

**UPAH BURUH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM PADA PT. BUMI MENTARI KARYA
KABUPATEN MUKO-MUKO**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)

OLEH:

SIDIK PAMUNGKAS
NIM 212 361 8458

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
2016 M/1437 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Sidik Pamungkas, NIM 2123618458 dengan judul "Upah Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko", Program Studi Ekonomi Syariah jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, Skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang *munagosyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2016

Pembimbing I

Drs Nurul Hak, MA
NIP. 197304121998032003

Pembimbing II

Desi Islaini, MA
NIP. 197412022006042001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Raden Fatah pagar Dewa Kota Bengkulu Tlp. (0736) 1276,51171

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama **Sidik Pamungkas, NIM 2123618458** yang berjudul **“Upah Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT BUMI MENTARI KARYA Kabupaten Mukomuko”**, telah diuji dan dipertahankan di depan **Tim Sidang MunagoSyah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Sabtu
 Tanggal : 27 Agustus 2016

Dan dinyatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** dalam Ilmu **Ekonomi dan Bisnis Islam**.

Bengkulu, Agustus 2016
 Dekan

Dr. Anaini, MA
NIP. 19730412 199803 2003

Tim Sidang MunagoSyah

Ketua

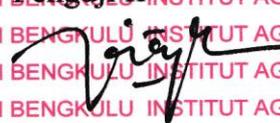
Drs. Nurul Hak, MA
NIP. 19730412 199803 2003

Sekretaris

Desi Israini, MA
NIP. 197412022006042001

Penguji I

Dr. Anaini, MA
NIP. 19730412 199803 2003

Penguji II

Miti Yarmunida, M.Ag
NIP. 197705052007 102002

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu . . .” (QS. An-Nisaa : 29)

*YANG SINGKAT ITU ADALAH WAKTU, YANG MENIPU ITU ADALAH DUNIA,
YANG DEKAT ITU ADALAH KEMATIAN, YANG BESAR ITU ADALAH HAWA
NAFSU, YANG BERAT ITU ADALAH AMANAH, YANG SULIT ITU ADALAH
IKHLAS, YANG MUDAH ITU BERBUAT DOSA, YANG SUSAH ADALAH SABAR,
YANG SERING LUPA ITU ADALAH SYUKUR. (IMAM AL-GHAZALI)*

PERSEMBAHAN

Sujud syukurku kepada-Mu ya Allah, setelah ku lewati masa, akhirnya ku genggam jua harapan ini, ku persembahkan karya kecilku ini kepada orang-orang yang kucintai:

- 1. Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karunianya kepadaku, sehingga aku bisa sampai di penghujung awal perjuanganku.*
- 2. Ayahanda Khalidun (Alm) terima kasih atas limpahan kasih sayang semasa hidupnya dan rasa rindu yang berarti, dan Ibunda Wiyenti Kusuma terkasih yang tidak pernah ada hentinya memberiku semangat, nasehat serta doa-doa terbaiknya.*
- 3. Adik-adikku tersayang Muhammad Fadhil, Thawil Umri, Salwa Salsabila Fitri, dan Sepupuku Andre Yunarda, Lusi Wita Safitri, dan Keponakanku tersayang Nisak, Ismu, Waldan, yang selalu menanti kesuksesanku.*
- 4. Keluarga besarku Kakek Awaluddin (Alm) yang selalu memberi motivasi sewaktu beliau masih hidup, Nenek Nurhayati, Chu Hubbul Wathan, SP , Cik Sumiana, SH , Pak Tuwu Taswin, Mak Tuwu Wirdalis, Yuk Novi Susanti, dan Uda Ujang Supriadi, SH.I, yang telah memberiku do'a serta dukungan moril maupun materilnya.*
- 5. Untuk sahabat-sahabatku Wak Din, Bro Bara, Kep Agung, Mbul Andri dan teman-teman seperjuanganku FEBI angkatan 2012.*
- 6. Untuk teman-teman yang senasib sepenanggungan di asrama IPDUT Bengkulu.*
- 7. Guru-guruku dari MIN sampai MA serta terimakasih yang tak terhingga buat dosen-dosenku, terutama pembimbingku yang tak pernah lelah dan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepadaku.*
- 8. Untuk Almamater tercinta IAIN Bengkulu.*

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Upah Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko”. Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan tercantum sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 27 Agustus 2016 M
24 Dzul qa'dah 1438 H

Mahasiswa yang menyatakan



Sidik Pamungkas
NIM 212 361 8458

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
PERYATAAN KEASLIAN	vi
DAFTAR ISI	vii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu	10
F. Metode Penelitian	13
G. Sistematika Penulisan	19
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Buruh	21
B. Perlakuan Kesejahteraan Buruh	24
C. Kesejahteraan Buruh	25
D. Hak dan Kewajiban Pekerja	30
E. Hak dan Kewajiban Karyawan Terhadap Perusahaan	34
F. Hak dan kewajiban perusahaan terhadap karyawan	40
G. Hubungan karyawan dan perusahaan menurut Islam	43
H. Pengertian Upah	45
I. Upah Dalam Pandangan Islam	48
J. Perbedaan Tingkat Upah Dalam Islam	50

K. Upah dalam tinjauan ekonomi Islam	53
L. Prinsip-prinsip Upah dalam Islam	55

BAB III GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian	58
B. Informan Penelitian	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	62
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	75
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

SIDIK PAMUNGKAS, 2016: Upah Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah yang pertama, untuk mengetahui mekanisme Upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya dalam perspektif Ekonomi Islam? yang kedua, untuk mengetahui Faktor apa saja yang menjadi penghambat buruh mendapatkan upah yang layak dalam perspektif ekonomi Islam di PT. Bumi Mentari Karya? Adapun Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penentuan informan penelitian menggunakan *purposive sampling* yang terdiri dari 20 orang informan. Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya dalam perspektif Ekonomi Islam. Upah buruh yang diberikan oleh PT. Bumi Mentari Karya kepada karyawannya belum bisa di bilang layak karena belum memenuhi pokok-pokok upah dalam perspektif ekonomi Islam. Faktor yang menjadi penghambat buruh mendapatkan upah yang layak dalam perspektif ekonomi Islam di PT. Bumi Mentari Karya. Pertama, belum ada keputusan dari pimpinan pusat yang akan menaikkan gaji. Kedua, terbatasnya anggaran yang dimiliki oleh pihak perusahaan. Ketiga, susahnyanya untuk mendapatkan pekerjaan sehingga pihak PT dengan leluasa memberikan upah. Keempat Belum ada peraturan pemerintah untuk upah yang layak di tingkat Kabupaten sehingga mereka mendapatkan gaji hanya semena-mena.

Kata Kunci : *Upah Buruh, Perspektif Ekonomi Islam*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Upah Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko** . Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin, M. M. Ag. MH selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas SYARIAH IAIN Bengkulu.
3. Ibu Eka Sri Wahyuni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik Ekonomi Islam (EKIS) IAIN Bengkulu
4. Bapak Drs. Nurul Hak, MA selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak Arahan dan bimbingan
5. Ibu Desi Isnaini, MA selaku Pembimbing II yang telah memberikan banyak Arahan dan bimbingan
6. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan kesuksesan penulis.

7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Bapak Joko Sarsono Selaku Manager PT. Bumi Mentari Karya yang telah bersedia untuk memberikan Informasinya.
9. Informan penelitian yang telah memberikan waktu dan informasi secara terbuka.
10. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Ekonomi Syariah terima kasih atas kebersamaannya dan semua bantuan yang diberikan kepada penulis.
11. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, Juli 2016
Penulis

Sidik Pamungkas
NIM 212 361 8458

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Buruh merupakan satu komponen yang memiliki arti penting dalam proses produksi. Oleh karena itu, buruh sudah selayaknya mendapatkan kelayakan dalam proses produksi. Seringkali antara buruh dan pengusaha terjadi ketimpangan sosial yang berdampak pada lambatnya proses produksi. Misalnya ketika ratusan buruh Sigaret Kretek Mesin (SKM) di PT Gudang Garam mogok. Perusahaan mengakui bahwa aksi mogok tersebut menjadikan kegiatan produksi berhenti. Hal ini berimbas kepada menurunnya jumlah produk perusahaan yang biasanya berjumlah 160 juta batang per hari menjadi kurang dari target awal. Mogok karyawan sebagai sikap atas ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan akan berdampak pada lemahnya produktivitas perusahaan.

Kegiatan produksi yang berhenti dan menurunnya jumlah barang hasil produksi akan berdampak pada lemahnya saham perusahaan. Pada kondisi ini perusahaan sering mengalami penurunan omset. Realitas tersebut merupakan bukti nyata bahwa peran buruh tergolong urgen. Kesalahan dalam membuat atau menerapkan kebijakan dalam perusahaan merupakan satu dari sekian elemen yang menjadi pemicu terjadinya ketidakharmonisan antara karyawan dan pengusaha. Maka dari itu pihak perusahaan juga harus berhati-hati dalam menerapkan setiap kebijakan yang menyangkut kesejahteraan karyawan

seperti halnya upah. Upah merupakan motivasi utama manusia bekerja. Karena upah adalah alat dalam mewujudkan kebutuhan manusia. Upah diartikan pula sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (PP no 5 Tahun 2003 tentang UMR).¹ Selain itu prestasi kerja buruh didorong atas kepuasan yang diterimanya (upah). Dengan kata lain, prestasi kerja buruh bergantung pada kepuasan karyawan. Sedangkan kepuasan karyawan didapat dari seimbangannya upah atau insentif yang dia terima tiap bulannya. Seperti diungkapkan Edward Lawler III dan John Grant Rhode, yang dikutip Garry Dessler dalam bukunya *Personalia Management*, motivasi merupakan hal sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam tata cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran (atau “insentif”).² Artinya, kecenderungan orang melakukan sesuatu adalah untuk mendapatkan insentif, kompensasi atau gaji.

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok

¹ PP no 5 tahun 2003 tentang UMR, penjelasan arti upah dalam PP tersebut pada dasarnya sama dengan pengertian upah yang diartikan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30).

²Gerry Dessler, *Manajemen Personalia. edisi ketiga (Terjemahan dari Personnel Management)*, Jakarta: Erlanga 1997. h.328

kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.³

Aspek ekonomis bidang pengupahan lebih melihat kepada kondisi ekonomi baik secara makro maupun mikro, yang secara oprasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana melihat kinerja karyawan di lapangan sehingga kenaikan upah minimum untuk pemenuhan kebutuhan hidup pegawai bisa disepakati kedua belah pihak. Persoalan upah buruh yang senantiasa tidak mencukupi kebutuhan, mendorong Serikat buruh/serikat pekerja melakukan serangkaian perjuangan untuk memperbaiki kondisi pengupahan yang berlaku saat ini.

Perjuangan ini dilakukan baik dalam forum dewan pengupahan maupun melalui aksi unjuk rasa menuntut perbaikan upah dan kesejahteraan buruh. Dalam menetapkan upah/gaji tentu mempunyai dasar pertimbangan, dilihat dari keadaan ekonomi maupun sosial dan faktor-faktor lain yang berpengaruh. Dasar pertimbangannya dalam menetapkan upah agar tercapainya kelayakan hidup pekerja /buruh yaitu:

1. Sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, UUD 45 dan GBHN (garis-garis besar haluan Negara) secara nyata.

³ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006), h. 1

2. Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tetapi perlu menjangkau sebagian besar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya
3. Sebagai satu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah
4. Kepastian hukum bagi perlindungan dan hak-hak dasar buruh beserta keluarganya
5. Sebagai indikator perkembangan ekonomi perkapita.⁴

Upah yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 secara umum menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang. Berbicara mengenai kelayakan upah tentu tidak bisa dipisahkan dengan system upah minimum, yang pada substansinya adalah bertujuan agar pekerja mendapat jaminan kebutuhan hidup yang layak dan perlakuan yang adil dari para pengusaha, seperti yang tercantum dalam Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi NO. 1 Tahun 2013 Pasal 1 ayat (1), bahwa Upah Minimum adalah: “Upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan gubernur sebagai jaring pengaman”. Upah tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja yang berpendidikan rendah, pekerja yang tidak mempunyai keterampilan atau pekerja lajang yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.⁵

⁴Muhamad Darwis, “*Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia dengan Islam, Hukum Islam, No.1, Vol. XI* (Juni 2011), h.108

⁵Edytus Adisu. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h.57

Standar kelayakan upah bukan hanya dilihat dari seberapa besar jumlah upah yang diberikan tetapi juga melihat sistem yang berlaku, contohnya pembayaran tepat waktu, bentuk atau komponen upah. Pengertian upah layak dapat ditelusuri dalam undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyatakan: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁶ Kemudian dalam ayat lainnya menyatakan “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.⁷ Sejalan dengan ketentuan tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan yang disebut dengan upah minimum, tertuang dalam Permenakertrans No. 7 Tahun 2013.

Kelayakan upah sering kali dilihat pada jumlah uang/barang yang diberikan padahal kesejahteraan pekerja/buruh tidak hanya menyangkut hal-hal yang bersifat fisik, seperti upah, tunjangan, fasilitas transportasi atau makan tetapi juga menyangkut hal-hal yang bersifat non fisik, seperti suasana tempat kerja, atasan dan rekan-rekan yang bersahabat serta sistem aturan dalam perusahaan atau pemerintah. Apakah standar kelayakan upah yang diterapkan di Indonesia sudah sesuai secara menyeluruh untuk kebutuhan fisik dan non fisik bagi pekerja? Tentu diperlukan pembahasan yang lebih komprehensif dan melihat sistem yang digunakan untuk menjawab persoalan tersebut dengan melihat peraturan pemerintah yang berlaku.

⁶ Pasal 88 Ayat (1).

⁷ Pasal 88 Ayat (3).

Upah dalam Islam juga menyangkut dengan sistem ekonomi Islam yang berdasarkan pada ketuhanan. Sistem ini bertitik tolak pada Allah dan berorientasi pada kehidupan akhirat. Hal yang membedakan sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi manapun, adalah antara ekonomi dan akhlak tidak terpisah sama sekali seperti halnya antara ilmu dan akhlak, politik dan akhlak, perang dan akhlak. Akhlak adalah urat nadi dan daging kehidupan Islami. Pembahasan tentang upah dalam Islam secara umum masuk dalam ranah ijarah yaitu sewa menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja. Adapun untuk penentuan upah, berapakah jumlahnya? Rujukan awal adalah kesepakatan antara kedua belah pihak.

Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad kontrak (pengusaha) untuk mengeksploitasi pekerja dengan memberikan upah yang tidak layak atau di bawah standar.⁸ Dalam sebuah ayat al-Qur'an surat at Talaq ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فِئَتَكُمْ فَسُزِّعْ لَهُنَّ وَحَدَّ الْأَرْضِ ۗ

Artinya : Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah

⁸ Yusuf Qardawī. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, alih bahasa Didin Hafidhuddin dkk.*, cet. Ke-1: (Jakarta: Robbani Press, 1997) , hlm. 57

*di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.*⁹

Pada ayat di atas memerintahkan tentang membayar kompensasi atas jasa, bahkan atas jasa menyusui, tentang berapakah nominalnya atau besaran upah yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kebiasaan masyarakat tersebut. Kemudian dalam Hadis tersebut dijelaskan bahwa seorang harus membayar pekerja secepat mungkin tanpa ditunda tunda dengan berbagai alasan, sistem penyelesaian pembayaran upah adalah termasuk dalam pengupahan yang layak dilihat dari cara pemberiannya, tentu dengan catatan pekerjaan yang telah diamanatkan juga segera ditunaikan dan diselesaikan. Secara umum kedua dalil di atas menjelaskan bagaimana Islam mengatur pengupahan.

Bila mana gaji atau insentif yang diraih cukup memuaskan, maka karyawan akan memberikan kinerja yang seoptimal mungkin. Sebaliknya, ketika insentif atau gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka kinerja karyawan juga akan lemah. Sedemikian rupa untuk melindungi pekerja atau buruh dari tindakan yang sewenang-wenang, serta mendapat upah yang layak berdasarkan kesepakatan. Secara ringkas Islam menekankan tentang sistem pengupahan dengan kontrak antara kedua belah pihak, sehingga asas keadilan yang dijunjung tinggi Islam dapat terlaksana, semua saling rela tanpa ada paksaan dari salah satu pihak, kemudian Islam juga mengajarkan supaya membayar upah secepat mungkin, karena

⁹ Departemen Agama. *Al-qur'an dan Tafsirnya*. (Jakarta, Kementrian Agama RI At-Talaq ayat 6

masing-masing pekerja tidak tahu kebutuhan hidupnya, maka pengusaha agar segera membayar haknya.

Bagaimana rambu-rambu pengupahan yang layak secara menyeluruh yang diatur dalam Islam? Tentu diperlukan pembahasan yang mendalam dengan sudut pandang dalil-dalil dari hadis dan Al Qur'an dan kaidah-kaidah ushul fiqh. Untuk mempertahankan suatu standar upah yang layak, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja, cara kedua yang dianjurkan oleh Islam dalam menstandarisasikan upah di seluruh negeri adalah dengan membebaskan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan.¹⁰ Permasalah upah bukan sekedar dilihat dari nominalnya saja, masih ada hal lain yang penting untuk diperhatikan seperti waktu pembayaran serta komponen upah. Begitu juga dengan kelayakan upah harus melihat mekanisme penetapannya. Mekanisme upah yang diberikan oleh Pt, Bumi mentari karya masih jauh dari layak jika di lihat dari sudut pandang ekonomi Islam.

Hasil wawancara dengan pak Joko Sarsono,¹¹ selaku manajer PT. Bumi Mentari Karya bahwa di sini banyak karyawannya yang bekerja sebagai buruh lepas harian menurutnya memang upah yang diberikan dari pihak PT belum dianggap layak untuk lebih dalam dan luas lagi, untuk melihat gaji dan perlakuan kesejahteraan buruh maka penyusun tertarik membahas permasalahan ini dengan melihat bagaimana perlakuan kesejahteraan

¹⁰Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam, alih bahasa Nastangin dan Soeroyo*, (Jakarta:Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 383

¹¹ Joko Sarsono. Wawancara (Pengurus PT Bumi Mentari)

buruh dalam perspektif Ekonomi Islam di PT. Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana sistem upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko ?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap sistem upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk

1. Mengetahui sistem upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko?
2. Mengetahui tinjauan Ekonomi Islam terhadap sistem upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya?

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1. Secara Akademis

Penelitian ini dapat member kontribusi keilmuan dan menjadi wawasan terhadap perlakuan kesejahteraan buruh yang berkerja baik di lokal ataupun internasional dalam meningkatkan kreatifitas agar dapat lebih baik lagi dan sumber pengetahuan bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan perspektif yang sama terutama yang berkaitan dengan upah

yang samapai saat ini belum bisa mensejahterakan para buruh hampir di seluruh Indonesia.

2. Secara praktis

a) PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko

Dapat menjadi sumbangan pemikiran tentang pentingnya melaksanakan perlakuan kesejahteraan buruh yang bekerja di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko, selain itu dalam segi kualitas memperkejakan buruh juga haarus memperhatikan bagaimana kesejahteraan upah dalam hidup mereka dan maksimal sehingga berpengaruh kepada peningkatan perlakuan kesejahteraan buruh tidak hanya dilihat dari jumlah uang yang diberikan namun, bisa segi kesegatan,jaminan hari tua, pakaian dan yang laiannya di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko.

b) Buruh

Agar para buruh dapat bekerja dengan baik dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, supaya tidak merugikan pihak perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang berkaitan pernah diteliti oleh Zulkhairil Hadi Syam.¹² Kebanyakan pengusaha menentukan upah karyawannya dengan

¹² Zulkhairil Hadi Syam . *Pengupahan karyawan Dalam Perspektif Fiqih Muamalah (studi kasus pada home industri konveksi di pulo kalibata jakarta selatan)* program studi muamalat (ekonomi islam) fakultas syariah dan hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 1432 H/2011 M

mematok jumlah upah yang tetap untuk karyawannya berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Seperti: perhari, perminggu, ataupun perbulan. Lain halnya dengan home industri konveksi yang berada di daerah Pulo Kalibata Jakarta Selatan, dimana pimpinannya menentukan jumlah upahnya berdasarkan jumlah output atau hasil produksi yang bisa diproduksi oleh masing-masing karyawan tiap harinya. Untuk itu, pada skripsi ini penulis mencoba menganalisis praktik pengupahan karyawan di sebuah home industri yang bergerak di bidang konveksi dengan ketentuan pengupahan dalam perspektif fiqh muamalah. Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan turun langsung kelapangan untuk mengamati dan melihat fakta yang sesungguhnya.

Dengan memberikan gambaran berupa deskriptif dari praktik pengupahan karyawan yang ada di *home* industri konveksi tersebut, kemudian penulis membandingkan dengan konsep upah sesuai dengan ketentuan fiqh muamalah. Dari hasil penelitian dan analisa menunjukkan bahwa pengupahan karyawan pada home industri konveksi ini masih jauh dari ketentuan fiqh muamalah, walaupun secara akad home industri telah menjalankan sesuai ketentuan akan tetapi dalam penentuan jumlahnya karyawan hanya bisa menerima ketetapan dari pimpinan dan masih jauh dari kebutuhan hidup dari karyawan tersebut yang di ukur dari ketentuan Upah Minimum Propinsi (UMP) DKI Jakarta yaitu di bawah Rp 1.290.000.

Penelitian diatas berbeda dengan yang akan penulis teliti penelitian diatas menjelaskan bagaimana dalam industri tersebut memberikan upah kepada setiap karyawannya berbeda-beda ketika masih muda tenaganya kuat maka mampu

bekerja secara maksimal maka karyawan tersebut akan lebih besar mendapatkan upah dibandingkan dengan karyawan yang sudah tua, ketidak samaan upah inilah yang dikaji dalam penelitian diatas.

Penelitian lain juga oleh Skripsi Zulfikar Ahmad,¹³ adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Penolongan Kecelakaan Perniagaan Laut dalam KUHD. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif dengan melihat langsung keadaan dilapangan secara fakta, sehingga didapat data yang palit dan akurat dalam penelitian ini.

Skripsi ini menjelaskan bahwa upah mengupah dalam hukum Islam dibagi dua hal yaitu *ijarah* dan *ji'alah*. Selain itu, skripsi ini hanya menjelaskan upah dalam lingkup perdagangan laut. Artinya pembahasan tersebut lebih tertuju pada perdagangan laut, buka upah perdagangan secara umum

Dari dua penelitian di atas tentu berbeda dengan akan diteliti oleh peneliti kedua penelitian di atas membicarakan tentang pengupahan karyawan perspektif fiqih muamalah, mengkaji sitem pengupahan. Dan penelitian kedua melihat bagaimana mengenai upah menolong kecelakaan perniagaan dalam perspektif hukum Islam. Berbeda dengan yang skripsi ini lebih menekankan bagaimana upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya dalam perspektif Islam.

¹³Zulfikar Ahmad. *Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Penolongan Kecelakaan Perniagaan Laut dalam KUHD*,(Skripsi fakultas Syariah UIN Syarif Hidayatullah, 2000)

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan pendekatan penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Arikunto penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan fenomena yang sedang terjadi di lapangan.¹⁴ Ciri-ciri penelitian jenis ini diungkapkan oleh Danim¹⁵ yaitu:

1. Bersifat mendeskripsikan kejadian atau peristiwa yang bersifat faktual.
2. Dilakukan dengan survey, dalam arti penelitian ini mencakup seluruh metode kecuali yang bersifat historis dan ekperimental.
3. Mencari informasi faktual yang dilakukan secara mendetail.
4. Mengidentifikasi masalah-masalah untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan praktik-praktik yang sedang berlangsung.
5. Mendeskripsikan subjek yang sedang dikelola oleh kelompok orang tertentu dalam waktu yang bersamaan.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif membuka lebih besar terjadinya hubungan langsung antara peneliti dan Informan. Dengan demikian akan menjadi lebih mudah dalam memahami fenomena yang dideskripsikan dibanding dengan hanya didasarkan pada pandangan peneliti sendiri.¹⁶

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : PT. Rieneka Cipta, 1999), h. 12

¹⁵ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung : Pustaka Setia, 2000), h. 41

¹⁶ Molleong J. Lexy, *Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2010), h. 5

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama empat bulan yaitu dimulai 21 Februari -21 Mei 2016. Periode ini digunakan mulai dari pembuatan dan bimbingan proposal, sampai dilakukannya penelitian dan melaporkan hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko di Kabupaten Muko-Muko Provinsi Bengkulu. Pengambilan lokasi ini, karena berdasarkan pengamatan peneliti bahwa di PT tersebut banyak buruh yang mengeluh atas kesejahteraan yang diberikan oleh pihak PT terutama buruh harian, sehingga menarik untuk diteliti.

3. Subjek atau Informan penelitian

Dalam kegiatan penelitian yang menjadi sumber informasi adalah para informan yang berkompeten dan mempunyai relevansi dengan penelitian ini secara keseluruhan berjumlah 20 orang dengan rincian 1 orang Manager PT. Bumi Mentari karya, 1 orang Asisten, 1 orang Mandor dan 17 orang buruh yang bekerja di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko. Teknik pengambilan data informan menggunakan purposive sampling. Purpose sampling dikenal juga dengan sampling pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampel untuk tujuan tertentu. Hanya mereka yang ahli yang patut memberikan pertimbangan untuk pengambilan sampel yang diperlukan.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa informasi diperoleh dari sumber-sumber sebagai berikut :¹⁷

a. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui serangkaian kegiatan. Data primer pada penelitian ini terdiri dari observasi dan wawancara. Peneliti akan melakukan observasi ke lapangan dan melakukan wawancara kepada subjek atau informan penelitian.

Yang menjadi informan utama adalah Manager PT, Asisten, Mandor dan anggota buruh harian yang bekerja di PT. Bumi Mentari karya Muko-Muko tersebut. Sumber ini memiliki kedekatan dengan masalah yang sedang diteliti. Oleh karena itu data utama penelitian ini diperoleh dari informan utama penelitian yang berjumlah 20 orang terdiri dari pengurus PT dan para buruh.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap sebagai penunjang data-data pokok yang diperoleh dari sumber data primer. Data sekunder ini diperoleh dari: Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku atau referensi yang relevan kaitannya dengan penelitian ini seperti buku tentang upah buruh. Arsip, dokumentasi, yaitu data dokumentasi mengenai keadaan PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko.

¹⁷ Moleong J Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*,..... h. 157

Agar dapat melakukan pengumpulan data seperti tersebut diperlukan instrumen penelitian yang peka, dapat menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan lingkungan. Untuk itu penelitian ini menggunakan manusia sebagai instrumen penelitian, yaitu peneliti sendiri.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1) Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi ini juga dilakukan untuk melihat data awal dalam proses penelitian. Selama observasi dilakukan peneliti melakukan pencatatan terhadap semua fenomena yang ditemui dengan menggunakan catatan lapangan. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai pengamat non partisipan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati lingkungan kegiatan yang dilakukan oleh PT. Bumi Mentari Karya dalam memperkejakan para pekerjanya, di Kabupaten Muko-Muko Provinsi Bengkulu. Penggunaan metode observasi ini dengan alasan peneliti dapat lebih mengenal dunia sosial dan prilaku yang menjadi fokus penelitian ini. Peneliti sewaktu-waktu berbaur dengan subjek penelitian ketika proses kegiatan PT berlangsung.

Pada tahap ini penulis juga melakukan catatan-catatan lapangan yang memuat kegiatan kegiatan yang di lakukan oleh PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko. Menurut Bogdan and Biklen, pada konteks pengumpulan data, catatan lapangan diklasifikasikan menjadi dua jenis

yaitu dekriptif dan refleksi.¹⁸ Deskripsi bersifat menjelaskan data sehingga tidak terjadi keaburan atau penghilangan makna. Reflektif bersifat kecenderungan yang kontekstual, divergenitas atau literalitas atas fenomena yang terjadi atau terdata. Dengan menggunakan teknik ini memungkinkan peneliti mengenal secara baik dunia sosial dan perilaku nonverbal yang menjadi fokus penelitian ini.

2) Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung”. Untuk itu wawancara ini dilakukan secara langsung kepada sejumlah informan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan. Penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada informan tentang fokus masalah yang diteliti.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*Interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*Interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Wawancara dilakukan guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk mendapatkan data-data pokok mengenai permasalahan penelitian. Dalam wawancara ini peneliti menggunakan pedoman wawancara secara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara. Pada teknik ini subjek penelitian lebih kuat pengaruhnya dalam menentukan isi wawancara. Wawancara dilakukan dengan

¹⁸ Bogdan and Biklen, *Qualitative.*, h. 108

Manager PT. Bumi Mentari Karya, Asisten, Mandor dan beberapa karyawan buruh.

3) Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini berupa pengumpulan data yang mencatat dokumen-dokumen yang sifatnya menunjang dalam perolehan data. Informasi yang diperoleh dengan menggunakan teknik ini adalah keadaan PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko. dan foto yang berkenaan dengan kegiatan di PT. Bumi Mentari Karya. Dokumen yang dikumpulkan adalah data keadaan tenaga kerja buruh yang bekerja harian di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis Miles Huberman dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:¹⁹

- a. Reduksi data, proses pengumpulan data penelitian.
- b. Penyajian data, data yang telah diperoleh disajikan dalam bentuk daftar katagori setiap data yang didapat dengan bentuk naratif
- c. Mengambil kesimpulan, penarikan kesimpulan sementara, masih dapat dikaji kembali dengan data di lapangan.

Peneliti, dalam penelitian ini untuk menganalisis data akan menggunakan analisis model Miles dan Huberman. Setelah data terkumpul kemudian peneliti menganalisis secara diskriptif kualitatif dan disajikan dalam bentuk naratif. Analisis data merupakan proses kegiatan pengolahan data hasil

¹⁹ Iskandar, *Metodelogi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitattif dan kualitatif)*,(Jakarta: GP Press, 2008), h. 221

penelitian, mulai dari menyusun, mengelompokkan, menelaah dan menafsirkan data dalam pola serta keterkaitannya dengan pokok, agar mudah dimengerti dan dipahami.

Setelah data-data yang dikumpulkan berdasarkan teknik pengumpulan data maka peneliti melakukan analisis data. Teknik analisis data ini menggunakan pendekatan deduktif dan induktif. Deduktif adalah peneliti menyajikan data-data secara umum selanjutnya disimpulkan secara khusus.

G. Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini tidak keluar dari ruang lingkup dan pengaruh inti persoalan, maka pembahasan ini dibagi ke dalam beberapa BAB yang terdiri dari beberapa sub antara lain:

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, Penelitian terdahulu , penjelasan judul dan sistematika penulisan.

Bab II berisikan tentang landasan teori, yang terdiri dari pengertian buruh, konsep kesejahteraan buruh secara umum, Upah di lihat dari sudut pandang Islam, kesejahteraan buruh dalam pandangan Islam, faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan buruh.

Bab III Metodologi Penelitian, yang berisikan Tempat dan Waktu Penelitian, Jenis Penelitian, Sumber Data, Informan Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Teknik Keabsahan Data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang berisikan tentang Deskripsi Wilayah Penelitian. Temuan Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian, yang

berisikan tentang karyawan buruh di PT. Bumi Mentari Karya, upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya dalam perspektif ekonomi Islam, faktor yang mempengaruhi buruh mendapatkan upah di PT. Bumi Mentari Karya dalam perspektif ekonomi Islam.

Bab V Penutup, yang berisikan Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Buruh

Pengertian buruh pada saat ini di mata masyarakat awam sama saja dengan pekerja, atau tenaga kerja. Padahal dalam konteks sifat dasar pengertian dan terminologi di atas sangat jauh berbeda. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut buruh. Kalangan buruh itu terdiri dari dua jenis yaitu, para pekerja merdeka, yaitu orang-orang yang bekerja dengan bayaran khusus. Yang kedua adalah orang-orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji tertentu, seperti para buruh harian di pertanian, perindustrian dan lain-lain.”¹

Dari segi kepemilikan kapital dan aset-aset produksi, dapat kita tarik benang merah, bahwa buruh tidak terlibat sedikitpun dalam kepemilikan aset, sedangkan majikan adalah yang mempunyai kepemilikan aset. Dengan demikian seorang manajer atau direktur di sebuah perusahaan sebetulnya adalah buruh walaupun mereka mempunyai embel-embel gelar

¹ Baqir Sharief Qorashi. *Keringat Buruh*, (Jakarta : Al-Huda, 2007), h.180

keprofesionalan. Buruh berbeda dengan pekerja. Pengertian pekerja lebih menunjuk pada proses dan bersifat mandiri. Bisa saja pekerja itu bekerja untuk dirinya dan menggaji dirinya sendiri pula. Contoh pekerja ini antara lain Petani, nelayan, dokter yang dalam prosesnya pekerja memperoleh nilai tambah dari proses penciptaan nilai tambah yang mereka buat sendiri. Istilah tenaga kerja di populerkan oleh pemerintah orde baru, untuk mengganti kata buruh yang mereka anggap kekiri-kirian dan radikal.

Untuk memperoleh pengertian yang jelas tentang bisa atau tidaknya seseorang yang bukan pekerja/buruh untuk menjadi anggota atau pemimpin Serikat Pekerja/Buruh maka harus dilihat batasan istilah pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Buruh dalam peraturan perundang-undangan kita. Batasan istilah buruh/pekerja diatur secara jelas dalam Pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain Selanjutnya batasan istilah Serikat Pekerja/Buruh diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Buruh: "Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya."²

² Asikin Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.89

Karena tidak lah mungkin seluruh buruh terlibat dalam lembaga kerja sama dan tidak mungkin seluruh pekerja/buruh terlibat dalam perundingan memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.³ Meskipun mengalami penurunan, namun hal tersebut belum bisa dikatakan berhasil, dikarenakan Indonesia masih dikategorikan Negara miskin yang berkembang. Dari sekian juta penduduk miskin tersebut, salah satunya adalah buruh. Suatu kelompok masyarakat yang di pemikiran kita nasibnya memang selalu digambarkan memprihatinkan, tidak punya kekuatan, tenaganya selalu dieksploitasi secara maksimal dan selalu menguntungkan golongan pengusaha. Seperti yang dikemukakan oleh Karl Marx, yang melihat bahwa konsep kelas merupakan kategori yang mendasar dalam struktur social.

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya hidup dan kesadaran individu adalah posisi kelas. Konflik-konflik yang terjadi di dalam masyarakat, terutama disebabkan oleh kelas-kelas yang berbeda. Di dalam masyarakat kapitalis, sebenarnya terbagi atas dua kelompok besar yang saling bermusuhan dan berhadapan secara langsung, yaitu kelas *borjuis* dan kelas *proletar*. Kaum proletar menurut Marx yang selalu sadar akan posisinya yang tertekan akan berusaha akan berusaha berjuang memikirkan untuk perbaikan nasibnya. Kaum *proletar* akan berusaha untuk bersatu memperjuangkan kelasnya melawan kaum *borjuis*. Soejatmoko mengatakan bahwa golongan masyarakat miskin terpenjarakan oleh struktur-struktur

³Sofie Yusuf, *Perlindungan Konsumen dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*, (Bandung :PT. Citra Aditya Bakti,2000), h. 78

social eksploitatif yang membuat masyarakat miskin (buruh) akan selalu tergantung dan tidak berdaya.

B. Perlakuan Kesejahteraan Buruh

Pengaturan *outsourcing* bila dilihat dari segi hukum ketenaga kerjaan adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan *outsourcing* dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Dengan demikian, adanya anggapan bahwa hubungan kerja pada *outsourcing* selalu menggunakan perjanjian kerja/kontrak, sehingga mengaburkan hubungan industrial adalah tidak benar. Pelaksanaan hubungan kerja pada *outsourcing* telah diatur secara jelas dalam pasal 65 ayat (6) dan (7) dan pasal 66 ayat (2) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Memang pada keadaan tertentu sangat sulit untuk mendefinisikan atau menentukan jenis pekerjaan yang dikategorikan penunjang. Untuk mengurangi timbulnya kerancuan, dapat pula dilakukan dengan membuat dan menetapkan skema proses produksi suatu barang maupun jasa sehingga dapat ditentukan pekerjaan pokok/utama, itu diluar itu berarti pekerjaan penunjang. Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja.⁴

Pembahasan tentang upah dalam Islam dibahas pada bab *ijarah*, yaitu sewa menyewa. *Ijarah* yang didalamnya terdapat *ijarah* yang menyewakan (buruh) dan *musta'jir* yang menyewa (pengusaha).⁵ Sehingga konsep *ijarah* sama dengan konsep upah secara umum. Secara implisit,

⁴ Djumaldji. *Perjanjian Kerja* (edisi Revisi) (Jakarta :Sinar Grafika,2008),h. 42

⁵ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Sinar Grafika, Jakarta, 1994), h.

penjelasan tentang upah tidak begitu banyak dijumpai dalam Al Qur'an dan Hadits, atau bahkan Fiqh.

Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah*: upah sebagai imbalan atau jasa kerja. Menurut Sayyid Sabiq, dalam fiqh sunnah mendefinisikan *ijarah* adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Dari dua definisi yang diulas dalam kitab *Bidayatul Mujtahid* dan Fiqh Sunnah dapat kita simpulkan bahwa *ijarah* memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada orang lain atas diambilnya manfaat dari orang tersebut.

C. Kesejahteraan Buruh

Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.¹⁴ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.⁶

Di Indonesia, eksistensi (gerakan) buruh dan beragam aktivitas politik yang menyertainya tumbuh bersamaan dengan kehadiran awal sistem kolonial, terutama melalui kebijakan liberalisasi ekonomi pemerintah Hindia Belanda tahun 1870 yang dikenal sebagai era *cultuurstelsel*. Guna menopang sistem kapitalisme colonial ala *cultuurstelsel* ini, pemerintah

⁶ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Indeks, 2009), h.5

Hindia Belanda menyusun serangkaian paket kebijakan liberal: pembukaan lahan perkebunan, pendirian pabrik, pembangunan infrastruktur, eksplorasi pertambangan, mengundang investasi asing, serta memobilisir ribuan tenaga kerja untuk dipekerjakan pada proyek-proyek pertanian, perkebunan, dan infrastruktur yang diproduksi oleh sistem kolonial Belanda.⁷

Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (Pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁸

Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Buruh terdiri dari berbagai macam, yaitu:

1. Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.

7 Journal Sosial Demokrasi, *Buruh dan Politik, Tantangan dan Peluang Gerakan Buruh Indonesia Pascareformasi*, (Vol. 10, 2011), h. 1

8 Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 19-20

2. Buruh Kasar, buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu.
3. Buruh musiman, buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu)
4. Buruh pabrik, buruh yang bekerja di pabrik
5. Buruh tambang, buruh yang bekerja di pertambangan
6. Buruh tani, buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain.⁹

Kesejahteraan buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Kenyamanan dan ketentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh pemilik modal merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima buruh.¹⁰

Kesejahteraan buruh merupakan salah satu permasalahan yang selalu muncul dari tahun ke tahun. Perbedaan persepsi antara buruh, pengusaha dan pemerintah dalam menentukan tingkat pemenuhan kebutuhan ekonomi yang ideal yang merupakan sumber permasalahan. Upah buruh yang kecil dibandingkan dengan kebutuhan hidup yang besar menyebabkan keinginan buruh untuk memperbaiki kesejahteraannya. Di sisi lain, pengusaha masih menganggap buruh merupakan salah satu faktor produksi yang harus

9 Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Jakarta: Balai Fustaka, 2000), h. 159

10 Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*, (Jurnal Informasi Vol. 16 Nomor 2, 2010), h. 10-11

ditekan biayanya untuk memaksimalkan keuntungan dan menghasilkan produk yang mampu bersaing. Sedangkan negara ditempatkan pada permasalahan pelik di satu sisi harus memperjuangkan nasib buruh. Di sisi lain masalah pengangguran mengharuskan pemerintah mempermudah masuknya investor dengan jalan mempromosikan tenaga kerja murah.¹¹

Permasalahan kesejahteraan terutama untuk para buruh/karyawan tidak dapat dipisahkan dengan budaya organisasi karena dalam konsep budaya organisasi utamanya dari unsur budaya salah satunya terfokus pada respons terhadap permasalahan yang menyangkut tentang bentuk adaptasi manusia, dan suatu caracara yang digunakan sejumlah populasi manusia untuk mengorganisasikan kehidupannya di bumi.¹²

Tentunya banyak buruh yang harus mencari pekerjaan ekstra di luar penghasilan buruhnya. Hak buruh untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan mendapatkan tempat sebagai subjek pembangunan menjadi penting. Kehidupan layak berarti bukan hanya ketika buruh dapat mencukupi kebutuhan diri, kehidupan keluarga, dan kehidupan sosialnya, melainkan juga ketika buruh mendapatkan kenyamanan di tempat kerja, kesempatan meningkatkan karir, kebebasan dari tekanan, dan memiliki hak-hak untuk berserikat yang dijamin oleh Undang Undang Dasar 1945.¹³

11 Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*, (Jurnal Informasi Vol. 16 Nomor 2, 2010), h. 10-15

12 Levine, R.A, *Culture, Behavior, and Personality*, (Aldine Publishing Company. Chicago, 2003), h. 73

13 Mohammad Teja, *Kesejahteraan Buruh dan Upah Minimum Kabupaten/Kota*. ISSN: 2088-2351, (Vol. IV, No. 03/I/P3DI/Februari/2012, 2012), h. 1

Secara garis besar ada dua instrumen yang bisa digunakan untuk memperbaiki kesejahteraan buruh yaitu, instrumen upah dan non upah. Instrumen upah sudah sangat jelas menggambarkan mekanisme *reward* yang diterima buruh setelah menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu bentuk dari instrumen upah ini adalah Upah Minimum yang ditetapkan di setiap daerah. Kebijakan akan upah minimum pada hakekatnya lebih dilandasi pokok pikiran guna memenuhi hak asasi buruh untuk menerima upah dan untuk hidup layak sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Sebenarnya, pemahaman terhadap penetapan upah minimum yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan adalah untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan ketentuan upah minimum kepada buruh yang paling rendah tingkatannya. Penetapan upah minimum dipandang sebagai sarana atau instrumen kebijaksanaan sesuai untuk mencapai kepastian hubungan kerja. Sementara instrumen non upah adalah instrument-instrumen yang tidak berbentuk upah namun lebih kepada memberikan jaminan-jaminan sosial kepada tenaga kerja. Salah satu contoh instrumen non upah adalah penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Secara garis besar, SJSN ini meliputi dua program utama, yakni Program Jaminan Kesehatan Nasional dan Program Jaminan Kesejahteraan Nasional. Program jaminan kesehatan nasional digelar berdasarkan prinsip ekuitas, yaitu kesamaan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan asuransi sosial. Program ini dikelola oleh BPJS dan mulai diberlakukan sejak 2014. Untuk mendukung program ini diberlakukan sistem iuran yang dikenakan pada perusahaan atau tenaker

sedangkan bagi yang tidak mampu, iuran akan dibayarkan oleh pemerintah. Program jaminan kesejahteraan nasional meliputi jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan pension, dan jaminan kematian.¹⁴

Permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja/buruh akhir-akhir ini yakni, masih banyak ditemukan perusahaan yang masih memberikan upah dibawah UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten/Kota , sehingga dapat dikatakan sebagai perusahaan tak taat UMK. Sementara itu, dalam kenyataannya upah minimum pun masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.¹⁵

D. Hak dan Kewajiban Buruh

1. Hakikat Hak dan Kewajiban

Hak merupakan klaim yang dibuat oleh seseorang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat. Orang yang mempunyai hak bisa menuntut (dan bukan saja mengharapkan atau menganjurkan) bahwa orang lain akan memenuhi dan menghormati hak itu. Tetapi bila dikatakan demikian, segera harus ditambah sesuatu yang amat penting bahwa hak adalah klaim yang sah atau klaim yang dapat dibenarkan.¹⁶ Selain itu, hak juga dapat diartikan hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan terus-menerus oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak

14 KPPOD, *Membangun Indonesia dari Daerah*, (Edisi Maret-April 2013, 2013), h. 4

15 Ariawan, I Gusti Ketut, *Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh*, (Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2013), h. 5

¹⁶Bertens, *Etika*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka 1992), h. 178-179

lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan. Contoh kewajiban: Dalam jual beli, bila kita membeli suatu barang, maka kita wajib membayar barang tersebut.¹⁷ Pengertian kewajiban menurut Notonagoro, wajib adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan terus-menerus oleh pihak tertentu tidak dapat oleh pihak lain manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan. Sehingga kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan.¹⁸

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlangsung di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktivitas para karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Etika perusahaan menyangkut tentang hubungan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan.¹⁹

2. Jenis-Jenis Hak dan Kewajiban

Beberapa jenis hak menurut K. Bertens antara lain:²⁰

a. Hak legal dan hak moral

¹⁷ <http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/2077878-pengertian-hak-dan-kewajiban/> (diakses pada 13 oktober 2015)

¹⁸ Bertens, *Etika*,.. h. 180

¹⁹ Erni R. Ernawan, *Business Ethics* (Bandung: Alfabeta2007), h. 69

²⁰ K. Bertens, *Etika*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka 1992), h. 179 - 188

Hak legal adalah yang didasarkan atas hukum dalam salah satu bentuk. Hak-hak legal berasal dari undang-undang, peraturan hukum atau dokumen legal lainnya. Misalnya, mengeluarkan peraturan bahwa para veteran perang memperoleh tunjangan setiap bulan, maka setiap veteran yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, berhak untuk mendapatkan tunjangan tersebut. Hak moral berfungsi sebagai dalam sistem moral. Hak moral didasarkan atas prinsip atau peraturan etis saja. Sebagaimana hukum dan etika perlu dibedakan, demikian halnya juga dengan hak legal dan hak moral. Hak moral belum tentu merupakan hak legal juga. Memang benar, banyak hak moral serentak juga adalah hak legal. Tetapi janji yang diadakan secara pribadi oleh dua teman, tidak menampilkan hak legal dan hanya terbatas pada hak moral saja.

b. Hak Khusus dan Hak Umum

Hak khusus timbul dalam suatu relasi khusus antara beberapa manusia atau karena fungsi khusus yang dimiliki orang satu terhadap orang lain. Jadi, hak ini hanya dimiliki oleh satu orang atau beberapa orang. Dalam hak khusus ini termasuk juga hak *privilese* atau hak istimewa. Hak umum dimiliki manusia bukan karena hubungan atau fungsi tertentu, melainkan semata-mata karena ia manusia. Hak ini dimiliki oleh semua manusia tanpa kecuali. Dalam bahasa Inggris hak umum ini disebut *natural right* atau juga *human right*. Dalam bahasa Indonesia kita sudah biasa dengan istilah hak asasi manusia.

c. Hak Negatif dan Hak Positif

Menurut tradisi yang sudah cukup panjang, dibedakan lagi antara hak positif dan hak negatif. Hak negatif itu sepadan dengan kewajiban orang lain untuk tidak melakukan sesuatu, yaitu tidak menghindari saya untuk melaksanakan atau memiliki apa yang menjadi hak saya. Contoh tentang hak negatif ialah hak atas kehidupan, kesehatan, milik atau keamanan, lagi pula hak mengikuti hati nurani, hak beragama, hak mengemukakan pendapat, hak berkumpul dengan orang lain, dan seterusnya.

Suatu hak bersifat positif, jika saya berhak bahwa orang lain berbuat sesuatu dengan saya. Anak kecil yang jatuh dalam kolam air berhak untuk diselamatkan dan orang lain harus membantu dia, jika kebetulan menyaksikan kejadian itu. Secara umum bisa dikatakan, semua orang yang terancam bahaya maut mempunyai hak bahwa orang lain membantu untuk menyelamatkan mereka. Contoh hak positif lainnya adalah hak atas makanan, pendidikan, pelayanan kesehatan, pekerjaan yang layak dan seterusnya.²¹

d. Hak Individual dan Sosial

Hak yang dimiliki individu-individu terhadap negara. Negara tidak boleh menghindari atau mengganggu individu dalam mewujudkan hak-hak ini, seperti hak mengikuti hati nurani, hak beragama, hak berserikat, hak mengemukakan pendapat. Di samping itu ada lagi jenis hak lain yang dimiliki manusia bukan terhadap

²¹Bertens, *Etika*,... h. 181

negara, melainkan justru sebagai anggota masyarakat bersama dengan anggota-anggota lain. Hak-hak ini bisa disebut sosial. Contohnya ialah hak atas pekerjaan, hak atas pendidikan, hak atas pelayanan kesehatan.

e. Kewajiban Manusia Terhadap Tuhan-Nya.

Sebagai kewajiban dan akhlak manusia kepada Allah ialah: Beriman menyakini bahwa ia sungguh-sungguh ada. Dia memiliki segala sifat kesempurnaan dan sunyi dari segala kelemahan. Juga yakin bahwa ia sendiri diperintahkan untuk diimani, yakni malaikat-Nya, kitab yang diturunkan-Nya, Rasul dan Nabi-Nya, Hari kemudian dan Qadla' yang telah ditetapkan-Nya. Taat melaksanakan perintah-perintah-Nya dan menjauhi larangan-larangan-Nya, Ikhlas, *Tadlaru'* dan khusyuk. *Husnud-dhan*. Tawakal, mempercayakan diri kepada-Nya dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan yang telah direncanakan dengan mantap, Tasyakkur dan Qana'ah dan taubat dan istigfar.²²

E. Hak dan Kewajiban Karyawan Terhadap Perusahaan

1. Hak atas Pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Karena, pertama kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktivitas tubuh

²² Burhanuddin salam, *etika sosial asas moral dalam kehidupan manusia* (jakarta:PT. Rineka Cipta 1997), h. 14-16

dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau dipikirkan lepas dari tubuh manusia. Karena tubuh adalah milik kodrati atau asasi setiap orang, dan karena itu tidak bisa dicabut, dirampas, atau diambil darinya, maka kerja pun tidak bisa dicabut, dirampas, atau diambil dari seseorang. Kedua, kerja merupakan perwujudan diri manusia. Melalui kerja, manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi. Melalui kerja manusia menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri. Ketiga, hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak. Hanya dengan melalui kerjanya manusia dapat hidup dan juga dapat hidup secara layak sebagai manusia.²³

2. Hak atas Upah yang Adil

Hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil. Dengan hak atas upah yang adil sesungguhnya ditegaskan dalam tiga hal. Pertama, bahwa setiap pekerja mendapatkan upah. Artinya, setiap pekerja berhak mendapatkan upah. Kedua, setiap orang tidak hanya berhak memperoleh upah. Ia juga berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya. Ketiga, hak atas upah yang adil adalah bahwa pada prinsipnya tidak

²³Bertens, *Etika*,... h. 186

boleh ada perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dalam soal pemberian upah kepada semua karyawan.²⁴

3. Hak untuk Berserikat dan Berkumpul

Persoalan upah yang adil berkaitan dengan kepentingan dua pihak yang saling bertentangan, pemilik modal dan pekerja. Sehubungan dengan ini, tidak dapat pula disangkal bahwa upah yang adil tidak selamanya diberlakukan dalam suatu perusahaan. Karena itu, dalam banyak kasus upah yang adil memang harus juga diperjuangkan oleh pekerja itu sendiri.

4. Hak atas Perlindungan Keamanan dan Kesehatan

Selain hak-hak di atas, dalam bisnis modern sekarang ini semakin dianggap penting bahwa para pekerja dijamin keamanan, keselamatan, dan kesehatannya. Lingkungan kerja dalam industri modern khususnya yang penuh dengan berbagai resiko tinggi mengharuskan adanya jaminan perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan bagi para pekerja. Beberapa hal yang perlu dijamin dalam kaitan dengan hak atas keamanan, keselamatan, dan kesehatan ini. Pertama, setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan melalui program jaminan atau asuransi keamanan dan kesehatan yang diadakan perusahaan itu.

Kedua, setiap pekerja berhak mengetahui kemungkinan resiko yang akan dihadapinya dalam menjalankan pekerjaannya dalam bidang

²⁴ Veizal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2004), h. 34

tertentu dalam perusahaan tersebut. Karena itu, perusahaan harus memberikan informasi serinci mungkin tentang kemungkinan-kemungkinan risiko, bentuk, dan lingkupnya serta kompensasi (bentuk dan jumlahnya) yang akan diterimanya atau keluarganya harus sudah diketahui sejak awal. Ini perlu untuk mencegah perselisihan untuk mencegah kemungkinan perusahaan dituntut oleh pekerja dan keluarganya, juga di maksudkan untuk mencegah pekerja dicurangi dalam pemberian kompensasi tersebut.

Ketiga, setiap pekerja bebas untuk memilih dan menerima pekerjaan dengan resiko yang sudah diketahuinya itu atau sebaliknya menolaknya. Dengan kata lain, pekerja tidak boleh dipaksa atau terpaksa untuk melakukan suatu pekerjaan penuh resiko. Karena itu, setelah dia mengetahui resiko dan kompensasinya, ia harus secara terbuka menerima atau menolaknya tanpa paksaan apa pun.²⁵

5. Hak untuk diproses Hukum secara Sah

Hak ini terutana berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Dalam hal ini, pekerja tersebut wajib diberi kesempatan untuk mempertanggung jawabkan tindakannya. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak. Konkretnya, kalau ia tidak bersalah ia wajib diberi kesempatan untuk membela diri. Jadi, dia harus

²⁵ Veizal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2004), h. 36

didengar pertimbangannya, alasannya, saksi yang mungkin dihadapkannya, atau kalau dia bersalah dia harus diberi kesempatan untuk mengaku secara jujur dan meminta maaf.

6. Hak untuk diperlakukan secara sama

Dengan hak ini ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya, harus diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut. Tentu saja tetap saja ada perbedaan di sana sini, tetapi perbedaan dalam gaji dan peluang misalnya, harus didasarkan pada kriteria dan pertimbangan yang rasional, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka, misalnya, atas dasar kemampuan, pengalaman, prestasi. Diskriminasi yang didasarkan pada jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya adalah perlakuan yang tidak adil.

7. Hak atas Rahasia Pribadi

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

Sebaliknya karyawan juga mempunyai kewajiban terhadap perusahaan, yang berupa:²⁶

- 1) Kewajiban ketaatan, karyawan harus taat kepada atasannya, karena ada ikatan kerja antara keduanya. Namun tentunya taat disini bukan berarti harus selalu mematuhi semua perintah atasan, jika perintah tersebut dianggap tidak bermoral dan tidak wajar, maka pekerja tidak wajib mematuhinya.
- 2) Kewajiban Konfidensialitas, kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan di dalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama ia masih bekerja di sana, tetapi juga setelah karyawan tersebut tidak bekerja di tempat itu lagi. Sangat tidak etis apabila seorang karyawan pindah ke perusahaan baru dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar ia mendapat gaji yang lebih besar.²⁷
- 3) Kewajiban Loyalitas, Konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang

²⁶Erni R. Ernawan, *Business Ethics*. (Bandung:Alfabeta, 2007), h. 69

²⁷ Sonny Keraf, *Hukum Kodrat dan Teori Hak Milik Pribadi* (Yogyakarta: Kanisius, 1997). h. 56

lebih tinggi dipandang kurang etis karena dia hanya berorientasi pada materi belaka. Ia tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan di tempat dia bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi mereka menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

F. Hak dan Kewajiban Perusahaan terhadap Karyawan

Selain membebani karyawan dengan berbagai kewajiban terhadap perusahaan, suatu perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan hak-hak yang sepadan dengan karyawan. Perusahaan hendaknya tidak melakukan praktik-praktik diskriminasi dan eksploitasi terhadap para karyawannya. Perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan para karyawannya, serta perusahaan hendaknya tidak berlaku semena-mena terhadap para karyawannya.

Ada beberapa alasan mengapa diskriminasi dianggap tidak pantas di dalam perusahaan. Alasan-alasan tersebut antara lain adalah:

1. Diskriminasi bisa merugikan perusahaan itu tersendiri, karena perusahaan tidak berfokus pada kapasitas dan kapabilitas calon pelamar, melainkan pada faktor-faktor lain diluar itu. Perusahaan telah kehilangan kemampuan bersaingnya karena perusahaan tersebut tidak diisi oleh orang-orang yang kompeten di bidangnya.
2. Diskriminasi juga melecehkan harkat dan martabat dari orang yang didiskriminasi.

3. Diskriminasi juga tidak sesuai dengan teori keadilan. Terutama keadilan distributif.

Lawan kata dari diskriminasi adalah favoritisme. Favoritisme berarti mengistimewakan seseorang dalam menyeleksi karyawan, menyediakan bonus, dan sebagainya. Meskipun berbeda jauh dengan diskriminasi, favoritisme tetap dipandang tidak adil karena memperlakukan orang lain secara tidak merata. Namun di dalam hal-hal tertentu, favoritisme masih dapat ditolerir seperti dalam pengelolaan tempat-tempat peribadatan. Favoritisme tidak dapat ditolerir lagi di dalam pemerintahan dan perusahaan-perusahaan besar yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang lebih terhadap para pegawainya. Prinsip ini juga bertentangan dengan prinsip birokrasi yang dikemukakan oleh Max Weber.

Perusahaan hendaknya juga mendistribusikan gaji secara adil terhadap seluruh karyawannya. Hendaknya perusahaan tidak hanya menggunakan evaluasi kinerja saja untuk menentukan gaji para karyawannya, tapi akan lebih etis lagi apabila perusahaan juga ikut memperhitungkan berapa kepala yang bergantung pada sang karyawan tersebut.

Hak merupakan topik yang masih agak baru dalam *literature* etika umum. Sebaliknya pembahasan tentang kewajiban mempunyai tradisi yang sudah lama sekali. Dalam buku etika sejak dulu banyak dibicarakan tentang kewajiban terhadap Tuhan, agama, raja/penguasa, negara atau kelompok khusus dimana orang menjadi anggota (keluarga, kalangan profesi, dan

sebagainya). Ada seorang filosof yang berpendapat bahwa selalu ada hubungan timbal balik antara hak dan kewajiban.

Pandangan yang disebut “teori korelasi” itu terutama dianut oleh pengikut *utilitarisme*. Menurut mereka, setiap kewajiban seseorang berkaitan dengan hak orang lain dan sebaliknya setiap hak seseorang berkaitan dengan kewajiban orang lain untuk memenuhi hak tersebut. Mereka berpendapat bahwa dapat berbicara tentang hak dalam arti sesungguhnya, jika ada korelasi. Hak yang tidak ada kewajiban sesuai tidak pantas disebut hak.

Karena hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan merupakan hubungan timbal-balik maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu pada tulisan kali ini hanya akan memberikan penjabarkan kewajiban kedua belah pihak, yang mana jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masingpun akan terpenuhi.

Konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena dia hanya berorientasi pada materi belaka. Ia tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan di tempat dia bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang

kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi mereka menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

Terakhir, perusahaan hendaknya juga tidak bertindak semena-mena dalam mengeluarkan karyawan.

- a. Perusahaan hanya boleh memberhentikan karyawan karena alasan yang tepat.
- b. Perusahaan harus berpegang teguh pada prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Perusahaan harus membatasi akibat negative bagi karyawan sampai seminimal mungkin.

G. Hubungan Karyawan Dan Perusahaan Menurut Pandangan Islam

1. Hubungan Perusahaan dengan karyawan

Dalam wilayah non-Islam standar etika seringkali ditentukan oleh manajer. Standar ini meliputi perekrutan dan pemecatan, upah, dan hal lain-lain yang relevan dengan kondisi seseorang. Keputusan perekrutan, Promosi dan lain-lain yang berhubungan dengan pekerja. Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap Muslim secara adil. Sebagai contoh, dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, kejujuran dan keadilan (*'adl*) adalah sebuah keharusan.²⁸

Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya.

²⁸Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islam* (Pustaka Belajar : Yogyakarta, 2004), h.64-68

Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktek eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Dalam organisasi islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun pimpinan. Pada Hari Pembalasan, Rasulullah SAW akan menjadi saksi terhadap "orang yang mempekerjakan buruh dan mendapatkan pekerjaannya diselesaikan olehnya namun tidak memberikan upah kepadanya".²⁹

Penekanan terhadap masalah keadilan upah telah menjadi bagian sejarah Islam selama berabad-abad. Selama masa pemerintahan empat Khalifah hingga masa kebangkitan kolonialisme Barat, lembaga *hisbah* telah dikembangkan untuk menegakkan hukum dan aturan publik serta mengawasi hubungan antara pembeli dan penjual di pasar. Misi lembaga *hisbah* adalah untuk melindungi aturan-aturan yang benar dan melawan praktek ketidak jujuran.

Prinsip umum tauhid atau keesaan berlaku untuk semua aspek hubungan antara perusahaan dan pekerjanya. Pengusaha Muslim tidak boleh memperlakukan pekerjanya seolah-olah islam tidak berlaku selama waktu kerja. Sebagai contoh, pekerja Muslim harus diberi waktu untuk

²⁹Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islam*,...h. 69

melaksanakan shalat, tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan moral islam, harus diberi waktu istirahat bila mereka sakit dan tidak dapat bekerja. Untuk menegakkan keadilan dan keseimbangan, keyakinan para pekerja Non-Muslim juga harus dihargai.

2. Hubungan Karyawan dengan Perusahaan

Berbagai persoalan etis mewarnai hubungan antara pekerja dengan perusahaan, terutama persoalan kejujuran, kerahasiaan, dan konflik kepentingan. Dengan demikian, seorang pekerja tidak boleh membocorkan rahasia perusahaan kepada orang luar. Praktek tidak etis lain terjadi ketika para manajer menambahkan harga palsu untuk makanan dan pelayanan lain dalam pembukuan keuangan perusahaan mereka. Beberapa dari mereka melakukan penipuan karena merasa dibayar rendah, dan ingin mendapatkan upah yang adil. Pada saat lain, hal ini dilakukan semata karena ketamakan. Bagi para pekerja Muslim.

H. Pengertian Upah

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi. Permen no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan

melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya: tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Beda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.³⁰

Sebagian besar perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dalam bentuk gaji tetap dan variabel. Gaji tetap adalah pendapatan karyawan yang bersifat tetap, tidak terpengaruh oleh kehadiran, kedisiplinan, hasil produksi, ataupun segala hal yang ditetapkan sebagai ukuran kehadiran per hari atau per unit produksi. Sebaliknya, pendapatan karyawan yang diperhitungkan atas dasar kehadiran, kedisiplinan, hasil produksi, ataupun segala hal yang ditetapkan sebagai ukuran kehadiran per hari atau per unit produksi disebut dengan gaji variabel. Perbedaan upah ini

³⁰ Sadono Sukirno. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar* (Jakarta, Raja Grafindo Perada, 2012), h.362

sangat berbeda dari setiap perusahaan dan sebagai apa dia dalam pekerjaan tersebut.³¹

Sementara itu, seperti dicantumkan dalam Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013, UMK merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dari pengertian ini berarti komponen upah minimum hanya gaji yang bersifat tetap saja. Upah minimum tidak berhubungan dengan gaji variabel. Namun demikian, gaji variabel diberikan dengan beberapa tujuan, di antaranya adalah untuk memotivasi karyawan supaya lebih rajin datang ke kantor, bila perhitungannya didasarkan dari kehadiran. Penggajian variabel ditujukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, bila perhitungannya didasarkan dari ketertibannya datang/meninggalkan pekerjaan. Tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja bila perhitungannya didasarkan dari jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikannya dalam satu periode tertentu. Dilihat dari beberapa tujuan tersebut, jelaslah bahwa penggajian variabel juga sangat berperan penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan.

Dari beberapa pengertian upah di atas, meskipun berbeda-beda tetapi maksudnya sama, yaitu pengganti atas jasa yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain atau majikan. Sedangkan bentuk upah bermacam-macam dari beberapa ulasan di atas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa upah memegang peranan penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak para

³¹Sadono Sukirno. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Perada, 2012), h.364

pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima. Dengan kata lain, tidak ada manusia yang mau mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus-menerus atau dalam jangka waktu yang tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai.

I. Upah dalam Pandangan Islam

Dalam Islam, upah dibahas pada bab *ijarah*.³², yaitu sewa menyewa. *Ijarah* yang didalamnya terdapat *ajir* yang menyewakan (buruh) dan *mustajir* yang menyewa (pengusaha). Sehingga konsep *ijarah* sama dengan konsep upah secara umum. Secara implisit, penjelasan tentang upah tidak begitu banyak dijumpai dalam Al Qur'an dan Hadits, atau bahkan Fiqh. *Al Ijarah* (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah). Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah*: upah sebagai imbalan atau jasa kerja.³³

Menurut Sayyid Sabiq, dalam fiqh sunnah mendefinisikan *ijarah* adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.³⁴

Dari dua definisi yang diulas dalam kitab *Bidayatul Mujtahid* dan Fiqh

³² *Ijarah* merupakan bab yang mengulas persoalan sewa menyewa. Mempersewakan ialah akad atas manfaat (jasa) yang dimaksud lagi diketahui, dengan tukaran yang diketahui, menurut syarat-syarat yang akan dijelaskan kemudian lihat Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* (cet..2111 PT Sinar Baru,, bandung, 1996, hal 303. Dalam Islam, upah dimasukkan dalam kaidah sewamenyewa, dimana melibatkan *ajir* dan *mu'tajir*(penyewa dan menyewakan).Dari kacamata bab ini, pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan-kesepekatan

³³ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid* terj. Cet II, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), h. 61

³⁴ Sayyid Sabiq, *Terjemah Foqh Sunnah* juz XIII, (PT Al Maarif, Bandung, 1996), h. 15

Sunnah dapat kita simpulkan bahwa *ijarah* memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada orang lain atas diambilnya manfaat dari orang tersebut. Dengan demikian *ijarah* adalah akad yang melibatkan dua pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang mengambil manfaat dengan perjanjian yang di tentukan oleh syara, sedangkan pihak yang di menyewakan yaitu orang yang memberikan barang untuk diambil manfaatnya dengan pergantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh syara. Di lingkup perusahaan, penyewa adalah pengusaha dan yang menyewakan adalah kaum buruh.

Dalam istilah hukum islam yang menyewakan di sebut *mu'ajjir* sedang orang yang menyewakan di sebut *musta'jir* dan uang sewa atas imbalan pemakaian manfaat barang disebut dengan "*ajaraan / ujarah* (atau yang biasa dikenal dengan upah). Terdapat perbedaan antara *muajjir* dan *musta'jir*, keduanya sama-sama sebagai pihak yang meminjamkan, namun *mu'ajjir* lebih menekankan aspek barang untuk diambil manfaat, seperti si A yang menyewakan tenda untuk acara pernikahan. Sedangkan *musta'jir* lebih berorientasi pada pemanfaatan tenaga fisik dan pikiran, seperti si A menyewakan diri untuk menjadi tukang kebun di rumah si B di dalam Al Qur'an, *ijarah* disinggung di beberapa ayat.

Namun makna ayat yang terkait dengan konsep *ijarah* masih bersifat abstrak. Seperti firman dalam Al Qur'an, definisi upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti firman Allah swt.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ 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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah :105).³⁵

Tafsiran surat At-Taubah ayat 105 ini, menurut Quraish Shihab dijelaskan dalam kitab Tafsir Al-Misbah sebagai berikut: "*Bekerjalah Kamu*, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, *maka Allah akan melihat* yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu"³⁶ Penjelasan yang diungkapkan *Quraish Sihab* yaitu bahwa Allah memerintahkan bekerja dengan baik dan bermanfaat, karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Pemahaman yang bisa diambil dari ungkapan tersebut adalah Allah akan memberikan ganjaran atas apa yang dikerjakan manusia di bumi. Pemberian ganjaran ini tidak ada bedanya dengan system upah yang ada dalam kehidupan sehari-hari.

J. Perbedaan Tingkat Upah dalam Islam

Pandangan orang tentang tingginya tingkat upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi. Namun, arti mencukupi sangat relatif dan tergantung sudut pandangan yang dipakai. Sisi lain dari mencukupi

³⁵ Departemen Agama, *Alqur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta, Departemen Agama RI 2006), h. 34

³⁶ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keserasian Al Qur'an*, (vol 5), (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 670

adalah kewajaran. Berapa sebenarnya tingkat upah yang wajar. Dalam sejarah pemikiran ekonomi dikenal berbagai madzhab yang masing-masing mempunyai konsep sendiri-sendiri tentang upah wajar.³⁷ Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.³⁸ Bekerja bukanlah masalah kuantitas tapi kualitas penggunaan waktu dengan keberkahan sebagai margin keuntungan. Dari sini, semakin efektif seseorang memanfaatkan waktunya untuk kepentingan Allah, dirinya dan perusahaan akan semakin mahal kompensasi yang dapat diberikan atas pemanfaatan waktu tersebut. Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang menyenangkan. Bahkan, bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut.

Adapun faktor-faktor yang menjadi sumber dari perbedaan upah yaitu:³⁹

1. Perbedaan jenis pekerjaan

³⁷ Arfida BR. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2003), h. 14

³⁸ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Rajawali Pers:Jakarta, 2009), h. 758

³⁹ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 2003), h. 310

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Diantara jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat mudah. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

2. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan Kemampuan, keahlian, dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada segolongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian ketekunan, dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang lebih tinggi.⁴⁸

3. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini berarti: kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir kepasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.⁴⁰

Faktor geografis juga merupakan salah satu sebab yang menimbulkan Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Adakalanya ditempat-tempat tertentu terdapat masalah kekurangan buruh walaupun tingkat upahnya lebih tinggi. Sedangkan ditempat lain, terdapat banyak pengangguran dan tingkat upah relatif lebih rendah.

⁴⁰ Panyaman P Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: LPEEUI, 2005), cet. 2, h. 52

Dalam keadaan seperti ini, wajar apabila para penganggur itu berpindah ke tempat di mana terdapat kekurangan tenaga kerja dihadapi. Perbedaan tingkat upah juga bisa ditimbulkan karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Perbedaan biaya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah bisa juga disebabkan oleh ketidaktahuan atau juga keterlambatan. Tetapi dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkatan kerja.

K. Upah Dalam Tinjauan Ekonomi Islam

Manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan itu akan menuntut manusia untuk melakukan suatu kegiatan. Salah satu kegiatannya dilakukan dengan suatu gerakan-gerakan teratur yang merupakan suatu proses untuk mewujudkan sesuatu yang bermanfaat, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Manusia bisa saja memfungsikan orang lain dalam kegiatan tersebut, dengan konsekuensi harus memberikan upah (imbalan) kepadanya atas jerih payah orang lain tersebut. Jika tidak, berarti ia termasuk orang yang *zalim*. Setiap manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Oleh karena itu, manusia dituntut untuk selalu bekerja dan berusaha agar dapat memperoleh nafkah atau penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut tinjauan ekonomi dan sosial, seseorang yang bekerja dan bisa melangsungkan kehidupannya, maka hak seorang yang bekerja harus

diberikan, berupa upah (imbalan). Karena dengan upah manusia bisa memenuhi kebutuhannya dalam menjalankan roda kehidupan. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, kendaraan untuk berpergian, makanan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kehidupan dan lain sebagainya. Dalam pemberian upah tersebut, si pemberi tentunya diharuskan untuk bersikap adil secara moral. Keadilan tercakup dalam “memberikan orang lain akan apa yang menjadi haknya”. Hal ini dikemukakan oleh Plato sebagaimana dikutip Muslehudin, apa yang menjadi hak setiap orang adalah dia harus diperlakukan sebagaimana harusnya, mengingat kapasitas dan kemampuannya, sementara apa yang menjadi hak darinya adalah tuntutan kinerja yang jujur dengan posisi yang diberikan kepadanya.⁴¹

Manusia dalam masyarakat disatukan bukan untuk saling memenuhi kebutuhan satu sama lain yang berarti mementingkan dirinya sendiri, melainkan untuk saling memelihara satu sama lain dan bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruhnya. Dalam penetapan upah yang berlaku di Indonesia masih memakai pola kebutuhan fisik minimum, bukannya hidup layak sesuai kebutuhan dasar manusia. Bahkan mengenai jaminan sosial yang adapun masih diluar kendali.

⁴¹ Muhammad Muslehuddin, *WACANA BARU: Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jogjakarta: IRCISOD, 2004), cet. ke-1, h. 165

L. Prinsip-prinsip Upah Dalam Islam

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam Islam untuk menentukan upah bagi tenaga kerja. Diantaranya adalah:⁴²

1. Kesepakatan dan kerelaan antara *ajir* dan *mustajir*

Dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis, terciptanya unsur rela sama rela antara pihak-pihak didalamnya sangat dikedepankan. Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak dimana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang masuk kedalam memakan harta sesamanya dengan cara yang bathil. Sebagaimana yang Allah jelaskan dalam firman-Nya berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿١٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu . . .” (QS. An-Nisaa : 29).⁴³

2. Mencukupi kebutuhan dasar

Upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan. Setidaknya, dengan terpenuhi kebutuhan dasar, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga tercipta hubungan

⁴² Muhammad Syarif & Chaudry. *Sistem Ekonomi Islam: prinsip dasar*, cet.I. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), h. 46-49

⁴³ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta. Departemen Agama RI, 2006), h, 69

emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Proporsional dan transparan

kompensasi atau upah adalah konsekuensi dari kinerja seseorang. Maka dengan demikian salah satu tolak ukur penentuan upah yang proporsional adalah yang sesuai dengan *job desc* yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan. Hal ini berdasarkan firman Allah dalam Al Quran pada ayat berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm : 39).⁴⁴

Kemudian setelah itu, pada awal akad atau kontrak pekerjaan, perusahaan seharusnya menjabarkan dan menginformasikan dengan sejelas-jelasnya tugas dan tanggung jawab yang akan di amanahkan kepada calon karyawan. Sehingga karyawan dapat menilai apakah upah yang akan diterimanya sudah sesuai dengan pekerjaan yang akan dipikulnya nanti. Dengan adanya transparansi ini karyawan akan mengetahui tugas-tugas pokok yang harus ia selesaikan, target yang harus dicapai dan strategi apa saja yang akan ia gunakan untuk mencapai target tersebut.

⁴⁴ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta. Departemen Agama RI, 2006), h, 120

4. Partnership relationship

Dalam Islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, majikan dengan pembantu, atasan dengan bawahan adalah hubungan partnersip. Dimana keduanya saling melengkapi, dengan hubungan ini maka tidak ada majikan atau atasan yang merasa superior ketika berpapasan dengan bawahannya.

5. Tidak menunda hak karyawan

Termasuk hal yang zhalim adalah menunda-nunda pemenuhan hak karyawan dengan cara menahan atau menunda-nunda upahnya tanpa alasan yang nyata dan dibenarkan. Penundaan pembayaran Rasulullah SAW menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah merupakan hak pegawai yang harus segera dipenuhi.⁴⁵

6. Tidak mengeksploitasi tenaga kerja

Para karyawan atau pekerja tidak diperlakukan sebagaimana mesin yang terus menerus dipicu tenaganya demi mengejar target produksi. Hal tersebut jika dilakukan merupakan termasuk bentuk eksploitasi karyawan. Akan tetapi, perusahaan haruslah memperlakukan karyawan secara manusiawi.

⁴⁵ Muhammad Syarif & Chaudry. *Sistem Ekonomi Islam: prinsip dasar*,.... h. 49

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Deskripsi Wilayah penelitian

1. Sejarah PT. Bumi Mentari Karya

Berdasarkan data dari dewan Minyak Sawit Indonesia (DMSI). Produksi minyak sawit mentah (CPO) di dalam negeri pada 2015 diprediksi meningkat 7 %. Peningkatan tersebut akibat permintaan biodiesel domestik bertambah. Dprakirakan permintaan CPO akan meningkat menjadi 31,5 juta ton pada 2015, dari 29,5 juta ton pertahun ini. Bebrapa perkebunan akan meningkat produksitivitasnya tahun 2015.

Perkebunan Kelapa Sawit PT. Bumi Mentari Karya dibangun tahun 2005 dan mulai beroperasi pada tahun 2006. PT. Bumi Mentari Karya terletak di Desa Tunggang terletak di luar kawasan Hutan Alam Primer dan lahan gambut seperti yang tercantum dalam PIPIB (Peta indikatif penundaan pemberian izin Baru pemanfaatan hutan, penggunaan kawasan hutan dan perubahan peruntukan kawasan hutan dan areal penggunaan lain) Revisi VII (Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor: SK6982/Menhut-VIII/IPSDH/2014.)

2. Visi dan Misi PT. Bumi Mentari Karya

Adapun visi PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko

“Membangun Sumberdaya Manusia yang Sejahtera”

Misi PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko

- a. Menampung panen petani sawit.
- b. Menambah Ilmu pengetahuan tentang perkebunan kepada masyarakat sekitar PT. Bumi mentari Karya Muko-Muko.
- c. Menambah lapangan pekerjaan bagi warga sekitar.
- d. Memanfaatkan hutan yang kosong menjadi lahan produktif.
- e. Memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang pentingnya pemanfaatan tanah kosong.
- f. Memberikan pemanfaatan secara gratis akan pentingnya perkebunan

3. Tujuan

Adapun tujuan PT. Bumi Mentari Karya membuat perusahaan kelapa sawit

- a. Mengidentifikasi rencana usaha atau kegiatan yang dilaksanakan terutama yang menimbulkan dampak terhadap lingkungan hidup.
- b. Memprakirakan dampak kegiatan PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko terhadap lingkungan hidup.
- c. Memberikan kesejahteraan bagi masyarakat sekitar lingkungan PT. Bumi Mentari karya Muko-Muko.
- d. Membantu dan mengurangi pengangguran khususnya masyarakat yang berada di Desa Tunggang dan sekitarnya.
- e. Memberikan penyuluhan secara gratis kepada warga tentang pentingnya perkebunan

4. Sarana dan Prasarana

Adapun sarana dan prasarana yang ada di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko sebagai berikut :

Sarana dan prasarana perkebunan Pt. Bumi mentari Karya yang telah dibangun berupa jalan masuk sepanjang +244 M dengan lebar 10 M, Base camp, perkantoran, perumahan karyawan, gudang dan garasi bengkel. Tata letak sarana dan prasarana ini disesuaikan pelaksanaan pengoperasian pabrik.

Tabel I.

Sarana dan prasarana yang terdapat di Pt. Bumi mentari Karya Muko-Muko

No	Uraian	Ukuran	Jumlah
1	Perumahan Staf	14x11	9 Unit
2	Perumahan Karyawan Kontrak	37x10	7 Unit
3	Kantor	19x15	1 Unit
4	Gueshouse	20x22	1 Unit
5	Rumah Staf Tipe Couple	14x13	1 Unit
6	Rumah Staf tipe GM	12x10	1 Unit
7	Pos Satpam	2x3	1 Unit

B. Profil Informan

Data Informan

NO	NAMA	UMUR	ALAMAT	JABATAN
1	Joko Sarsono	48 Th	Gajah Mati	Manager
2	Hasan Lubis	46 Th	Medan Jaya Ipuh	Asisten Kebun
3	Sulardi	38 Th	Tanjung Harapan	Mandor
4	Siti Maryam	35 Th	Desa Pondok Suguh	Buruh Harian Lepas
5	Kutria	30 Th	Gajah Mati	Buruh Harian Lepas
6	Nasiha	32 Th	Gajah Mati	Buruh Harian Lepas
7	Fatimah	40 Th	Gajah Mati	Buruh Harian Lepas
8	Dodi Furnando	36 Th	Desa Pondok Suguh	Buruh Harian Lepas
9	Aidan Usmadi	35 Th	Gajah Mati	Buruh Harian Lepas
10	Efri Yanto	33 Th	Desa Pondok Suguh	Buruh Harian Lepas
11	Katni	34 Th	Gajah Mati	Buruh Harian Lepas
12	Aceng	37 Th	Desa Pondok Suguh	Buruh Harian Lepas

13	Abadi	42 Th	Gajah Mati	Buruh Harian Lepas
14	Muhadi	47 Th	Desa Pondok Suguh	Buruh Harian Lepas
15	Nursoim	28 Th	Gajah Mati	Buruh Harian Lepas
16	Hermanto	29 Th	Desa Pondok Suguh	Buruh Harian Lepas
17	Reni	36 Th	Desa Pondok Suguh	Buruh Harian Lepas
18	Bambang Irawan	40 Th	Gajah Mati	Buruh Harian Lepas
19	Desi Afriyanti	38 Th	Desa Pondok Suguh	Buruh Harian Lepas
20	Susanti	41 Th	Desa Pondok Suguh	Buruh Harian Lepas

(Sumber :Humas PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitain

1. Sistem upah Buruh di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko

Untuk mendapatkan informasi yang akurat dari responden, maka penulis melakukan wawancara dalam bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden diantaranya yaitu: 1 orang Manager PT, 1 orang Asisten Perkebunan, 1 orang Mandor Kebun, 17 Karyawan Buruh Harian di PT. Bumi Mentari Karya. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis akan menyajikan data hasil wawancara sebagai berikut:

Dari hasil pengamatan penulis bahwa upah buruh yang diberikan kepada karyawan buruh belum sesuai jika dibandingkan dengan PT lain atau perusahaan lain. Dari hasil pengamatan penulis bahwa cara PT. Bumi Mentari dalam memperkerjakan buruh yaitu dengan menyuruh untuk bekerja di PT kemudian dijanjikan untuk mendapat gaji setelah sebulan bekerja atau setiap tanggal 2 sesuai dengan berapa hari bekerja setiap bulannya.

Dalam hal ini hasil wawancara dengan beberapa orang buruh diantaranya yaitu Bambang Irawan, kutria dan Nasiha,¹ mereka mengatakan:

Akui alui dahi umak jam 05.30 WIB makai onda aokla'a sapai sanu jam 6.30 WIB dan lasung diabsen wek mandor dan lasung mulai kerejo sasuai ngan dibagia maseing maseing, ketat naniana nyu ngawas kami de kami tehus kerejo pakai baheti dok sapai jam 12.00 WIB bahui istirahat makan dan samayang, udaktui mulai agi sapai jam 15.00 WIB dan kami dibulih balik.

¹ Bambang Irawan, kutria dan Nasiha. Karyawan Buruh PT. Mentari karya (Wawancara 29 April 2016)

Artinya: Saya berangkat dari rumah jam 05.30 WIB dengan menggunakan motor pribadi kemudian sampai jam 6.30 WIB dan langsung diabsen oleh mandor dan langsung mulai bekerja sesuai dengan bagian masing masing, dengan penjagaan ketat kami terus bekerja tanpa henti sampai pukul 12.00 WIB baru istirahat untuk makan dan shalat, kemudian mulai kembali sampai pukul 15.00 WIB dan kami pun diperbolehkan untuk pulang.

Hal serupa juga disampaikan oleh saudara Abadi, Fatimah dan Efriyanto² Hapir tiap ahia na akui alui mamagia dahi umak alui kantor makai onda jam 06.00 WIB mamagia akui lah barakek sapai jam 07.00 WIB lak sapai tepek kerejo lasung absen dan lasung mulai kerejo, manuhuik akui ngan upah yg di agih segedang Rp.64.000 per ahia nak tui masih sasuai elum ngan di banding ngan aok kerejo kek perusahaan sawit koah apu agia kami kerejo datang suha'ang dan balik suha'ang adu idok oto ngan ngatek nyepuik, di banding ngan PT lainna toboh tui adu ngan ngatek jepuik a.

Artinya : bahwa hampir setiap hari saya berangkat pagi-pagi dari rumah menuju kantor dengan menggunakan motor jam 06.00 WIB pagi saya udah berangkat sehingga jam 07.00 WIB sudah sampai di lokasi dan langsung absen dan bisa mulai langsung bekerja, menurut saya dengan upah yang diberikan sebesar Rp. 64.000 perhari itu masih jauh lebih dari cukup bilang dibandingkan dengan apa yang kita kerjakan di Perusahaan sawit tersebut apalagi kami bekerja datang sendiri dan pulang sendiri tanpa ada mobil antar jemput, dibandingkan dengan PT lain misalnya di Pt. Dahria Darma Pratama (DDP) mereka apabila bekerja maka antar jemput.

Dari hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa bahwa buruh masih merasa keberatan jika berangkat bekerja tidak ada jemputan mobil dari pihak PT karena jika berangkat sendiri memakai motor sendiri maka buruh harus punya kendaraan sendiri dan memakai bensin sendiri maka gaji yang dikasih oleh pihak PT Rp.64.000 kalau dipotong dengan bensin maka akan berkurang lagi. Buruh sangat mengharapkan ada kebijakan lain yang di buat oleh Pt. Bumi Mentari Karya sehingga mereka bisa menggunakan kendaraan yang disediakan oleh pihak Pt. Untuk antar jemput mereka bekerja sehari-hari.

² Abadi, Fatimah dan Efriyanto. Karyawan Buruh PT Bumi Mentari Karya (Wawancara 26 April 2016)

Namun hal tersebut juga dapat kita lihat dari beberapa hasil wawancara sebagai berikut:

Wawancara dengan bapak Joko Sarsono,³ mengatakan bahwa : upah yang telah diberikan kepada pihak karyawan menurut dia memang belum layak apalagi ketika di lihat dalam sudut pandang Islam, tapi saya selalu berusaha memberikan yang terbaik buat karyawan walaupun memang karyawan banyak yang mengeluh dengan kurangnya gaji dan sering terlambatnya dalam pembayaran, ya memang susah juga namanya juga kerja orang banyak ya harap begitulah.

Hal serupa juga dikatakan oleh salah satu asisten perkebunan yaitu Bapak Hasan Lubis,⁴ dia mengatakan bahwa:

Menurut saya kalau masalah upah ya udah sesuai lah dengan kerja mereka, karena memang saat ini untuk mendapatkan lapangan kerja sulit sehingga memang perlu persaingan yang ketat, ya kalau masalah upah kurang pasti kurang terus saya saja selaku asisten kalau ditanya kurang ya pasti masih mau nambah, namun tinggal bagaimana kita menyikapi gaji tersebut dengan baik. Kalau saya pribadi pengen banget upah buruh dinaikan tapi semua itu tergantung dengan pimpinan pusat, kami hanya menjalankan tugas.

Wawancara dengan salah satu buruh yaitu Ibu Siti Maryam,⁵ dia mengatakan bahwa:

Hal serupa juga dikatakan oleh Siti Maryam, beliau mengatakan Kami gha kerjo dahia magia sapai metong,kami di gaji Rp.64.000 lam saghi,menughut ku tiy gaji sagedeang tu cukup lum nyan tuk memenuhi kebutuhan kami sasaghia gha tu pun di potong tuk mli minyak kek PT gha dudak oto atek nyeput powaa betuk PT lain gha,sungguh nyo gaji Rp.64.000 di potong dak. Ku jo lah lebih 10 taun kerjo kek PT. Bumi Mentari Karya tapii bulih di katao dudaklah gaji naek, yo klo dibanding ngan naek nyo hargo pokok bisia dikecek dudaklah gaji kami, bisa-bisa jo di kecek tuhun.

³ Joko Sarsono. Manager PT. Bumi Mentari Karya (Wawancara 27 April 2016)

⁴ Hasan Lubis. Asisten Kebun PT. Bumi Mentari Karya (Wawancara 26 April 2016)

⁵ Siti Maryam. Pegawai Buruh PT. bumi Mentari Karya (Wawancara 26 April 2016)

Artinya: Kami kerja dari pagi sampai sore, kami di gaji Rp.64.000 dalam sehari, menurut saya dengan gaji sebesar itu belum cukup untuk memenuhi kebutuhan kami sehari-hari itupun belum di potong dengan uang bensin kami karena di PT tersebut tidak ada antar jemput buruh pakai mobil seperti PT lainnya sehingga gaji Rp.64.000, tidak dipotong lagi. Saya pribadi sudah kurang lebih 10 tahun bekerja di PT. Bumi Mentari Karya tapi hanya sedikit sekali upah naik, ya kalau dibandingkan dengan naiknya harga pokok bisa dikatakan tidak naik gaji kami, bahkan bisa dikatakan menurun.

Hal serupa juga dikatakan oleh Bapak Hermanto,⁶ beliau mengatakan bahwa:

Bahwa kami bekerja sudah termasuk lama ada yang 5 tahun bahkan saya sendiri sudah 6 tahun bekerja di PT. Bumi Mentari karya, untuk masalah gaji dari dulu ada kenaikan cuman tidak begitu banyak kalau kita sesuaikan dengan kebutuhan maka kenaikan tersebut tidak mencukupi kebutuhan kami, saya berharap pihak PT bisa memperhatikan kami sebagai buruh kecil yang hanya mengandalkan buruh harian di PT. Bumi Mentari karya.

Dari hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa upah yang diberikan oleh PT. Bumi mentari karya belum sesuai dihati para buruh yang mengeluh untuk transpor dan uang makan sehingga gaji Rp.64.000 kalau dipotong sehingga tinggal berapa, mereka meminta untuk sistem gajian juga jangan sampai telat dalam setiap bulannya. Bahkan kalau dilihat dari berapa lama mereka bekerja di PT. Bumi Mentari Karya seharusnya mereka sudah memiliki gaji yang cukup dan memadai dalam pandangan ekonomi Islam karena rata-rata mereka sudah bekerja lebih dari 5 tahun.

2. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Buruh di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko.

⁶ Hermanto. Pegawai Buruh PT. bumi Mentari Karya (Wawancara 26 April 2016)

Dari hasil pengamatan penulis bahwa tinjauan ekonomi Islam terhadap upah buruh di Pt. Bumi Mentari Karya Muko-Muko diantaranya tidak ada badan yang khusus mengelola gaji buruh jika gaji mereka telat dibayar ataupun tidak sesuai dalam hitungan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, kemudian untuk melihat upah yang diberikan oleh pihak Pt. Dalam pandangan Ekonomi Islam maka penulis mewawancarai manager, asisten, mandor dan para buruh.

Berikut hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan buruh.

Wawancara dengan Ibu Susanti,⁷ Menughut ku tiy klo daghi pihak PT basungguh-sungguh ngagih gaji dan iluk pelayanan gai tiy dodak nian istilah kecewa daghi kami gha. Artinya dia mengatakan bahwa menurut saya kalau dari pihak PT bersungguh-sungguh dalam memberikan gaji dan pelayanan yang lainnya maka tidak ada istilah kecewa dari kaum buruh.

Dalam hal ini disampaikan oleh Bapak Sulardi,⁸ dia mengatakan bahwa untuk saat ini memang banyak yang menjadi faktor para buruh mendapatkan upah standar apalagi bisa standar dalam pandangan ekonomi Islam, karena memang untuk sistem upah saat ini masih tergantung dengan atasan yaitu pemilik PT ini sehingga kami selaku mandor hanya dapat menjalankan tugas yang diberikan atasan. Dengan gaji sebesar Rp.64.000 saya rasa masih jauh lebih dari cukup karena memang ekonomi saat ini sudah meningkat semua, harga pangan naik dan kebutuhan pokok lainnya juga naik.

Disampaikan oleh Bapak Joko Sarsono bahwa menurut saya bahwa faktor yang mempengaruhi buruh mendapatkan upah secara layak menurut pandangan ekonomi Islam, karena memang PT kami belum siap jika diberikan tambahan kepada para buruh misalnya menjadi Rp.80.000 atau bahkan Rp.100.000 itu kami belum siap karna pertimbangan-pertimbangan yang lainnya.⁹

⁷ Susanti. Karyawan buruh PT. Bumi Mentari Karya (wawancara 25 April 2016)

⁸ Sulardi. Mandor Kebun PT. Bumi Mentari Karya (wawancara 25 April 2016)

⁹ Joko Sarsono. Manager PT. Bumi Mentari Karya (wawancara 27 April 2016)

Dalam hal ini juga disampaikan oleh Aceng,¹⁰ Ku gha sebagai buruh sebenanyo ugi naniana kerjo kek PT. Bumi Mentari Karya tapi monna lohgi wak butuh kerjo po gi kini a batan nanian caghi kerjo, jadi koalah ngan mbuek ku kerjo siko truih a.

Artinya: bahwa saya selaku buruh sebenarnya sangat rugi untuk bekerja di PT Bumi Mentari Karya namun mau gimana lagi karna memang saya butuh kerjaan dan saat ini untuk mencari kerja itu sulit. Jadi inilah yang mendorong saya untuk tetap bekerja di PT. Bumi Mentari karya.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Aidan Usmadi,¹¹ Akui ko lak lamu kerejo kek PT. Bumi Mentari Karya ka kuhanng lebek adulek agok 5 taun, kalau di tingok dari kacu matu Islam, tuk masalah upah buruh kalau zaman kinina maseh kuhanng naniana.

Artinya : dia mengatakan bahwa saya sudah bekerja di PT. Bumi Mentari karya kurang lebih udah 5 tahun, kalau mau dilihat dari kacamata Islam, untuk masalah upah buruh kalau zaman sekarang masih sangat kurang.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi buruh mendapatkan upah secara maksimal dalam sudut pandang ekonomi Islam adalah belum ada kebijakan dari atasan PT yaitu pemilik PT dalam hal ini sangat berwenang dalam menaikkan upah para kaum buruh, sehingga tidak merugikan para buruh yang bekerja secara keras dalam membantu kelangsungan PT berjalan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil wawancara di atas maka dapat penulis bahas hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Sistem Upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko.

Dari hasil beberapa wawancara yang telah penulis lakukan maka dapat

¹⁰ Aceng. Karyawan buruh PT Bumi Mentari Karya (wawancara 25 April 2016)

¹¹ Aidan Usmadi. Karyawan buruh PT Bumi Mentari Karya (wawancara 25 April 2016)

kita bahas sistem upah yang di berikan oleh PT. Bumi Mentari karya belum lah masuk jika dilihat dari segi sudut pandang Islam.

Dalam teori dijelaskan bahwa upah merupakan motivasi utama manusia bekerja. Karena upah adalah alat dalam mewujudkan kebutuhan manusia. Upah diartikan pula sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (PP no 5 Tahun 2003 tentang UMR).

Selain itu prestasi kerja buruh didorong atas kepuasan yang diterimanya (upah). Dengan kata lain, prestasi kerja buruh bergantung pada kepuasan karyawan. Sedangkan kepuasan karyawan di dapat dari seimbangny upah atau insentif yang di terima tiap bulannya.¹²

Standar upah bisa kita lihat dari beberapa hal:

- 1) Ukuran upah yang layak didasarkan pada kebutuhan pokok pekerja/buruh.
- 2) Standar upah yang layak mempunyai tujuan agar kesejahteraan para pekerja/buruh dapat terjamin.
- 3) Standar upah yang layak harus dapat menebus kebutuhan-kebutuhan pokok.

¹²Gerry Dessler, *Manajemen Personalia. edisi ketiga (Terjemahan dari Personnel Management)*, (Jakarta : Erlanga 2004), h. 328

- 4) Standar upah yang layak bukan sekedar menjamin pekerja/buruh itu seorang, tetapi juga keluarganya, jika ia sudah mempunyai keluarga.
- 5) Upah yang layak dalam hukum Islam itu sebagian besar adalah harus berwujud uang, hanya sebagian kecil upah bisa berbentuk selain uang, sesuai dengan perjanjian kerja. Sedangkan dalam hukum Islam bentuk upah tidak selalu berwujud uang, upah itu bisa berbentuk apa saja, bisa makanan, pakaian, jasa dan lain sebagainya, sesuai dengan akad atau perjanjian.
- 6) Waktu pembayaran upah dalam hukum positif bisa ditunda atau ditangguhkan dengan alasan tertentu, seperti perusahaan terancam bangkrut. Dalam hukum Islam penangguhan pembayaran upah itu dapat mengurangi nilai kelayakan, karena dengan upah ditunda pembayarannya pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kebutuhannya dan mengacaukan perencanaan yang telah dibuat.
- 7) Nominal upah yang layak dalam hukum positif adalah dengan melihat upah minimum Provinsi. Islam tidak menyebutkan secara praktis berapakah jumlah upah yang layak itu. Islam hanya memberi rambu-rambu dalam menentukan upah berdasarkan nilai upah itu sendiri.

Pada pembahasan ini perlu dianalisa apakah perbedaan tingkat upah ini diakui dalam Islam atau tidak. Dalam kehidupan memang banyak sekali kita menemui perbedaan tingkat upah. Terdapat berbagai faktor utama yang melatarbelakangi terjadinya perbedaan upah tersebut salah satunya

adalah faktor perbedaan kemampuan, pendidikan dan tanggung jawab dari tenaga kerja.

Kemudian kita lihat bahwa Pt. Bumi Mentari karya dalam memberikan upah kepada buruh masih jauh dari kata layak karena mereka hanya memberikan uang gaji saja, tidak memeberikan hak yang lain seperti yang dijelaskan dalam teori ekonomi Islam bahwa upah yang layak itu tidak hanya gaji pokok saja namun ada tun jangan kinerja, ada jaminan kesehatan, ada tempat tinggal, tranfortasi dan sembako. Selain itu jika kita bandingkan dengan PT lain misalnya PT. Daria Dharma Pramata (DDP) kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dan dilihat dari sudut pandang ekonomi Islam adalah sebagai berikut:

- a. Sistem pemberian upah
- b. Tunjangan kinerja
- c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- d. Penyediaan tempat tinggal
- e. Penyediaan tempat ibadah
- f. Transportasi anak ke sekolah,¹³

Dari perbandingan tersebut sudah nampak jelas bahwa upah yang diberikan oleh PT. Bumi Mentari karya belum layak dalam sudut pandang ekonomi Islam.

¹³ Nurmeini Istiqomah. *Kebijakan Manager Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh di Tinjau Dari Perspektif Islam* (Skripsi : IAIN Bengkulu, 2016)

2. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Sistem upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya Muko-muko

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam Islam untuk menentukan upah bagi tenaga kerja. Diantaranya adalah:¹⁴

1. Kesepakatan dan kerelaan antara *ajir* dan *mustajir*

Dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis, terciptanya unsur rela sama rela antara pihak-pihak didalamnya sangat dikedepankan. Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak dimana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang masuk kedalam memakan harta sesamanya dengan cara yang bathil.

Sesuai dengan hasil wawancara di atas bahwa sebelum bekerja mereka sepakat dengan bahwa untuk jam kerja dan gaji mereka akan berikan besarnya berapa, untuk itu dalam hal ini PT. Bumi mentari karya melakukan hal tersebut.

2. Mencukupi kebutuhan dasar

Upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan. Setidaknya, dengan terpenuhi kebutuhan dasar, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga tercipta hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari hasil wawancara bahwa pihak PT. Bumi Mentari Karya memberikan kebutuhan pokok berupa uang sebesar Rp. 64.000. jika di

¹⁴ Muhammad Syarif & Chaudry. *Sistem Ekonomi Islam: prinsip dasar*, cet.I. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), h. 46-49

belikan kebutuhan pokok dalam seharinya maka hanya cukup untuk satu orang, dalam hal tersebut belum termasuk katagori yang layak upah dalam pandangan Islam.

3. Proporsional dan transparan

kompensasi atau upah adalah konsekuensi dari kinerja seseorang. Maka dengan demikian salah satu tolak ukur penentuan upah yang proporsional adalah yang sesuai dengan *job desc* yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan.

Jika dilihat para buruh sudah bekerja dengan maksimal namun dalam hal upah belum diberikan secara maksimal, sebenarnya PT. Bumi Mentari Karya mampu memberikan gaji lebih dari segitu.

4. Partnership relationship

Dalam Islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, majikan dengan pembantu, atasan dengan bawahan adalah hubungan partnersip. Dimana keduanya saling melengkapi, dengan hubungan ini maka tidak ada majikan atau atasan yang merasa superior ketika berpapasan dengan bawahannya.

Dari hasil wawancara untuk hubungan antara perusahaan dengan karyawan bisa dikatakan cukup baik dan jarang terjadi gesekan, hanya ada sebagian kecil karyawan yang merasa keberatan dengan gaji yang diberikan.

5. Tidak menunda hak buruh

Termasuk hal yang zhalim adalah menunda-nunda pemenuhan hak karyawan dengan cara menahan atau menunda-nunda upahnya tanpa alasan yang nyata dan dibenarkan. Penundaan pembayaran Rasulullah SAW menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah merupakan hak pegawai yang harus segera dipenuhi.¹⁵

Hasil wawancara bahwa untuk hak gaji mereka sering terlambat yang aturannya diberikan setiap tanggal dua namun hal tersebut jarang yang pasti di bawah tanggal 10 dalam setiap bulannya.

6. Tidak mengeksploitasi tenaga kerja

Para karyawan atau pekerja tidak diperlakukan sebagaimana mesin yang terus menerus dipicu tenaganya demi mengejar target produksi. Hal tersebut jika dilakukan merupakan termasuk bentuk eksploitasi karyawan. Akan tetapi, perusahaan haruslah memperlakukan karyawan secara manusiawi.

Kalau dilihat dari penjelasan hasil wawancara di atas maka tinjauan ekonomi Islam terhadap buruh di Pt. Bumi Mentari Karya Muko-Muko menurut pandangan ekonomi Islam adalah.

- 1) Belum ada keputusan dari pimpinan pusat yang akan menaikkan gaji.
- 2) Terbatasnya anggaran yang dimiliki oleh pihak perusahaan.
- 3) Susahnya untuk mendapatkan pekerjaan sehingga pihak PT dengan leluasa memberikan upah.

¹⁵ Muhammad Syarif & Chaudry. *Sistem Ekonomi Islam: prinsip dasar,....* h. 49

- 4) Belum ada peraturan pemerintah untuk upah yang layak di tingkat Kabupaten sehingga mereka mendapatkan gaji hanya semena-mena.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan

1. Sistem upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko

Sistem upah buruh yang diberikan oleh PT. Bumi Mentari Karya kepada karyawannya belum bisa dikatakan layak karena belum memenuhi pokok adapun sistem upah yang diberikan di PT. Bumi Mentari Karya adalah sebagai berikut:

- a. Gajian diberikan setiap awal bulan yaitu sekitar tanggal dua.
- b. Adapun besaran upah yang diberikan sebesar Rp.64.000 dalam seharinya.
- c. Susahnya untuk mendapatkan pekerjaan sehingga masyarakat tidak punya pilihan untuk bekerja ditempat lain.
- d. Belum ada peraturan pemerintah yang tegas untuk memberikan sangsi jika PT. Tidak memberikan gaji secara maksimal, sangsi tegas tersebut bisa berupa penjabutan Izin usaha.

2. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Buruh di PT. Bumi Mentari Karya Muko-Muko.

Ditinjau dari ekonomi Islam maka upah buruh yang diberikan oleh pihak PT. Bumi Mentari Karya masih belum cukup jika di pandang dari perspektif ekonomi Islam karena :

- a. Belum ada keputusan dari pimpinan PT. Bumi Mentari Karya untuk menaikkan gaji buruh.
- b. Gaji yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan mendasar atau kebutuhan pokok.
- c. Tidak diberikan transportasi antar jemput buruh.
- d. Tidak diberikan jaminan kesehatan untuk para buruh.
- e. Belum ada jaminan hari tua.

B. Saran

1. Diharapkan kepada PT. Bumi Mentari Karya untuk bisa memberikan upah yang layak kepada para buruh sehingga bisa membantu perekonomian mereka. Upah layak itu seharusnya upah yang mampu mencukupi atau menebus komponen hidup layak, seperti pakaian, pangan, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Komponen tersebut harus ada agar seorang pekerja/buruh bisa dikategorikan hidup layak.
2. Diharapkan kepada para Buruh untuk bisa lebih giat bekerja dan bisa memberikan yang terbaik kepada PT. Bumi Mentari karya.
3. Kepada masyarakat sekitar PT. Bumi Mentari Karya untuk bisa lebih kooperatif dalam menilai dan bisa menerima aspirasi masyarakat khususnya para kaum buruh bisa mendapatkan upah yang layak dalam pandangan perspektif ekonomi Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alquran Terjemah. *Departemen Agama RI*. Jakarta : Cv Nalla Danna. 2006
- Arfida BR. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Ghalia Indonesia, 2003.
- Baqir Sharief Qorashi. *Keringat Buruh*, (Jakarta : Al-Huda, 2007
- Burhanuddin salam, *Etika Sosial Asas Moral Dalam Kehidupan Manusia* (jakarta:PT. Rineka Cipta 1997
- Chaudry, Muhammad Syarif. *Sistem Ekonomi Islam: prinsip dasar*, cet.I. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Erni R. Ernawan, *Business Ethics*. Bandung: Alfabeta. 2007
- F.X. Djumialdji. *Perjanjian Kerja* (edisi Revisi) (Jakarta :Sinar Grafika,2008
- K. Bertens, *Etika*,(Jakarta: PT. Gramedia Pustaka 1992
- Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islam* (Pustaka Belajar : Yogyakarta 2004
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*.Jakarta:Rajawali Pers, 2009.
- Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* (cet..2111 PT Sinar Baru.,, bandung, 1996
- Simanjuntak , Panyaman, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: LPEEUI,1998),
- Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 2003
- Sonny Keraf, *Hukum Kodrat dan Teori Hak Milik Pribadi* (Yogyakarta: Kanisius, 1997
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, Cetakan kedua. 1995
- C.S.T Kansil. *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Pradnya, Jakarta.1995
- Yusuf Sofie. *Perlindungan Konsumen dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.2000
- Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Kesorasian Al Qur'an*, (vol 5), Jakarta:: Lentera Hati, 2002
- Zainal, Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.2006

<http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/2077878-pengertian-hak-dan-kewajiban/>

<http://www.scribd.com/doc/39227308/Pengertian-Kewajiban>



Wawancara bersama Bapak manager PT.BUMI MENTARI KARYA



Wawancara bersama Bapak asisten PT.BUMI MENTARI KARYA



Apel pagi di PT.BUMI MENTARI KARYA



Pengarahan Kerja Oleh Bapak Asisten Kebun PT.BUMI MENTARI KARYA



Wawancara bersama buruh PT. BUMI MENTARI KARYA



Bapak-bapak asisten dan bapak-bapak mandor PT.BUMI MENTARI KARYA