

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kemudian muncul kecenderungan *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.¹

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk

¹Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 219.

menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.²

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UUK).³ Selain itu, terdapat juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Istilah *outsourcing* tidak disebutkan secara jelas dalam UUK, namun penjelasannya dapat ditemukan dalam Pasal 64 UUK yang berbunyi: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Ketentuan tersebut, kemudian menjadi dasar diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia.

Berdasarkan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan, dimana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi

²Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, 217.

³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 168.

pihak yang lain, yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Pengembangan bisnis secara *outsourcing* sudah berlangsung lama, jauh sebelum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya pada penyediaan jasa pengaman atau satpam dan jasa kebersihan/perawatan (*cleaning service*). Dalam UUK tidak dijelaskan pekerjaan yang tergolong dalam kegiatan utama suatu perusahaan sehingga dalam kenyataannya sulit dibedakan mana kegiatan utama dan kegiatan penunjang perusahaan.⁴

Persoalan lain yang menimpa bisnis secara *outsourcing* adalah keadilan dalam pengupahan. Dalam pelaksanaannya, sistem pengupahan *outsourcing* banyak menimbulkan masalah. Besarnya upah yang diberikan, tidak sebanding dengan tenaga dan manfaat yang telah diberikan. Selain itu, banyak faktor-faktor lain yang dijadikan aspek pertimbangan dalam pemberian upah bagi pekerja/buruh *outsourcing*. Padahal telah jelas disebutkan dalam Pasal 88 ayat (3) UUK, bahwa perlindungan terhadap upah pekerja/buruh meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya dan upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Penulis mewawancarai beberapa tenaga kerja *outsourcing* PT Masadenta yang dijadikan sebagai sampel, salah satunya adalah bapak Udin (45 tahun). Beliau

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum...*, 173-174.

menuturkan bahwa upah yang diberikan PT Masadenta kepada tenaga kerja *outsourcing* adalah dengan sistem waktu, yaitu dibayarkan setiap bulan, baik secara tunai maupun transfer. Namun, besarnya upah yang diberikan PT Masadenta tidak sesuai dengan apa yang sudah disepakati bersama, dalam pelaksanaannya besaran upah yang diterima lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad perjanjian kerja dilaksanakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik mengangkat permasalahan dengan judul: “Akad *Ijarah* Pada Sistem Pengupahan *Outsourcing* Di PT Masadenta Kecamatan Batununggal Kota Bandung Menurut Hukum Ekonomi Syariah”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa sistem pengupahan *outsourcing* di PT Masadenta Kecamatan Batununggal Kota Bandung tidak sesuai dengan apa yang telah disebutkan dan disepakati bersama pada waktu akad perjanjian kerja dilaksanakan, serta adanya pihak-pihak yang dirugikan secara tidak langsung.

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka mengkaji pelaksanaan akad *ijarah* pada sistem pengupahan *outsourcing* di PT Masadenta Kecamatan Batununggal Kota Bandung secara mendasar dan pembahasannya terarah serta mendapatkan hasil penelitian yang maksimal, maka penulis membatasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan akad *ijarah* pada sistem pengupahan *outsourcing* di PT Masadenta Kecamatan Batununggal Kota Bandung?
2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem pengupahan *outsourcing* di PT Masadenta Kecamatan Batununggal Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pelaksanaan akad *ijarah* pada sistem pengupahan *outsourcing* di PT Masadenta Kecamatan Batununggal Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem pengupahan *outsourcing* yang dilaksanakan oleh PT Masadenta Kecamatan Batununggal Kota Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu ekonomi Islam, serta dapat menambah kepustakaan.
 - b. Menambah khazanah keilmuan di bidang ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem pengupahan.
 - c. Untuk memberi kontribusi terhadap pengembangan ekonomi Islam bagi akademisi dan bagi praktisi sebagai pertimbangan dalam memahami kegiatan bisnis yang sesuai dengan syariah Islam.

2. Secara Praktis
 - a. Mencari kesesuaian antara teori yang telah didapatkan di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Kerangka Pemikiran

1. Studi Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, penulis melakukan penelaahan terlebih dahulu terhadap beberapa penelitian terdahulu, diantaranya:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Guntoro dengan judul “Analisis Pengupahan *Outsourcing* Pada Karyawan PT Deta Sukses Makmur Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, Skripsi Prodi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang tahun 2016, bahwa PT Deta Sukses Makmur telah memberikan upah kepada karyawan *outsourcing* secara tepat waktu dan menetapkan upah sesuai standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sesuai dengan perjanjian. Namun, praktek pengupahan *outsourcing* pada karyawan di PT Deta Sukes Makmur belum sepenuhnya memenuhi karakteristik ekonomi Islam, karena belum menunjukkan nilai keadilan dan kejujuran dengan transparan terhadap komponen upah yang diberikan kepada karyawan *outsourcing*. Sedangkan dalam perjanjian kerja *outsourcing* juga belum sesuai menurut Islam dikarenakan adanya karyawan yang dirumahkan merasa dirugikan dan tidak mendapatkan haknya, yakni mendapatkan upah dan pekerjaan yang jelas sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Penulis terletak pada subjek penelitiannya. Pada skripsi ini yang menjadi subjek penelitiannya adalah PT Deta Sukses Makmur, sedangkan yang menjadi subjek dari penelitian yang dilakukan oleh Penulis adalah PT Masadenta.⁵

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari dengan judul “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring - Kendal), Skripsi Prodi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang tahun 2015, bahwa untuk menetapkan upah yang sesuai dengan Ekonomi Islam, maka ada beberapa karakteristik yang harus dipenuhi diantaranya: upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai dan upah harus dibayar sebelum keringatnya (buruh) kering. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Penulis terletak pada studi kasus penelitiannya.⁶
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Surya Rahmat dengan judul “Pelaksanaan Akad *Ijarah* Dalam Penentuan Standar Upah Di Drenz Resto & Cafe Jatinangor”, Skripsi Prodi Muamalah UIN Sunan Gunung Djati Bandung tahun 2013, bahwa pelaksanaan akad *ijarah* dalam penentuan

⁵ Agus Guntoro, *Analisis Pengupahan Outsourcing Pada Karyawan PT Deta Sukses Makmur Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi UIN Walisongo Semarang, 2016.

⁶ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring - Kendal)*, Skripsi UIN Walisongo Semarang, 2015.

standar upah di Drenz Resto & Cafe Jatinangor tidak sesuai dengan konsep akad *ijarah* pada umumnya. Dimana dalam pelaksanaannya pihak Drenz Resto & Cafe Jatinangor tidak memenuhi kewajibannya secara penuh dalam pembayaran upah karyawan dan terdapat berbagai macam kebijakan yang dilakukan secara sepihak tanpa adanya pemberitahuan kepada karyawan sehingga hal tersebut menyebabkan adanya unsur *gharar*, yaitu tipu daya atau sesuatu yang menyebabkan salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lainnya sehingga mengakibatkan akad tersebut menjadi batal. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Penulis terletak pada objek penelitiannya. Pada skripsi ini yang menjadi objek penelitiannya adalah penentuan standar upah, sedangkan objek dari penelitian yang dilakukan oleh Penulis adalah pelaksanaan sistem pengupahan *outsourcing*.⁷

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Rita Rohmawati dengan judul “Pelaksanaan Pengupahan di PT Anugerah Prima Jayantara Kec. Cicalengka Kab. Bandung Menurut Hukum Bisnis Syari’ah dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Skripsi Prodi Muamalah UIN Sunan Gunung Djati Bandung tahun 2016, bahwa akad pengupahan yang dilaksanakan PT Anugerah Prima Jayantara dengan karyawannya dapat dikatakan akad yang *fasid* (rusak). Karena akad pengupahan atau kontrak kerja ini dilakukan dengan hanya memenuhi segi rukunnya tetapi ada yang belum terpenuhi dari segi

⁷ Gunawan Surya Rahmat, *Pelaksanaan Akad Ijarah Dalam Penentuan Standar Upah Di Drenz Resto & Cafe Jatinangor*, Skripsi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2013.

syaratnya. Syarat yang tidak terpenuhi itu adalah upah yang harus berupa *maal mutaqawwim* artinya yang dapat diketahui oleh kedua belah pihak. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Penulis yaitu terletak pada variabel terikatnya. Pada skripsi di atas Peneliti menghubungkan variabel bebasnya yang berupa sistem pengupahan dengan hukum bisnis syariah dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sedangkan Penulis hanya menghubungkan variabel bebasnya dengan hukum bisnis syariah saja.⁸

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Rudi Sugiarto dengan judul “Sistem Pengupahan *Outsourcing* Pada PT Permata Indonesia Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, Skripsi Prodi Ekonomi Islam UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2010, bahwa praktek pengupahan *outsourcing* yang diberlakukan PT Permata Indonesia terhadap tenaga kerja *outsourcing*-nya telah memenuhi aspek-aspek syariah Islam antara lain ditinjau dari perjanjian kerjanya. Dalam melaksanakan perjanjian kerja, PT Permata Indonesia memberikan kejelasan kepada tenaga kerja *outsourcing* baik dari aspek bentuk dan jenis kerjanya, masa kerjanya, maupun upah yang diberikan. Sebagaimana Islam sangat menekankan dalam hal pengupahan harus dengan rasa keadilan dan tidak ada unsur kedzaliman. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Penulis

⁸ Rita Rohmawati, *Pelaksanaan Pengupahan di PT Anugerah Prima Jayantara Kec. Cicalengka Kab. Bandung Menurut Hukum Bisnis Syari'ah dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Skripsi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2016.

terletak pada subjek penelitiannya. Pada skripsi ini yang menjadi subjek penelitiannya adalah PT Permata Indonesia, sedangkan yang menjadi subjek dari penelitian yang dilakukan oleh Penulis adalah PT Masadenta. Selain itu, pada skripsi ini penelitian lebih difokuskan pada aspek perjanjian kerjanya, sedangkan Penulis lebih memfokuskan penelitian pada aspek pelaksanaan pengupahannya.⁹

2. Kerangka Pemikiran

Istilah *outsourcing* dalam memahaminya memerlukan keseragaman untuk menemukan kesesuaian antara fiqh dengan realita di lapangan. Jika gambaran tentang *outsourcing* dipahami sebagai hubungan kerja yang melibatkan sebuah perusahaan yang telah menyewa/mengontrak seorang buruh lalu menyewakan/mengontrakkan kembali buruh tersebut kepada perusahaan lain, atau dengan kata lain manfaat tenaga kerja yang telah dimiliki tidak dimanfaatkan sendiri tetapi dimanfaatkan oleh orang lain, maka hal ini sama dengan konsep *ijarah* dalam fiqh dan hukumnya adalah boleh atau sah.¹⁰

Ijarah merupakan salah satu akad *mu'awadhat*, yaitu transaksi yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat material.¹¹ Pada hakikatnya, *ijarah* termasuk ke dalam akad jual beli. Adapun perbedaan *ijarah*

⁹ Rudi Sugiarto, *Sistem Pengupahan Outsourcing Pada PT Permata Indonesia Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010.

¹⁰ Ulil H, *Hukum dan Konsep Outsourcing Dalam Fiqh*, (LBM-PBNU, Hasil Bahtsul Masail Nasional, Yogyakarta 2-3 Juli 2013).

¹¹ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), 1.

dengan jual beli biasanya terletak pada objek akad. Objek akad *ijarah* bukan berupa barang, melainkan berupa manfaat, baik manfaat barang maupun manfaat orang (manfaat yang lahir dari pekerjaan orang/jasa).¹² Sehingga dalam hal ini *ijarah* dibedakan menjadi dua. *Pertama*, *ijarah* atas barang (*ijarat al-a'yan*), yaitu sewa barang yang dilakukan penyewa untuk diambil manfaatnya dalam jangka waktu tertentu. *Kedua*, *ijarah* atas jasa (*ijarat al-a'mal* atau *ijarat al-asykhash*), yaitu akad *ijarah* atas kegiatan yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu dan karenanya berhak mendapatkan *ujrah* (upah).¹³

Upah dalam Al-Quran didefinisikan secara menyeluruh yaitu dalam sebuah ayat yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah [9]: 105)

Selain dalam Al-Quran, terdapat pula hadits Nabi yang menjelaskan tentang upah, yaitu:

¹² Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah*..., 1.

¹³ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah*..., 73.

Nabi SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”. (H.R. Ibnu Majah)

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan upah sebagai hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.¹⁴

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah diantaranya; tingkat persaingan, biaya keperluan hidup, peraturan perundang-undangan tentang UMR, perbedaan jenis pekerjaan dan produktifitas marginal.¹⁵

Sistem penetapan upah di Indonesia dapat digolongkan menjadi:¹⁶

1. Sistem upah menurut waktu, yaitu sistem pemberian upah berdasarkan waktu kerja pekerja, misalnya ditentukan perjam, perhari, perminggu atau perbulan.

¹⁴ Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), 92.

¹⁶ Djumaidi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 13.

2. Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah berdasarkan balas jasa atas suatu pekerjaan yang diborongkan.
3. Sistem *Co-Partnership*, yaitu sistem pemberian upah berupa saham atau obligasi perusahaan kepada pekerjanya. Dengan saham atau obligasi tersebut, para pekerja merasa memiliki sendiri perusahaan tersebut.
4. Sistem upah premi, yaitu sistem pemberian upah berdasarkan prestasi ditambah premi.
5. Sistem upah berkala, yaitu sistem pemberian upah yang ditentukan berdasarkan tingkat kemajuan atau kemunduran penjualan.
6. Sistem bonus, pekerja mendapatkan upah tambahan sebagai partisipasi dalam memajukan perusahaan.

Konsep tentang upah dalam Islam dikemukakan oleh Ibnu Taimiyah yang berpendapat bahwa upah tidak terlepas dari harga yang adil atau tingkat upah yang setara (*ujrah al-mitsli*).¹⁷ Upah yang setara ini ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat pembelian jasa, tujuan dasarnya adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, pemberi kerja dan pekerja terpelihara dari eksploitasi satu sama lain.¹⁸

¹⁷ A.A. Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah* (Surabaya: Bina Ilmu, 1997), 93.

¹⁸ Arskal M. Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah* (Jakarta: Logos, 1999), 100.

Keadilan dalam Islam dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu:¹⁹

a. Adil Bermakna Transfaran

Artinya, sebelum dipekerjakan pemberi kerja harus terlebih dahulu menjelaskan mengenai upah yang akan diterima oleh pekerja. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.

b. Adil Bermakna Proporsional

Artinya, upah yang dibayarkan kepada pekerja harus sesuai dengan seberapa berat pekerjaan tersebut. Atau dengan kata lain, upah yang diberikan harus sesuai dengan nilai jasanya atas pekerjaan tersebut, bukan dari nilai jerih payah atau tenaga yang dicurahkan.

Selain adil, konsep upah dalam Islam adalah layak. Maksudnya adalah upah yang diberikan kepada pekerja harus dapat memenuhi tiga kategori kebutuhan pokoknya yaitu sandang, pangan dan papan. Selain itu, upah yang layak ditunjukkan dengan adanya undang-undang upah minimum. Dengan adanya undang-undang upah minimum ini, maka dalam penetapannya upah diberikan sesuai dengan standar moral yang berlaku.

Terkait dengan ini, Islam menata dua aspek dengan tatanan regulasi sedemikian rupa, sehingga tidak muncul problem perburuhan. Pertama, aspek mikro terkait kontrak kerja antara buruh dan pengusaha. Dengannya akan terjawab bukan hanya besaran upah, namun juga masalah kepastian kerja dan besarnya

¹⁹ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), 871-874.

pesangon. Kedua, aspek makro menyangkut hak setiap orang, termasuk buruh untuk memperoleh kesejahteraan. Penyelesaian aspek ini, akan menempatkan buruh dan pengusaha pada posisi tawar yang semestinya.²⁰

Penetapan upah minimum yang diberlakukan oleh pemerintah dilandasi oleh standar KHM (Kebutuhan Hidup Minimum).²¹ Kebijakan tersebut bertujuan untuk:²²

1. Pemerataan pendapatan, karena kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan upah pekerja terendah dan upah pekerja tertinggi.
2. Daya beli pekerja, karena kenaikan upah minimum akan secara langsung meningkatkan daya beli pekerja dan selanjutnya akan mendorong lajunya ekonomi rakyat.
3. Perubahan struktur biaya, karena kenaikan upah minimum secara otomatis akan memperbaiki struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
4. Produktifitas nasional, karena kenaikan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan produktifitas di perusahaan dan berkelanjutan secara nasional.

²⁰ Fuad Riyadi, "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam", *Iqtishadia*, 1 (Maret, 2015), 170.

²¹ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), 100.

²² Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum...*, 101-102.

5. Etos dan disiplin kerja, karena dengan terpenuhi kebutuhan minimumnya pekerja akan berkonsentrasi dan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan semangat dan disiplin pekerja.
6. Kelancaran komunikasi antara pekerja dan pengusaha, karena pekerja dan pengusaha sudah tidak disibukkan oleh kepentingan-kepentingan mendasar yang terkait dengan syarat kerja, tetapi sudah berkonsentrasi kepada pengembangan diri dan perusahaan yang memerlukan koordinasi secara harmonis.

Taqiyyudin an-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:²³

1. Upah (*ajrun musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
2. Upah (*ajrun misl*), yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

Adapun mengenai syarat-syarat upah, Taqiyyudin an-Nabhani memberikan kriteria sebagai berikut:²⁴

²³ Taqiyyudin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam* alih bahasa Muhammad Maghfur Wahid (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 83.

²⁴ Taqiyyudin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi...*, 89-90.

1. Upah hendaknya jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan serta disebutkan besar dan bentuk upah.
2. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
3. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.
4. Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud dari sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambah. Upah harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, tidaklah tepat jika pekerjaan yang diberikan banyak dan beraneka ragam jenisnya, sedangkan upah yang diberikan tidak seimbang. Sedangkan berharga maksudnya adalah upah tersebut dapat diukur dengan uang.
5. Upah yang diberikan bisa dipastikan kehalalannya, artinya barang-barang tersebut bukanlah barang haram, rampasan, penipuan ataupun sejenisnya.
6. Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti upah tersebut adalah nasi dan lauk-pauk, maka tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau kurang sedap.

Yusuf Qardhawi memperjelas kembali mengenai penetapan standar upah bagi para pekerja. Ia berpendapat bahwa terdapat dua hal yang harus diperhatikan dalam menetapkan standar upah bagi para pekerja, yaitu nilai kerja dan kebutuhan pekerja.

Kedua hal tersebut menjelaskan bahwa antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya sangat memungkinkan adanya perbedaan-perbedaan dalam

keterampilan para pekerja, daya kreatifitas para pekerja, tingkat jabatan pekerja dan lain sebagainya. Sehingga dalam penentuan standar upah para pekerja harus memperhatikan kedua hal tersebut.²⁵

Sedangkan Afzalur Rahman mengatakan bahwa upah akan ditentukan melalui negosiasi diantara para pekerja (buruh), pemberi kerja (pengusaha) dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang upah. Tugas negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja (buruh) tetapi juga tidak terlalu tinggi sehingga menafikan bagian si pengusaha dari hasil produk bersamanya.²⁶

Adapun dalam Islam dikenal beberapa tingkatan upah, diantaranya:

1. Tingkat Upah Minimum

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat memenuhi kebutuhan

²⁵ Yusuf Qardhawi, *Daur al-Qiyam wa al- Akhlaq fi al-Iqtishad al-Islami* (Kairo: Maktabah Wahbah, 1995), 375.

²⁶ Afzalur Rahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pemimpin Militer* (Jakarta: Amzah, 2002), 297.

pokok, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kehidupan yang layak.²⁷

2. Tingkat Upah Tertinggi

Benarlah bahwasanya Islam tidak membiarkan upah berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok kerja dan juga benar tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi.²⁸

3. Tingkat Upah Sesungguhnya

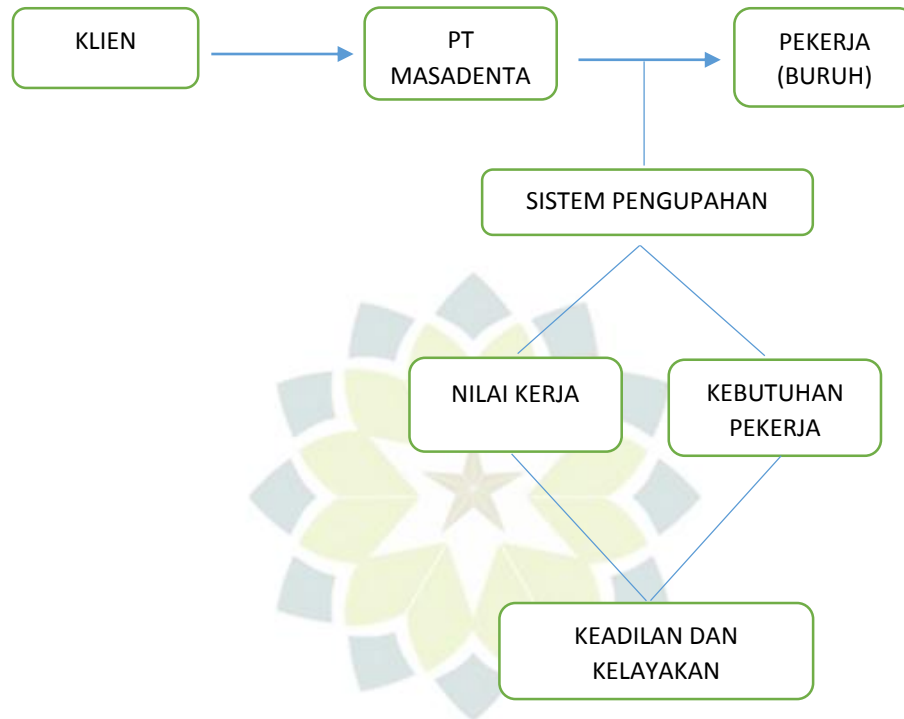
Islam telah menyediakan usaha-usaha pengamanan untuk melindungi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya naiknya upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya tanpa harus selalu berpegang pada batas minimum dan upah maksimum karena upah yang sesungguhnya akan berubah diantara kedua batas-batas ini. Karena dimana pun upah yang akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum penentuannya berdasarkan standar hidup sehari-hari dari para pekerja secara terus menerus.²⁹

²⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 366.

²⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, 371.

²⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, 374.

Berikut adalah bagan kerangka pemikiran penulis dalam penelitian ini.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

F. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan disesuaikan dengan karakteristik masalah penelitian, tujuan penelitian dan kerangka berfikir. Metode yang

digunakan adalah metode studi kasus, yaitu mendeskripsikan suatu satuan analisis secara utuh sebagai suatu kesatuan yang terintegrasi.

2. Sumber Data

Penulis menyesuaikan sumber data dengan objek penelitian yang telah ditentukan. Sumber data yang akan digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang menjadi bahan utama penelitian yang dilakukan dan diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pihak-pihak terkait serta melakukan observasi untuk membahas objek yang diteliti dari permasalahan yang terjadi di lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang mencakup data-data penunjang dalam penelitian ini, yang didapat dari studi pustaka yaitu berupa buku, majalah, karya ilmiah (skripsi, tesis), jurnal dan sumber-sumber lain yang membahas mengenai sistem pengupahan.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi yaitu kegiatan mengamati dilanjutkan dengan melakukan pencatatan secara tersusun terhadap fenomena-fenomena yang berhubungan dengan objek penelitian.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

c. *Browsing*

Browsing digunakan sebagai teknik pengumpulan data melalui dokumen elektronik dari lembaga/institusi yang bersangkutan sebagai pendukung kelengkapan data.

4. Analisis Data

Data yang sudah terkumpul, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam pelaksanaannya, penganalisisan dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menelaah semua data yang terkumpul dari berbagai sumber, baik sumber primer maupun sumber sekunder;
- b. Mengelompokkan seluruh data sesuai dengan masalah yang diteliti;
- c. Menghubungkan data dengan teori yang sudah dikemukakan dalam kerangka pemikiran; dan
- d. Menarik kesimpulan dari data-data yang dianalisa dengan memperhatikan rumusan masalah yang berlaku dalam penelitian.