

SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PERSPEKTIF PERATURAN

PEMERINTAH NO. 36 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM

(Studi Kasus UD. Manalagi Kabupaten Malang)

SKRIPSI

OLEH:

M. FAHMI KHOIRUL LANA

NIM 18220175



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

**SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PERSPEKTIF PERATURAN
PEMERINTAH NO. 36 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM**

(Studi Kasus UD. Manalagi Kabupaten Malang)

SKRIPSI

OLEH:

M. FAHMI KHOIRUL LANA

NIM 18220175



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah, dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DI UD. MANALAGI KABUPATEN
MALANG (KAJIAN PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH NO. 36
TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM)**

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 29 Oktober 2022



M. Fahmi Khoirul Lana
NIM 18220175

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara M. Fahmi Khoirul Lana NIM 18220175 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

SISTEM PENGUPAIIAN PEKERJA PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH NO. 36 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM

(Studi Kasus UD. Manalagi Kabupaten Malang)

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

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. Fakhruddin, M.H.I
NIP 197408192000031002

Malang, 29 Oktober 2022
Dosen Pembimbing



Dr. Khoirul Hidayah, MH
NIP 1978052422009122003



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : M. Fahmi Khoiril Lana
NIM : 18220175
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. Khoiril Hidayah, S.H., MH
Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Pekerja Perspektif Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dan Hukum Islam (Studi Kasus UD. Manalagi Kabupaten Malang)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Rabu, 24 November 2022	Proposal skripsi	
2	Senin, 10 Januari 2022	BAB I, II, III	
3	Jum'at, 28 Januari 2022	Revisi BAB I, II, III	
4	Rabu, 09 Maret 2022	ACC Proposal Skripsi	
5	Selasa, 05 April 2022	Revisi BAB I, II, III	
6	Senin, 18 April 2022	ACC BAB I, II, III	
7	Senin, 29 Agustus 2022	Outline BAB IV	
8	Selasa, 06 September 2022	Revisi BAB IV	
9	Jum'at, 14 Oktober 2022	ACC BAB IV	
10	Selasa, 08 Oktober 2022	ACC Skripsi dan Abstrak	

Malang, 29 Oktober 2022

Mengetahui,

a.n dekan

Ketua Program Studi

Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.H.I

NIP 197408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

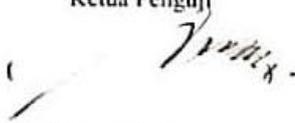
Dewan Penguji Skripsi saudara M Fahmi Khoirul Lana, NIM 18220175, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul

**SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PERSPEKTIF PERATURAN
PEMERINTAH NO. 36 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM**

(Studi Kasus UD. Manalagi Kabupaten Malang)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai **A**

Dewan Penguji:

- | | |
|--|--|
| 1. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum. | () |
| NIP 198810192019031010 | Ketua Penguji |
| 2. Dr. Khoirul Anam, Lc., M.Hum. | () |
| NIP 196807152000031001 | Penguji Utama |
| 3. Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H. | () |
| NIP 197805242009122003 | Sekretaris |

Malang, 15 Desember 2022
Dekan,



HALAMAN MOTTO

وَعَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: اخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ أَجْرَهُ.
(رواه البخاري)

Artinya : Dari Abdullah bin ‘Umar ia berkata : telah bersabda Rasulullah
“berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, yang telah memberikan rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul: "Sistem Pengupahan Pekerja Perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 dan Hukum Islam (Studi Kasus UD. Manalagi Kabupaten Malang)" dapat kami selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amien.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/ pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.H.I, selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Khoirul Hidayah., MH. selaku dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
7. Staf dan Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis mengucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian dari skripsi ini.
8. Kepada orang tua dan seluruh keluarga terimakasih banyak atas segala dukungan yang tak henti-hentinya ditujukan kepadaku agar bisa mencapai pada titik ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan sekaligus teman di Fakultas Syariah UIN Malang terimakasih banyak atas support dan motivasinya selama ini untuk bisa mengerjakan skripsi ini dengan baik.
10. Kepada segenap pihak UD. Manalagi Malang terima kasih telah membantu mensukseskan skripsi ini.

Dengan terselesaikannya laporan skripsi ini, harapannya ilmu yang telah kami peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan akhirat. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan, penulis sangat

mengharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 29 Oktober 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, enclosed in a hand-drawn oval. The signature appears to be 'Fahmi' with some additional scribbles.

M. Fahmi Khoirul Lana

NIM 18220175

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor : 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987

A. Umum

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

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandart Internasional, Nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, artinya transliterasi yang didasarkan atas surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 22 Jaunuari 1998 No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Gruide Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De

ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef

ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

C. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
...وَ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala

- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

D. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى.َ..	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى.ِ..	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و.ُ..	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

E. Ta' marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah atau al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

F. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

G. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas.

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu

- الْجَلَالُ al-jalālu

H. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

I. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

J. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal 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, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

K. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
BUKTI KONSULTASI	vError! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xxii
ABSTRAK	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penulisan.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Operasional	9
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Pustaka	20
1. Perjanjian Kerja	20
2. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.....	23
3. Pengupahan	25
4. Hak Pekerja atau Buruh	30
5. Upah dalam Islam	32
6. Ijarah dalam Hukum Islam.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Pendekatan Penelitian	39
C. Sumber Data.....	41

D. Metode Pengumpulan Data.....	43
E. Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Tinjauan Umum UD Manalagi	46
B. Sistem Pengupahan pada UD. Manalagi ditinjau menurut Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	47
C. Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Buruh di UD. Manalagi....	62
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	79

ABSTRAK

M. Fahmi Khoirul Lana, 18220175, 2022, *Sistem Pengupahan Pekerja di UD. Manalagi Kabupaten Malang (Kajian Perspektif Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dan Hukum Islam)*, Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. Khoirul Hidayah., M.H

Kata Kunci: PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Hukum Islam, UD Manalagi.

Manusia merupakan makhluk sosial yang berarti bisa hidup dengan adanya bantuan dari orang lain. Dalam menjalani kehidupannya, manusia berusaha mencukupi kebutuhan baik untuk pribadi dan keluarga. Maka tak heran profesi manusia bermacam-macam, termasuk ada yang menjadi pekerja atau buruh Usaha Dagang. Pemerintahan Indonesia sebagai upaya memberikan solusi atas kondisi tersebut, telah melahirkan kebijakan tentang sistem pengupahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 yang bertujuan bahwasanya kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan (upah dan pendapatan non upah) yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

Tujuan penelitian ini untuk meninjau implementasi PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di UD. Manalagi Malang dan menganalisis sistem pengupahan pekerja di UD. Manalagi berdasarkan penjelasan Hukum Islam

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian yuridis empiris, karena hendak mengetahui sistem pengupahan yang tertuang dalam Al-Quran beserta Hadits dan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Sumber data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi serta data sekunder dari Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan. Informan penelitian ini adalah pemilik dan perwakilan karyawan. Teknik pengolahan data melalui pemeriksaan data, editing dan sistemasi data.

Hasil penelitian menunjukkan sistem pengupahan yang diterapkan oleh UD. Manalagi kepada pekerja berdasarkan pasal-pasal yang ada dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dapat dikatakan masih belum sepenuhnya terlaksana. Hal ini dapat dilihat dari upah yang diberikan masih dibawah UMR, tidak adanya pembagian upah yang diberikan kepada pekerja, serta perjanjian yang dilakukan masih menggunakan secara lisan tidak secara tertulis. Kendati demikian, para buruh tidak ada yang mengeluh bahkan merasa cukup memenuhi kebutuhan. Jika ditinjau dari hukum Islam sistem pengupahan UD. Manalagi sama dengan akad ijarah yang mana para pihak yang melakukan akad kerjasama-pekerjaan dapat menyertakan akad ijarah atau upah karyawan berdasarkan kesepakatan, sehingga juga berkaitan dengan prinsip *antaradhin* (saling rela).

ABSTRACT

M. Fahmi Khoirul Lana, 18220175, 2022, *Worker Wage System in UD. Manalagi Malang Regency (Perspective Study of Government Regulation No. 36 of 2021 and Islamic Law)*, Thesis, Department of Sharia Economic Law, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor: Dr. Khoirul Hidayah., M.H

Keywords: PP No.36 of 2022 concerning Wages, Islamic Law, UD Manalagi.

Humans are social beings which means they can live with the help of others. In living his life, man tries to provide for both personal and family needs. So it is not surprising that the human profession varies, including some who become workers or laborers of the Trading Business. The Indonesian government as an effort to provide solutions to these conditions, has given birth to a policy on the wage system through Government Regulation Number 36 of 2021 which aims that the wage policy is aimed at achieving income (wages and non-wage income) that meets a decent livelihood for humanity.

The purpose of this study is to review the implementation of PP No.36 of 2021 concerning Wages in UD. Manalagi Malang and analyzed the wage system of workers in UD. Manalagi based on the explanation of Islamic Law.

This research is included in empirical juridical research, because it wants to know the wage system contained in the Quran along with hadith and Government Regulation No.36 of 2021 concerning wages. By using a descriptive qualitative approach. Primary data sources obtained from the results of interviews and documentation as well as secondary data from Government Regulation No. 36 of 2021 concerning wages. The informants of this study are the owners and representatives of employees. Data processing techniques through data inspection, editing and data systemation.

The results showed the wage system implemented by UD. Manalagi to workers based on the articles in Government Regulation No. 36 of 2021 can be said to be still not fully implemented. This can be seen from the wages given still under the UMR, the absence of wage distribution given to workers, and the agreements that are carried out still use orally not in writing. Nevertheless, the workers did not complain and even felt that they were sufficient to make ends meet. When viewed from Islamic law, the UD wage system. Manalagi is the same as the ijarah contract where the parties to the cooperation-work contract can include an ijarah contract or employee wages based on the agreement, so it is also related to the principle of antaradhin (mutual willingness).

ملخص البحث

م. فهمي خوير لانا، 18220175، 2022، نظام أجور العمال في UD. مانالاجي مالانغ ريجنسي (دراسة منظور اللائحة الحكومية رقم 36 لسنة 2021 والشريعة الإسلامية)، أطروحة، قسم الشريعة الاقتصادية، كلية الشريعة، مولانا مالك إبراهيم جامعة مالانغ الإسلامية الحكومية، المشرف: د. خيرول هداية، ماجستير

البشر كائنات اجتماعية مما يعني أنه يمكنهم العيش بمساعدة الآخرين. في عيش حياته ، يحاول الإنسان توفير الاحتياجات الشخصية والعائلية على حد سواء. لذلك ليس من المستغرب أن تختلف المهنة البشرية ، بما في ذلك بعض الذين يصبحون عمالاً أو عمالاً في الأعمال التجارية. وك محاولة لتقديم حلول لهذه الظروف، وضعت الحكومة الإندونيسية سياسة بشأن نظام الأجور من خلال اللائحة الحكومية رقم 36 لعام 2021 التي تهدف إلى أن تهدف سياسة الأجور إلى تحقيق الدخل (الأجور والدخل غير المأجور) الذي يلبي سبل العيش الكريم للبشرية.

مانالاجي UD. رقم 36 لعام 2021 بشأن الأجور في PP الغرض من هذه الدراسة هو مراجعة تنفيذ مانالاجي على أساس تفسير الشريعة الإسلامية. UD مالانغ وتحليل نظام أجور العمال في

تم تضمين هذا البحث في البحث القانوني التجريبي ، لأنه يريد معرفة نظام الأجور الوارد في القرآن الكريم إلى جانب الحديث واللائحة الحكومية رقم 36 لعام 2021 بشأن الأجور. باستخدام المنهج النوعي الوصفي. مصادر البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من نتائج المقابلات والوثائق وكذلك البيانات الثانوية من اللائحة الحكومية رقم 36 لعام 2021 بشأن الأجور. المخبرون عن هذه الدراسة هم أصحاب وممثلي الموظفين. تقنيات معالجة البيانات من خلال فحص البيانات وتحريرها وتنظيمها

للعمال بناء على المواد الواردة Manalagi يمكن القول أن UD أظهرت النتائج نظام الأجور الذي تنفذه في اللائحة الحكومية رقم 36 لعام 2021 لم يتم تنفيذها بالكامل بعد. ويمكن ملاحظة ذلك من الأجور التي لا ، وعدم توزيع الأجور الممنوحة للعمال ، والاتفاقات التي يتم تنفيذها لا تزال UMR تزال تعطى بموجب تستخدم شفهيًا وليس كتابة. ومع ذلك ، لم يشتكي العمال بل شعروا أنهم كافيون لتغطية نفقاتهم. عند النظر المنالاجي هو نفس عقد الإجارة حيث يمكن لأطراف عقد UD إليها من الشريعة الإسلامية ، نظام الأجور التعاون والعمل تضمين عقد إجارة أو أجور الموظفين بناء على الاتفاقية ، لذلك فهو مرتبط أيضا بمبدأ (الرغبة المتبادلة) antaradhin

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang berarti bisa hidup dengan adanya bantuan dari orang lain bisa berupa fisik maupun psikis dan lainnya. Manusia selalu hidup berdampingan dalam kelompok, dimulai dari keluarga dan komunitas sebelum membentuk suku. Namun didalam perjalanan waktunya manusia memiliki kecenderungan untuk bisa mendapatkan hidup lebih baik daripada sebelumnya, tidak ingin selalu ada ketergantungan pada orang lain meskipun itu terhadap keluarganya. Kondisi ini tentu merupakan suatu kebutuhan manusiawi. Kelayakan hidup yang lebih baik sangat didambakan manusia, bisa karena demi rasa bangga, rasa hormat ataupun ingin menambah harta kekayaan. Semua itu tentu butuh usaha dari sosok makhluk yang bernama manusia. Apabila dilihat dalam prakteknya, seringkali kita melihat bahwa manusia ada yang sungguh-sungguh tetapi tidak sedikit yang bermalas-malasan dalam meraih tujuan hidupnya, padahal dalam hatinya sangat menantikan kesuksesan yang ideal. Tentu, harus bekerja dengan serius dan penuh doa sebab usaha tanpa doa merupakan kesombongan dan doa tanpa usaha adalah kebohongan.

Tentu yang peneliti maksudkan bukan kebohongan mutlak, melainkan suatu stagnasi yang menghambat tercapainya cita-cita dalam rangka pemenuhan kebutuhan, dan peneliti juga menekankan bahwa tidak ada rezeki yang datang

secara tiba-tiba meskipun bisa saja secara tidak sengaja ada yang memberi kita padahal kita tidak meminta, namun hal ini bisa jadi atas perilaku kita yang menyenangkan orang lain dan Allah mengutus si pemberi tersebut untuk menebus kelakuan baik kita sebelumnya. Maka, doa dan usaha merupakan suatu kesatuan yang erat, saling terhubung dan tidak bisa dipisahkan. Haruslah kita bekerja demi ibadah kepada Allah disamping doa yang difokuskan hanya kepada Allah sang maha pemberi. Allah Ta'ala berfirman “*Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh, maka kamu akan menemuinya.*” (*Q.S. Al-Insyiqaq:6*)¹. Setiap orang di planet kita pasti akan mengalami kelelahan dan usaha keras. Tidak ada orang yang benar-benar dapat bersantai; bahkan mereka yang kaya memiliki banyak pikiran. Hanya akhirat yang menawarkan ketenangan sejati.

Perubahan zaman yang sulit diprediksi telah menyebabkan manusia memiliki kebutuhan yang heterogen. Kebutuhan ini harus digenapi dengan bekerja. Pekerjaan manusia pun berbeda-beda, ada yang menjadi guru, dosen, polisi, tentara, manajer, pengusaha, karyawan bahkan buruh. Islam, di sisi lain, mengamanatkan kerja bagi setiap manusia yang cakap dan memandangnya sebagai fardhu yang harus dilakukan untuk mendapatkan ridha Allah SWT. Karena akan selalu dimintai pertanggungjawaban atas perbuatannya, maka manusia sebagai makhluk sosial harus tetap mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat. Setiap orang punya

¹ *Tafsir Surat al-Insyiqaq Ayat-6 - Bekal Islam.* (n.d.). Retrieved March 8, 2022, from <https://bekalislam.firanda.com/7926-tafsir-surat-al-insyiqaq-ayat-6.html>

kewajiban dan hak. Untuk mencegah perbedaan pendapat antara pihak-pihak yang berkepentingan, interaksi antara keduanya diatur oleh aturan. Hukum muamalah adalah cabang hukum Islam yang mengatur bagaimana hak dan kewajiban berinteraksi dalam masyarakat.²

Kemitraan antara manusia, di satu sisi sebagai pemberi jasa dan karyawan yang disebut buruh atau pekerja, dan orang yang menawarkan pekerjaan, di sisi lain, yang dikenal sebagai majikan, dipandang dalam Islam sebagai salah satu bentuk muamalah yang sering terjadi. Para pekerja diberi kompensasi dalam bentuk gaji untuk memenuhi kebutuhan satu sama lain.³ Kerja sama semacam ini, yang memerlukan penyewaan jasa tenaga kerja manusia dengan imbalan pembayaran, sering disebut sebagai Ijarah al-'amal dalam literatur fiqh.⁴ Karena orang bekerja agar mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, dan aspirasi hidup mereka, gaji adalah komponen pekerjaan yang paling penting.

Pekerja akan menolak pekerjaan yang diberikan dan berhenti dari pekerjaannya jika nilai penghasilan yang diberikan oleh pemberi kerja tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokoknya atau tidak sesuai dengan kesepakatan semula. Tenaga kerja seringkali mengangkat topik upah buruh

² D Badruzaman. *Prinsip-Prinsip Muamalah Dan Implementasinya Dalam Hukum Perbankan Indonesia Muamalah*. Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis, 1(2), (2018) 109–116.

<http://jurnal.unma.ac.id/index.php/Mr/index>

³ Mukaromah, H., Sudarmaji, W., & Ulfa, L. *Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-Ili Desa Tanjungsari dalam Perspektif Hukum Syariah*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(03), (2021). 1931–1936. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>

⁴ Novi, I., & Hidayati, N, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*. Az ZARQA, 9(2), (2017). 183–208.

melalui aksi buruh untuk mencari keadilan terkait kenaikan upah.⁵ Sebagai pembuat kebijakan yang mempengaruhi pendapatan tenaga kerja di Indonesia, pemerintah Indonesia perlu menyikapi hal ini dengan serius.

Dalam upaya untuk mengatasi masalah ini, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, yang menetapkan strategi pengupahan dengan tujuan untuk menghasilkan pendapatan (upah dan pendapatan non-upah) yang cukup untuk memenuhi standar hidup yang dapat diterima oleh semua orang.⁶ Setiap pekerja/buruh berhak atas taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan, berhak atas perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi, dan berhak menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021, yang menjelaskan sistem pengupahan. Ini sangat berharga.⁷

Sedangkan dalam penetapan upah di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 pasal 14 pada poin (a) dan (b) bahwa upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu dapat ditetapkan secara jam, harian atau bulanan. Kemudian perhitungan upah harian bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima) sedangkan bagi perusahaan dengan

⁵ M Zuhdan, *Perjuangan Gerakan Buruh Tidak Sekedar Upah Melacak Perkembangan Isu Gerakan Buruh di Indonesia Pasca Reformasi*. Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 17(3), (2014), 272–290. http://id.wikipedia.org/wiki/Upah_minimum

⁶ PP 36 tahun 2021 tentang Pengupahan | Jogloabang. (n.d.). Retrieved March 10, 2022, from <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-36-2021-pengupahan>

⁷ PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan [JDIH BPK RI]. (n.d.). Retrieved March 10, 2022, from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021>

waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu) hari.

Sementara upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.⁸ Hal tersebut memberikan angin segar bagi upah para buruh tenaga kerja di Indonesia karena bisa menyesuaikan dengan tingkat kebutuhan, terutama upah berdasarkan satuan hasil. Sistem pembayaran berdasarkan waktu, sistem pengupahan berdasarkan satuan, sistem upah borongan, sistem bonus, dan sistem mitra usaha hanyalah sebagian kecil dari sistem pengupahan yang ada di Indonesia sebagai pilihan pembayaran kompensasi kepada karyawan yang bekerja.⁹

Tetapi, apakah sistem tersebut juga telah diadopsi oleh Usaha Dagang berskala Mikro dan Kecil terutama pada UD MANALAGI yang merupakan bisnis kecil sebagai objek dari penelitian sekarang ini? Berdasarkan dari observasi pendahuluan penelitian yang penulis kaji terhadap sistem upah tenaga kerja pada Usaha Dagang Manalagi Kabupaten Malang bahwa usaha tersebut telah melaksanakan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021. Bahkan menurut pengakuan pemilik, tidak ada karyawan yang di PHK selama masa pandemi Covid-19 walaupun Usaha Dagang ini terkena dampak negatifnya¹⁰. Kondisi tersebut patut diapresiasi karena mengurangi beban pemerintah dalam mengentaskan pengangguran dan terbukti mengedepankan

⁸ Agustini S, Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian dan Pekerja dengan Satuan Waktu Jam dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Semaya*, 9(10), 1907–1916.

⁹ Trimaya A, Pemberian Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi*, 5(1), (2014) 11–20. <http://www.hukumonline.com/>

¹⁰ Lana, Fahmi, F, Informasi Pra Riset di UD. Manalagi Malang, (2022)

kemanusiaan yang harus saling melindungi, mendukung dan toleransi. Terlebih visi dan misi perusahaan ini adalah untuk mensejahterakan masyarakat dan membuka lapangan pekerjaan. Sistem upah yang diterapkan Usaha Dagang Manalagi Kabupaten Malang adalah berdasarkan satuan hasil dan dibayarkan seminggu sekali. Jika produksi harian berjumlah banyak, maka hasil yang diraih buruh setiap minggu pun (berupa bayaran) juga banyak.

Peneliti belum melakukan observasi lebih dalam berapa kisaran upah yang dikantongi dan diberikan setiap minggunya kepada pekerja/karyawan sesuai hasil harian, apakah telah komprehensif dan sistematis sesuai kebijakan/tujuan pemerintah menunjung tinggi prinsip kemanusiaan dan keadilan tersebut? Apakah upah buruh UD tersebut disunat karena efek pandemi? Lalu bagaimana dampak sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil untuk para buruh UD. Manalagi? Apakah merasa terbebani? Lalu sampai sejauh mana implementasi PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di UD. Manalagi? Apakah bisa dijalankan secara optimal atau tidak? Apabila hasil di lapangan negatif, maka kebijakan PP NO.36 Tahun 2021 yang bertujuan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tercederai. Namun penulis belum menemukan fakta tersebut/yang benar-benar terjadi.

Maka dari itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada sistem upah tenaga kerja Usaha Dagang Manalagi Kabupaten Malang yang merupakan pabrik tahu dengan kepemilikan karyawan sebanyak 12 orang. Sebab, peneliti masih belum puas dengan pengakuan si pemilik karena

seringkali apa yang diucapkan tidak sesuai dengan kenyataan karena ini terkait dengan nasib para buruh/karyawan. Selanjutnya, ketika penulis melakukan suatu observasi, penulis hanya bertemu dengan si pemilik UD, sehingga penulis pun tidak sempat bertanya kepada karyawan apakah pengakuan si pemilik sebelumnya benar-benar sesuai dengan realita di lapangan? Maka, kondisi itu merupakan masalah yang harus penulis kaji lebih lanjut. Oleh karena itu, masalah tersebut pun sebenarnya berkorelasi dengan informan penelitian yang digunakan untuk studi ini. Artinya, peneliti bukan hanya akan menjadikan pemilik UD. MANALAGI sebagai informan, tetapi juga karyawan, agar peneliti mengetahui fakta yang sebenarnya secara detail, mendalam dan komprehensif.

Kemudian, apabila ditemukannya hasil yang tidak konsisten dengan pernyataan observasi peneliti terhadap pemilik sebelumnya. Maka disinilah peran tinjauan hukum Islam lebih bergerak memecahkan masalah dan atau memberikan solusi. Sebab, Islam menawarkan jaminan sosial kepada kelompok sosial yang beragam sehingga mereka dapat menjalani kehidupan yang memuaskan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Untuk mengelola ketertiban sosial dalam hubungan antara hak dan kewajiban manusia dan menghindari potensi konflik kepentingan, manusia harus dimanusiakan. Jadi, sangat tepatlah penulis merumuskan masalah seperti pada poin B yaitu Rumusan Masalah.

Selanjutnya, apabila merujuk penelitian terdahulu yang penulis paparkan di Bab 2, peneliti masih menemukan beberapa perbedaan fokus/tujuan penelitian. Peneliti masih belum menemukan mengenai perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan di analisa dalam suatu

organisasi bisnis. Oleh sebab itu, kondisi tersebut menjadikan studi sekarang ini lebih menarik karena akan menjadi sumbangan ilmu pengetahuan segar bagi dunia akademik dan praktik, selain menjadi suatu karya yang orisinal.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan pada UD. Manalagi ditinjau menurut Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan?
2. Bagaimana sistem pengupahan pada UD. Manalagi ditinjau menurut Hukum Islam?

C. Tujuan Penulisan

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kesesuaian sistem pengupahan pada UD. Manalagi sesuai Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan.
2. Untuk menganalisis praktek upah pekerja pada UD. Manalagi Kabupaten Malang ditinjau dari hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berupa suatu jenis kemajuan ilmiah dengan menggunakan pendekatan-pendekatan yang berkaitan dengan pokok bahasan penelitian. Agar dapat dikonsultasikan di kemudian hari ketika melakukan penelitian tambahan dan memberikan kontribusi di

bidang ilmu pengetahuan, khususnya di bidang fiqh muamalah tentang pembayaran upah (ujrah) kepada karyawan atau pekerja.

2. Studi ini dapat digunakan sebagai analisis mendalam tentang bagaimana gaji dibayarkan kepada karyawan UD. MANALAGI Kabupaten Malang akan mampu mengatasi inkonsistensi cara pelaku perusahaan membayar upah karyawannya. Masyarakat umum kemudian dapat melihat sendiri apa kewajiban masing-masing pihak berdasarkan syariat Islam dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang sistem pengupahan, dan pelaku usaha akan bertanggung jawab untuk mematuhi kesepakatan yang telah disepakati bersama. Konsekuensinya adalah tidak ada pihak yang merasa dirugikan secara tidak adil atau tidak mampu memenuhi kebutuhan pihak lain.

E. Definisi Operasional

Pada studi ini sebagai cara dalam memperjelas arti dan agar tidak terjadi kesalahan konsep, dan juga sebagai upaya agar pembaca lebih mudah memahami isi skripsi maka di sini diberikan definisi operasional dari konstruk yang terdapat pada penelitian ini.

1. Upah

Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah didefinisikan sebagai 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 atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Sistem Upah

Untuk mendistribusikan upah, berbagai sistem dapat digunakan. Setiap sistem akan memiliki dampak yang berbeda pada nilai-nilai yang diinginkan untuk dicapai serta moral. Sistem upah dalam Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan terdiri berdasarkan a. satuan waktu; dan/atau b. satuan hasil sebagaimana tertuang dalam bab III Pasal 14.

3. Hak Pekerja atau Buruh

Menurut Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan imbalan uang atau pembayaran lain disebut pekerja atau buruh. Pendapat lain mengungkapkan bahwa pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja, sedangkan tenaga kerja adalah orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah. Akibatnya, tidak banyak perbedaan antara definisi pekerja dan tenaga kerja. Sederhananya, definisi "tenaga kerja" lebih besar daripada "pekerja" atau "buruh". Pekerja sudah pasti tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja belum tentu pekerja. Pada Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 2 disebutkan bahwa (1) setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (2) setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan

sistem pengupahan tanpa diskriminasi (3) setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Hak pekerja atau buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja (Pasal 3 PP No.36 Th 2021)

4. Upah dalam Islam

Dalam Islam, istilah "upah" mengacu pada imbalan atas kerja atau jasa yang diberikan. Pemegang akad, penerima pahala, adanya kemaslahatan, dan adanya ijab qabul merupakan syarat dan rukun yang harus dipenuhi. Gagasan konsistensi dalam pembayaran gaji kepada pekerja dianggap sangat penting oleh umat Islam. Perlu digaris bawahi bahwa penggunaan prinsip kesesuaian dalam pembayaran menunjukkan bahwa perusahaan dijalankan oleh orang-orang yang menggunakan konsep keadilan dalam membayar karyawannya. Para ulama fiqh Islam menegaskan bahwa Al-Qur'an dan hadits menjadi landasan bagi legitimasi pengupahan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah bisa dikatakan sebagai sebuah metode atau urutan dalam menyelesaikan sebuah riset, penelitian, atau karya tulis ilmiah. Disini penulis akan menyusun sistematika pembahasan supaya penelitian yang dilakukan ini dibahas sistematis dan runtut. Sistematika pembahasan ini dapat membantu pembaca dalam memahami isi sebuah

penelitian karena di dalamnya akan menggolongkan atau membagi sesuai pembahasan studi agar terlihat lebih rapi dan mudah dimengerti. Penulis akan membagi pada lima bab sesuai dengan Pedoman Penulisan Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan pilihan penelitian empiris.

BAB I Pendahuluan. Bab ini tidak lain adalah landasan bagi peneliti dalam upaya membentuk ketentuan poin pokok dalam kepenulisan. Pada Bab ini dimulai dari latar belakang masalah untuk mengutarakan berbagai faktor barometer atau aspek dukungan lahirnya permasalahan dalam unit analisis dan observasi serta sebagai kejelasan berbagai alasan kenapa persoalan tersebut dinilai krusial untuk dikaji. Selanjutnya, disambung rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan definisi operasional.

BAB II Tinjauan Pustaka. Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian meliputi definisi atau pengertian tinjauan, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pengupahan dalam perspektif para ahli, hak pekerja atau buruh, dan upah dalam perspektif Islam.

BAB III Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik pengolahan data, hingga analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian yang meliputi gambaran umum UD. Manalagi

Malang, tinjauan PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan perspektif hukum Islam

BAB V Penutup. Bab ini meliputi kesimpulan dari pembahasan yang ada pada Bab IV dan saran yang diperoleh dari rekomendasi penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, tentu tidak terlepas dari relevansi penelitian-penelitian terdahulu. Sebab, penelitian ini memerlukan bahan komparasi ataupun referensi dari studi yang telah dilakukan sebelumnya. Diantara penelitian terdahulu yang menjadi topik komparatif serta sumber rujukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Rohimah (2012)¹¹

Penelitian ini berjudul “Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumberejo Kecamatan Kemiling”. Struktur gaji pada pabrik tahu di desa Sumberejo dijelaskan dalam penelitian ini, dan dapat dikatakan baik karena didasarkan pada hasil produksi. Karakteristik dan prinsip-prinsip sistem pengupahan umumnya diikuti oleh sistem secara keseluruhan. Dipahami bahwa gaji akan dibayarkan oleh majikan kepada pekerja selama operasi bisnis. Sejak awal, UKM ini secara konsisten menggunakan struktur upah berbasis produksi. Ekspansi UKM ini juga terlihat dari pertumbuhan jumlah karyawan pabrik yang terus meningkat dari tahun ke tahun.

¹¹ Rohimah, *Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Studi Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada Pabrik Tahu Bandung*. (2012)

Perbedaan dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitian walau terdapat kesamaan pada unit observasi yaitu pabrik tahu. Perbedaan lainnya pada penelitian sekarang akan mempertimbangkan perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang luput dari penelitian terdahulu di atas tersebut.

2. Penelitian Deston Saputra (2013)¹²

Penelitian ini berjudul “Sistem Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid Ditinjau Dari Hukum Islam di desa padang tambak kecamatan way tenong, kabupaten Lampung Barat”. Penelitian ini mengkaji tentang sistem pengupahan bagi pekerja yang menggalang dana untuk pembangunan Masjid Nurul Amal di Desa Padang Tambak. Sistem ini membayar pekerja secara harian, dengan syarat mereka menerima upah Rp. 50.000 jika jumlah uang yang terkumpul melalui penggalangan dana minimal Rp. 1.000.000 atau lebih dan Rp. 30.000 jika kurang. Pada awal sesi penggalangan dana, penggalangan dana secara lisan menyetujui kesepakatan nominal gaji. Gaji karyawan penggalangan dana dibayarkan langsung selama prosedur pembayaran setelah pekerjaan hari itu selesai.

Adapun yang membedakan studi sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu mempunyai tujuan untuk menganalisis praktek upah pekerja pada UD. MANALAGI Kabupaten Malang ditinjau dari hukum Islam yang

¹² Deston Saputra, *Sistem Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid di Tinjau dari Hukum Islam: Studi Kasus Tentang Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid*, (2013).

berkorelasi dengan Perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

3. Penelitian Nur Khofifah (2018)¹³

Penelitian ini berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Emping Melinjo di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten Batang”. Kajian ini merinci kompensasi buruh emping di Desa Candirejo yang bekerja pada pengusaha emping dan diberi kompensasi melalui sistem titipan. Sistem titipan adalah transfer kepemilikan antara karyawan dan pengusaha emping dimana karyawan menyerahkan tenaganya setelah beberapa waktu untuk mendapatkan pembayaran dari pengusaha emping. Pengusaha dan karyawan menggunakan sistem pembayaran diskon, dan praktik pembayaran upah termasuk dalam kategori kompensasi khusus. Meninjau hukum Islam mengungkapkan bahwa, dilihat dari pilar, upah pekerja emping telah dibayar penuh. Namun, jika keadaannya seperti yang terlihat, mereka mungkin tidak konsisten dengan bayarannya. Dalam arti lain, struktur gaji untuk emping karyawan adalah ilegal. Namun, banyak keuntungan yang terkait dengan keadaan yang dibutuhkan oleh pekerja termasuk dalam pendapatan yang diperoleh. Karena mencari uang melalui sistem pengupahan merupakan salah satu pendekatan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang.

¹³ Nur Khofifah, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Emping Melinjo di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten Batang*, (2018)

Perbedaan dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitian dan unit analisis atau unit observasi yaitu di Kabupaten Malang dan pabrik tahu. Perbedaan lainnya pada penelitian sekarang akan mempertimbangkan perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang luput dari penelitian terdahulu di atas tersebut.

4. Penelitian Ria Astuti (2018)¹⁴

Penelitian ini berjudul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)”. Skripsi prodi Syariah Dan Hukum UIN Raden Intan Lampung tahun 2018. Kajian ini membahas masalah UMR/UMK dari segi bagaimana hukum Islam, dan sampai pada kesimpulan bahwa karena telah ada kesepakatan mengenai upah harian, pekerja atau pekerja yang upahnya dapat dianggap di bawah minimum tidak membawa masalah tersebut. sebelum sistem hukum atau menuntut keadilan. Apa yang Anda dapatkan hanya itu.

Perbedaan dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitian dan unit analisis atau unit observasi yaitu di Kabupaten Malang dan pabrik tahu. Perbedaan lainnya pada penelitian sekarang akan mempertimbangkan perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang luput dari penelitian terdahulu di atas tersebut.

5. Penelitian Sabdantari (2019)¹⁵

¹⁴ Ria Astuti, *Tinjauan Hukum Islam tentang Upah Minimum Regional (UMR) bagi Pegawai PT. Budi Lampung Sejahtera (BLS)*, (2018)

¹⁵ Sabdantari, *Sistem Pengupahan Karyawan Sablon di Tinjau Dari Akad Ijarah*”, *Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar*. (2019)

Penelitian ini berjudul “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Ditinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar)”. Penelitian ini berfokus pada bagaimana sistem pengupahannya ditinjau dari akad ijarah yang masalahnya berawal dari penetapan upah yang dilakukan di CV. Venus Jaya Santosa kepada karyawan hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari perusahaan saja. Hasil penelitiannya pun menjelaskan bahwa problem terkait pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak berdasarkan porsi kerja atau tanggung jawab masing-masing karyawan.

Perbedaan dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitian dan unit analisis atau unit observasi yaitu di Kabupaten Malang dan pabrik tahu. Perbedaan lainnya pada penelitian sekarang akan mempertimbangkan perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang luput dari penelitian terdahulu di atas tersebut.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Rohimah 2012	Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumberejo Kecamatan Kemiling	Perbedaan dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya pada penelitian sekarang akan mempertimbangkan perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang berkorelasi dengan tinjauan hukum Islam yang luput dari	Terdapat kesamaan pada unit observasi yaitu organisasi bisnis pabrik tahu.

			penelitian terdahulu ini.	
2.	Deston Saputra (2013)	Sistem Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid Ditinjau Dari Hukum Islam di desa padang tambak kecamatan way tenong, kabupaten Lampung Barat	Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu tujuan untuk menganalisis praktek upah pekerja. Jika pada penelitian terdahulu pada pekerja pencari dana pembangunan masjid di Kabupaten Lampung Barat. Pada penelitian sekarang yaitu pada UD. MANALAGI Kabupaten Malang ditinjau dari hukum Islam yang berkorelasi dengan Perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan	Sama-sama menganalisa mengenai tinjauan hukum Islam.
3.	Nur Khofifah (2018)	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Emping Melinjo di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten Batang	Perbedaan dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitian dan unit analisis atau unit observasi yaitu di Kabupaten Malang dan pabrik tahu. Perbedaan lainnya pada penelitian sekarang akan mempertimbangkan perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang luput dari penelitian terdahulu di atas tersebut	Sama-sama menganalisa mengenai tinjauan hukum Islam.
4.	Ria Astuti (2018)	Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)	Perbedaan dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitian dan unit analisis atau unit observasi yaitu di Kabupaten Malang	Sama-sama menganalisa mengenai tinjauan hukum Islam.

			dan pabrik tahu. Perbedaan lainnya pada penelitian sekarang akan mempertimbangkan perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang luput dari penelitian terdahulu ini.	
5.	Sabdantari (2019)	Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Ditinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar)	Perbedaan dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitian dan unit analisis atau unit observasi yaitu di Kabupaten Malang dan pabrik tahu. Perbedaan lainnya pada penelitian sekarang akan mempertimbangkan perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang luput dari penelitian terdahulu ini.	Sama-sama menganalisa mengenai tinjauan hukum Islam.

B. Kajian Pustaka

1. Perjanjian Kerja

KUHPerduta dalam buku III tentang perikatan, Bab kedua, bagian kesatu sampai dengan bagian keempat. Pasal 131 KUHPerduta memberikan rumusan tentang "perjanjian" sebagai berikut: Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Suatu perjanjian akan bernilai sah di mata hukum apabila memenuhi syarat-syarat sebagaimana termuat dalam pasal 1320

KUHPerdata, yakni, (a) kata sepakat; (b) Cakap dalam membuat perjanjian' (c) Hal tertentu; (d) sebab yang halal.¹⁶

Lebih lanjut mengenai perjanjian kerja juga diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja didefinisikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.¹⁷ Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan "Perjanjian Kerja" adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁸

Mengenai macam-macam perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai PKWTT, Undang-Undang memberikan kesempatan kepada perusahaan atau pemberi kerja memberlakukan masa percobaan paling lama tiga bulan. Perjanjian Kerja

¹⁶ Ridwan Khairandy, Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan, (Yogyakarta: FH UII, 2003), hlm. 167-188

¹⁷ Wahono Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, dalam F.X Djumaldji, Perjanjian Kerja, cet. Ke-2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 33.

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 14.

Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan pekerjaan tertentu.¹⁹ Karena dibatasi waktu tertentu dan pekerjaan tertentu, PKWT merupakan perjanjian yang tidak bersifat permanen.²⁰ Jangka waktu PWKT ini telah diatur yaitu diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.²¹

PWKT dapat berakhir apabila: (a) Pekerja atau buruh meninggal; (b) Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian; (c). Adanya putusan pengadilan dan atau putusan/lembaga PPHI yang di Inkracht, atau; (d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK, PP atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.²²

Selain itu, untuk menjamin terlaksananya kontrak kerja dan menjamin hak serta kewajiban pekerja maupun pengusaha, maka UD.Manalagi Malang melakukan suatu kesepakatan dari awal dalam menentukan sistem kerja terutama tentang aspek pengupahan yang harus terpenuhinya unsur kemanusiaan dan keadilan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Kesepakatan ini adalah bentuk perjanjian kerja atau biasa disebut ijarah dalam Islam.

Ijarah adalah akad dalam perjanjian kerja. Ijarah secara umum memiliki pengertian sebagai sebuah akad yang objeknya ialah penukaran

¹⁹ Abdul R Budiono, Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. Indeks, 2011), hlm. 39.

²⁰ Purbadi Hardjoprajitno, dkk, Hukum Ketenagakerjaan, (Banten: Universitas Terbuka, 2004), hlm. 3-12.

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 4.

²² Ibid., Pasal 61 ayat (1)

manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.²³ Akad Ijarah akan dikatakan sah apabila memenuhi rukun dan syaratnya. Rukun akad Ijarah yaitu (1) Adanya para pihak; (2) Adanya objek akad; (3) Adanya ijab-qabul dari pihak.²⁴

Penentuan upah dalam Ijarah bukan ditentukan berdasarkan besarnya biaya hidup di satu daerah atau UMR, tetapi berdasarkan besarnya manfaat yang diberikan oleh pekerja serta penentuan yang dilakukan oleh para ahli.²⁵ An-Nabhani membagi upah menjadi dua macam yaitu Ajrun musamma atau upah yang ditentukan dan Ajrun misli upah yang sepadan.²⁶

2. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan merupakan kebijakan pemerintah untuk mengendalikan isu-isu strategis yang berkaitan dengan pengupahan, pengupahan bagi pekerja atau buruh, Upah Minimum, dan pengupahan bagi pegawai atau buruh pada perusahaan mikro dan kecil. Hak seorang pekerja atau buruh untuk menerima dan menyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari suatu usaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditentukan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau syarat-syarat hukum termasuk tunjangan bagi pekerja atau pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

²³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: RajawaliPers, 2013), hlm. 15.

²⁴ Abdul Ghafur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), hlm. 72.

²⁵ Taqiyuddin An-Nabbani, *an-Nizhaam al-Iqtishod fi al-Islam*, hlm. 101.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 102.

Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan membahas kebijakan dalam kebijakan pengupahan; penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil; struktur dan skala upah; upah minimum; upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil; perlindungan upah; bentuk dan cara pembayaran upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya; dewan pengupahan; dan sanksi administratif.

Upah merupakan salah satu komponen mendasar dari hubungan kerja karena upah menyediakan sumber pendapatan bagi pekerja dan buruh yang memungkinkan mereka untuk mempertahankan kualitas hidup yang terhormat bagi diri mereka sendiri dan keluarganya. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan diperlukan sebagai pengaturan pengupahan untuk menjawab persoalan-persoalan yang dibawa oleh dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi, yang berdampak pada perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan tata negara hingga pola hubungan kerja di bidang ketenagakerjaan.

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketika ada hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha, hak untuk membayar tenaga kerja ditetapkan. Hak-hak ini hilang ketika hubungan kerja terputus. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, setiap pekerja atau buruh berhak atas taraf hidup yang

terhormat bagi umat manusia, untuk mendapatkan perlakuan yang sama apabila sistem pengupahan diterapkan tanpa diskriminasi, dan atas upah yang sama untuk pekerjaan yang setara nilainya.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan ditetapkan Presiden Joko Widodo di Jakarta pada tanggal 2 Februari 2021. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan diundangkan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Yasonna H. Laoly pada tanggal 2 Februari 2021 di Jakarta.

3. Pengupahan

a. Pengertian Upah

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah didefinisikan sebagai keistimewaan pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan ketentuan, perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pegawai atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dibayarkan sebagai semacam kompensasi yang adil atas layanan yang diberikan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pekerja dikompensasikan atas kerja mereka berdasarkan jumlah barang

atau jasa yang diproduksi atau jumlah jam yang mereka habiskan.²⁷ Muchdarsyah Sinungan berpendapat bahwa upah kerja adalah representasi dari pendapatan nasional dalam bentuk pembayaran tunai yang dilakukan kepada karyawan secara proporsional dengan waktu, dan usaha yang dilakukan untuk menciptakan suatu kebaikan.²⁸ Upah dapat berarti berbagai hal selain apa yang disebutkan di atas. Misalnya, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa nyata yang diberikan karyawan kepada pemilik usaha²⁹. Sedangkan menurut Hasibuan, upah adalah imbalan yang diberikan kepada buruh harian lepas sesuai dengan kesepakatan untuk membayarnya.³⁰

Dari berbagai pengertian upah yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan yang diterima oleh pekerja dari pemberi kerja atas jasa yang diberikan kepada usaha berdasarkan jumlah produksi dan lamanya hari bekerja serta kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja mengenai besaran upah.

b. Fungsi dan Tujuan Upah

Pemberian upah di dalam suatu organisasi memiliki fungsi yang erat kaitannya dengan peningkatan mutu sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi, sebagai berikut:

²⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hal. 351

²⁸ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hal. 90

²⁹ Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hal. 351.

³⁰ Malayu, SP, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 1997, hal. 133

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
- 2) Pengumuman sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.³¹
- 4) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- 5) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- 6) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.³²

Menurut Edy Sutrisno dalam Notoadmodjo ada beberapa tujuan dari upah yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan³³

Jadi, dapat disimpulkan bahwa upah memiliki fungsi yaitu pengalokasian dan pengumuman sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sedangkan tujuan dari upah yaitu untuk menghargai prestasi atas kerja keras yang telah dilakukan.

³¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015)*, hal. 241

³² Rini Suliaswati, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia" *jurnal EKSOS*, vol. 8 no. 3 Oktober 2013, hal. 7

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana, 2009)*, hal. 188

c. Sistem Upah

Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap semangat kerja, serta nilai-nilai yang akan dicapai. Sistem upah dalam Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan terdiri berdasarkan a. satuan waktu; dan/atau b. satuan hasil sebagaimana tertuang dalam bab III Pasal 14: Pasal 15 menyebutkan Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara: a. per jam; b. harian; atau c. bulanan. Pasal 16 (1) Penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja atau buruh yang bekerja secara penuh waktu. (2) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

(3) Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula upah per jam. (4) Formula perhitungan upah per jam sebagai berikut: Upah per jam = Upah sebulan // 126. (5) Angka penyebut dalam formula perhitungan upah per jam dapat dilakukan peninjauan apabila terjadi perubahan median jam kerja pekerja atau buruh paruh waktu secara signifikan. (6) Peninjauan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan dan ditetapkan hasilnya oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan nasional.

Pasal 17 menyebutkan dalam hal upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah sebagai berikut: a. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau b. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu). Pasal 18 (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. (2) Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pasal 19 menyebutkan Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja atau buruh. Pasal 20 (1) Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah. (2) Dalam hal upah di perusahaan menggunakan komponen upah tanpa tunjangan, struktur dan skala upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran upah tanpa tunjangan. (3) Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas komponen upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran upah pokok.

4. Hak Pekerja atau Buruh

Menurut Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara menurut Abdul R, pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja, sedangkan tenaga kerja adalah orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah.³⁴ Jadi, pada dasarnya definisi pekerja dan tenaga kerja tidak jauh berbeda bahkan sealur. Hanya saja istilah tenaga kerja memiliki makna lebih luas daripada makna pekerja atau buruh. Pekerja sudah pasti tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja belum tentu pekerja.

Segala perbuatan yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk memperoleh balasan yang adil disebut tenaga kerja, yang meliputi segala bentuk kerja yang dilakukan secara fisik atau mental. Karena semua sumber daya alam harus dimanfaatkan oleh manusia dan diolah oleh pekerja atau buruh, maka tenaga kerja memiliki arti yang cukup penting sebagai faktor produksi. Terlepas dari semua kekayaan yang telah disediakan alam, tidak ada yang akan diselamatkan tanpa usaha manusia.³⁵ Ada empat konsep yang menonjolkan hak-hak pekerja atau buruh di antara mereka dalam kaitannya dengan penghapusan perbudakan dan pendirian Islam tentang ketenagakerjaan, diantaranya:

a) Kemerdekaan Manusia

³⁴ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2009), hal. 9

³⁵ Afzaul Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 245

Upaya kesalehan sosial Nabi Muhammad yang secara tegas menyatakan sikap anti perbudakan untuk membangun masyarakat yang toleran dan adil, merupakan representasi dari keyakinan Islam. Selain itu, dengan mengabaikan hak-hak karyawan yang tidak menjunjung tinggi prinsip kemanusiaan.

b) Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Islam mengamanatkan bahwa setiap orang harus memegang posisi yang mulia dan terhormat, apapun pekerjaannya. Kecemerlangan seorang karyawan terletak pada kontribusinya terhadap kenyamanan mereka yang memanfaatkan jasa atau energinya.

c) Prinsip Keadilan

Islam tidak mengakui kasta atau struktur kelas dalam masyarakat atau dalam cara memandang tempat kerja karena Islam menjamin bahwa setiap orang yang bekerja memiliki hak yang sama dengan orang lain, termasuk atasan atau pemimpin. Bahkan detail kecil dan tidak perlu. Islam memerintahkan pemeluknya untuk senantiasa menghormati mereka yang bekerja.

d) Kekayaan Upah Pekerja

Upah adalah hak kepuasan ekonomi bagi karyawan yang harus dijunjung tinggi oleh bisnis dan orang-orang yang mempekerjakannya. Pentingnya masalah upah ditunjukkan oleh ini.

Islam menginstruksikan orang bahwa konsep membayar gaji harus memiliki dua elemen: adil dan cukup.

Menurut definisi yang diberikan di atas, pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja atau yang dibayar untuk pekerjaannya. Sebaliknya, kerja mengacu pada semua tindakan yang dilakukan oleh anggota tubuh atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang adil. Ini mencakup semua bentuk kerja fisik atau mental.

Pada Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 2 juga disebutkan bahwa (1) setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (2) setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi (3) setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Hak pekerja atau buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja (Pasal 3 PP No.36 Th 2021)

5. Upah dalam Islam

a. Pengertian upah dalam Islam

Menurut etimologi, Ijarah, istilah Islam untuk upah (menjual manfaat). Pengertian menurut terminologi syara adalah serupa. Al-ijarah adalah kata Arab untuk upah. Karena kata "al-ijarah" berasal dari kata "al-ajru," yang berarti "upah," "pengganti," atau "imbalan", lafadz

ijarah memiliki definisi luas yang mencakup upah untuk menggunakan suatu objek, imbalan untuk suatu kegiatan, dan upah untuk melakukan suatu kegiatan.

Jadi, dapat dipahami upah dalam Islam memiliki makna yaitu imbalan atas seseorang yang telah melakukan aktifitas atau pekerjaan. Pemegang akad, imbalan, adanya kemaslahatan, dan adanya ijab qabul merupakan syarat dan rukun yang harus dipenuhi. Gagasan konsistensi dalam pembayaran gaji kepada pekerja dianggap sangat penting oleh umat Islam. Perlu digaris bawahi bahwa penggunaan prinsip kesesuaian dalam pembayaran menunjukkan bahwa perusahaan dijalankan oleh orang-orang yang menggunakan konsep keadilan dalam membayar karyawannya.

Islam memberikan jawaban fantastis atas masalah gaji yang melindungi kepentingan kedua belah pihak majikan dan karyawan tanpa melanggar hak masing-masing. Pada kenyataannya, pendapatan yang layak adalah hak asasi manusia yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan dalam komunitas Islam, bukan konsesi.³⁶

Kedua belah pihak (majikan dan karyawan) diperingatkan dalam perjanjian (mengenai kompensasi) untuk berperilaku jujur dan adil untuk mencegah kesalahan dan merugikan kepentingan sendiri. Akibatnya, Al-Quran memerintahkan majikan untuk membayar

³⁶ M. Abdu Manna, *Teori Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2004), hal. 45.

karyawan bagian yang menjadi hak mereka berdasarkan kerja mereka sambil juga melindungi kepentingannya sendiri.³⁷ Dia akan dianggap sebagai penindas atau penganiaya dan dihukum di dunia dan di akhirat jika dia memilih untuk tidak mengindahkan petunjuk Al-Qur'an. Dengan cara yang sama, jika karyawan menekan perusahaan untuk membayar lebih dari yang mereka mampu, mereka akan dipandang sebagai penindas. Ayat 22 Surat Al-Jatsiyah menyatakan tentang konsep keadilan sebagai berikut:

*Artinya: "Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakan, dan mereka tidak akan dirugikan"*³⁸

Menurut kalimat di atas, upah adalah imbalan yang diberikan kepada seorang pekerja atas tenaga kerja atau jasa yang diberikannya sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikannya. Dimana keadilan pembayaran upah telah ditentukan sebelumnya.

b. Landasan Hukum Upah

Para ulama fiqih menyatakan bahwa yang menjadikan dasar diperbolehkannya upah adalah sebagai berikut:

1) Al-Quran

Surat At-Talaq ayat 6

³⁷ Ibid, hal. 117.

³⁸ Kementerian Agama. Alquran dan Terjemahan. (Jawa Barat: Cipta Bagus Segara, 2014) hal.87

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”³⁹

Pada ayat ini menurut tafsir ringkas Kemenag RI bahwa diperintahkan kepada para suami untuk menyiapkan tempat tinggal bagi istri mereka. Allah berfirman, “Tempatkanlah mereka, para istri, di mana kamu bertempat tinggal, yakni di tempat tinggal kamu yang layak menurut kemampuan kamu; dan janganlah kamu menyusahkan mereka, para istri untuk menyempitkan hati dan perasaan mereka. Dan jika mereka, istri-istri yang sudah ditalak itu sedang hamil, maka, wahai para suami, berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, karena itu merupakan bukti tanggung jawab kamu terhadap perempuan yang akan melahirkan keturunan kamu;

Kemudian jika mereka menyusukan anak-anak kamu, maka berikanlah imbalannya kepada mereka yang pantas; dan musyawarahkanlah di antara kamu tentang segala sesuatu berkenaan dengan nafkah dan imbalan menyusui anakmu dengan baik; dan jika kamu berdua saling menemukan kesulitan untuk memberikan ASI

³⁹ Kementerian Agama. Alquran dan Terjemahan. (Jawa Barat: Cipta Bagus Segara, 2014) hal.87

kepada anakmu karena sesuatu dan lain hal, maka perempuan lain yang sehat boleh menyusukan anak itu untuk kelangsungan hidupnya dengan imbalan yang layak dan sadarilah bahwa anakmu akan menjadi anak persusuan perempuan itu.

2) **Hadits**

Hadits yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah SAW Bersabda:

Artinya: "Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah).

Hadits agung ini mendorong kita untuk segera memenuhi hak-hak pekerja setelah tugas mereka selesai. Mengapa? Karena menunda pembayaran gaji karyawan bagi pemberi kerja yang mampu adalah tidak adil. Nabi Shallallahu'alaihi Wasallam juga bersabda:

Artinya: "Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) adalah kezaliman" (HR. Al-Bukhari & Muslim).

Menurut penulis buku "Faidhul Qadir", "dilarang menunda pembayaran upah meskipun ia mampu membayarnya tepat waktu." Memberi upah sebelum keringat pekerja kering adalah istilah yang berarti ia diperintahkan untuk menawarkan upah setelah tugas selesai ketika pekerja meminta, terlepas dari apakah keringatnya telah kering atau tidak." (Faidhul Qadir: 1/718).

Akibatnya, perusahaan harus membayar hak karyawan (upah/gaji/pembayaran) sesegera mungkin agar tidak menindas mereka.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian yuridis empiris, yang sering disebut penelitian lapangan, karena meneliti persyaratan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi di masyarakat dalam praktek. Penelitian hukum tentang penegakan atau penerapan ketentuan hukum normatif dalam tindakan pada peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat dikenal sebagai penelitian yuridis empiris.⁴⁰ Pada studi ini, penerapan metode yuridis empiris pertama-tama peneliti mengumpulkan bahan-bahan data sekunder seperti dokumen PP No.36 Tahun 2021 tentang Pegupahan, lalu dipahami aspek penting pengupahan yang peneliti formulasikan sebagai pertimbangan melakukan penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan observasi awal mengenai implementasi PP tersebut di objek penelitian.

Namun dalam hal ini masih parsial atau tidak lengkap. Informasi yang diperoleh peneliti saat observasi menemui titik terang, yang mana UD. Manalagi mengerti tentang sistem pengupahan yang terkandung dalam PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Maka, sebagai aktualisasi metode yuridis empiris dalam studi ini peneliti wajib memadukan bahan-bahan data sekunder dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang

⁴⁰ Bambang, W, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. (Sinar Grafika, 2002).hlm 15

implementasi PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di UD. Manalagi Malang.

Di sisi lain yuridis empiris, juga dapat dianggap sebagai penelitian yang dilakukan pada skenario aktual atau kondisi nyata yang terjadi di masyarakat dengan tujuan untuk mengetahui dan memperoleh fakta dan data yang diperlukan, yang mengarah pada identifikasi masalah, yang di gilirannya mengarah pada pemecahan masalah.⁴¹

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian empiris, karena hendak meninjau implementasi sistem pengupahan di UD Manalagi Malang. Maka, sebelum peneliti mengerjakan proyek skripsi ini, peneliti mengumpulkan terlebih dahulu referensi kredibel sesuai dengan topik bahasan, seperti literatur hukum Islam dan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan. Selanjutnya, peneliti melakukan observasi pada objek studi sebagai bahan pertimbangan apakah sesuai dengan topik yang diajukan atau tidak.

B. Pendekatan Penelitian

Strategi penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Menurut Mukti Fajar, pendekatan kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis ataupun lisan serta juga tingkah laku

⁴¹ Ibid, Hlm 16

yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.⁴² Proses menghasilkan dan mengolah data deskriptif, seperti transkrip wawancara dan observasi, disebut sebagai penelitian kualitatif⁴³. Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa metode kualitatif dalam penelitian sosiologi, mengutamakan bahan yang sulit diukur dengan angka atau ukuran lain yang bersifat eksak, meski bahan tersebut sebenarnya bisa didapat secara nyata di masyarakat”.⁴⁴

Motivasi menggunakan metode ini adalah karena penelitian ini ingin mempelajari fenomena yang ada dalam situasi alam daripada kondisi, laboratorium, atau eksperimen yang terkontrol. Selanjutnya, karena peneliti harus terjun langsung ke lapangan dengan objek penelitiannya, maka penelitian kualitatif deskriptif semacam ini lebih cocok.

Sesuai dengan permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini yaitu gambaran deskriptif penerapan sistem pengupahan yang berimplikasi pada literatur hukum Islam dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan pada UD. Manalagi Malang, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan mendeskripsikan data yang penulis peroleh sebagai hasil dari suatu penelitian. Selanjutnya, dengan menggunakan strategi ini, peneliti akan memperoleh data secara utuh dan dapat menggambarkannya dengan jelas,

⁴² Mukti Fajar & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010) hlm 192.

⁴³ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press) hlm 12

⁴⁴ Soekanto, Soerjon. *Sosiologi Suatu Pengantar*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)

memastikan bahwa hasil penelitian ini benar-benar sesuai dengan keadaan lapangan yang ada.

C. Sumber Data

Sumber data adalah tempat dimana data dikumpulkan dan diperoleh. Menurut Lofland “Sumber data kunci dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan,”.⁴⁵ Sisanya terdiri dari data tambahan seperti dokumen dan item lainnya. Untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya dan objektif tentang subjek yang diteliti, peneliti merasa terdorong untuk menjelaskan sumber data serta jenis data yang dikumpulkan, sehingga kualitas, validitas, dan keakuratan data yang diperoleh dari sumbernya. tidak perlu dipertanyakan lagi. Penelitian ini mengandalkan sumber data primer dan sekunder.

- 1) Data primer merupakan data yang diperoleh dari temuan di lapangan yaitu UD. MANALAGI Desa Kepuharjo, Kecamatan Karangploso Wetan, Kabupaten Malang hasil dari wawancara dan dokumentasi yang diperoleh dari narasumber dan pengumpulan datanya dengan melakukan wawancara dengan narasumber yang dianggap dapat memberikan informasi yang peneliti butuhkan dari pihak pelaku usaha dan pihak pekerja (buruh/karyawan) yang dapat menjelaskan kenyataan-kenyataan di lapangan mengenai pemberian upah pekerja UD. MANALAGI. Pada studi ini, hasil wawancara didapat langsung dari pemilik usaha. Namun, ketika peneliti akan mewawancarai karyawan, mereka saling menunjuk satu sama

⁴⁵ Candra Guzman, K., & Oktarina, N, Strategi Komunikasi Eksternal untuk Menunjang Citra Lembaga. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), (2018). 301–315.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>

lain untuk diambil informasinya. Akhirnya, peneliti mengarahkan para karyawan UD. Manalagi berdiskusi terlebih dahulu untuk mengangkat seorang yang dapat mewakili menjawab pertanyaan wawancara studi, dengan catatan ketika sesi wawancara pada perwakilan karyawan tersebut dimulai, karyawan-karyawan lainnya menyimak agar jika jawaban dari pihak perwakilan tidak sesuai dengan hasrat hati, bisa diinterupsi. Namun, hingga akhir sesi wawancara pada karyawan ini tidak ada yang keberatan dengan jawaban perwakilan dari karyawan yang satu orang itu. Artinya, semua sepakat dan sepemikiran. Jumlah pemilik 1 orang dan karyawan sebanyak 12 orang, menjadi perwakilan 1 orang.

- 2) Sedangkan data sekunder merupakan data yang terkumpul dari referensi kepustakaan yaitu dari dokumen, buku, artikel ilmiah atau jurnal dan sumber lainnya yang relevan dengan topik penelitian sekarang. Dokumen penting sebagai rujukan inti studi ini adalah berasal dari dokumen Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan UU Cipta kerja.

D. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan salah satu aspek penting dalam melakukan penelitian jenis empiris, dikarenakan penelitian tersebut terjadi secara nyata di lapangan. Lokasi penelitian juga merupakan tempat dimana sebuah penelitian atau riset dilakukan secara langsung. Lokasi penelitian yang di pilih penulis adalah Perusahaan Tahu UD. Manalagi dan lokasi objek penelitian

beralamatkan di Jl. Tanjung Sari No. 1 Dusun Karangploso Wetan Desa Kepuharjo Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang, Jawa Timur.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari pemilik usaha dan beberapa karyawan UD. MANALAGI. Penulis menggunakan teknik purposive sampling dalam penelitian ini, yaitu mengambil sejumlah kasus yang disesuaikan berdasarkan karakteristik tertentu yang menurut peneliti mampu membantu dalam penyelesaian tujuan penelitian atau masalah penelitian, atau bisa dikatakan paling mampu dan kompeten jika dibandingkan dengan populasi lainnya.⁴⁶ Dalam penelitian hukum empiris, ada dua (dua) pendekatan pengumpulan data yang dapat dimanfaatkan secara bersamaan atau individual. Wawancara dan angket [2] adalah dua strateginya.⁴⁷ Penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi melalui tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber.⁴⁸ Wawancara adalah salah satu alat yang paling sering digunakan dalam penelitian hukum empiris. Karena peneliti akan kehilangan informasi yang hanya bisa dikumpulkan langsung dari responden atau narasumber jika tidak dilakukan wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan "in-depth

⁴⁶ Supardi, Populasi dan Sampel Penelitian. UNISIA, 17(XIII), (1993). 100–108.

⁴⁷ Nur Dewata, M. F., & Achmad, Y. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (J. Supriyanto, Ed.; 2nd ed.). Pustaka Pelajar, 2013. hlm 160

⁴⁸ Ibid, Hlm 161

interview", dimana peneliti mewawancarai pemilik UD Manalagi dan perwakilan pekerja untuk memperoleh hasil yang berhasil dalam menjawab pertanyaan tentang objek penelitian. Peneliti memperoleh data dari metode ini yang secara langsung terkait dengan informasi aktual melalui pengalaman, sudut pandang, dan pengetahuan aktual tentang praktik membayar atau pengupahan pekerja di UD. MANALAGI Kabupaten Malang.

2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa sebelumnya. Dokumen bisa berbentuk tulisan, foto, atau kreasi raksasa yang dibuat oleh seseorang. Pendekatan dokumentasi sangat penting sebagai sumber data karena tidak hanya melengkapi data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, tetapi juga memudahkan peneliti untuk mengingat data yang diperoleh. Oleh karena itu, data atau informasi yang ingin diperoleh oleh peneliti diantaranya 1) Data mengenai gambaran umum UD. MANALAGI Desa Kepuharjo, Kecamatan Karangploso Wetan, Kabupaten Malang 2) Data-data yang berkaitan dengan pemberian upah pekerja di Usaha Dagang tersebut 3) Data mengenai dokumentasi Peraturan Pemerintah No.36 tentang pengupahan, sebagai sinkroniasi antara referensi dan studi lapangan 4) Dokumen perjanjian kerja.

F. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan penelitian yang melibatkan melakukan kajian atau penilaian terhadap hasil pengolahan data yang dibantu oleh teori-teori yang diperoleh sebelumnya. Dalam istilah umum, analisis data adalah tindakan memberikan suatu penelitian, yang dapat berupa menentang, mengkritik, mendukung, menambahkan, atau mengomentari hasil penelitian dengan pendapatnya sendiri dan bantuan teori yang telah dipelajarinya.⁴⁹

Mengingat penelitian ini hanya menyajikan data kualitatif, tujuannya adalah untuk menarik kesimpulan tentang subjek yang diteliti sehingga selanjutnya peneliti dapat mempertanggungjawabkan kebenaran dan keabsahan data tersebut. Analisis data berupa analisis deduktif digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Pendekatan penalaran deduktif adalah cara berpikir di mana ide-ide luas diterapkan terlebih dahulu dan kemudian dikaitkan dalam bagian-bagian tertentu.⁵⁰ Dalam jenis penelitian deduktif ini, peneliti menggeneralisasi temuan wawancara dan observasi untuk menarik kesimpulan dari beberapa temuan lapangan. Peneliti memanfaatkan analisis ini karena analisis deduktif berangkat dari data yang dikumpulkan dari wawancara umum dan observasi, yang kemudian diseleksi dan diarahkan sesuai dengan tujuan penelitian (khusus)

⁴⁹ Zulkifli, Mila, T., & Yusrizal. (2021). Analisis Yuridis Putusan Hakim Terhadap Tindak Pidana Penipuan (Studi Putusan Nomor: 70/Pid.B/2020/Pn.Bpd). *Jurnal Ilmu Hukum Reusam*, IX (1), 13–24

⁵⁰ Sari, D. P. (2016). Berpikir Matematis dengan Metode Induktif, Deduktif, Analogi, Integratif dan Abstrak. *Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika*79, 5(1), 79–89.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum UD Manalagi

Bapak H. Achmad Mulyono membentuk UD Manalagi pada awal tahun 1993 dengan luas tanah 500 meter di depan Jalan Raya Tanjungsari No.01 Kepuharjo Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang. Ia bercita-cita mengembangkan industri di bidang pangan sejak kecil, mengingat pangan selalu dibutuhkan masyarakat, dalam hal ini jenis pangan pokok yaitu Tahu. Kata 'Manalagi' berasal dari nama buah mangga manalagi yang merupakan limbah mangga dan dinikmati oleh orang-orang dari segala usia dan golongan.

Diinginkan juga agar tahu yang dibuat oleh perusahaan tahu Manalagi akan selalu dinikmati oleh semua kalangan dan akan selalu menjadi makanan yang dibutuhkan oleh siapa saja dengan harga yang terjangkau dan kualitas yang baik. Karyawan di UD. Manalagi ini sebanyak 12 orang. Semuanya adalah laki-laki. Perjanjian kerja UD. Manalagi antara pengusaha dan karyawan, yang akan diutarakan dalam studi ini lebih lanjut di bawah, tidak tertulis dalam bentuk dokumen resmi perusahaan. Artinya, kesepakatan awal mengenai sistem pengupahan dan jam operasional Usaha Dagang ini sudah alamiah bersifat kewajiban mutlak.

Pabrik Tahu Manalagi tidak hanya membuat tahu mentah atau belum matang, tetapi juga tahu goreng yang biasa digunakan dalam bakso, ampas tahu yang berasal dari sisa sari kedelai yang disaring dan biasa digunakan dalam

makanan daging sapi, tempe menjes, dan sari kedelai, khususnya, minuman kesehatan yang terbuat dari biji kedelai yang kaya akan nutrisi dan manfaat. Usaha Dagang (UD) Manalagi berkedudukan di daerah Karangploso Wetan, Jalan Tangjungsari No.1 Kabupaten Malang. Berdasarkan data batas-batas wilayah di sebelah timur ada Desa Gembung, sebelah utara Desa Kebuk, sebelah barat Desa Nangklang, dan sebelah selatan ada Desa Pentis.

B. Sistem Pengupahan pada UD. Manalagi ditinjau menurut Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Upah merupakan komponen penting dalam dunia kerja karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan pekerja atau buruh. Pekerja membutuhkan upah untuk memenuhi kebutuhan mereka; lembaga keuangan, di sisi lain, memberikan upah untuk meningkatkan kinerja pekerja dan mempertahankan loyalitas karyawan di tempat kerja. Ketentuan mengenai pengupahan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 yang berbunyi sebagai berikut: Ayat (1): “Tiap-tiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan.” Ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Kemudian pengupahan juga diatur dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan

yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi, ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu peraturan pemerintah tentang sistem pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021

Penjelasan upah pekerja atau buruh di UD Manalagi Malang merupakan produk studi lapangan berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha dan pekerja. Laporan disusun berdasarkan pokok-pokok wawancara yang ada di paragraph berikutnya. Sistem pengupahan adalah kerangka kerja yang mengatur dan menentukan upah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Secara umum, ada tiga fungsi pengupahan yang menjadi dasar pengupahan di Indonesia:⁵¹

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.

Oleh karena itu, pada dasarnya perlindungan hukum Pengupahan terhadap pekerja atau buruh sudah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai berikut; Pasal 1 adalah 1) Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang

⁵¹ Rini Suliaswati, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia" jurnal EKSOS, vol. 8 no. 3 Oktober 2013, hal. 7

ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. 2) Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selanjutnya terdapat pada Pasal 2 adalah 1) setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. 2) setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi. 3) setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Sementara itu, hak pekerja atau uruh berakhir ketika kesepakatan diakhiri dengan putusan kerja, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 yaitu; Hak pekerja atau buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja

Sebelum melakukan studi lapangan yang lebih detail, peneliti telah melakukan observasi terlebih dahulu pada UD. Manalagi, apakah sesuai dengan rencana topik yang akan dibangun mengenai Pengupahan dalam perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan? Hasil observasi awal itu ternyata membuahkan hasil signifikan yang mana UD. Manalagi sudah menerapkan peraturan tersebut. Sehingga, informasi tersebut menarik peneliti untuk dibedah lebih jauh praktek apa saja yang telah diterapkan oleh UD. Manalagi yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan itu. Apakah telah komprehensif atau

hanya sebagian, mengingat dalam PP tersebut banyak aspek penting perihal hak pengupahan untuk pekerja atau buruh.

Sebagai langkah awal dan bentuk konfirmasi, sesi wawancara pada UD. Manalagi, peneliti kembali bertanya perihal pengakuan observasi pemilik tentang PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, apakah dibentuknya UD ini mempunyai landasan perspektif mengenai sistem pengupahan? yang mana pemilik menjawab konsisten dan meyakinkan.

“Dalam pelaksanaan dan dibentuknya UD ini berdasarkan dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang di dalamnya terdapat sistem pengupahan. Perusahaan sudah memilikinya sebagai pedoman dan pegangan dalam menerapkan system kerja.”⁵².

Adapun sistem pengupahan yang terdapat di UD. Manalagi Malang terhadap pekerja atau buruh berdasarkan hasil wawancara bersama dengan pemilik usaha saat ditanya 'Bagaimana Sistem Pengupahan di UD. Manalagi?' dia menjawab sebagai berikut:

“upah yang didapat sesuai dengan rame pesanan mas, jadi ya tidak menentu. Sesuai dengan keuntungan perhari berapa. Kalau semakin keuntungan banyak ya upah untuk pekerja ya semakin banyak juga”

“pemberian upah di UD. Manalagi ini menggunakan sistem borongan mas, tetapi pekerja di sini mendapatkan upah setiap seminggu sekali, karena kita kan memproduksi nya per hari gak menentu, terkadang sedikit, kadang juga banyak, jika sedikit yaa upah yang diberikan kepada pekerja juga sedikit. Kalau rata-rata perhari 100.000. Dan saya tidak pernah menunda bayaran loh mas takut dzolim, kan di Islam begitu hehe sebab visi misi usaha ini tak lain adalah mensejahterakan masyarakat dan membuka lapangan pekerjaan”⁵³ tutur pemilik.

⁵² Pemilik UD. Manalagi, Wawancara, (Malang, 21 Oktober 2021)

⁵³ Pemilik UD. Manalagi, Wawancara, (Malang, 21 Oktober 2021)

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa dapat dipahami sistem upah yang dibayarkan oleh UD. Manalagi kepada pekerja atau buruh ialah sistem upah berdasarkan satuan hasil, dimana pekerja atau buruh yang telah melakukan pekerjaan dihitung secara borongan tiap hari namun dengan jumlah produksi yang tidak menentu. Artinya, upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.

Dalam konteks ini, kesepakatan antara pemilik usaha dan buruh yakni upah dibayarkan per-Minggu tanpa ditunda-tunda demi menjaga keharmonisan dan anjuran agama serta sebagai upaya memperkokoh visi dan misi perusahaan yaitu untuk mensejahterakan masyarakat dan membuka lapangan pekerjaan. Jika jumlah satuan hasil harian produksinya banyak, pendapatan yang diperoleh buruh setiap minggu yang dibayarkan oleh pemilik dikatakan besar. Namun jika jumlah produksinya sedikit atau terbatas, maka buruh menerima upahnya pun juga sedikit. Menurut pengakuan pemilik rata-rata 100 ribu perhari.

Dengan demikian, jika UD. Manalagi memproduksi tahu setiap hari dengan jumlah yang sedikit, maka bisa dikatakan setiap pekerja atau buruh akan mengantongi penghasilan atau akan dibayar oleh pengusaha rata-rata sebesar 700 ribu setiap Minggu. Meskipun, harus memikul waktu kerja dimulai sejak pukul 07.30-18.00 WIB tergantung banyaknya produksi yang dilakukan.

Selain itu, jika dikorelasikan dengan Keputusan Gubernur Jatim Nomor 188/803/KPTS/013/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten Malang tahun 2022 adalah sebesar Rp. 3.068.275. Maka, apabila upah mingguan 700 ribu yang didapat oleh pekerja, sebulan berkisar ada di angka Rp2.800.000. Pengupahan pekerja di UD. Manalagi masih di bawah UMR Kabupaten Malang, hal ini jelas masih tidak sesuai dengan peraturan yang telah diberlakukan, tercantum dalam pasal 23 ayat 3 yang menjelaskan bahwasannya “Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah Minimum”

Kendati demikian, jika nilai upah per-bulannya hanya dibatas minimum Rp2.800.000 diraih oleh para pekerja atau buruh, itu sudah menjadi kesepakatan awal antara perusahaan dan pekerja, karena sistem upah yang diimplementasikan UD. Manalagi Malang adalah berdasarkan satuan hasil. Fakta sistem upah berdasarkan satuan hasil beserta penjelasan mengenai kesepakatan antara pemilik dan buruh di UD. Manalagi tersebut, telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang termaktub pada Pasal 14 huruf b dan Pasal 18. Pasal 14 menyatakan bahwa “upah ditetapkan berdasarkan: 1) satuan waktu; dan/waktu: 2) satuan hasil”. Sedangkan pasal 18 menjelaskan “1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. 2). Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.

Dapat diketahui bahwasannya dalam sistem pengupahan pekerja UD. Manalagi tidak ada pembagian pengupahan. Pengupahan hanya berdasarkan dengan kesepakatan antara kedua belah pihak yang telah diperjanjikan di awal. Hal ini tentunya masih belum sesuai dengan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa “Upah terdiri atas komponen; a. Upah tanpa tunjangan; b. upah pokok dan tunjangan tetap; c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap”

Demi lebih membuktikan validitas berdasarkan pengakuan pemilik usaha, sebagaimana telah disebutkan pada bab pendahuluan yang mana peneliti mengatakan ungkapan seseorang terkadang tidak sesuai fakta di lapangan. Artinya perlu dibuktikan keabsahannya melalui studi lapangan. Maka, peneliti pun mewawancarai karyawan dengan pertanyaan 'Apakah penerapan sistem pengupahan yang ada di UD. Manalagi ini sudah sesuai?'

“Kalau menurut saya, sistem pengupahan yang diterapkan di UD. Manalagi ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang kami lakukan dan sudah sesuai dengan perjanjian awal, dimana upahnya sesuai dengan produksi hari itu tergantung permintaan konsumen. Dan sudah sesuai dengan keuntungan yang diperoleh perharinya,”⁵⁴ ujar karyawan UD. Manalagi Malang.

Ditinjau dari pelaksanaan kerjanya, pekerja di UD. Manalagi bekerja berdasarkan sistem borongan, dimana pekerja dibutuhkan hanya sampai pekerjaan itu selesai yang ditentukan sesuai dengan perjanjian yang sudah dibuat sebelumnya. Dapat diketahui bahwa pekerja di UD. Manalagi ini bekerja berdasarkan PKWT yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang sekali selesai, sesuai dengan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35

⁵⁴ Pekerja UD. Manalagi, Wawancara, (Malang, 21 Oktober 2021)

Tahun 2021. Dipertegas kembali pada Pasal 9 ayat (1) disebutkan bahwasannya “PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja. Namun, dalam pelaksanaannya, perjanjian yang dilakukan oleh kedua belah pihak masih menggunakan perjanjian secara lisan. Hal ini jelas berbanding terbalik dengan ketentuan PKWT yang diharuskan menggunakan perjanjian secara tertulis, sesuai dengan Pasal 11 ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Hal ini terungkap dari pengakuan pemilik UD yaitu

“pekerja di UD. Manalagi disini bekerja berdasarkan perjanjian lisan saja, tidak menggunakan perjanjian secara tertulis. Perjanjian yang dilakukan hanya terkait kesepakatan upah”

Sebagaimana yang penulis sebutkan sebelumnya, sistem waktu kerja yang diterapkan UD. Manalagi kepada pekerja atau buruh, mulai pada pukul 07.30-18.00 WIB tergantung banyaknya produksi yang dikerjakan. Jika menilik durasi waktu tersebut, memang tergolong lama dan melelahkan apalagi jika jumlah produksi yang banyak. Namun, para buruh bisa meraup penghasilan lebih besar dengan konsekuensi otot yang terkuras. Meski di sisi lain jika pesanan sedikit hanya 100 ribu rata-rata per-hari. Maka, peneliti merasa sangat membutuhkan konfirmasi langsung dari buruh apakah sistem waktu kerja dengan penghasilan maksimal yang tidak bisa diprediksi tersebut sudah bisa mencukupi kebutuhan atau malah sebaliknya? Berikut jawaban pekerja atau buruh UD. Manalagi:

"Sudah, Alhamdulillah dengan system ini saya dapat mencukupi kebutuhan keluarga, karena sebelumnya saya juga menganggur, jadi dengan bekerja disini dengan upah tersebut, menjadi suatu kebanggan bagi saya daripada menanggur"⁵⁵

Berdasarkan wawancara diatas, dapat dipahami bahwa hak pekerja atau buruh UD. Manalagi Malang tidak terabaikan. Hak tenaga kerja itu adalah tanggung jawab si pemberi kerja. Hal-hal yang menjadi hak-hak pekerja atau buruh selain yang sudah disebutkan pada PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 2 di atas, adalah sebagai berikut:

- 1) Hak untuk memperoleh pekerjaan, hak atas pekerjaan adalah salah satu dari hak asasi manusia, hal ini disebabkan bekerja juga ada kaitannya dengan hak atas hidup, yakni hak atas hidup yang layak.
- 2) Hak atas upah yang diberikan sesuai dengan yang sudah diperjanjikan, hak atas upah yang adil. Hak upah yang adil merupakan hak legal yang diberikan serta dituntut oleh para pekerja sejak ia sepakat mengikatkan diri di perusahaan
- 3) Hak pekerja untuk mendapatkan perlakuan yang baik di lingkungan pekerjaannya. Pada dasarnya semua pekerja haruslah mendapatkan perlakuan yang sama dan adil tanpa mendapatkan perbedaan.
- 4) Hak atas jaminan sosial, hal ini menyangkut risiko yang dialami oleh seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan.⁵⁶

⁵⁵ Pekerja UD. Manalagi, Wawancara, (Malang, 21 Oktober 2021)

⁵⁶ Suhrawardi K. Lubis, Farid Wajidi, Hukum Ekonomi Islam (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hal. 166

Selain itu, sebagai upaya memenuhi segenap hak dan kewajiban para pekerja secara ekstra, UD. Manalagi Malang tak putus memberikan insentif tahunan yang berupa Tunjangan Hari Raya (THR). Hal ini merupakan implementasi dari Pasal 6 ayat (1) bahwa kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat tersebut diperoleh dan diberikan oleh pemilik UD pada karyawan berupa pendapatan non upah, sebagaimana termaktub pada Pasal 6 ayat (2) huruf b. Tidak berhenti di situ, pemilik usaha pun meski tidak sering dan intens, dia memberikan bonus pada buruhnya.

Hal ini disebabkan, pemilik ingin mempererat hubungan dengan pekerja tanpa mengurangi hak mereka. Selain itu, salah satu alasan lainnya mengapa THR dan bonus diberikan, karena atas dasar permintaan pelanggan akan tahu yang selalu meningkat saat menginjak bulan suci Ramadhan. Sehingga, sangat logis jika pemilik tidak ingin menyalahi etos kerja para buruhnya yang saat tiba bulan suci ini bekerja ekstra keras dengan cara memberikan bonus dan THR yang rutin. Fakta ini sesuai dengan pengakuan pemilik UD. Manalagi sebagai berikut:

"Kalau untuk Tunjangan Hari Raya, setiap tahun saya berikan kepada karyawan mas, karena kan kalau bulan Ramadhan, kerja mereka juga semakin ekstra, ya karena bulan Ramadhan kan permintaan konsumen juga semakin tinggi jika dibandingkan dengan hari-hari biasanya selain bulan Ramadhan. Sedangkan bonus diberikan juga kepada pekerja namun tidak sering"⁵⁷

⁵⁷ Pemilik UD. Manalagi, Wawancara, (Malang, 21 Oktober 2021)

Tidak cukup dilihat dari pengakuan pemilik, peneliti pun mengajukan pertanyaan yang sama terhadap buruh UD. Manalagi perihal Tunjangan Hari Raya (THR) dan bonus, apakah dapat dipercaya atau tidak. Fakta di lapangan pun memberikan jawaban yang valid. Para buruh mengakui jika pengusaha tahu atau UD. Manalagi Malang tempat dimana mereka bekerja tidak pernah putus memberikan insentif berupa THR karena para buruh harus mengeluarkan otot lebih maksimal di bulan ramadhan, dan sesekali juga ada bonus menyesuaikan dengan keuntungan perusahaan.

"Iya, selama saya bekerja disini Alhamdulillah saya mendapatkan THR tiap tahunnya, karena juga kegiatan produksi pada bulan Ramadhan juga semakin meningkat karena permintaan konsumen," kata buruh UD. Manalagi.

"Bonus juga iya ada, namun tidak sering diberikan karena juga melihat dari tingkat keuntungan yang dihasilkan dari banyak nya produksi yang dilakukan,"⁵⁸ tuturya.

Adapun yang menjadi faktor pendorong tentang terpenuhinya hak dan kewajiban upah pekerja atau buruh UD. Manalagi yakni selama PP Cipta Kerja ini dibentuk oleh pemerintah, pemilik UD mengaku mencoba semaksimal mungkin menerapkan sitem peraturan tersebut pada proses sistematika bisnis terutama menyangkut pengupahan. Menurut pengakuan pemilik, sistem yang dia terapkan itu tidak mendapat respons negative dari para buruh. Artinya, buruh tidak mengeluhkan sistem pengupahan yang berlandaskan PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di UD. Manalagi tersebut. Hal ini bisa diketahui melalui hasil wawancara di bawah ini:

⁵⁸ Pekerja UD. Manalagi, Wawancara, (Malang, 21 Oktober 2021)

“Sejauh ini, kami berusaha semaksimal mungkin untuk tetap konsisten dalam menerapkan aturan-aturan yang ada dalam peraturan tersebut, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dan terbukti, sejauh ini juga tidak ada keluhan dari pekerja mengenai penerapan sistem upah ini”⁵⁹

Tidak ingin berlaku terlalu subjektif, ketika masuk pada pengakuan mengenai keluhan sistem usaha, pemilik bisnis pun saat itu menginstruksikan peneliti untuk langsung bertanya pada para pekerja atau buruhnya, apakah memang pernyataan sebelumnya itu tentang sistem upah yang ideal dengan kehendak buruh itu nyata atau tidak. Maka peneliti mengajukan pertanyaan pada buruh UD. Manalagi ‘Apakah selama ini ada keluhan dari pekerja mengenai sistem pengupahan? Berikut jawaban perwakilan karyawan;

“Mengenai hal tersebut, sejauh ini tidak ada keluhan dari pekerja, karena system pengupahan yang dijalankan sudah sesuai dengan ketentuan yang sudah diterapkan, jadi ya Alhamdulillah tidak ada keluhan selama ini”⁶⁰

Dari hasil tinjauan lapangan di atas yang telah dijelaskan peneliti dapat memahami bahwa Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terhadap upah pekerja atau buruh di UD. Manalagi belum terlaksana sepenuhnya. Bagi pemilik Usaha Dagang, upah untuk pekerja adalah suatu keharusan karena merupakan bentuk implementasi hak mereka yang dijamin pemerintah dan merupakan pelindung bagi perusahaan dari jerat hukum. Dalam hal ini pengusaha tidak ingin berlaku semena-mena mengeksploitasi tenaga dan waktu pekerjanya. Sebagaimana kebijakan

⁵⁹ Pemilik UD. Manalagi, Wawancara, (Malang, 21 Oktober 2021)

⁶⁰ Pekerja UD. Manalagi, Wawancara, (Malang, 21 Oktober 2021)

pengupahan dari pemerintah menginstruksikan dalam Pasal 5 nomor (1) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. UD. Manalagi mengaku masih terus mengikuti sosialisasi pemerintah terkait aturan-aturan terbaru tentang sistem pengupahan.

"Iya, setiap tahunnya pihak pemerintah memberikan sosialisasi terkait aturan-aturan terbaru dan diberikan buku pedoman sehingga UD. Manalagi mengerti aturan-aturan apa saja yang harus diberlakukan agar tidak menyalahi,"⁶¹kata pemilik UD.

Jika meninjau Bab II Pasal 4 Kebijakan Pengupahan pada PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, UD Manalagi selalu berusaha konsisten mengikuti kebijakan pemerintah bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka, sebagai pemilik UD. Manalagi, wajib menjalankan program strategis nasional tersebut melalui implementasi konkrit pada perusahaannya karena sudah selayaknya para pengusaha berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat. Ini merupakan marwah UD. Manalagi Malang yang peneliti temukan di lapangan.

Tabel 1.1 Implementasi Sistem Pengupahan PP. No. 36 Tahun 2021 di UD. Manalagi

No	PP. No. 36 Tahun 2021	Implementasi UD. Manalagi
1.	Pasal 14 huruf b : “upah ditetapkan berdasarkan: 1) satuan	Sistem upah yang dibayarkan oleh UD. Manalagi kepada pekerja atau buruh ialah

⁶¹ Pemilik UD. Manalagi, Wawancara, (Malang, 21 Oktober 2021)

	waktu; dan/waktu: 2) satuan hasil”.	sistem upah berdasarkan satuan hasil, dimana pekerja atau buruh yang telah melakukan pekerjaan dihitung secara borongan tiap hari namun dengan jumlah produksi yang tidak menentu.
2.	<p>Pasal 18 menjelaskan “1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. 2). Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.</p>	Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Dalam konteks ini, kesepakatan antara pemilik usaha dan buruh yakni upah dibayarkan per-Minggu tanpa ditunda-tunda.
3.	<p>Pasal 6 ayat (1) bahwa “kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Penghasilan sebagaimana</p>	Pengusaha tidak pernah putus memberikan insentif berupa THR karena para buruh harus mengeluarkan otot lebih maksimal di bulan ramadhan, dan sesekali juga ada bonus menyesuaikan dengan keuntungan perusahaan.

	<p>dimaksud pada ayat tersebut diperoleh dan diberikan oleh pemilik UD pada karyawan berupa pendapatan non upah, sebagaimana termaktub pada Pasal 6 ayat (2) huruf b.</p>	
4.	<p>Pasal 7 ayat 1 bahwa “Upah terdiri atas komponen; a. Upah tanpa tunjangan; b. upah pokok dan tunjangan tetap; c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap”</p>	<p>Dalam sistem pengupahan pekerja UD. Manalagi tidak ada pembagian pengupahan. Pengupahan hanya berdasarkan dengan kesepakatan antara kedua belah pihak yang telah diperjanjikan di awal.</p>

4.	Pasal 4 Kebijakan Pengupahan pada PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	UD Manalagi selalu berusaha konsisten mengikuti kebijakan pemerintah bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
5.	Pasal 23 ayat (3) bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada Upah Minimum”	Upah yang dibayarkan kepada pekerja UD. Manalagi masih dibawah Upah Minimum Kabupaten Malang. Sehingga, masih belum sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah diberlakukan yakni pada Pasal 23 ayat (3).

C. Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Buruh di UD. Manalagi

Upah di dalam Islam memiliki makna yaitu imbalan atas seseorang yang telah melakukan aktifitas atau pekerjaan. Gagasan konsistensi dalam pembayaran gaji kepada pekerja dianggap sangat penting oleh umat Islam. Perlu digaris bawahi bahwa penggunaan prinsip kesesuaian dalam pembayaran menunjukkan bahwa perusahaan dijalankan oleh orang-orang yang menggunakan konsep keadilan dalam membayar karyawannya. Pemilik usaha

dalam upaya berlaku adil atas kewajibannya terhadap buruh adalah dengan cara memberikan setiap pekerja atau buruh kebebasan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi, dan setiap buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Selain itu, adil dalam konteks penelitian ini juga tidak lepas dari korelasinya dengan suatu kesepakatan antara pengusaha dan buruh sebelum para buruh memutuskan bekerja di UD. Manalagi. Hal ini sebagai upaya terjadi kesepahaman antara kedua belah pihak ketika menentukan imbal-hasil dan balas-jasa terutama tentang sistem pengupahan. Karena kedua belah pihak (majikan dan karyawan) diperingatkan untuk berperilaku jujur dan adil dalam Perjanjian (mengenai gaji), tidak akan ada penganiayaan terhadap orang lain atau merugikan kepentingan mereka sendiri.

Akibatnya, Al-Quran memerintahkan majikan untuk membayar karyawan bagian yang menjadi hak mereka berdasarkan kerja mereka sambil juga melindungi kepentingannya sendiri. Dia akan dianggap sebagai penindas atau penganiaya dan dihukum di dunia dan di akhirat jika dia memilih untuk tidak mengindahkan petunjuk Al-Qur'an. Dengan cara yang sama, jika karyawan menekan perusahaan untuk membayar lebih dari yang mereka mampu, mereka akan dipandang sebagai penindas.

Maka, dalam implementasi sistem upah yang telah disepakati oleh pemilik UD. Manalagi tentang pengupahan dengan cara mengimplementasikan

sistem upah yang dibayarkan oleh UD. Manalagi kepada pekerja atau buruh berdasarkan satuan hasil, dimana pekerja atau buruh yang telah melakukan pekerjaan dihitung secara borongan tiap hari namun dengan jumlah produksi yang tidak menentu. Artinya, upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Dalam konteks ini, kesepakatan antara pemilik usaha dan buruh yakni upah dibayarkan per-Minggu. Jika jumlah produksi hariannya banyak, pendapatan yang diperoleh buruh setiap minggu yang dibayarkan oleh pemilik dikatakan besar.

Studi lapangan pun telah ditemukan fakta bahwa buruh merasa tidak terbebani, tak ada keluhan dan merasakan keadilan atas sistem upah yang diterapkan oleh UD. Manalagi Malang. Kenyataan ini, sesuai dengan prinsip keadilan yang tercantum dalam Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah ayat 22 berbunyi:

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakan, dan mereka tidak akan dirugikan”

Ayat di atas mencerminkan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada seorang pekerja atas tenaga atau jasa yang telah diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Dimana pembayaran upahnya sudah ditetapkan diawal secara adil. Maka, hasil penelitian ini yang meninjau fakta impementasi PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, berdasarkan hasil di lapangan sangatlah relevan dengan kaidah hukum Islam.

Berdasarkan bentuk perjanjiannya, akad dalam perjanjian yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja UD. Manalagi adalah Akad *Ijarah*. yaitu memberikan upah kepada pekerja melakukan suatu pekerjaan. Idris Ahmad

menyatakan bahwasannya *Ijarah* merupakan upah-mengupah. Beliau menjelaskan terkait syarat dan juga rukun upah-mengupah yakni adanya pemberi upah (*mu'jir*) dan penerima upah (*musta'jir*).⁶² Dalam hal ini pihak pemilik UD. Manalagi sebagai *mu'jir* (pemberi upah), sedangkan pekerja sebagai *musta'jir* (penerima upah)

Dalam hukum Islam, dasar hukum pelaksanaan perjanjian kerja dapat dilihat dari dasar hukum yang membolehkan pelaksanaan *Ijarah*. Kemudian telah dijelaskan dalam Al-quran sendiri terdapat ayat yang memerintahkan untuk memberikan upah atas manfaat yang telah di dapat. Hal ini dapat dilihat dalam Q.S Az-Zukhruf ayat 32 :

أَمْ يَتَّبِعُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ أَنْزَلْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ
دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya : Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Lafadz yang terdapat dalam ayat diatas bermakna saling menggunakan. Namun, pendapat Ibnu Katsir dalam buku Pengantar Fiqh Muamalah karangan Diyamuddin Djuwaini, Lafal ini diartikan dengan supaya kalian saling mempergunakan satu sama lain dalam melakukan suatu

⁶² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002) hlm.114

pekerjaan atau hal lain. Manusia pasti membutuhkan sesuatu yang berada dalam kepemilikan orang lain. Oleh karenanya, orang tersebut bisa memperolehnya dengan adanya transaksi, salah satunya adalah dengan *ijarah* atau upah-mengupah.⁶³

Sedangkan dalam hadits juga telah dijelaskan mengenai pembolehan akad ini, hal ini dapat dilihat dalam hadits berikut ini :

وَعَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ أَجْرَهُ.

(رواه البخاري)

Artinya : Dari Abdullah bin ‘Umar ia berkata : telah bersabda Rasulullah “berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”.⁶⁴

Kemudian akad *Ijarah* dipandang sah dan benar menurut hukum Islam apabila telah memenuhi syarat dan rukun *Ijarah*

Rukun *Ijarah* menurut jumhur ulama ada empat yaitu⁶⁵ :

a. *‘Aqidain* atau orang-orang yang berakad (*mu’jir* dan *musta’jir*)

Dalam akad yang dilakukan di UD. Manalagi ada dua pihak yang terlibat yakni pemilik UD. Manalagi sebagai *Mu’jir* (Pemberi Upah) dan Pekerja sebagai *Musta’jir* (Penerima upah)

b. *Sighot* (Lafal *Ijab* dan *Qabul*)

⁶³ Diyamuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008), 154.

⁶⁴ Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah al-Qazwiniy, *Sunan Ibnu Majah Jiid II* (Beirut : Dar al-Fikr, 2004), 4.

⁶⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Amzah, 2010), 321.

Kesepakatan *Ijab* dan *Qabul* yang terjadi diantara kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja dengan secara lisan, tidak secara tertulis

c. Upah / balas jasa (*Ujrah*)

Upah yang diberikan kepada pekerja UD. Manalagi adalah Rp. 700.000/minggu jika dikalikan selama sebulan adalah Rp. 2.800.000 selama sebulan.

d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah (*ma'jur alaih*)

Dalam Ijarah disyaratkan beberapa syarat sebagai berikut

- a. *Aqidain* yaitu orang-orang yang berakad, disyaratkan *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal cakap melakukan *tasyaruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhoi. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S An Nisa ayat 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ
إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.⁶⁶

- b. *Sighot*, ijab qobul antara *mu'jir* dan *musta'jir* yaitu ijab qobul mengenai isi perjanjian kerja maupun upah mengupah.

⁶⁶ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Bandung; CV Penerbit J-ART, 2004), 84

Syarat *sighot* antara lain⁶⁷ :

1. Harus terang pengertiannya
 2. Harus bersesuaian antara *ijab* dan *qabul*
 3. Memperlihatkan kesungguhan dari pihak-pihak yang bersangkutan
- c. *Ujrah* (uang sewa / upah) disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun dalam mengupah.

Mengenai hal tersebut, sistem pengupahan pada UD. Manalagi yang diberikan kepada pekerja sudah dijelaskan mengenai jumlah upah nya di kesepakatan awal. Jadi kedua belah pihak sudah mengetahui jumlah upah yang akan disepakati dan diberikan.

- d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah disyaratkan :
- 1) Barang yang menjadi obyek akad dapat dimanfaatkan kegunaannya.
 - 2) Benda yang menjadi obyek akad dapat diserahkan kepada penyewa atau pekerja berikut kegunaannya.

⁶⁷ TM. Hasbi Ash-Shiddieqi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Cet.1, (Jakarta : PT. Pustaka Rizqi Putra, 1997) hlm.29

- 3) Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang *mubah* (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang.
- 4) Benda yang disewakan disyaratkan kekal '*ain* (zatnya) hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Hal ini sama dengan prinsip '*antaradhin* yang harus diawali dengan rasa suka dan menyengaja atau mukhtar, artinya memilih dengan sadar dan bebas, tidak ada unsur paksaan. Pendapat ini menitikberatkan kepada aspek-aspek yang bersifat abstrak (batin). Pendapat Ulama mengatakan bahwa unsur kerelaan itu akan terwujud dengan adanya ijab dan qabul dari kedua belah pihak atas dasar menyengaja dan ikhtiyar. Lebih spesifik lagi ada yang berpendapat, yakni jika para pihak sudah berpisah dari majelis atau salah satunya telah melakukan khiyar. Hal yang hampir senada, az-Zuhaili berpendapat bahwa kemurnian '*antaradhin* dapat terwujud jika sudah terlahir akad dan beberapa yang harus menjadi konsekuensinya.⁶⁸

Oleh karena itu penting dalam perjanjian kerja memberikan standar penilaian adanya '*antaradhin* dari para pihak dengan menggunakan tanda-tanda yang bersifat konkret, seperti pada UD Manalagi Malang adanya kesepakatan awal yang tak diingkari sehingga tidak menciptakan keluhan akan sistem yang diterapkan oleh perusahaan pada para pekerja. Hal ini

⁶⁸ Mughits, A. (2017). Penerapan Prinsip at-Taradi dalam Akad-akad Muamalat. *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama*, 17(1), 49–61. <https://doi.org/10.14421/aplikasia.v7i1.1377>

tercermin pada fakta di lapangan penelitian baik pada pengusaha maupun pekerja.

Bukan sekedar itu, Islam pun menganjurkan kepada siapapun mereka yang menjadi pemilik bisnis dan mempunyai karyawan, maka dianjurkan untuk segera memberi gaji mereka setelah menunaikan pekerjaannya. Bunyi Haditsnya sebagai berikut:

Artinya; “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah)

Artinya; “Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) adalah kezaliman” (HR. Al-Bukhari & Muslim).

Bahkan, menurut penulis buku "Faidhul Qadir", "dilarang menunda pembayaran upah meskipun ia mampu membayarnya tepat waktu." Memberi upah sebelum keringat pekerja kering adalah istilah yang berarti ia diperintahkan untuk menawarkan upah setelah tugas selesai ketika pekerja meminta, terlepas dari apakah keringatnya telah kering atau tidak.”

Maka dari itu, sebagaimana hasil wawancara di poin B bab IV, dikatakan bahwa sebagai upaya ketaatan pada Peraturan Pemerintah melalui UU Cipta Kerja terlebih pada ajaran Islam, pemilik UD. Manalagi Malang selalu bersegera membayarkan hak (upah/gaji/bayaran) para pekerjanya, supaya tidak menzalimi mereka. Peneliti telah menjelaskan implementasi PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di UD. Manalagi dengan Hukum

Islam, terutama mengenai hak dan kemanusiaan beserta prinsip keadilan.

Begitu sinkron dan relevannya antara kedua pedoman tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Apabila merujuk pada hasil penelitian yang penulis susun dalam skripsi ini, diperkuat dengan fakta data dari lapangan terkait sistem pengupahan pekerja Perspektif Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 dan Hukum Islam di UD. Manalagi Kabupaten Malang, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Sistem pengupahan yang diterapkan oleh UD. Manalagi kepada pekerja berdasarkan pasal-pasal yang ada dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dapat dikatakan masih belum sepenuhnya terlaksana. Hal ini dapat dilihat dari upah yang diberikan masih dibawah UMR, tidak adanya pembagian upah yang diberikan kepada pekerja, serta perjanjian yang dilakukan masih menggunakan secara lisan tidak secara tertulis. Kendati demikian, para buruh tidak ada yang mengeluh bahkan merasa cukup memenuhi kebutuhan karena dirasa sudah sesuai hak dalam pertimbangan aspek kemanusiaan dan keadilan. Penetapan upah ini sesuai dengan kaidah PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 14 huruf b, dan Pasal 18. Studi di lapangan telah ditemukannya fakta bahwa buruh merasa tidak terbebani, tak ada keluhan dan merasakan keadilan atas sistem upah yang diterapkan oleh UD. Manalagi Malang atas dasar PP No.35 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- 2) Hasil studi lapangan mengindikasikan sistem pengupahan UD. Manalagi sama dengan akad ijarah yang mana para pihak yang melakukan akad

kerjasama-pekerjaan dapat menyertakan akad ijarah tempat dan atau upah karyawan berdasarkan kesepakatan. Adapun landasan hukum Ijarah di dalam Islam terdapat pada Al-Qur'an At-Talaq ayat 6 dan Hadits Nabi SAW yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Hal ini juga sama dengan prinsip antaradhin yang harus diawali dengan rasa suka dan menyengaja atau mukhtar, artinya memilih dengan sadar dan bebas, tidak ada unsur paksaan. Pendapat ini menitikberatkan kepada aspek-aspek yang bersifat abstrak (batin). Pendapat Ulama mengatakan bahwa unsur kerelaan itu akan terwujud dengan adanya ijab dan qabul dari kedua belah pihak atas dasar menyengaja dan ikhtiyar. Lebih spesifik lagi ada yang berpendapat, yakni jika para pihak sudah berpisah dari majelis atau salah satunya telah melakukan khiyar. Hal yang hampir senada, az-Zuhaili berpendapat bahwa kemurnian at-taradhi dapat terwujud jika sudah terlahir akad dan beberapa yang harus menjadi konsekuensinya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di UD. Manalagi Malang, terdapat beberapa hal yang bisa menjadi pertimbangan sebagai masukan untuk menjaga konsistensi kenyamanan karyawan bekerja, terutama mengenai pengupahan. Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1) Bagi UD. Manalagi Malang

Pemilik usaha senantiasa harus semaksimal mungkin menerapkan sistem pengupahan pada proses sistematika bisnisnya yang berlandaskan aspek

keadilan, kemanusiaan, dan prinsip keislaman sesuai Al-quran dan Hadits, serta mengadopsi konsep bisnis relevan dari pemerintah sebagai dukungan terhadap kebijakan melalui berbagai program-programnya, terlebih menyangkut hajat hidup orang banyak.

2) Bagi Peneliti

Tidak lupa, bagi pihak peneliti mengenai penelitian tentang tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan buruh dan perspektif PP No.36 tahun 2021 tentang Pengupahan ini masih terasa belum lengkap, karena hanya menggunakan satu unit analisis atau objek penelitian saja. Sehingga, peneliti berharap dari ketidaklengkapan tersebut dapat menjadi bahan acuan atau celah untuk penelitian selanjutnya menyusupi perbandingan objek studi lainnya, demi menemukan fakta atas dampak sistem pengupahan pada kinerja pegawai di satu perusahaan atau organisasi bisnis tertentu dengan perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- 4 *Ketentuan Penting dalam PP Pengupahan yang Patut Dicermati*. (n.d.). Retrieved March 10, 2022, from <https://www.hukumonline.com/berita/a/4-ketentuan-penting-dalam-pp-pengupahan-yang-patut-dicermati-lt607549f6d1bd0>
- Agustina Indriyani. (2014). Analisis pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 41–56.
- Agustini, S. (2021). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian dan Pekerja dengan Satuan Waktu Jam dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Semaya*, 9(10), 1907–1916.
- Aisyah, S., & Hardianawati. (2013). Analisis Kualitas Pelayanan Customer Service Representative kepada Pelanggan pada PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung. *Jurna Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 8–16.
- Astuti, R. (2018). *Tinjauan Hukum Islam tentang Upah Minimum Regional (UMR) bagi Pegawai PT. Budi Lampung Sejahtera (BLS)*.
- Badruzaman, D. (2018). Prinsip-Prinsip Muamalah Dan Implementasinya Dalam Hukum Perbankan Indonesia Muamalah. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, 1(2), 109–116. <http://jurnal.unma.ac.id/index.php/Mr/index>
- Badruzaman, D. (2019). Hubungan antara Hukum dengan Moral dalam Islam. *Syiar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 16(1), 45–60. <https://doi.org/10.29313/sh.v17i1.4226>
- Bambang, W. (2002). *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Sinar Grafika
- Candra Guzman, K., & Oktarina, N. (2018). Strategi Komunikasi Eksternal untuk Menunjang Citra Lembaga. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 301–315. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Dahlia. (2018). Nafkah bagi Bekas Istri dalam Perspektif Kompilasi Hukum Islam (Studi Kasus Putusan No. 341/Pdt.G/2016/MS. Sgi dan Putusan No.44/pdt. G/2017/MS-Aceh). *Al-Qadha*, 5(2), 29–37.
- Fadhillah, N. A. (2008). Alquran Sebagai Sumber Hukum Syariah. *Mentari*, 11(2). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/97143>
- Fakhrzy, A. (2020). Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Baabu Al-Ilmi*, 5(1), 60–75.
- Fauzan. (2017). Dualisme Hadis tentang Bekam. *Al-Dzikra*, XI (1), 1–37.
- Gani, E. S. (2015). Sistem Perlindungan Upah di Indonesia. *Tahkim*, XI (1), 127–143.

- Gunadi, F. (2021). Upah Proses dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>
- Hadianti, S., & Ikhwana, A. (2016). Penetapan Model Upah yang akan Dibayarkan pada Karyawan di Industri Rumahan Produksi Jaket. *STT Garut*, 14(1), 66–79. <http://jurnal.sttgarut.ac.id>
- Hendy, O.: Muhammad, H., & Hafiz, N. (2016). Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing. *Jurnal Islaminomic*, 7(1), 11–34.
- Hudafi, H., & Lakuanine, A. B. (2021). Penerapan Akad Ijarah dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo*, 2(1), 43–55.
- iryani, E. (2017). Hukum Islam, Demokrasi dan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(2), 24–31.
- Khairuddin, & Rizqa, H. (2020). Perhitungan Biaya pada Pengiriman Barang menurut Perspektif Ujrah Islam dalam Akad Ijarah Bi Al-Amal (Studi Pada Terminal Mobil Barang di Kecamatan Ingin Jaya, Aceh Besar). *Al-Mudharabah*, 2(2), 115–160.
- Kholifah, N. (2018). *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Emping Melinjo di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten Batang*.
- Kresna, R. (2016). Penerapan Sistem Manajemen Operasional Pelayanan Pemesanan Menu Makanan dengan Waiting Line Method. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, XII (2), 182–189.
- Ma'arif, T. (2015). Fiqih Indonesia menurut Pemikiran Hasbi Ash-Shiddiqi, Hazairin dan Munawir Syadzali. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 8(2), 27–56.
- Moleong Lexy. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Remaja.
- Mukaromah, H., Sudarmaji, W., & Ulfa, L. (2021). Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-Ili Desa Tanjungsari dalam Perspektif Hukum Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03), 1931–1936. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Mustofa, A. (2015). Pekerja yang Handal menurut Al-Quran (Studi Q.S Al-Qashas : 25-26). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(3), 134–142.
- Natalia Khoe, F. (2013). Hak Bekerja yang sudah Bekerja namun belum Mennandatangani Perjanjian Kerja atas Upah ditinjau brdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Calyptra*, 2(1), 1–12.
- Nilamsari, N. (2014). Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif. *Wacana*, XIII(2), 177–181. <http://fisip.untirta.ac.id/teguh/?p=16/>
- Novi, I., & Hidayati, N. (2017). Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif. *Az ZARQA*, 9(2), 183–208.

- Nur Dewata, M. F., & Achmad, Y. (2013). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (J. Supriyanto, Ed.; 2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- PP 36 tahun 2021 tentang Pengupahan / Jogloabang. (n.d.). Retrieved March 10, 2022, from <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-36-2021-pengupahan>
- PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan [JDIH BPK RI]. (n.d.). Retrieved March 10, 2022, from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021>
- Poerwandari, K. (2005). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Fakultas Psikologi UI.
- Pratama Atiyatna, D., Muhyiddin, N. T., Bambang, D., & Soebyakto, B. (2016). Pengaruh upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 14(1), 8–21. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jep/index8>
- Rahman, L., Kurnia, A. D., Bahri, S., & Ali Sopian, A. (2021). Tinjauan Ekonomi Syariah Dalam Sewa Menyewa Produk IndiHome Di PT. Telkom Kandatel Purwakarta. *EKSISBANK: Ekonomi Syariah Dan Bisnis Perbankan*, 5(1), 98–113. <https://doi.org/10.37726/ee.v5i1.105>
- Rohimah. (2012). *Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Studi Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada Pabrik Tahu Bandung*.
- Sabdantari, K. (2019). *Sistem Pengupahan Karyawan Sablon di Tinjau Dari Akad Ijarah”, Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar*.
- Santoso, H., & Anik. (2015). Analisis Pembiayaan Ijarah Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 01(02), 106–116. <http://rumahmakalah.wordpress.c>
- Saputra, D. (2013). *Sistem Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid di Tinjau dari Hukum Islam: Studi Kasus Tentang Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid*.
- Sari, D. P. (2016). Berpikir Matematis dengan Metode Induktif, Deduktif, Analogi, Integratif dan Abstrak. *Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika* 79, 5(1), 79–89.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jati. *Agora*, 1(1), 1–12.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. ALFABETA
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Supardi. (1993). Populasi dan Sampel Penelitian. *UNISIA*, 17(XIII), 100–108.
- Surahman, Rachmat, M., & Supardi, S. (2016). *Metodologi Penelitian* (Vol. 1).
- Syaripudin, E. I. (2018). Perspektif Ekonomi Islam Tentang Upah Khataman Al-Qur'an. *Naratas*, 2(1), 1–8. www.journal.stai-musaddadiyah.ac.id
- Tafsir Surat al-Insyiqaq Ayat-6 - Bekal Islam*. (n.d.). Retrieved March 8, 2022, from <https://bekalislam.firanda.com/7926-tafsir-surat-al-insyiqaq-ayat-6.html>
- Tihami. (1998). Taklif dan Mukallaf. *Al-Qalam*, 74(xiv), 75–108.
- Trimaya, A. (2014). Pemberian Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi*, 5(1), 11–20. <http://www.hukumonline.com/>
- Zuhdan, M. (2014). Perjuangan Gerakan Buruh Tidak Sekedar Upah Melacak Perkembangan Isu Gerakan Buruh di Indonesia Pasca Reformasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 17(3), 272–290. http://id.wikipedia.org/wiki/Upah_minimum_
- Zulkifli, Mila, T., & Yusrizal. (2021). Analisis Yuridis Putusan Hakim Terhadap Tindak Pidana Penipuan (Studi Putusan Nomor: 70/Pid.B/2020/Pn.Bpd). *Jurnal Ilmu Hukum Reusam*, IX(1), 13–24.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Proses wawancara dengan Pemilik UD. Manalagi Kanagploso, Malang



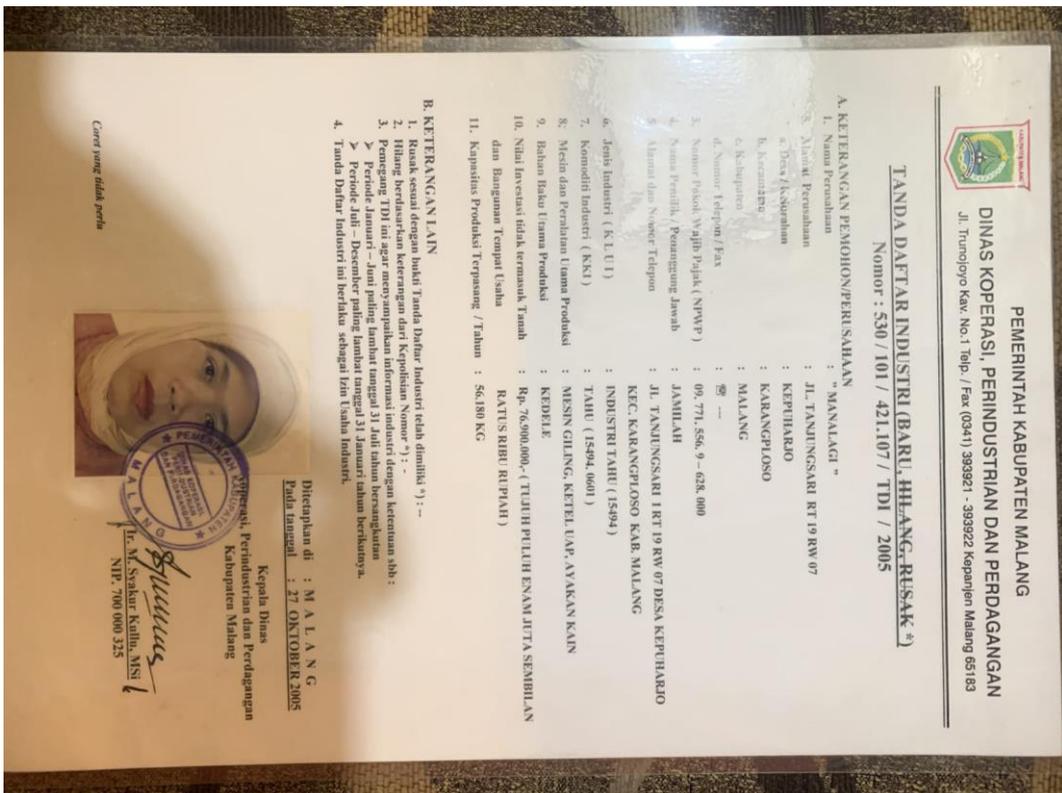
Foto bersama pekerja UD. Manalagi Karangploso, Malang



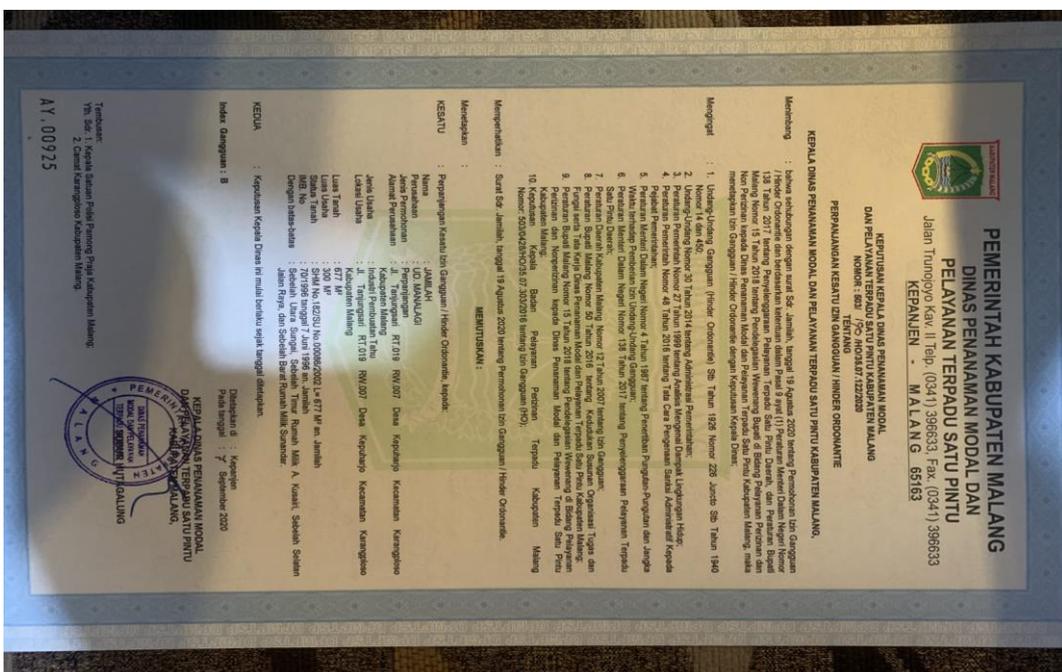
UD. Manalagi Karangploso, Malang



UD. Manalagi Karangploso, Malang



Tanda Daftar Industri UD. Manalagi Karangploso, Malang



Perpanjangan Izin Gangguan UD. Manalagi Karangploso, Malang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : B- 4830 /F.Sy.1/TL.01/09/2022
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Malang, 24 Oktober 2022

Kepada Yth.
Pimpinan UD. MANALAGI
Jl. Tanjung Sari No. 1 Dusun Karangploso Wetan Desa Kepuharjo Kecamatan
Karangploso Kabupaten Malang

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : M. FAHMI KHOIRUL LANA
NIM : 18220175
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan penelitian dengan judul :
**Sistem Pengupahan Pekerja di UD. Manalagi Malang Perspektif Peraturan
Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Hukum Islam**, pada instansi yang Bapak/Ibu
Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Scan Untuk Verifikasi



Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
3. Kabag. Tata Usaha

“UD. MANALAGI ”

Jl. Tanjung Sari No.1 Dusun Karangploso Wetan Desa Kepuharjo
Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang
Telp.08127837707/ (0341) - 476940

No : 012/UD/VIII-22
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan
Kepada : Yth
Wakil Dekan Bidang Akademik
Bapak Zaenul Mahmudi
Di
Tempat

Menerangkan bahwa,

Nama : M. Fahmi Khoirul Lana
NIM : 18220175
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian dengan judul : **SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DI UD. MANALAGI MALANG PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH NO. 36 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM**

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Malang, 26 Oktober 2022

Pemilik UD-MANALAGI,



H. Achmad Mulvono

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Data Pribadi

Nama Lengkap : M. Fahmi Khoirul Lana
Tempat dan Tanggal Lahir : Malang, 06 September 1997
NIM : 18220175
Tahun Masuk UIN : 2018
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Nama Orang Tua : Ayah : H. Mashudi Yusuf
Alamat : Jl. Arjuna RT. 18 / RW. 04 Desa Pendem
Kecamatan Junrejo, Kota Batu Jawa
Timur 65324
No. HP : 081259315480
E-mail : mohfahmi15@gmail.com

2. Riwayat Pendidikan Formal

2002-2004 : TK Al Fatimiyah Pendem
2004-2010 : SD Negeri 2 Pendem Batu
2010-2013 : MTs Ma'arif NU Kota Blitar
2013-2016 : MA Ma'arif NU Kota Blitar
2018-2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang