 3 bulan.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, dan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan.<sup>29</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin, karena itu bila perjanjian kerja waktu tertentu ini dibuat secara tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Syarat-syarat formal yang harus dipenuhi oleh kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut:

- a. Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga)
- b. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor departemen tenaga kerja setempat
- c. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu, semua ditanggung pengusaha
- d. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pekerja sebagai berikut:
  - Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
  - Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
  - Jabatan atau jenis pekerjaan

---

<sup>29</sup>Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, h 67.

- Besarnya upah dan cara pembayaran
- Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja itu dibuat
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan apabila dicantumkan masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka percobaan kerja menjadi batal demi hukum (pasal 58 undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam hubungan kerja, karyawan sering dikelompokkan dalam dua jenis yaitu, karyawan kontrak dan karyawan tetap. Hubungan kerja karyawan kontrak berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan karyawan tetap berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Karyawan kontrak akan berubah menjadi karyawan tetap jika jenis dan sifat pekerjaan bukan dalam lingkup perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>30</sup>

Dengan demikian, yang dinamakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang atau kebiasaan.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Libertu jani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di-PHK*, h. 6.

<sup>31</sup> Koko kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Persahaan*, h. 28.

## **b. Konsep Ketenagakerjaan dalam Hukum Islam (*ijarah*)**

### 1. Pengertian

Secara etimologi *Ijarah* berasal dari kata *ajara-ya'juru* yang berarti upah yang kamu berikan dalam suatu pekerjaan. Adapun *ijarah* secara terminologis ialah transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula.<sup>32</sup> Dalam kajian fiqh perburuhan mendasarkan pada klasifikasi *ijarah al'ain* yang objek transaksinya adalah jasa seseorang yang berkaitan dengan *skill* atau keahlian melakukan suatu pekerjaan dalam aktifitas ekonomi seperti pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Persoalan yang penting dalam kaitannya dengan *ijarah al-'ain* (perburuhan) adalah persoalan upah (*al-ujrah*). Dalam *ijarah* persoalan upah merupakan sesuatu yang harus ada dan wajib diketahui oleh buruh dan majikan, baik berkaitan dengan besarnya maupun teknis pembayarannya. Ketidakjelasan mengenai objek akad dan teknis pembagian upah rentan akan menimbulkan konflik antara buruh dan majikan.<sup>33</sup>

### 2. Upah dalam Islam

Islam sendiri, khususnya al-Qur'an hanya membahas upah secara umum. Tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah, menyangkut masalah pengupahan, kodifikasi hukum Islam menempatkan

---

<sup>32</sup> Abdullah bin Muhammad Ath-Thayar, dkk, *ensiklopedi Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab* (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009) h. 311

<sup>33</sup> Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Mahram Min Adillat Al-Ahkam*, Terjemahan Abdul Rosyad Siddiq; Terjemahan Lengkap Bulughul Maram (Jakarta; Pustaka Al-Hidayah, 2008). h. 202

satu pembahasan khusus dalam kitab fiqh yang terdapat dalam bab *ijarah*. Pengertian *ijarah* menurut bahasa adalah imbalan atas suatu pekerjaan.<sup>34</sup>

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja/buruh harus disebutkan dalam akad perjanjian, disyaratkan juga upah *ijarah* tersebut harus jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Transaksi *ijarah* boleh tunai juga boleh tidak dan dapat dibayarkan harian, mingguan atau bulanan sesuai kesepakatan dalam akad.<sup>35</sup>

Terdapat beberapa pendapat imam mazhab fiqh tentang pengertian *ijarah*.

- a) Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat, bahwa *ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.
- b) Menurut ulama Mazhab Malikiyah, selain *ijarah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira`*, yang mempunyai arti bersamaan, tetapi untuk istilah *ijarah* mereka berpendapat adalah suatu *`aqad* atau perjanjian terhadap manfaat dari adamy (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *al-kira`* menurut istilah mereka, digunakan untuk *`aqad* sewa-menyewa pada benda-benda tetap. Namun, demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan.

---

<sup>34</sup> Abdurrahman Al-Jaziry, Kitab Al-Fiqhu 'Ala Mazahibil Arba`ah, Jilid III, (Beirut: Darul-Fikri), h. 94.

<sup>35</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana 2008), h. 137

- c) Ulama Syafi'iyah berpendapat, ijarah adalah suatu aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh Syara' dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut Syara' disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
- d) Hanabilah berpendapat, ijarah adalah `aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut Syara' dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya `iwadah.<sup>36</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa dalam hal `aqad ijarah dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu ijab dan qabul, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan upah atau upah.

Pengertian upah dalam dalalah ijarah konsep Islam dapat berupa bentuk uang atau barang yang dapat dijadikan tsaman (harga) dalam jual beli.<sup>37</sup> Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus dalam bentuk mata uang yang berlaku dalam sebuah negara.<sup>38</sup>

Berdasarkan beberapa batasan pengertian upah di atas, dapat diambil kesimpulan, bahwa upah adalah imbalan terhadap hasil kerja atau manfaat yang diberikan oleh pekerja kepada seseorang majikan yang menyuruhnya

---

<sup>36</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 12.

<sup>37</sup> Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fiqhu 'Ala Mazahibil Arba'ah*, Jilid III, (Beirut: Darul-Fikri, tt), h. 101.

<sup>38</sup> Syaikh Qalyubi, *Qalyubi wal-'amirah*, Juz, III, (Semarang: Syirkah Nur Asia, tt), h. 68.

dengan syarat-syarat tertentu sesuai dengan perjanjian kerja. Untuk itu, dapat dipahami bahwa upah, baik menurut teori konvensional maupun dalam hukum Islam mempunyai kesamaan esensialnya yaitu suatu imbalan terhadap pemberian manfaat kepada majikan.

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

Adapun dasar pengupahan dapat dilihat dalam teks al-Qur'an berikut ini

QS. An-Nisa' ayat 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ

مِنْكُمْ

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu”...<sup>39</sup>*

Dalam hadis juga dijelaskan

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

<sup>39</sup> QS. Surat an-Nisa' : 29 Al-Quran dan Terjemahannya

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah)<sup>40</sup>

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : اِحْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأُعْطِيَ الْحَجَّامَ أَجْرَهُ

Dari Ibnu ‘Abbas r.a beliau berkata : “ telah berbekam Nabi Muhammad saw lalu beliau membayar upahnya kepad orang yang membekamnya<sup>41</sup>

### 3. Perjanjian Kerja dalam Islam

Perjanjian Kerja atau bisa disebut juga dengan *ijarah*. Adalah pemilikan jasa dari seorang *ajr* (orang yang dikontrak tenaganya/ pekerja/buruh) oleh *musta’jir* (orang yang mengontrak tenaganya/ pengusaha). Syarat sah dari transaksi *ijarah* ialah jasa yang dikontrakkan harus mubah, haram mengontrak seorang *ajr* untuk memberikan jasa yang diharamkan oleh Islam.<sup>42</sup>

Perjanjian kerja dalam Islam digolongkan kepada perjanjian kerja *ijarah a’yan* yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan perjanjian disebut *ajr*; beberapa orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu bagi seseorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya bekerja secara khusus pada satu pihak *mustakjir*; dan *ajr musytarak* yaitu orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau

<sup>40</sup> Abi Abdillah bin Yazid al-Qazwainy, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut : Dar al-Fikr, 2004), Juz II, hal. 20

<sup>41</sup> Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ibrohim Ibnu Mughiroh al-Bukhary al-Ju’fi, *Shohih Bukhory*, Juz III, (Semarang : Toha Putera. tt), hal. 54

<sup>42</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), 229

beberapa orang tertentu. Dengan demikian ia dapat menerima pekerjaan dari orang lain dalam satu waktu dan yang terpenting baginya adalah pekerjaan dan hasilnya. Sedangkan orang-orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut dengan *musta'jir*.<sup>43</sup>

Menurut ulama' hanafiyah, rukun *ijarah* itu hanya satu, yaitu *ijab* dan *qabul* akan tetapi jumhur ulama' mengatakan bahwa rukun *ijarah* ada empat, yaitu:

- a) Orang yang berakad
- b) Imbalan/upah
- c) Manfaat
- d) Sighat (*ijab* dan *qabul*)

Sebagai transaksi umum, *ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat akad *ijarah* ialah<sup>44</sup>:

- 1) Kedua belah pihak disyaratkan telah baligh dan berakal.
- 2) Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan *ijarah*. Apabilah salah satu pihak ada yang terpaksa maka akadnya tidak sah.
- 3) Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui
- 4) Objek *ijarah* harus sesuatu yang dihalalkan oleh syara'
- 5) Upah dalam akad harus jelas.

---

<sup>43</sup> Abdul Ghofur Anshori, *hukum Perjanjian Islam di Indonesia (konsep, regulasi, dan implementasi)*, (Yogyakarta: UGM Press, 2010), h 135.

<sup>44</sup> Nusrun Haroen, *fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007) h. 231-235.

Ijarah yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seseorang pekerja atau buruh, harus memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam hal ijarah pekerjaan diperlukan adanya uraian pekerjaan. Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja.<sup>45</sup>



---

<sup>45</sup> Ghufuran A mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002) h. 185



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan peranan penting dalam suatu penelitian. Metode penelitian yang dimaksud adalah cara-cara melaksanakan penelitian mencakup kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis sampai menyusun laporannya) berdasarkan fakta- fakta atau gejala-gejala secara ilmiah.<sup>46</sup> Dalam peneletian ini digunakan beberapa metode sebagai berikut:

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penilitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis empiris. Penilitia yuridis empiris adalah penelitian terhadap identifikasi

---

<sup>46</sup>Kholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodelogi Penelitian, Memberikan Bekal Teoritis Pada Mahasiswa Tentang Metode Penelitian Serta Diharapkan Dapat Melaksanakan Penelitian Dengan Langkah- Langkah Benar*, Cet. 9 (Jakarta: Bumi Aksara), h. 02

hukum. Dengan maksud mengetahui hukum yang tidak tertulis berdasarkan hukum yang berlaku dalam masyarakat. Penelitian yuridis empiris ini dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*). Peneliti berangkat kelapangan untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah.<sup>47</sup> Menurut Soetandyo Wingjosoebroto, penelitian sosiologis yaitu penelitian berupa studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan bekerjanya hukum dalam masyarakat.<sup>48</sup> Jadi peneliti nantinya akan langsung terjun ke lapangan untuk melihat bagaimana sistem pengupahan buruh lepas di UD Larpuma yang berlokasi di Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri. Peneliti mengamati fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Dan membuat catatan lapangan yang dianalisis secara tepat.

## **B. Pendekatan Penelitian**

Di sini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Artinya suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran, meneliti kata-kata, laporan dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami, metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>49</sup>

Menurut, Nana Syaodiah Sukmadinata, penelitian kualitatif (*Qualitative Reserch*) sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk mendiskripsikan dan

---

<sup>47</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosyda Karya, 2010), h. 26

<sup>48</sup> Bambang Songgono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), h. 42.

<sup>49</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011) h. 30

menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Beberapa diskripsi tersebut digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang menuju pada kesimpulan.<sup>50</sup>

Penelitian kualitatif dilakukan dengan mengungkapkan fakta-fakta yang terjadi dalam masyarakat dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis, dan mengarahkan obyek yang diteliti menjadi lebih jelas.

Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, mengembangkan teori dan untuk memastikan kebenaran data.

Penelitian kualitatif adalah cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Yaitu apa yang dinyatakan oleh informan secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata. Yang diteliti dan dipelajari adalah objek penelitian yang utuh, sepanjang hal tersebut mengenai manusia atau menyangkut sejarah kehidupan manusia.<sup>51</sup>

Data yang diperoleh baik dari studi kepustakaan maupun dari penelitian lapangan akan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu metode analisis data yang mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya, kemudian dihubungkan dengan teori-teori, asas-asas, dan kaidah-kaidah hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan sehingga diperoleh jawaban atas

---

<sup>50</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 60

<sup>51</sup> Moleong Lexy J, *Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h.3.

permasalahan yang dirumuskan.<sup>52</sup> Pada hakikatnya pendekatan deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek dengan tujuan membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang diteliti.<sup>53</sup> Dimana penelitian tersebut bukan untuk menguji suatu teori tetapi dimaksudkan untuk mengetahui pelaksanaan sistem pengupahan buruh lepas yang sudah sesuai atau belum dengan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

### **C. Lokasi Penelitian**

Menentukan sebuah lokasi adalah sesuatu yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, penelitian kali ini dilaksanakan di Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri. Alasan dipilihnya lokasi ini adalah karena kantor UD Larpuma terletak di desa Badas, yang secara keseluruhan tenaga kerjanya diambil dari masyarakat sekitar.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

Data yang telah dikumpulkan melalui penelitian ini adalah data yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD Larpuma.

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.<sup>54</sup> Jadi, sumber data itu menunjukkan asal informasi data diambil. Pengambilan data harus diperoleh dari sumber data yang sesuai dan tepat. Jika sumber data tidak

---

<sup>52</sup>Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 146.

<sup>53</sup> Convelo G. Cevilla, dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 1993), hlm. 73.

<sup>54</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 107

sesuai dan tepat, mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan dengan masalah yang diteliti.

Menurut Arikunto, yang dimaksud dengan sumber data adalah subyek dari mana data diperoleh.<sup>55</sup> Ada dua sumber data yang dipakai dalam penelitian ini.

a. Data Primer

Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama yakni para pihak yang menjadi obyek dari penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dihasilkan melalui interview atau wawancara secara langsung dengan beberapa narasumber yang terdiri atas pemilik, dan buruh lepas di UD Larpuma. Sumber data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari informasi yaitu orang yang berpengaruh dalam proses perolehan data atau bisa disebut *key member* yang memegang kunci sumber data penelitian ini, karena informan benar-benar tahu dan terlibat dalam kegiatan yang ada di UD Larpuma. Yaitu pemillik serta buruh lepas di UD Larpuma, yaitu ibu Hj. Purwati, ibu Umi Hanik, bapak saipul, bapak julekan, bapak munir dan bapak hadi..

b. Data Sekunder

Merupakan sumber data penunjang berupa studi kepustakaan yang bersumber dari buku-buku, jurnal-jurnal, naskah-naskah serta literatur lainnya yang dapat menunjang proses penulisan penelitian ini.

---

<sup>55</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h .107.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data.

### a. Observasi

Metode observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur terstandar.<sup>56</sup> Observasi atau pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek. Mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, dan pengecap. Dalam hal ini disebut sebagai pengamatan langsung.<sup>57</sup> Jadi observasi dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan harus dilakukan dengan cermat dan kritis agar tidak ada satupun yang terlepas dari pengamatan.

Sedangkan penggunaan catatan harus dihindari dari terpengaruh dengan kesan umum dari objek yang diamati, sehingga pencatatan kurang tepat. Jadi harus memiliki pengetahuan dan keterampilan terhadap alat dan cara mencatat hasil observasi. Pencatatan dapat dilakukan dalam dua bentuk, yaitu:

- 1) Pencatatan berbentuk kronologis, yakni pencatatan yang dilakukan menurut urutan kejadian

---

<sup>56</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h . 222.

<sup>57</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h . 156.

- 2) Pencatatan berbentuk sistematis yakni pencatatan yang dilakukan dengan memasukkan tiap-tiap gejala yang diamati kedalam kategori tertentu tanpa memperhatikan urutan kejadiannya.

Berdasarkan versi data yang dicatat, pencatatan dapat dibedakan menjadi dua bentuk.

- 1) Pencatatan secara faktual, yakni pencatatan gejala yang timbul sebagaimana adanya, tanpa interpretasi dari observer
- 2) Pencatatan secara interpretatif, yakni pencatatan yang dilakukan dengan memberikan interpretasi terhadap gejala yang timbul oleh observer yang kewajibannya memasukkan atau menggolongkan gejala yang diamatinya ke dalam salah satu kategori yang telah ditetapkan.<sup>58</sup>

Metode observasi ini digunakan untuk mendapatkan data-data dengan melihat langsung fakta-fakta yang ada dilokasi penelitian secara cermat, akurat dan sistematis. Dengan adanya data yang dihasilkan dari observasi tersebut, peneliti dapat mendeskripsikan sistem pengupahan buruh di UD Larpuma.

#### b. Wawancara

Menurut Nasution, interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi, dan merupakan alat yang ampuh untuk mengungkapkan kenyataan hidup, apa yang dipakai atau dirasakan orang tentang berbagai aspek kehidupan.<sup>59</sup>

Menurut Lincoln dan Guba sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J Moleong,

---

<sup>58</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 161

<sup>59</sup> S. Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 113

wawancara diadakan untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain.<sup>60</sup>

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. Teknik 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.

Data yang dikumpulkan dalam wawancara bersifat *verbal* dan *nonverbal*. Pada umumnya yang diutamakan adalah data verbal yang diperoleh melalui percakapan atau tanya jawab. Dalam hal ini, peneliti menggunakan buku catatan karena ada pesan-pesan seperti gerak muka dan tubuh responden yang bermakna dan yang tidak dapat ditangkap oleh alat perekam, percakapan dicatat dalam buku tulis. Mencatat dapat mengganggu lancarnya pembicaraan, dan tidak mudah mengadakan pencatatan sambil mengadakan wawancara. Apa yang dicatat sangat terbatas dan perlu

---

<sup>60</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosyda Karya, 2010), h. 186

dilengkapi dengan ingatan. Ingatan tidak selalu dapat dipercaya, selain itu sukar di bedakan antara data deskriptif dengan data tafsiran.<sup>61</sup>

Jadi wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data-data secara langsung dari personel yang terkait dengan pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

c. Dokumentasi

Data dalam penelitian kualitatif, selain bersumber dari manusia, ada pula yang bersumber bukan dari manusia diantaranya, dokumen, foto, dan bahan statistik. Dokumentasi, asal katanya dari dokumen yang artinya barang-barang tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.<sup>62</sup>

Metode dokumentasi dapat dilaksanakan dengan cara:

- 1) Pedoman dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya
- 2) *Cek List*, yaitu daftar variabel pengumpulan datanya. Dalam hal ini peneliti memberikan tanda setiap pemunculan gejala yang dimaksud.<sup>63</sup>

Jadi, penelitian ini dilakukan dengan cara mencari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian baik dokumen resmi maupun dokumen yang tidak resmi yang berkaitan dengan penelitian pengupahan buruh lepas di

---

<sup>61</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 70.

<sup>62</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 158

<sup>63</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 158-159

pusat penggilingan padi di UD Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

## F. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kualitatif deskriptif, yaitu untuk menggambarkan dan menganalisis suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan fokus penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.<sup>64</sup>

Ada beberapa tahap yang telah peneliti lakukan untuk menganalisis keakuratan data, yaitu:

### 1. Pengecekan data (*Editing*)

*Editing* merupakan proses penelitian kembali terhadap catatan, berkas, informasi dikumpulkan oleh pencari data.<sup>65</sup>

Dalam prosesnya, penulis akan melakukan tersebut pada data-data yang telah penulis peroleh dari hasil observasi dan interview. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh peneliti lebih berkualitas.

Pengecekan data (*Editing*) yakni meneliti kembali catatan-catatan yang diperoleh, baik data primer yang didapat dari wawancara yang dilakukan kepada pemilik, karyawan serta buruh lepas di UD Larpuma, data sekunder yang diperoleh dari literatur–literatur buku yang terkait dengan permasalahan dan data yang diperoleh dari dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan bahan yang diteliti. Untuk mengetahui apakah catatan tersebut sudah cukup baik dan bisa dipahami serta dapat segera dipersiapkan untuk proses selanjutnya.

---

<sup>64</sup>Nasution Bahder Johan, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, ( Bandung: Mandar Maju, 2008), h. 174

<sup>65</sup> Moleong Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif edisi Revisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 112.

## 2. Pembuktian (*verifying*)

*Verifying* atau pembuktian merupakan pembuktian kembali akan kebenaran data yang telah diperoleh sehingga validitas atau keakuratan datanya dapat diketahui. Oleh karena itu, peneliti akan menemui kembali para informan yang telah diwawancarai sebelumnya untuk memberikan data yang berupa hasil wawancara guna diperiksa dan ditanggapi sehingga dapat diketahui kekurangannya dan dilakukan penambahan-penambahan informasi dan juga membenarkan kesalahan-kesalahan apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam pemberian informasi.

Setelah selesai mengolah data menggunakan tahapan-tahapan di atas, maka proses selanjutnya adalah peneliti akan menganalisis data dengan menggunakan teknik analisa deskriptif kualitatif, yaitu berupaya menggambarkan dan menginterpretasikan kembali data-data yang telah terkumpul.

Data-data tersebut nantinya berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang yang akan diamati. Konsekuensi dari penelitian ini nantinya akan berisi kutipan-kutipan informasi, baik dari hasil wawancara dengan para informan, catatan-catatan dari lapangan, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan objek penelitian ini. Kemudian, data yang ada diuraikan kembali ke dalam bentuk kalimat yang baik dan benar sehingga akan mudah dimengerti

dan pada akhirnya dapat dengan mudah diperoleh gambaran yang jelas secara deskriptif kualitatif.<sup>66</sup>

### 3. Pengelompokan (*classifying*)

Pengelompokan (*classifying*) yaitu mengklasifikasikan seluruh data baik yang berasal dari observasi. Dari tahap ini peneliti memilah-milah data yang sudah ada, kemudian menyusunnya kedalam pemaparan data yang sistematis.

### 4. Analisis Data (*analyzing*)

Analisis Data (*analyzing*) yaitu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk di baca dan di artikan, yang pada dasarnya pengartian merupakan penarikan kesimpulan dan analisis. Pada analisis peneliti mencoba untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Analisis ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi serta menyimpulkan hal tersebut. Selanjutnya melihat apakah aplikasi tersebut sudah sesuai dengan teori yang sudah diajarkan atau belum<sup>67</sup>. Analisis data merupakan proses dimana menganalisis data-data yang sudah terkumpul kemudian mengkaitkan antara data-data yang sudah terkumpul dari proses pengumpulan data yaitu melalui wawancara dan observasi dengan sumber datanya seperti buku-buku Ensklopedi, kitab-kitab dan lain sebagainya untuk memperoleh hasil yang lebih efisien dan sempurna sesuai dengan yang penulis harapkan.

---

<sup>66</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 170

<sup>67</sup>Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosyda Karya, 2010), h.104

Metode analisis yang dipakai penulis adalah deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.<sup>68</sup>

#### 5. Kesimpulan (*concluding*)

Tahap terakhir dari penelitian yaitu kesimpulan, dalam hal ini peneliti mengambil kesimpulan dari pertanyaan dalam penelitian. yaitu merupakan pengambilan kesimpulan dari proses penelitian yang menghasilkan suatu jawaban dari pertanyaan peneliti yang ada didalam rumusan masalah.

Dalam penelitian kualitatif analisis data telah di mulai sejak awal. Data yang diperoleh dalam lapangan segera harus dituangkan dalam bentuk tulisan dan dianalisis. Laporan yang telah disusun difokuskan pada aspek yang penting, dan di cari temanya atau polanya, disusun lebih sistematis, sehingga lebih mudah dikendalikan

---

<sup>68</sup> LKP2M, *Research Book For Lkp2m*, (Malang: Universitas Islam Negri Malang, 2005),h.60.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Profil UD LARPUMA**

Gambaran kondisi dan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mewujudkan adanya kesesuaian antara realita sosial dengan data yang ada. Deskripsi mengenai profil penelitian, yakni UD Larpuma yang berlokasi di Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri penting untuk dipaparkan.

Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri terletak di bagian selatan Provinsi Jawa Timur yaitu terletak antara 1110 47' 05" s/d 1120 18' 20" Bujur Timur dan 70 36' 12" s/d 80 0' 32" Lintang Selatan. Luas Wilayah Desa Badas

yaitu 309.390 meter persegi. Kecamatan Badas sendiri baru dibentuk pada tahun 2008 setelah kecamatan Pare dimekarkan menjadi Kecamatan Pare dan Kecamatan Badas. Jumlah desa yang ada di kecamatan Badas sebanyak 8 Desa.<sup>69</sup>

UD Larpuma sudah berdiri sejak sekitar tahun 90an hingga sekarang. Pemiliknya ialah Hj. Purwati, yang seluruh proses dan pengawasan pegawai serta perekrutan pegawai dilakukan oleh beliau sendiri. Kantor UD Larpuma beralamatkan di Dusun Badas RT.005/RW010 Desa Badas Utara, Kecamatan Badas, Kabupaten Kediri. UD Larpuma bergerak dalam bidang usaha penggilingan padi dan penjualan beras. Semua proses dari penggilingan padi hingga penjualannya dilakukan di UD Larpuma. UD larpuma telah memiliki izin usaha dan selalu diperbaharui setiap 10 tahun sekali. UD LARPUMA juga memiliki Tanda Daftar Perusahaan dengan nomor TDP 13.28.5.5203133 yang tanggal berlakunya sampai dengan 21 april 2014 dan belum diperbaharui hingga sekarang.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Pelaksanaan Kerja Buruh Lepas di UD LARPUMA**

Dalam kehidupan bermasyarakat tentunya manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendiri untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan saling bergantung pada sesama untuk saling memenuhi kehidupannya. Dengan hal tersebut, mendorong manusia untuk hidup secara berkelompok atau bermasyarakat. Dan untuk memenuhi kebutuhan hidup,

---

<sup>69</sup> Profil Kecamatan Badas <https://kedirikab.go.id/instansi-instansi-374/kecamatan-instansi-82/kecamatan-badas-instansi-378.html> diakses tanggal 6 juni 2016

manusia menciptakan berbagai kegiatan guna sebagai sarana untuk saling membantu satu sama lain, untuk berbagi ilmu, tolong menolong, dan menciptakan kerukunan dalam bermasyarakat.

UD Larpuma merupakan salah satu perusahaan yang berada di Desa Badas kecamatan Badas Kabupaten Kediri, yang didirikan untuk membantu pemberdayaan masyarakat sekitar dan tentunya untuk kepentingan bisnis UD Larpuma. Berikut ialah proses pelaksanaan kerja buruh di UD Larpuma.

a. Proses Pengadaan Barang

Dari sumber data yang didapatkan oleh penulis secara langsung dari pihak pemilik UD Larpuma, dapat kita ketahui tentang cara pengadaan untuk menghasilkan padi dari beberapa kota/kabupaten.

Padi yang didapatkan dari pihak pengepul dapat diperoleh dengan kapasitas dan jumlah besar karena adanya sebuah ikatan kontrak antara pihak UD Larpuma dengan pihak pengepul dengan kesesuaian yang disepakati oleh keduanya. Diantara keseluruhan pengepul padi ditetapkan harga oleh UD Larpuma sebesar Rp. 3.850,-00 per/Kg dengan total sekali pengiriman 44.000 Kg dari satu pengepul untuk dilakukan dalam proses penggilingan selama satu hari. Proses itupun dilakukan secara bergantian untuk pengiriman supaya tidak terjadi penumpukan padi yang akan diproses oleh buruh UD Larpuma.<sup>70</sup>

Dari proses pengiriman yang dilakukan oleh pengepul secara bergantian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan maka pihak

---

<sup>70</sup> Umi Hanik, *Wawancara* (Kediri, 3 Juni 2016)

pengepul sendiri mempunyai kewajiban untuk melakukan pengiriman padi yang ditetapkan. Dan apabila pihak pengepul mengingkari perjanjian yang ada maka akan dikenakan pemutusan kontrak awal untuk tidak meneruskan kembali pengiriman padi yang ada. Sehingga dalam proses penggilingan sendiri tidak ada permasalahan serta pihak yang dirugikan, diantaranya ialah buruh yang tugaskan untuk proses penjemuran dan penggilingan yang pada dasarnya buruh yang ada ialah buruh lepas yang apabila tidak ada padi yang masuk untuk diproses maka secara keseluruhan akan diliburkan dan tidak menerima upah yang ada. Yang terjadi adalah pihak buruh merasa dirugikan karena tidak ada proses yang dilakukan oleh UD Larpuma.<sup>71</sup>

#### b. Proses Penggilingan Padi Hingga Menjadi Beras

Dalam penelitiann yang dilakukan terhadap pelaksanaan UD Larpuma terdapat beberapa sesi yang dilakukan, dimulai dari datangnya Padi yang didapatkan dari petani lokal Kediri ataupun dari berbagai kota-kota yang ada dalam Pofinsi jawa timur dan Jawa Tengah. diantaranya ialah, dari Kabupaten Ngawi, Kabupaten Kudus, Kabupaten Lamongan, Kabupaten jember yang pada dasarnya padi daerah tersebutlah yang mempunyai kualitas terbaik di Jawa timur<sup>72</sup>.

Dari kota dan kabupaten yang bersedia menjadi pemasok padi setiap harinya UD Larpuma berhasil menggiling padi sebesar 44 Ton untuk digiling dalam jangka waktu satu hari. Sehingga dalam kurun waktu satu

---

<sup>71</sup> Umi Hanik, *Wawancara* (Kediri, 3 Juni 2016)

<sup>72</sup> Hj Purwati, *Wawancara* (Kediri, 3 Juni 2016)

bulan ud larpoma dapat menggiling padi sebanyak 1.320 Ton. Berikut rincian proses penggilingan padi di UD Larpuma.

Padi yang datang di turunkan oleh buruh dari truk lalu dilakukan penjemuran selama 2 hari yang semua proses penjemuran dan pengecekan dilakukan oleh buruh. Pada saat penjemuran itulah proses dimana dipilih dan dibedakan kualitas padi yang baik dan buruk supaya tidak tercampur.

Setelah di jemur selama dua hari padipun digiling. Padi yang digiling sebesar 44 ton tersebut setelah menjadi beras, beratnya menjadi 22 ton. Kegiatan itupun dilakukan dalam keseharian oleh ud larpuma bersama tim yang ada dengan jumlah total 30 orang pegawai atau buruh.

Jam kerja buruh di mulai pada pukul 07.00 WIB, buruh mulai membongkar dan menjemur padi. Buruh memiliki pekerjaannya masing, bagian-bagian tersebut ialah bagian penjemuran, penggilingan, pengangkutan, dan pengemasan. Buruh beristirahat pada jam 12.00 WIB hingga jam 13.00 WIB kemudian melanjutkan kembali pekerjaannya hingga pukul 17.00 WIB. Jadi buruh setiap harinya bekerja 9 jam perhari. Hari libur tidak ditentukan, buruh bisa bekerja penuh selama satu minggu dan bisa juga satu bulan tidak ada libur sama sekali. Apabila musim panen besar tiba buruh seringkali menambah jam kerja, sekitar pukul 18.00 WIB hingga pukul 22.00 WIB atau bisa lebih dari jam 22.00 WIB biasanya buruh hanya mendapatkan upah tambahan sekitar 15 ribu per orang.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Hj. Purwati, *Wawancara* (Kediri, 3 Juni 2016)

Setelah dilakukan penggilingan dan menjadi beras yang didapatkan dalam kurun waktu sehari, proses penimbangan dan pengemasanpun dilakukan untuk dikirim ke berbagai kota dan kabupaten yang ada di Jawa Timur dan Jawa tengah.

## **2. Praktik Pengupahan Buruh Lepas di UD LARPUMA**

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari wawancara mengenai upah buruh lepas untuk upah penggilingan murni didapatkan dari jumlah padi yang digiling setiap harinya dengan jumlah batasan 44.000 Kg dengan biaya penggilingan Rp 95,- per/Kg. Dengan jumlah Rp 95,- X 44.000 Kg maka didapatkan Rp. 2.090.000,- untuk upah buruh lepas dan mandor.

Total pendapatan untuk proses giling yang selanjutnya digunakan untuk upah buruh lepas dibagikan secara langsung oleh mandor setiap akhir jam kerja sebelum buruh lepas berpulang dan konfirmasi masuk kerja untuk keesokan harinya. Sehingga untuk upah gaji lepas murni didapatkan dari jumlah padi yang diproses mulai pengeringan dan penggilingan yang dilakukan oleh UD Larpuma.

Pekerja tidak di beritahu darimana penghitungan upah tersebut, yang buruh tau hanyalah mereka mendapatkan upah saja tanpa tau perhitungan upah tersebut dan

Namun, total pendapatan yang akan dihasilkan oleh UD Larpuma ialah dari jumlah penjualan beras yang dihasilkan dari proses penggilingan. Berikut adalah rumus perhitungan keuntungan dan biaya operasional UD Larpuma;

### **Modal Awal**

44.000 kg Padi X Rp. 3.850,- Harga Padi = Rp. 169.400.000,-

### **Proses Hasil Penggilingan Beras**

22.000 Kg Beras X Rp. 8.350,- Harga Beras = Rp. 183.700.000,-

### **Biaya Buruh Lepas**

22.000 Kg Beras X Rp. 95,- Biaya Giling = Rp. 2.090.000,-

### **Biaya Operasional 5%**

22.000 Kg beras X 5% Biaya operasional = Rp. 9.185.000,-

<b>Hasil Penggilingan Beras</b>	Rp.	183.700.000,-
<b>Modal Awal</b>	Rp.	169.400.000,-
<b>Biaya Buruh</b>	Rp.	2.090.000,-
<b>Operasional 5%</b>	Rp.	9.185.000,-
<b>Total bersih pendapatan perhari</b>	Rp.	3.025.000,-

Jadi upah yang di peroleh buruh setiap harinya diambilkan dari proses penggilingan itu tersebut, sebesar Rp. 95,-/kg beras. Dan apabila dikalikan hasil yang di dapatkan buruh perhari ialah Rp. 2.090.000,- di bagi rata sebanyak 35 buruh, upah yang didapatkan perorang ialah Rp59.714,- yang apabila dibulatkan menjadi Rp. 60.000 perorang.

Berikut ialah nama-nama buruh yang bekerja di UD Larpuma:<sup>74</sup>

**Tabel 2**

**Daftar Nama-Nama Buruh Lepas di UD Larpuma**

No.	Nama	Usia	Menikah/belum menikah
1.	Saipul	30	Menikah
2.	Nur	16	Belum Menikah
3.	Anam	25	Menikah
4.	Naryo	44	Menikah
5.	Anton	25	Menikah
6.	Hudi	35	Belum menikah
7.	Julekan	50	Menikah
8.	Sugik	35	Menikah
9.	Andik	25	Belum menikah
10.	Munir	44	Menikah
11.	Ahmad	40	Menikah
12.	Cahyo	18	Belum Menikah

<sup>74</sup> Umi Hanik, *Wawancara* (Kediri, 3 Juni 2016)

13.	Samiono	47	Menikah
14.	Bunan	50	Menikah
15.	Mujib	23	Menikah
16.	Munir	25	Menikah
17.	Irwan	25	Menikah
18.	Rohman	40	Menikah
19.	Ngatni	40	Menikah
20.	Rudi	24	Belum Menikah
21.	Qoyin	16	Belum Menikah
22.	Wawan	17	Belum Menikah
23.	Bagus	28	Menikah
24.	Lutfi	52	Menikah
25.	Karno	35	Menikah
26.	Siswanto	18	Belum Menikah
27.	Walim	45	Menikah
28.	Mukri	29	Menikah

29.	Candra	15	Belum Menikah
30.	Sugeng	37	Menikah
31.	Ipin	22	Belum Menikah
32.	Abas	48	Menikah
33.	Hari	24	Belum Menikah
34.	Rozak	52	Menikah
35.	Sumardi	56	Belum Menikah

Berikut keterangan dari para narasumber yaitu sebagian buruh yang bekerja di UD Larpuma dari berbagai posisi yang ditempati serta lamanya bekerja di UD Larpuma tersebut mengenai prosedur pengupahan buruh.

- a) *Umi Hanik umur 43 tahun alamat di jalan jombang no. 21 desa badas, bekerja sudah kurang lebih 9 tahun jabatan sekeretaris, bekrja mulai dari jam 06.30 WIB hingga jam 18.00 WIB itu hanya waktu yang dikira-kirakan saja, bisa lebih bisa kurang. Upah satu bulan sekitar Rp. 1.000.000. selain bekerja sebagai skretaris juga langsung memantau pekerjaan buruh di lapangan, bekerja setiap hari tanpa adanya libur dalam satu bulan.<sup>75</sup>*
- b) *Sumardi umur 56 tahun alamat jalan tegalrejo no. 5 badas, bekerja sudah sejak UD Larpuma berdiri, pekerjaan mandor. Tugas mandor di lapangan yakni mengawasi, selain mengawasi juga terjun langsung dalam proses penggilingan padi menjadi beras, selama bekerja di UD Larpuma libur hanya diperoleh ketika pemilik pergi atau meliburkan serta hari raya saja, untuk upah diterima perhari sama dengan buruh yang lainnya, tidak ada perjanjian tertulis di awal bekerja, hanya ucapan saja.<sup>76</sup>*

<sup>75</sup> Umi Hanik, wawancara 2 Juni 2016

<sup>76</sup> Sumardi, wawancara 02 Juni 2016

- c) *Julekan umur 50 tahun, bekerja di UD Larpuma sudah 18 tahun. Bekerja di bagian pengeringan padi (buruh sorok) dan panggul beras, tidak ada perjanjian tertulis saat mulai kerja di UD Larpuma.*<sup>77</sup>
- d) *Hj Purwati, pemilik UD Larpuma, yang bekerja di UD Larpuma tidak ada ikatan tertulis hanya kesepakatan saat masuk. Tidak ada ketentuan-ketentuan lain. hanya berdasarkan kemauan untuk bekerja, kalau tidak mau bekerja berarti cari pegawai lainnya.*<sup>78</sup>

Berdasarkan penjelasan narasumber yang ada, prosedur penerimaan buruh hanya berdasarkan kemauan, tidak ada penjelasan di awal bagaimana sistem pekerjaannya, tidak adanya hari libur dan jam kerja yang tidak sesuai ketentuan, dan para buruh tidak memperlmasalahkan hal tersebut. Semua prosedur serba lisan tidak ada surat ataupun bentuk pernyataan tertulis.

### **3. Analisis Tentang Pelaksanaan Pengupahan Buruh Lepas di UD Larpuma**

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi manusia untuk menyambung kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk menghidupi diri sendiri ataupun untuk memberikan nafkah kepada istri serta anak dan bagi keluarganya. Pekerja, pada dasarnya ialah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Perlu kita ketahui bahwa bekerja dalam keseharian yang dilakukan oleh sekelompok manusia di UD Larpuma ialah jenis pekerjaan yang pemberian upahnya diberikan setiap hari, tidak berdasarkan bulan atau mingguan. Karena di UD Larpuma buruh tidak terikat dalam perjanjian kerja.

---

<sup>77</sup> Julekan, wawancara 02 Juni 2016

<sup>78</sup> HJ purwati, wawancara 02 Juni 2016

Pekerjaan buruh pun juga tidak selalu pasti setiap bulan penuh ada penggilingan karena panen padi tidak selalu ada setiap harinya. Namun pemilik perusahaan selalu mengusahakan tetap berjalannya penggilingan setiap hari. Dapat ditarik kesimpulan bahwa buruh lepas di UD Larpuma termasuk kedalam pekeja musiman. Di dalam Hukum Ketenagakerjaan ada dua macam perjanjian kerja, yakni;

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan suatu perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya telah di tentukan. Dalam sehari-hari biasa disebut dengan karyawan kontrak. Bila jangka waktu telah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para pihak tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah.<sup>79</sup>

Pekerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca atau kondisi tertentu. Bila pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung pada cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi

---

<sup>79</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di-PHK*, Tangerang: Visi Media cet IV, 2007, h. 5.

tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>80</sup>

Perjanjian Waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- e. Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara
- f. pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan tidak membutuhkan waktu yang lama, dan paling lama 3 bulan.
- g. Pekerjaan yang bersifat musiman
- h. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, dan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan.<sup>81</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin, karena itu bila perjanjian kerja waktu tertentu ini dibuat secara tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Syarat-syarat formal yang harus dipenuhi oleh kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut:

- e. Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga)

---

<sup>80</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indah, 2011, h 66.

<sup>81</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, h 67.

- f. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor departemen tenaga kerja setempat
- g. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu, semua ditanggung pengusaha
- h. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pekerja sebagai berikut:
  - Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
  - Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
  - Jabatan atau jenis pekerjaan
  - Besarnya upah dan cara pembayaran
  - Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
  - Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
  - Tempat dan tanggal perjanjian kerja itu dibuat
  - Tanda tangan para pihak dalam perjanjian.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan apabila dicantumkan masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka percobaan kerja menjadi batal demi hukum (pasal 58 undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

### 3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam hubungan kerja, karyawan sering dikelompokkan dalam dua jenis yaitu, karyawan kontrak dan karyawan tetap. Hubungan kerja

karyawan kontrak berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan karyawan tetap berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Karyawan kontrak akan berubah menjadi karyawan tetap jika jenis dan sifat pekerjaan bukan dalam lingkup perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>82</sup>

Dengan demikian, yang dinamakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang atau kebiasaan.<sup>83</sup>

Dari pengertian yang telah disebutkan diatas, bahwasanya UD Larpuma sendiri menggunakan sistem pekerja tidak tetap/lepas. Sehingga dalam keseharian mereka selesai bekerja maka mereka mendapatkan upah hak dari hasil kerja yang dilakukan selama sehari. Berdasarkan ketentuan undang-undang

Upah merupakan penghargaan dari tenaga pekerja atau buruh 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.

Upah yang diterima buruh lepas di UD Larpuma apabila di bandingkan dengan UMR kabupaten Kediri<sup>84</sup> yang sebesar Rp 1.456.000 tidaklah jauh. Upah yang diperoleh buruh lepas di UD Larpuma apabila bekerja satu bulan penuh ialah sebesar Rp. 1.800.000 per orang. Namun tidak ada jatah libur sama sekali satu bulan.

---

<sup>82</sup> Libertu jani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di-PHK*, h. 6.

<sup>83</sup> Koko kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Persahaan*, h. 28.

<sup>84</sup> <http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-timur/> di akses tanggal 6 Juni 2016

Didalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri telah ditetapkan serta merumuskan pengertian ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dan itu semua telah dijelaskan dalam pasal 88 UU no 13 tahun 2003 tentang ktenegakerjaan.

Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa:<sup>85</sup>

- (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 pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;

---

<sup>85</sup> Undang-Undang No. 13 tentang Ketenaga kerjaan

- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

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

Dari penjelasan yang telah dijelaskan bahwasanya UD Larpuma sendiri telah melakukan kesesuaian apa yang telah ditetapkannya. Baik dalam pemberian upah, tugas pekerjaan yang ditetapkan, kontrak kerja harian yang disepakati secara lisan, dan juga tunjangan yang diberikan oleh pihak UD kepada buruh lepas yang ada. Namun didalam pelaksanaan waktu lama bekerja terdapat beberapa ketentuan yang tidak diterapkan dalam UD Larpuma ini.

Sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 77 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;<sup>86</sup>

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada 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

---

<sup>86</sup> Undang-Undang No. 13 tentang Ketenaga kerjaan

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 pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Maka terdapat ketidaksesuaian antara pelaksanaan UD LARPUMA dengan Undang-Undang. Yang dimana dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa lama bekerja “7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;” bertentangan dengan yang dilakukannya. Yang dilakukan dalam keseharian adalah waktu bekerja dalam 9 (sembilan) Jam 1 (satu) Hari 63 (enam puluh tiga) jam 1 (satu) minggu untuk 7 (tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

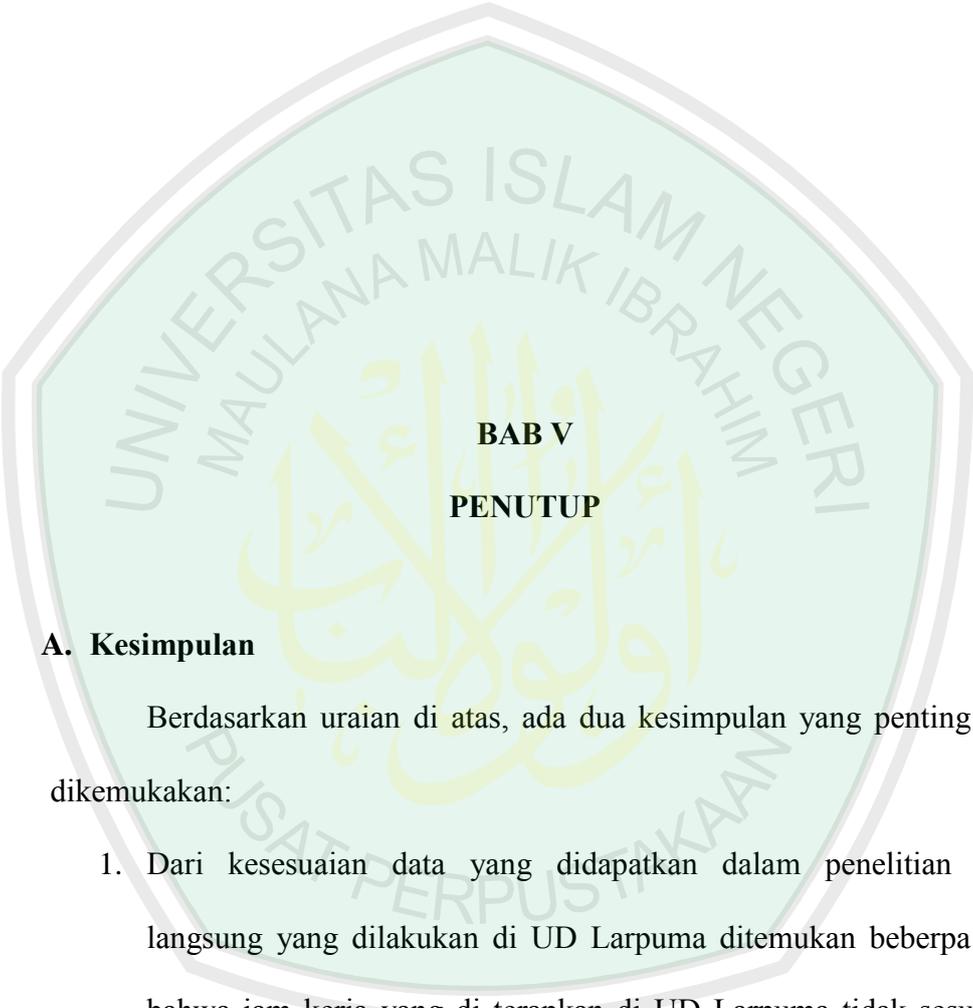
Sedangkan mengenai sistem pengupahan buruh yang layak dalam hukum islam dijelaskan sebagai berikut setiap akad wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan dan pada saat yang sama terhindar dari cidera-janji. Saling menguntungkan setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah, dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak. Transparansi setiap akad dilakukan dengan pertanggungjawaban para pihak secara terbuka. Sebab yang halal, tidak bertentangan dengan hukum, tidak dilarang oleh hukum. *Ijarah* yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas

seseorang pekerja atau buruh, harus memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam hal ijarah pekerjaan diperlukan adanya uraian pekerjaan. Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenag-wenangan yang memberatkan pihak pekerja.<sup>87</sup>

Pada prakteknya dalam pengupahan buruh lepas di UD Larpuma belum sesuai dengan ketentuan hukum Islam karena batas waktu kerjanya belum jelas. Perjanjian kerja atau akad hanya sebatas lisan saja.

---

<sup>87</sup> Ghufran A mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002) h. 185



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian di atas, ada dua kesimpulan yang penting untuk dikemukakan:

1. Dari kesesuaian data yang didapatkan dalam penelitian secara langsung yang dilakukan di UD Larpuma ditemukan beberapa fakta, bahwa jam kerja yang di terapkan di UD Larpuma tidak sesuai dan tidak ada kepastian. Serta tidak adanya hari libur dalam satu minggu. Tidak ada keterikatan, atau perjanjian kerja di UD Larpuma baik secara tulis maupun lisan. Upah yang di berikan masih dia atas UMR Kabupaten kediri namun tidak ada tunjangan untuk hal-hal lainnya.

2. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan praktek perburuhan di UD Larpuma belum sesuai. Hal ini di jelaskan dalam pasal 77 Undang-Undang tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi kesesuaian jam kerja buruh. Untuk upah sudah sesuai dengan ketentuan pengupahan yang ada pada pasal 91 Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hukum islam, praktek pemabayaran upah di UD Larpuma belum sesuai, karena belum ada kejelasan akad di awal kerja atau perjanjian kerja. Batasan waktu jam kerja belum jelas dan tidak sesuai dengan hukum islam.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat ditarik sejumlah saran sebagai berikut:

1. Bagi Jurusan Hukum Bisnis Syariah perlu memperluas silabi tentang Hukum Ketenagakerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki, maka dari itu penelitian ini dapat disempurnakan dengan metode analisis yang berbeda, sehingga dapat menjadi karya ilmiah yang saling melengkapi.
3. Bagi Pelaksana UD LARPUMA untuk segera memberikan perubahan atas kesalahan waktu jam kerja yang sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003. Agar dalam pemberian upah buruh lepas tidak menimbulkan perselisihan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Sutedi, Andrian. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika. 2009
- Al-Qur'an dan Terjemahannya, surat An-Nahl 90.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan.
- Yusuf, Ali Anwar, Dkk, *menjelajahi nilai-rasa Transdental bersama Al-Qur'an*. Bandung: Tafakur, 2006
- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, Jakarta: Yayasan Swarna Bhumy, 2000
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan, Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait Lainnya edisi kedua*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2011
- Djojohadikusumo, Sumitro. *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Pembangunan*, Jakarta: LP3ES, 1987
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia,
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni Bandung Cet II, 1997.
- Budiono, Abdul Rahman. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks, 2009.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000.

Djumaji, F.X. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara Cet IV, 2001.

Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Bila Di-PHK*, Tangerang: Visi Media cet IV, 2007

kosidin, Koko *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Persahaan*.

Al-Asqalani, Al-Hafiz Ibnu Hajar, *Bulughul Al-Mahram Min Adillat Al-Ahkam*, Terjemahan Abdul Rosyad Siddiq; Terjemahan Lengkap Bulughul Maram Jakarta; Pustaka Al-Hidayah, 2008.

Al-Jaziry, Abdurrahman. *Kitab Al-Fiqhu 'Ala Mazahibil Arba'ah*, Jilid III, Beirut: Darul-Fikri

Huda, Nurul *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana 2008

Qalyubi wal-'amirah, Syaikh Qalyubi. *Juz, III*, Semarang: Syirkah Nur Asia, tt

Narbuko. Kholid, dan Abu Achmadi, *Metodelogi Penelitian, Memberikan Bekal Teoritis Pada Mahasiswa Tentang Metode Penelitian Serta Diharapkan Dapat Melaksanakan Penelitian Dengan Langkah- Langkah Benar*, Cet. 9 Jakarta: Bumi Aksara.

Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosyda Karya, 2010.

Songgono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997.

Bungin, Burhan *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2007.

Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005

Arikunto, Suharsimi *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Nasution, S. *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Johan, Nasution Bahder. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008.

Kusuma, Nana Sudjana Ahwal. *Metodologi Penelitian Agama Pendekatan Teori dan Praktek*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002

**Peraturan Instansi Negara:**

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

**Webside:**

<https://kedirikab.go.id/instansi-instansi-374/kecamatan-instansi-82/kecamatan-badas-instansi-378.html>

<http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-timur/> di akses tanggal 6 Juni 2016

## **Wawancara**

Hanik, Umi. *Wawancara*. Kediri, 3 Juni 2016

Purwati, Hj. *wawancara*. Kediri, 3 Juni 2016

Sumardi, *wawancara* 02 Juni 2016

Julekan, *wawancara* 02 Juni 2016



**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Hal: *Balasan*

**Kepada Yth: Dekan Fakultas Syariah UIN Malang**

**Di Tempat**

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

**Dengan Hormat,**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hj. Purwati

Jabatan : Pemilik UD. LARPUMA

Menerangkan bahwa:

Nama : Evy Heni Fitriana

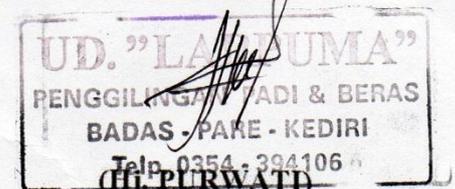
No. Mahasiswa : 11220083

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di UD LARPUMA dengan judul **Pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD LARPUMA Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri, Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.**

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

**Kediri, 11 Maret 2015**



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hj Purwati

Jabatan : Ketua UD Larpuma

Alamat : Dusun Badas RT.005/RW010 Desa Badas Utara, Kecamatan Badas,  
Kabupaten Kediri

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Evy Heni Fitriana

NIM : 11220083

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

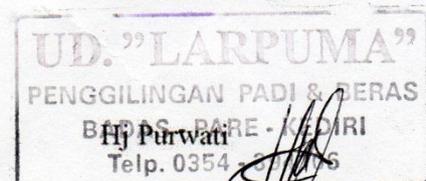
Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Mahasiswa tersebut telah selesai mengadakan penelitian di perusahaan kami, guna memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian skripsi yang berjudul **Pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD LARPUMA Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri, Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.**

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 07 Juni 2016

Ketua UD Larpuma



## BUKTI KONSULTASI

Nama : Evy Heni Fitriana  
Nim : 11220083  
Fakultas / Jurusan : Syariah / Hukum Bisnis Syariah  
Dosen Pembimbing : Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag  
Judul Skripsi : Pengupahan Buruh Lepas di Pusat Penggilingan Padi di UD Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri, Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Senin, 15 Juni 2015	Proposal	
2	Selasa, 30 Juni 2015	Acc Proposal	
3	Senin, 29 Maret 2016	Mengoreksi Revisi Setelah Seminar Proposal	
4	Rabu, 4 April 2016	BAB I	
5	Jumat, 11 April 2016	Mengoreksi BAB I dan Konsul BAB II, III, IV, V	
6		Abstrak	
7	Kamis, 9 Juni 2016	Acc BAB I, II, III, IV, V	
8		Acc Abstrak	

Malang, 10 Juni 2016  
Mengetahui,  
a.n. Dekan  
Ketua Jurusan Hukum Bisnis  
Syariah

Dr. H. Mohamad Nur Yasin,  
S.H., M.Ag  
NIP 19691024 199503 1 003

Aali

No. BK : 00057

PERUBAHAN : 1



**PEMERINTAH KABUPATEN KEDIRI**  
**DINAS KOPERASI, INDUSTRI DAN PERDAGANGAN**  
 Alamat : Jl. Soekarno-Hatta Nomor 10 KEDIRI-JAWA TIMUR - INDONESIA 64182  
 Telp : (0354) 687961, 683582

**SURAT IZIN USAHA PERDAGANGAN**  
 (KECIL)

Nomor : 178 / 13-27 / PKJ / X / 2010

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KEDIRI NOMOR 9 TAHUN 2004 TENTANG RETRIBUSI SURAT IZIN USAHA PERDAGANGAN (SIP),  
 DAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KEDIRI NOMOR 10 TAHUN 2004 TENTANG RETRIBUSI SURAT IZIN USAHA PERDAGANGAN (SIP),  
 DAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KEDIRI NOMOR 11 TAHUN 2004 TENTANG RETRIBUSI SURAT IZIN USAHA PERDAGANGAN (SIP),  
 BERDASARKAN

NAMA PERUSAHAAN	: " LARPUMA " UD
NAMA PENANGGUNG JAWAB & JABATAN	: PURWATI H.J. (PEMILIK)
ALAMAT PERUSAHAAN	: DSN. BADAS RT. 005 / RW. 010, D.S. BADAS, KEC. BADAS, KABUPATEN KEDIRI, JAWA TIMUR.
N.P.W.P	: 07. 896. 869. 0-655. 000
NOMOR TELEPON	: 081 234 202 800
MODAL DAN KEKAYAAN BERSIH PERUSAHAAN (TIDAK TERMASUK TANAH DAN BANGUNAN)	: Rp. 145.000.000,- (SERATUS EMPAT PULUH LIMA JUTA RUPIAH)
KELEMBAGAAN	: PENGECER (BUKAN WARALABA)
KEGIATAN USAHA (KEL)	: (52211) (52221)
BARANG / JASA DAGANGAN UTAMA	: PADI DAN PALAWIA,
BARANG / JASA DAGANGAN LAINNYA	: SEMBAKO

IZIN INI BERLAKU UNTUK MELAKUKAN KEGIATAN USAHA PERDAGANGAN DI SELURUH WILAYAH REPUBLIK INDONESIA, SELAMA PERUSAHAAN MASIH MENJALANKAN USAHANYA, DAN WAJIB DIDAFTAR ULANG SETIAP 10 (SEPULUH) TAHUN SEKALI

Kediri, 14 Oktober 2010



**Am. PURATI KEDIRI**  
 KEPALA DINAS KOPERASI, INDUSTRI DAN PERDAGANGAN  
 KABUPATEN KEDIRI

**Dis. SUGENG SUNDI RO, MM**  
 NIP. 19550509 197808 1 001

ANIL

No. 047-000947



**PEMERINTAH KABUPATEN KEDIRI**  
**DINAS KOPERASI, INDUSTRI DAN PERDAGANGAN**  
Alamat : Jl. Soekarno-Hatta Nomor 10 KEDIRI-JAWA TIMUR - INDONESIA 64182  
Telp : (0354) 680968, 683582

**TANDA DAFTAR PERUSAHAAN**

PERUSAHAAN PERORANGAN (PO)

BERDASARKAN  
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3 TAHUN 1982 TENTANG WAJIB DAFTAR PERUSAHAAN  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KEDIRI NOMOR 3 TAHUN 2004 TENTANG REGULASI SURAT IZIN USAHA PERDAGANGAN (SIUP),  
IZIN INDUSTRI, TANDA DAFTAR GUDANG (TDG) DAN TANDA DAFTAR PERUSAHAAN (TDP)

NOMOR TDP	BERLAKU S/D TGL	PENDAFTARAN	: 0
13.28.5.5203133	21 APRIL 2014	PEMBAHAPUAN KE	: 3
NAMA PERUSAHAAN	: " LARPUMA " UD	STATUS	: TUNGGAL BUKAN WARALABA
NAMA PENGURUS / PENANGGUNG JAWAB	: PURWATI H.J. (PEMILIK)		
ALAMAT PERUSAHAAN	: DSN. BADAS RT. 005 / RW. 010, DS. BADAS, KEC. BADAS, KABUPATEN KEDIRI, JAWA TIMUR.		
NPWP	: 07. 896. 869. 0-655. 000		
NOMOR TELEPON	: 081 234 202 800	FAX	:
KEGIATAN USAHA POKOK	: PERDAGANGAN ECERAN KHUSUS PADI DAN PALAWIA, SEMBAKO	KBLJ	: (52211), (52221)

KEDIRI, 8 Nopember 2010

KEPALA DINAS KOPERASI, INDUSTRI DAN PERDAGANGAN  
KABUPATEN KEDIRI  
SELAMU

KEPALA KANTOR PENDAFTARAN PERUSAHAAN

**Drs. SUGENG SUNDORO, MM**  
NIP. 19550509 197808 1 001

0006073

REPUBLIK INDONESIA  
DEPARTEMEN PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
KANTOR DEPARTEMEN PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
KABUPATEN KEDIRI

SURAT TANDA PENCATATAN GUDANG ( STPG )

NO. STPG : 77/13-28/STPG/IV/1998

NAMA PERUSAHAAN : UD " LAR PUMA "  
ALAMAT KANTOR PERUSAHAAN : DS. BADAS RT. 5, RW. 10, KEC. PARE, KAB. KEDIRI  
NO. TELP. : ..... NO. TELEX : .....  
NAMA PEMILIK/PENANGGUNG JAWAB : M. A. S. K. U. R.  
ALAMAT PEMILIK/PENANGGUNG JAWAB : DS. BADAS RT. 5, RW. 10, KEC. PARE, KAB. KEDIRI  
NO. TELP. : ..... NO. TELEX : .....  
ALAMAT GUDANG : DESA BADAS, KECAMATAN PARE, KABUPATEN KEDIRI  
NO. TELP. : ..... NO. TELEX : .....  
LUAS GUDANG : 242 M<sup>2</sup> (DUA RATUS EMPAT PULUH DUA METER PERS)  
JENIS BARANG YANG DISIMPAN : GULA PASTIR, BERAS, CADAN, JAGUNG.

SURAT TANDA PENCATATAN GUDANG INI DIPERGUNAKAN UNTUK KEGIATAN USAHA YANG TIDAK BERTENTANGAN DENGAN UNDANG-UNDANG DAN KETENTUAN YANG BERLAKU. SER TA PEMILIK/PENGUSAHA GUDANG DIWAJIBKAN UNTUK :

1. MENYELENGGARAKAN ADMINISTRASI MENGENAI BARANG-BARANG YANG MASUK DAN KELUAR GUDANG SEHINGGA JELAS DAPAT DILAKUKAN ASAL DAN HARGA PEMBELIAN BARANG MAUPUN TUJUAN DAN HARGA PENJUALANNYA DENGAN Maksud UNTUK DAPAT DIKUTI LALU LINTAS BARANG DARI LUKS KE GUDANG TERSEBUT.
2. MENYAMPAIKAN LAPORAN MUTASI BARANG YANG BERADA DI GUDANGNYA KEPADA KE PALA KANTOR DEPARTEMEN PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN / KOTA Madya 2 (DUA) KALI DALAM 1 (SATU) BULAN, YAITU TANGGAL 15 DAN 31 BULAN YANG BERSANGKUTAN.
3. MEMBERIKAN SEGALA KETERANGAN YANG DIMINTA OLEH KEPALA KANTOR DEPARTEMEN PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN / KOTAMadya ATAU PEJABAT YANG DITUNJUK OLEHNYA DAN ATAU INSTANSI-INSTANSI PEMERINTAH YANG BERWENANG DALAM HAL INI.

DIKELUARKAN DI : KEDIRI  
PADA TANGGAL : 24 APR 1998  
Kepala Kantor Departemen Perindustrian  
Dan Perdagangan Kabupaten Kediri.

M. A. S. K. U. R.  
NIP. 09 1003266

- Tembusan :
1. Dirjen Perdagangan Dalam Negeri Depperindag
  2. Inspektur Jenderal Depperindag
  3. Kanselir Depperindag Prop. Jatim
  4. Penda Tk. II Kabupaten Kediri
  5. Bertinggal.