

**SISTEM UPAH BURUH BONGKAR MUAT BARANG  
KONTAINER-TRUK PERSPEKTIF  
HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana dalam  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



Oleh  
**SONIA NASARU**  
NIM. 17.1.2.035

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
MANADO**

**1443 H/2021 M**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Sonia Nasaru

NIM : 17.1.2.035

Program : Sarjana (S-1)

Institusi : IAIN Manado

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa SKRIPSI ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Manado, 16 Agustus 2021

Saya yang menyatakan,



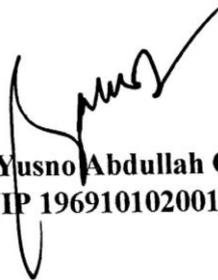
Sonia Nasaru

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi berjudul “Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer-Truk Perspektif Hukum Ekonomi Syariah” yang ditulis oleh Sonia Nasaru ini telah disetujui pada tanggal, .... Agustus 2021

Oleh:

**PEMBIMBING I,**



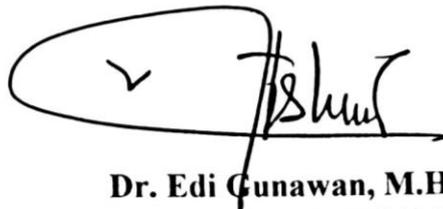
**Dr. H. Yusno Abdullah Otta, M.Ag.**  
**NIP 19691010200112003**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi berjudul “Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer-Truk Perspektif Hukum Ekonomi Syariah” yang ditulis oleh Sonia Nasaru ini telah disetujui pada tanggal, .... Agustus 2021

Oleh:

**PEMBIMBING II,**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop on the left and a series of vertical and diagonal strokes on the right, resembling the name 'Edi Gunawan'.

**Dr. Edi Gunawan, M.HI.  
NIP 198407122009011013**

**PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI**

Skripsi berjudul “Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Perspektif Hukum Ekonomi Syariah” yang ditulis oleh Sonia Nasaru ini telah diuji dalam Ujian Skripsi pada tanggal 20 September 2021

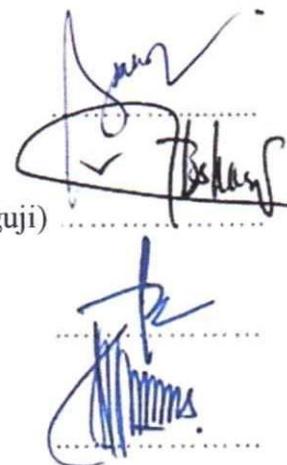
Tim Penguji:

1. Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag. (Ketua Penguji)

2. Dr. Edi Gunawan, M.H.I. (Sekertaris Penguji)

3. Hj. Nur Fitry Latief, S.E., Ak, MSA, CA. (Penguji I)

4. Adriandi Kasim, M.H. (Penguji II)



Manado, 20 September 2021

Dekan Fakultas Syariah IAIN



Dr. Hj. Salma. M.HI

NIP. 196905041994032003

## TRANSLITERASI

### a. Konsonan Tunggal

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	a	ط	T
ب	b	ظ	Z
ت	t	ع	‘
ث	Š	غ	g
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	Ž	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
د	d	ه	h
س	sy	ه	‘
ش	š	ي	y
ص	d’		

### b. Konsonan Rangkap

احمديه : ditulis *Ahmadiyyah*

شمشيه : ditulis *Syamsiyyah*

c. *Tā' Marbûtah* di Akhir Kata

- 1) Bila dimatikan ditulis “h”, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

جمهورية : ditulis *Jumhûriyyah*

مملكة : ditulis *Mamlakah*

- 2) Bila dihidupkan karena berangkat dari kata lain, maka ditulis “t”:

نعمة الله : ditulis *Ni'matullah*

زكاة الفطر : ditulis *Zakât al-Fitr*

d. Vokal Pendek

Tanda fathah ditulis “a”, kasrah “i”, dan dhammah ditulis “u”

e. Vokal Panjang

- 1) “a” panjang dituliss “ā”, “i” panjang ditulis “î”, “u” panjang ditulis “û” masing-masing dengan tanda macron

- 2) Tanda *Fathah* + huruf yâ tanpa dua titik yang dimatikan ditulis “ai”, dan *fathah* + *wawu* mati ditulis “au”

f. Vokal-vokal Pendek Berurutan

Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (‘)

أنتم : *a'antum*

مؤنث : *mu'annas*

g. Kata Sandang Alif+lam

- 1) Bila diikuti huruf *qamariyah* ditulis al-:

الفرقان : ditulis *al-Furqân*

- 2) Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, maka al- diganti dengan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya

السنة : ditulis *as-Sunnah*

h. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

i. Kata dalam Rangkaian Frasa Kalimat

- 1) Ditulis kata per kata atau;
- 2) Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

شيخ الاسلام : Syaikh al-islām

تاج الشريعة : Tāj asy-Syari'āh

اتصور الاسلامي : At-TaSAWwur al-Islāmi

j. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia seperti *ijma'*, nas, akal, hak, nalar, paham, dsb., ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kehadiran Allah swt. yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya serta atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer-Truk Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.” Shalawat dan salam semoga senantiasa dicurahkan kepada Nabi Muhammad saw, beserta keluarga dan para sahabat yang telah memberikan contoh suri teladan dalam kehidupan manusia, yang telah membawa kita dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini telah dilakukan secara maksimal, tidak sedikit tantangan dan hambatan yang dialami, tetapi berkat pertolongan Allah swt dan motivasi serta dukungan dari berbagai pihak pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Delmus Puneri Salim, S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D, Wakil Rektor I Bidang Akademik & Pengembangan, Dr. Ahmad Rajafi, M.H.I, Wakil Rektor II Bidang AUAK, Dr. Radlyah H. Jan, S.E., M.Si, dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Musdalifah Dachrud, S. Ag., M. PSi., M. Si Terima kasih telah memberikan kesempatan untuk penulis belajar di IAIN Manado.
2. Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Dr. Hj. Salma, M.H.I, Wakil Dekan I Bidang Akademik, Dr. Drs. Naskur, M. H.I. Wakil Dekan II Bidang Perencanaan, Keuangan dan Administrasi Umum, Dr. Franky Soleman, M.H.I. Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Alumni dan Kerja Sama, Dr. H. Hasyim Lahilote, S.H, M.H.

3. Ibu Djamila Usup, S.Ag., M.H.I, selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Manado, yang selalu memberikan masukan dan motivasi dalam menyelesaikan studi pada program sarjana (S1).
4. Bapak Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag. selaku Pembimbing I, dan Bapak Dr. Edi Gunawan, M.H.I. selaku Pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu dan membimbing serta memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Hj. Nur Fitry Latief, S.E., Ak, MSA, CA. selaku Penguji I dan Bapak Adriandi Kasim, M.H. selaku Penguji II.
6. Kepala Unit Perpustakaan IAIN Manado, Dr. Hj Nenden H. Suleman, S.H.,M.H, beserta staf.
7. Seluruh dosen Fakultas Syariah dan staf pegawai IAIN Manado, yang telah banyak membantu penulis dalam berbagai pengurusan dan penyelesaian segala administrasi.
8. Bapak Ronald, S.S.I. sebagai kepala kantor di PT. Mitra Samudera Jaya dan kepada para buruh yang telah banyak memberikan kesempatan dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian dan memberikan informasi demi kelengkapan data pada skripsi ini.
9. Terkhusus kepada keluarga penulis Papa Ridwan Nasaru, Mama Asdin Maku, Kakak kandung Noviawati Nasaru, Kakak Ipar Apris Jafar, dan Keponakan Syaquilla Khumairah Jafar dan Akifah Khairiyah Jafar selalu menjadi penyemangat dan penghibur bagi penulis setiap waktu dalam keadaan suka maupun duka.
10. Sahabat-sahabat terbaik, Windi Nurmalasari, Meiva Sode, Sriyanti Kifli dan Sukrianto Matui, yang selalu memberikan semangat dan canda tawa bagi penulis dalam penulisan skripsi Seluruh pihak yang telah turut andil dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

11. Teman-teman seperjuangan Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2017, terima kasih selama ini sudah memberikan banyak motivasi, membimbing dan rekan dalam berdiskusi untuk saling membagi ilmu, dan segala hal yang dicita-citakan semangat untuk semuanya.

Akhirnya hanya kepada Allah swt. semuanya dikembalikan. Semoga amal yang mereka sumbangkan mendapat balasan yang lebih baik dan menjadi amal kebaikan di akhirat nanti.

Manado, 26 Agustus 2021

Penulis,



Sonia Nasaru

NIM: 17.1.2.035

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING I .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING II .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Kegunaan Penelitian .....	7
F. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup .....	7
G. Penelitian Terdahulu .....	9
H. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II KERANGKA TEORI.....</b>	<b>13</b>

A. Pengertian Sitem Upah Secara Umum.....	13
1. Pengertian sistem .....	13
2. Pengertian Upah .....	14
3. Jenis-Jenis Upah .....	19
4. Upah Minimum .....	21
5. Indikator Upah .....	22
6. Sistem Pembayaran Upah .....	23
7. Bentuk-Bentuk Pelanggaran Serta Denda dan Potongan Upah .....	25
B. Pengertian Upah Dalam Ekonomi Syariah .....	30
C. Dasar Hukum Upah.....	32
D. Rukun dan Syarat Upah .....	35
E. Konsep Pekerjaan Dalam Islam .....	37
F. Tenaga Kerja/Buruh .....	40
G. Kewajiban Buruh dan Pengusaha .....	42
H. Peran Mandor .....	43
I. Model Kerangka Penelitian .....	47
J. Pengembangan Proposisi .....	51
<b>BAB III   METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	53
B. Metode Pendekatan .....	53
C. Sumber Data .....	54
D. Teknik Pengumpulan Data .....	54
E. Teknik Pengolahan Data .....	55

F. Teknik Analisis Data .....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Profil PT. Mitra Samudera Jaya .....	57
B. Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer Truk Di PT. Mitra Samudera Jaya .....	59
C. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer-Truk di PT. Mitra Samudera Jaya .....	66
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## ABSTRAK

Nama Penulis : Sonia Nasaru

NIM : 17.1.2.035

Judul Skripsi : Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer-Truk

Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

---

Sistem upah di PT. Mitra Samudera Jaya terdapat permasalahan dalam membuat kesepakatan. Adapun rumusan masalah yang di angkat. Bagaimana sistem upah buruh di PT. Mitra Samudera Jaya? Bagaimana pandangan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem upah buruh di PT. Mitra Samudera Jaya?. Tujuan Penelitian untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem pengupahaan buruh di PT. Mitra Samudera Jaya dan untuk mengetahui bagaimana perspektif Hukum Ekonomi Syariah dalam sistem pengupahan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode pendekatan yuridis religiustis normatif yaitu melihat objek hukum yang berkaitan dengan *Ijarah*. *Ijarah* adalah jual beli jasa, yang umumnya terjalin dibermacam pekerjaan semacam, menjahit pekerjaan, *loundry*, semir sepatu, sehingga menghasilkan upah mengupah. Berdasarkan hasil penelitian akad yang terjalin antara para buruh hanyalah sebatas lisan dan tidak ada hukum yang mengikat. Akibat dari itu terdapat permasalahan dalam penerapan kesepakatan pembagian upah. Dalam pelaksanaannya tidak terdapat pernyataan kehendak yaitu *qabul*, dan tidak ada keridhoan dalam kesepakatan, anggota buruh tidak setuju karena terdapat hal yang dapat merugikan. Oleh karena itu sistem pembagian upah oleh PT. Mitra Samudera Jaya dalam hal ini yaitu kesepakatan antara mandor dan para anggota buruh dinyatakan tidak syariah karena tidak menerapkan norma-norma yang berlaku dalam Hukum Ekonomi Syariah. Oleh karena itu, proposisi yang dikembangkan adalah apabila sistem upah dilaksanakan sesuai dengan aturan Undang-Undang dan Syariat Islam, maka upah yang dibayarkan akan memberikan manfaat bagi pekerja dan majikan dalam menjalin suasana kerja yang harmonis.

**Kata Kunci** : Sistem, Upah, Buruh, Hukum Ekonomi Syariah



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Manusia dikatakan sebagai makhluk sosial dalam artian manusia yang senantiasa hidup berdampingan dan tidak bisa menjalankan hidup sendiri yang mengharapkan bantuan satu sama lain. Dalam ketidakmampuan ini akan membuat manusia terus melakukan hubungan atau berinteraksi dengan manusia lain dengan tujuan yang sama yaitu untuk melangsungkan kehidupan sehari-hari.

Salah satu bentuk hubungan interaksi antar sesama manusia adalah terdapat dalam hal ekonomi. Syariat Islam menyebutnya adalah muamalah. Secara umum muamalah adalah kegiatan perjanjian yang terkait dengan ekonomi seperti jual beli, sewa-menyewa, upah, pinjaman dan lainnya. Secara garis besar syariat Islam telah mengatur ketentuan Muamalah. Oleh karena itu muamalah merupakan aturan-aturan Allah yang wajib ditaati agar tidak terdapat kesenjangan sosial antara manusia dengan manusia lain.<sup>1</sup>

Dalam meningkatkan perekonomian masing-masing cara yang dilakukan adalah dengan bekerja dan berusaha untuk mendapatkan uang demi memenuhi kebutuhan hidup. Tentunya setiap orang dalam melakukan pekerjaan dengan perjanjian, harus mendapatkan balasan dari tenaga yang ia keluarkan yaitu berupa upah, dengan alasan ini merupakan tujuan utama seseorang untuk bekerja.

Dalam setiap hal pekerjaan tentu salah seorang pihak selalu mengharapkan dan menginginkan imbalan atas kerja atau tenaga yang dikeluarkan, imbalan berupa upah adalah hal yang sangat diharapkan bagi para buruh untuk memenuhi kebutuhannya setiap hari dalam melangsungkan hidup, selain itu tentunya dalam setiap pekerjaan selalu mengharapkan keridhaan Allah swt sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an Q.S. At-Taubah/9: 105, sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 5.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ<sup>٢</sup>

Terjemahnya :

Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan lihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya serta orang-orang yang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah). Sesungguhnya Allah Mengetahui yang gaib dan yang nyata, kemudian diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>2</sup>

Masalah upah sangat penting. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang adil dan wajar, maka akan berdampak pada kemampuan daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar kehidupan pekerja dan keluarganya, bahkan masyarakat umum. Oleh karena itu, sangat penting adanya perhatian yang besar yang harus diberikan terhadap penentuan upah dari pekerja.<sup>3</sup>

Menurut Dewan Penelitian Nasional (DPN) upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-Undang dan peraturan-peraturan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja dan penerima kerja.<sup>4</sup>

Dalam perspektif ekonomi syariah upah mengupah (*ujrah*) adalah akad *ijarah*, yaitu akad kerja sama yang merupakan kegiatan pekerjaan sehingga menghasilkan upah mengupah. Adapun dalam mempekerjakan seseorang atau melakukan setiap transaksi pasti yang akan dilakukan adalah *ijab* dan *qabul*, karena syarat tersebut merupakan hal yang penting untuk mengesahkan sebuah kesepakatan atau perjanjian yang telah dilakukan. Seperti contoh ditanya dengan

<sup>2</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Surabaya: Terbit Terang Surabaya, 2002), 273.

<sup>3</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid Kedua* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), 362.

<sup>4</sup> Heindjrachman Ranupandojo, *Evaluasi Jabatan* (Yogyakarta: EPPE, UGM, 2003), 137.

kesediaannya jika mau bekerja maka pekerjaan akan bisa dilakukan. Misalnya: Apakah kamu mau bekerja dengan saya? Dijawab: Ya saya mau.

Dari hasil pengamatan hasil upah yang terjadi antara buruh bongkar muat barang kontainer-truk di PT. Mitra Samudera Jaya merupakan hasil hubungan kerja yang terjadi hanya sebatas hubungan kerja biasa yaitu dalam perjanjian kerja berlangsung lewat kata-kata atau ucapan tanpa adanya hukum mengikat seperti tanda tangan kontrak. Akan tetapi tidak selamanya menggunakan kesepakatan seperti ini tidak akan menimbulkan permasalahan. Maka dari itu akad *Ijarah* atau upah memiliki rukun dan syarat yang harus dipenuhi dalam transaksi yaitu, Saling merelakan, objeknya jelas, orang yang berakad harus *mumayyiz*, dan barang harus dimiliki oleh orang yang berakad. *Jumhur* ulama juga mengemukakan rukun *Ijarah* ada 4 yaitu, *aqid* (orang berakad), *Sighat* (ijab dan qabul), *ujrah* (upah), dan manfaat. Tentunya sebagai umat muslim kita harus melaksanakan aturan-aturan Allah terutama dalam hal yang berkaitan dengan ekonomi. Agar terjalin kesejahteraan serta tidak terdapat kesenjangan sosial, konsekuensinya ialah sistem upah bagi buruh diharuskan sesuai dengan norma yang telah diatur.

PT. Mitra Samudera Jaya adalah perusahaan ekspedisi yang mendukung suatu kelancaran pengiriman suatu produk dan barang-barang. Dalam pekerjaan para buruh terdapat 10 orang pekerja yang salah satu adalah ketuanya yang biasa mereka sebut adalah Mandor. Sebagai mandor memiliki pekerjaan yang sama dengan buruh lainnya. Akan tetapi dalam hal pengupahan sedikit berbeda dengan buruh lainnya, sedangkan segala sesuatu resiko itu semua ditanggung bersama. Dalam sistem pengupahan para buruh ini terdapat suatu masalah yaitu dalam tatacara menjalani kesepakatan, terlihat sebagai mandor ia selalu memiliki kebijakan sendiri walaupun tanpa persetujuan dari anggota buruh, yang seharusnya dalam sebuah transaksi harus ada kesepakatan bersama dan harus ada keridhoan dari kedua pihak yang melakukan akad. Syarat ini didasarkan pada firman Allah swt dalam Q.S. Al-Qashash Ayat 26-27 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ  
 إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٌ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسُقَّ  
 عَلَيْكَ سَعْدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Terjemahnya :

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik.<sup>5</sup>

Dalam praktiknya kesepakatan yang dilakukan oleh mandor dan para anggota buruh ini adalah dalam sistem pembagian upah. Dalam hal ini sebagai mandor ia sudah mendapatkan gaji dari kepala kantor sebesar Rp.500.000,- perbulan, serta itu juga mendapatkan gaji harian bersama para anggota buruh, kemudian ia juga mau mengambil keuntungan lebih sebagai mandor dengan cara memotong upah anggota buruh. Hal ini menjadi masalah bagi para anggota buruh karena dalam sistem pekerjaan mereka adalah sama, yaitu mengangkut barang dari kontainer ke truk, dan segala resiko dalam pekerjaan tersebut kadang-kadang selalu di tanggung bersama. Hal ini memunculkan rasa iri dan ketidakadilan bagi para anggota buruh.

Sistem pengupahan para buruh ini di hitung setiap borongan yaitu satu muatan kontainer diberikan upah Rp 800.000,- kemudian hasil upah tersebut dibagikan kepada 10 orang buruh yang sudah termasuk mandor atau ketua dalam kelompok pekerja, akan tetapi sebelum dibagikan upah senilai Rp. 800.000,- di potong sebesar Rp. 50.000,- oleh mandor itu sendiri dengan alasan tertentu, artinya upah tersisa Rp. 750.000,- kemudian dibagikan kepada 10 orang buruh

---

<sup>5</sup> Kementerian Agama RI, 548.

termasuk mandor.<sup>6</sup> Dalam perhitungannya 9 orang buruh dan 1 orang mandor (ketua anggota buruh), 9 orang buruh tersebut mendapat gaji setiap satu muatan kontainer yaitu Rp. 75.000,- per orang dari pembagian hasil upah Rp. 750.000 di bagi 10 orang. Disisi lain mandor mendapat upah yang sama yaitu Rp. 75.000,- di tambah dengan Rp. 50.000,- yang ia potong, artinya total upah mandor perhari yaitu Rp. 125.000,-<sup>7</sup>

Berdasarkan prinsip keadilan, pengupahan di dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, dan majikan. Di dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Penulis memilih penelitian ini karena dalam penerapan sistem upah terhadap buruh bongkar muat kontainer-truk ini terdapat ketidakadilan yang dialami oleh anggota buruh terhadap kepala buruh atau biasa disebut dengan mandor, karena sebagai mandor memiliki kebijakan sendiri tanpa ada kesepakatan dengan anggota buruh. Hal ini tidak sesuai dengan prinsip yang selama ini sudah kita tahu bahwa Muamalah merupakan kegiatan ekonomi syariah yang memiliki tiga prinsip yaitu, pertama, prinsip tauhid yang mengajarkan pada manusia bahwa dalam hubungan sesama manusia sama pentingnya dengan hubungan dengan Allah, kedua, prinsip khalifah. Manusia adalah khalifah Tuhan di bumi dan bertindak sebagai wali dari Tuhan untuk menegakkan hukum-Nya, ketiga, prinsip keadilan yang diterapkan dalam perilaku tidak hanya berdasarkan ayat/dalil al-Qur'an dan sunnah, tetapi juga berdasarkan prinsip keseimbangan dan keadilan.

Sebagaimana ungkapan dari salah seorang buruh beliau merasa tidak adil dalam sistem pembagian upah tersebut, karena dalam hal ini mandor sebagai ketua dalam kelompok buruh tersebut sudah mendapatkan gaji bulanan dari bos dan ia juga memotong hasil upah dari bongkar muat kontainer-truk dan semua

---

<sup>6</sup> Hasil Wawancara, Hairul Uno (Buruh yang bekerja selama 2 tahun), Kecamatan matuari, Catatan Lapangan, 3 Juli 2021.

<sup>7</sup> Hasil Wawancara, Faisal Liputo (Buruh yang bekerja selama 2 tahun), Kecamatan matuari, Catatan Lapangan, 5 Juli 2021.

resiko ditanggung bersama.<sup>8</sup> Sedangkan kita sebagai manusia dalam melakukan segala perbuatan, perbuatan tersebut tidak boleh merugikan orang lain. Setiap orang yang melakukan perbuatan yang merugikan orang lain, walaupun tidak disengaja, akan dimintai pertanggungjawaban. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik akan melakukan penelitian ini dengan judul “Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer-Truk Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.”

### ***B. Identifikasi dan Batasan Masalah***

Sistem pengupahan buruh bongkar muat kontainer-truk terjadi kekeliruan dalam membuat kesepakatan yang sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan oleh anggota buruh. Batasan masalah dilakukan agar dalam penelitian ini bisa dilakukan lebih fokus, maka penulis melihat masalah penelitian yang diangkat perlu dibatasi terhadap variabelnya, maka dari itu penelitian ini membatasi yang hanya berkaitan dengan mewawancarai para buruh dengan sistem pengupahan tersebut.

### ***C. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh bongkar muat barang kontainer-truk di PT. Mitra Samudera Jaya?
2. Bagaimana pandangan Hukum Ekonomi Syariah dalam sistem pengupahan buruh bongkar muat barang Kontainer-truk di PT. Mitra Samudera Jaya

### ***D. Tujuan Penelitian***

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan bagaimana sistem pengupahan buruh bongkar muat kontainer-truk di PT. Mitra Samudera Jaya.

---

<sup>8</sup> Hasil Wawancara, Sukrianto Matui (Buruh yang bekerja selama 2 tahun), Kecamatan matuari, Catatan Lapangan, 1 Juli 2021.

2. Untuk menjelaskan pandangan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pengupahan buruh bongkar muat kontainer-truk di PT. Mitra Samudera Jaya

#### ***E. Kegunaan Penelitian***

Kegunaan Penelitian terdapat dua kegunaan yaitu kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan Praktis. Yang maksud kedua kegunaan penelitian tersebut adalah :

- a) Kegunaan Teoritis
  - 1) Diharapkan bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya serta memberikan pelajaran yang lebih bagi peneliti untuk lebih belajar lebih dalam tentang Pengupahan yang di dalamnya terdapat akad kerja sama yaitu *Ijarah*.
  - 2) Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai akad kerja sama yaitu *Ijarah* serta sebagai sarana dalam mengembangkann ilmu pengetahuan.
- b) Kegunaan Praktis
  - 1) Diharapkan dapat menghasilkan manfaat dalam penelitian ini.
  - 2) Bagi para buruh supaya dapat mengerti dalam pembagian upah menurut Hukum Ekonomi Syariah.

#### ***F. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup***

##### 1. Definisi Operasional

Secara readksional judul dalam penelitian ini adalah Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer-Truk Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Beberapa istilah ataupun kata-kata yang menyatukan sehingga menjadi judul tersebut perlu diuraikan pengertiannya masing-masing kemudian akan dijelaskan secara keseluruhan hingga biasa dipahami dengan mudah bersama. Berikut ini beberapa istilah atau kata-kata yang membentuk judul tersebut.

- a. Sistem merupakan sekelompok komponen ataupun elemen yang disatukan jadi satu buat menggapai tujuan tertentu, sistem berasal dari bahasa latin“ systema” serta bahasa yunani“ sustema” merupakan sesuatu kesatuan yang terdiri dari komponen ataupun elemen yang dihubungkan bersama buat mempermudah aliran data, modul ataupun tenaga buat menggapai sesuatu tujuan.
  - b. Upah adalah suatu balasan jasa yang berbentuk uang atau lainnya atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam ekonomi syariah disebut dengan *Ijarah*.
  - c. Buruh merupakan istilah buat orang yang bekerja dengan balasan berupa upah. Dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003, dalam Pasal 1 butir 3 Buruh disebutkan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”<sup>9</sup>
  - d. Bongkar muat adalah kegiatan pekerjaan buruh yang mendukung kelancaran angkutan dari kontainer ke truk, kemudian dari truk didistribusikan ke toko-toko yang telah dijadwalkan.
  - e. Perspektif dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sudut pandang manusia dalam memilih opin dan kepercayaan mengenal suatu Hal.<sup>10</sup>
  - f. Hukum Ekonomi Syariah adalah aturan-aturan agama Islam yaitu mengatur hubungan manusia dan manusia lain dalam kegiatan perekonomian.
2. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam penelitian ini maka perlu dibuatkan batasan. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer Ttuk Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

---

<sup>9</sup> Kementerian Perindustrian, “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003,” Tentang Ketenagakerjaan, no. 1 (2003).

<sup>10</sup> Putut Wijaya, “Pengertian Perspektif di Berbagai Bidang, Aspek, Teknis, Jenis, dan Contoh Gambar Perspektif,” Media Elektronik, ukulele.co.nz, Maret 2021, <https://www.ukulele.co.nz/perspektif-adalah>.

### G. Penelitian Terdahulu

1. Dwi Kartikasari, Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Tahun 2019 skripsi yang berjudul *Pembayaran Upah Engan D Cicil Ditinjau Dari Hukum Islam (Studi Di Desa Sinar Laut, Kecamatan Pondok Suguh, Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu)*. Menjelaskan permasalahannya adalah pembayayaran upah dengan cara di cicil, ini karena tidak adanya kesepakatan di awal pekerjaan dimulai dan begitu juga di pekerja tidak menanyakan tentang pembayaran upahnya.<sup>11</sup> Perbedaan dalam penelitian ini dan penelitian penulis adalah beda dalam permasalahannya penelitian penulis membahas tentang sistem upah yang dipotong oleh mandor, sedangkan dalam penelitian Dwi Kartikasari permasalahannya adalah sistem upah dibayar dengan cara dicicil. Persamaannya adalah sama-sama membahas tentang upah.
2. Mizatun Nisa, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh 2017, dengan judul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sitem Pengupahan Wedding SingerKeyboard di Banda Aceh (Analisis menurut Konsep Ijarah al-'Amal)*, berdasarkan penelitiannya sistem pengupahan *Wedding SingerKeyboard* di Banda Aceh tersebut terdapat beberapa penetapan yang mengakibatkan pembayaran upah sangat murah, ini dikarenakan minimnya tawaran yang diterima oleh manajemen tersebut, sedangkan sebagian *Wedding SingerKeyboard* di Banda Aceh tidak melakukan penetaapan tersebut.<sup>12</sup> Perbedaannya dengan penilitan penulis adalah skripsi Mizatun Nisa membahas tentang sistem upah yang sangat murah karena tergantung dari tawaran yang akan diterima, minimnya tawaran diakibatkan oleh keadaan tertentu, sehingga

---

<sup>11</sup> Dwi Kartikasari, "Pembayaran Upah Engan D Cicil Ditinjau Dari Hukum Islam (Studi di Desa Sinar Laut Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu)" (Skripsi, Bengkulu, IAIN Bengkulu, 2019), 35.

<sup>12</sup> Mizatun Nisa, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Wedding SingerKeyboard di Banda Aceh (Analisis Menurut Konsep *Ijarah al'Amal*" (Skripsi, Aceh, UIN Ar-Raniry Darusalam-Banda Aceh, 2017), 57.

pengupahan sangatlah murah. Sedangkan penelitian penulis membahas tentang sistem upah yang mendapatkan potongan dari mandor. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas mengenai sistem upah.

3. Deston Saputra, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro 2019, dengan judul Sitem Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid di Tinjau dari Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Padang Tambak, Kecamatan Way Tenong, Kabupaten Lampung Barat). Berdasarkan penelitiannya dalam sistem pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid terdapat presentase upah, yaitu jika dana yang terkumpul dari pencari dana minimal Rp. 1.000.000,- akan mendapatkan upah Rp. 50.000,- jika dibawah Rp. 1.000.000 akan mendapatkan upah Rp. 30.000,- dalam upah yang di dapat oleh para pencari dana apakah memenuhi kebutuhan hidup atau tidak.<sup>13</sup> Skripsi ini membahas tentang masalah apakah sistem pengupahan sebesar Rp. 30.000,- bisa memenuhi kebutuhan hidup para pencari dana, karena standar upah tersebut sangat minim kalau kita bisa lihat dari aspek kehidupan, kemudian penelitian ini dilakukan dengan difokuskan kepada pemenuhan kebututuhan hidup pencari dana. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian penulis, penulis mengfokuskan penelitian ini kepada anggota buruh mengalami ketidakadilan yang disebabkan oleh mandor.
4. Rohimah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung 2017, Skripsi yang berjudul "Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam". Menjelaskan tentang melakukan sistem pekerjaan dengan adanya komitmen serius antara pemilik modal dan pekerja agar tetap prduktif dan usaha tetap berkembang dan salah satu cara

---

<sup>13</sup> Deston Saputra, "Sistem Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid di Tinjau dari Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Padang Tombak Kecamatan Way Tenong Kabupaten Lampung Barat" (Skripsi, Metro, IAIN Metro, 2019), 7.

yang dilakukan adalah memikirkan kesejahteraan tenaga kerja, dan menjelaskan bagaimana pengelolaan yang dilakukan pabrik tersebut.<sup>14</sup> Skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana sistem upah yang dilakukan dalam memikirkan kesejahteraan tenaga kerja agar tetap berkembang dan produktif, perbedaannya dengan penelitian penulis adalah penelitian penulis membahas tentang pembagian sistem upah.

5. Nur Qiswah, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare 2019, Judul Skripsi "Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam" (Studi Di Baranti Kab. Sidrab) Menjelaskan tentang sistem upah, sering terjadi penundaan pembagian upah dan biasanya menerima upah dalam bentuk beras dari pemilik pabrik, yang mengakibatkan buruh tidak dapat menerima upahnya secara jelas.<sup>15</sup> Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian Nur Qiswah adalah Penelitian penulis menjelaskan tentang sistem pembagian upah yang di potong oleh mandor, sedangkan penelitian Nur Qiswah menjelaskan tentang akibat tidak ada kesepakatan antara pihak terjadilah sistem upah yang diterima tidak jelas.

#### ***H. Sistematika Pembahasan***

Untuk memudahkan para pembaca agar bisa mendapatkan gambaran yang jelas, maka penulis membuat sistematika pembahasan yang dimuat dalam V (lima) bab dan pada tiap-tiap bab terdiri dari sub bab sebagai perinciannya. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Bab I (satu) merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, ruang lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

---

<sup>14</sup> Rohimah, "Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017), 25.

<sup>15</sup> Nur Qiswah, "Sitem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam," (Skripsi, Parepare, IAIN Parepare, 2019), 29.

Bab II (dua) merupakan pembahasan kerangka teori tentang pengertian upah secara umum, pengertian upah dalam Ekonomi Syariah, dasar Hukum Upah, rukun dan syarat upah, pengertian tenaga kerja/buruh, membahas konsep bekerja dalam Islam, membahas kewajiban pekerja dan pengusaha.

Bab III (tiga) merupakan pembahasan tentang metode penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu jenis dan lokasi penelitian, metode pendekatan, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

Bab IV (empat) merupakan bab inti tentang pembahasan yang menjawab rumusan masalah sistem upah buruh bongkar muat barang kontainer-truk

Bab V (lima) merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari penulis.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORI**

#### **A. Pengertian Sitem Upah Secara Umum**

##### 1. Pengertian sistem

Sistem berasal dari bahasa Yunani (*sustema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi. Sistem adalah sekelompok komponen dan elemen-elemen yang digabungkan menjadi satu untuk mencapai satu tujuan tertentu. Secara umum, sistem juga bisa di deskripsikan sebagai objek atau ide yang memiliki hubungan atau keterkaitan di dalam suatu usaha dalam mendapatkan sebuah tujuan.<sup>16</sup>

Dalam buku Jeperson Hutahean terdapat pendapat pengertian sistem menurut Fat, sistem adalah suatu himpunan sebuah alat nyata atau abstrak (*a set of thing*) yang terdiri dari bagian-bagian atau komponen-komponen yang ada keterkaitannya, berhubungan, berketergantungan, saling mendukung, yang secara keseluruhan bersatu dalam suatu kesatuan (*Unity*) ntuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efisien.<sup>17</sup>

Dengan demikian sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan kegiatan atau melakukan sasaran tertentu. Kata sistem ini juga biasa digunakan dalam bahasa Indonesia untuk menyambungkan kata-kata untuk mendapatkan informasi yang berupa pernyataan maupun pernyataan, dalam hal ini contohnya Sistem upah.

---

<sup>16</sup> Eddy Pharasta, *Sistem Informasi Geografis: Konsep-Konsep Dasar* (Bandung: Informatika Bandung, 2009), 89.

<sup>17</sup> Japerson Hutahean, *Konsep Sistem Informasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 1.

## 2. Pengertian Upah

Upah adalah gaji seseorang atas apa yang telah dikerjakan. Upah merupakan hal penting bagi pekerja disuatu instansi atau perusahaan maka dari itu upah merupakan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan, hak dan kewajiban pekerja adalah upah dan bekerja sedangkan perusahaan adalah memberikan upah kepada pekerja yang di nyatakan berupa uang atau bisa saja dalam bentuk lainnya sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja. Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Pengertian upah dapat didefenisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.<sup>18</sup>

Menurut Dewan Penelitian Nasional (DPN) upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-Undang dan peraturan-peraturan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja dan penerima kerja.<sup>19</sup>

Terdapat penjelasan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 yang berbunyi : “Setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>20</sup> Artinya, setiap warga negara Indonesia berhak untuk menyejahterakan hidupnya dengan memiliki pekerjaan yang layak.

---

<sup>18</sup> Afzalurrahman, *Muhammad sebagai pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000) 395.

<sup>19</sup> Heindjrachman Ranupandojo, 137.

<sup>20</sup> Kementrian Perindustrian, “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003.”

Berdasarkan definisi tersebut maka secara sederhana dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pengganti atau imbalan dalam bentuk uang atau jasa yang telah diberikan oleh para pekerja kepada pihak lain atau pihak perusahaan. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi dan keuntungannya menjadi lebih tinggi.

Pemahaman upah bagi pengusaha di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraihan bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.<sup>21</sup>

Menurut G. Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.<sup>22</sup>

Sifat gaji pada umumnya menurut Bambang Hartadi adalah :

- a. Berlaku secara nasional,
- b. Dikeluarkan oleh pemerintah pusat,
- c. Biasanya ditinjau 5 tahun sekali,
- d. Ada sistem kenaikan dengan jumlah perincian dari pusat pemerintahan,
- e. Dasar pemberian adalah golongan/ tingkat pekerjaan, dan

---

<sup>21</sup> Mulyadi, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 373.

<sup>22</sup> G. Sugiyurso dan F. Winarni, *Manajemen Keuangan* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2005), 95.

f. Diikuti dengan sistem tunjangan.<sup>23</sup>

Selanjutnya pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah: “Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a) Upah minimum
  - b) Upah kerja lembur
  - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
  - e) Upah karena menjalakan hak waktu istirahat kerjanya

---

<sup>23</sup> Bambang Hartadi, *Sistem Pengendalian Dalam Hubungan dengan Manajemen dan Aud* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 11.

- f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g) Denda dan potongan upah;
  - h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menempatkan upah. Teori-teori tersebut sebagai berikut :<sup>24</sup>

a. Teori Upah Nominal

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongsi segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

b. Teori Undang- Undang Upah Besi

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja pengusaha mengatakan hanya itu kemampuannya tanpa berpikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.

c. Teori Dana Upah

Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori Undang-Undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana

---

<sup>24</sup> Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perasada, 20017), 69-70.

yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

d. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.

Kewajiban utama dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Mengenai masalah upah diatur pada bagian kedua bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini bersifat hukum publik seperti peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi : "Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah."<sup>25</sup>

Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah juga mengatur tempat kerja dan alat kerja, memberi hari istirahat dan hari libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha yang baik. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang ketenagakerjaan 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

---

<sup>25</sup> Kementerian Perindustrian, "Undang - Undang RI No 13 tahun 2003."

Ada beberapa pakar ekonomi yang mendefinisikan upah dengan versi yang berbeda, akan tetapi walaupun setiap kalimatnya berbeda semua memiliki arti yang sama, diantaranya adalah sebagai berikut :<sup>26</sup>

- a. Menurut Hamzaid B, Yahya, Upah merupakan penghasilan buruh yang diterimanya dalam satu waktu atas tenaga dan usaha yang ia keluarkan dalam proses produksi
- b. Menurut Hacharan Singh Khera, Upah merupakan harga oleh buruh yang dibayar atas jasanya dari semua jenis pekerjaan mulai dari pekerjaan yang bersifat mental ataupun pekerjaan yang bersifat fisik.
- c. Sementara itu dalam penerapannya sehari-hari upah diartikan dengan bayaran yang majikan berikan kepada para pekerja, dan dibayarkan berdasarkan jam, hari, minggu ataupun bulanan.

### 3. Jenis-Jenis Upah

Adapun jenis-jenis upah dibawah ini :<sup>27</sup>

- a. Upah Nominal  
Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata (*Real Wages*)  
Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.
- c. Upah Hidup  
Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya

---

<sup>26</sup> Murtadho Ridwan, "Standar Sistem Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam" 1 No. 2 (Skripsi, Kudus, STAIN Kudus, 2013), 243.

<sup>27</sup> Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perasada, 2006), 89-91.

kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.

e. Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha. Berikut ini Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar adalah :

- 1) Kondisi ekonomi negara secara umumnya.
- 2) Nilai upah rata-rata di daerah dimana perusahaan tersebut beroperasi.
- 3) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- 4) Undang-Undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- 5) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
- 6) Peraturan perpajakan.
- 7) Pengusaha dan organisasi buruh yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
- 8) Standart hidup dari para buruh itu sendiri.

Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.

#### 4. Upah Minimum

Upah minimum diatur dalam Peraturan Kementerian Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN /1999 tentang Upah Minimum. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:KEP-726/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas:<sup>28</sup>

- a) Upah minimum provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/kota di satu provinsi.
- b) Upah minimum Kabupaten/kota yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah kabupaten/kota.
- c) Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
- d) Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

Yang dimaksud sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUD). Mengenai besarnya upah minimum sebagai berikut:

- a) Gubernur menetapkan besarnya upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota. Penetapan upah minimum Kabupaten/kota harus lebih besar dari upah minimum provinsi.

---

<sup>28</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 27.

- b) Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) atau upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota) atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- c) Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum provinsi, sedangkan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum kabupaten/Kota.

## 5. Indikator Upah

Beberapa indikator dalam perhitungan pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:<sup>29</sup>

### a. Upah Menurut Prestasi Kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.

### b. Upah Menurut Lama Kerja

Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

### c. Upah Menurut Senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karena yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan

---

<sup>29</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya* (Yogyakarta: PT. BPF, 1987), 129.

yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Semakin senior semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

- d. Upah Menurut Kebutuhan Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Upah yang diberikan adalah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan.

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang di berikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Hal tersebut sesuai dengan Q.S. Al- Ahqaf ayat/46: 19, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya :

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.<sup>30</sup>

## 6. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut.

### a. Sistem upah jangka waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upahmenurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

---

<sup>30</sup> Kementerian Agama RI, 727.

b. Sistem upah potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

c. Sistem upah permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

d. Sistem skala upah berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e. Sistem upah indeks

Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem pembagian

Keuntungan sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

g. Sistem upah borongan

Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.

h. Sistem upah premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi "premi".

Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya.

Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan Time And Motion Study. Upah dipandang adil apabila memenuhi 3 syarat:

- a. Sesuai dengan prestasi kerja, untuk mengukur prestasi kerja, dewasa ini telah dikembangkan berbagai evaluasi jabatan.
- b. Sesuai dengan kebutuhan karyawan, artinya cukup untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak tidak ada satu ukuran umum, tetapi paling sedikit harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, terutama dalam inflasi kala harga-harga naik.
- c. Sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kalau suatu perusahaan memang tak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendah pun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan memang mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang di bayar itu rendah berarti melanggar keadilan dan moral pancasila.<sup>31</sup>

#### 7. Bentuk-Bentuk Pelanggaran Serta Denda dan Potongan Upah

Karyawan Didalam hubungan kerja kadang kala terjadi adanya karyawan yang sering melalaikan tugas kewajibannya, dan setelah dinasehati dan ditegur berkali-kali tetap saja keadaannya tidak berubah, sehingga pihak pengusaha terpaksa bertindak untuk memberikan semacam pendendaan dengan cara mengurangi jumlah upah yang harus diterima oleh karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut. Dalam hal ini pihak pengusaha hanya dapat menetapkan pengurangan-pengurangan tersebut sesuai dengan ketentuan untuk hal itu yang telah tersurat dalam perjanjian kerjanya atau sesuai dengan ketentuan mengenai

---

<sup>31</sup> T. Gilraso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro* (Yogyakarta: Kanisius, 1994), 59-61.

hal tersebut yang tersurat dalam peraturan pengusaha atau perusahaan (vide pasal 1601-u KUH perdata). Pengurangan-pengurangan atau denda tersebut, hasilnya sama sekali tidak dibenarkan untuk dipakai atau dimanfaatkan bagi kepentingan pengusaha atau kepentingan perusahaan itu sendiri, melainkan harus jelas penggunaannya bagi kepentingan perusahaan. Dalam hal melakukan tindakan pengurangan upah atau pendendaan ini, jelas pihak pengusaha tidak dapat bertindak sewenang-wenang, oleh karena itu tentang besarnya pengurangan atau pendendaan ini sebaiknya merupakan kesepakatan bersama, yang dicantumkan secara tertulis pada perjanjian kerja atau peraturan pengusaha atau perusahaan.

Dalam hal ini mengingat adanya tenaga-tenaga asing yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang upahnya dibayar dengan rupiah (pasal 1601-h KUH perdata) maka besarnya pendendaan atau pengurangan atas upahnya akibat melalaikan kewajiban- kewajibannya hendaknya ditentukan dengan jelas dalam perjanjian kerjanya tentang besarnya pendendaan tersebut. Dalam melakukan kewajiban itu haruslah merupakan pelaksanaan dalam hal dalam memperjanjikan hukuman sebagai sanksi yang terdapat dalam perjanjian kerja atau peraturan pengusaha atau perusahaan (pasal 1601-u ayat (7) KUH perdata). Apabila karyawan yang kurang baik itikadnya ini dalam seminggu beberapa kali ia melalaikan tugas kewajibannya dengan berbagai alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan, maka pihak pengusaha dalam upah untuk satu minggu bagi karyawan yang bersangkutan tidak boleh dikenakan denda atau pengurangan atas upahnya yang jumlahnya melebihi upah baginya yang ditetapkan dengan nilai uang untuk satu hari (pasal 1601-o KUH perdata).<sup>32</sup>

Tanggung jawab karyawan atas kerugian yang timbul karena perbuatannya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya. Kesalahan yang disengaja adalah jika perbuatannya ataupun bukan karena perbuatannya

---

<sup>32</sup>Kartasapoetra, 108-109.

bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain. Kelalaian terjadi kerana karyawan kurang berhati-hati merugikan kepentingan orang lain.<sup>33</sup> Dalam hal terjadinya suatu kelalaian atau suatu kesengajaan dari karyawan dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kewajibannya (baik sebagai karyawan maupun sebagai pengusaha) dan menimbulkan suatu kerugian tertentu dipihak lainnya yang terlibat dalam hubungan kerja, jika kerugian yang diderita pihak lainnya tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi. Pasal 1601w KUHP mengatakan bahwa jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugiannya karenanya diderita oleh karyawan lainnya, tidak dapat dinilai dengan uang, maka pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi. Didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 95 tentang pelanggaran dan kelalaian sebagai berikut :

- a. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- b. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah karyawan
- c. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau karyawan, dalam pembayaran upah
- d. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau karyawan merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1980), 93.

<sup>34</sup> Kementerian Perindustrian, "Undang - Undang RI No 13 tahun 2003."

Didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang denda dan potongan upah dapat jelaskan dalam pasal 20 sebagai berikut :

- a. Denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
- b. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang Republik Indonesia.
- c. Apabila untuk satu perbuatan sudah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan.
- d. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Didalam pasal 21 dan 22 undang-undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa :

- 1) Denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada karyawan, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda tersebut.
- 2) Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Didalam pasal 22 tentang sistem potongan upah disebutkan bahwa :

- 1) Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa sari karyawan
- 2) Setiap surat kuasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditarik kembali pada setiap saat.
- 3) Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Denda atas tidak terpenuhinya kewajiban oleh karyawan, tidak dapat ditetapkan oleh pengusaha secara sepihak. Denda itu harus ditetapkan dalam perjanjian kerja tertulis atau dalam peraturan-pengusaha ataupun dalam perjanjian karyawan. Aturan yang pelanggarannya diancam dengan denda harus disebut dalam perjanjian atau peraturan perusahaan secara tegas dan dendanya harus dimuat. Pasal 1601u ayat 1 mengatakan bahwa “ perusahaan hanya dapat menetapkan denda atas pelanggaran ketentuan dalam perjanjian yang dibuat secara tertulis atau dalam peraturan pengusaha, jika ketentuan itu ditunjuk dengan tegas dan lagi dendanya disebut dalam perjanjian atau peraturan”. Ayat 3 menetapkan bahwa “ tiap denda yang diperjanjikan dalam peraturan-pengusaha atau dalam perjanjian, harus ditetapkan pada jumlah tertentu yang dinyatakan dalam mata uang, dengan mana upah yang berupa uang telah ditetapkannya”.

Dalam perjanjian dan peraturan pengusaha harus pula disebutkan dengan seksama untuk apa denda itu dipergunakannya. Denda tersebut tidak boleh menjadi keuntungan pribadi bagi pengusaha itu sendiri atau bagi siapapun yang diberi kuasa oleh perusahaan untuk menjatuhkan denda kepada karyawan (ayat 2). Pengusaha boleh menggunakan uang denda itu untuk kesejahteraan karyawan atau menyetornya kepada dana untuk kepentingan karyawan. Adapun hal-hal yang berhubungan dengan denda dan potongan upah yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah :

- 1) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah :
  - a) Denda, potongan, dan anti rugi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 20, 21, 22, dan 23.
- 2) Perhitungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang seharusnya diterima.
- 3) Setiap syarat yang memberikan wewenang kepada pengusaha untuk mengadakan perhitungan lebih besar dari pada yang diperbolehkan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) adalah batal menurut hukum.

- 4) Pada waktu pemutusan hubungan kerja seluruh hutang piutang karyawan dapat diperhitungkan dengan upahnya.

Pemungutan denda atau pengurangan upah sebagai hukuman atas dibuatnya pelanggaran atau kelalaian-kelalaian oleh karyawan, dan tidak boleh dilakukan oleh pengusaha secara bersamaan dengan melakukan tuntutan ganti rugi karyawan yang bersangkutan (pasal 1601-v ayat (1) KUH perdata).

## B. Pengertian Upah Dalam Ekonomi Syariah

Pengertian upah dalam istilah *fiqh* tidaklah jauh dari makna yang secara bahasa, dalam konteks akad jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.<sup>35</sup> Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*.<sup>36</sup> Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti ‘*iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Konsep upah juga muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga).

*Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).<sup>37</sup> Upah disebut *Ijarah Al'amal* Secara bahasa *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajri* yang berarti *al-iwad*, ialah ubah serta upahh, sewa jasa, ataupun imbalan.<sup>38</sup> Upah yang berarti imbalan dari sesuatu pekerjaan yang mengaitkan antara sebagian pihak, yang memunculkan perjanjian ataupun kerja sama disebut dengan akad *ijarah*. Dalam istilahnya *ijarah* adalah “kepemilikan jasa dari orang yang menyewakan (*mu'jir*) oleh orang yang menyewakan (*musta'jir*), serta kepemilikan harta dari *musta'jir* oleh seorang *mu'jir*.”

<sup>35</sup> Afzalurrahman, 395.

<sup>36</sup> Ahmad Warson Munawwir, *Al-munawwir Kamus Bahasa Arab-Indonesia, edisi II*, (Surabaya: Pustaka progresif, 1997), 9.

<sup>37</sup> Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzhib al-'Arba'ah, juz 3* (Kairo: Dr al-Hads, 2004), 76.

<sup>38</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perasada, 2005), 114.

Dengan demikian, *ijarah* berarti transaksi untuk jasa tertentu, disertai dengan kompensasi tertentu juga.<sup>39</sup> *Ijarah* dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa seperti yang terjadi pada umumnya. Pada garis besarnya *ijarah* terdiri atas dua pengertian, yaitu: pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu 'ain, seperti: rumah dan pemakaian. Kedua, pemberian akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan. Pengertian pertama mengarah pada sewa-menyewa, sedangkan pengertian yang kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah

Dalam buku Imam Hasan al- Banna Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu, menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, " Ia berhak sesuai akad. Jika orang yang menyewa (mua'ajir) menyerahkan barang atau jasa kepada orang yang menyewakan (musta'jir), maka ia berhak menerima seluruh bayaran karena penyewa sudah mendapatkan manfaat dari kontrak. Dan ia wajib menyerahkan kompensasi agar dapat menerima barang atau jasa tersebut.<sup>40</sup>

Hal yang harus diperhatikan dalam akad *ijarah* ini adalah pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah dinikmatinya. Jadi objek dalam akad *ijarah* adalah kemaslahatan itu sendiri, bukan objeknya. Objek bukanlah objek akad ini, meskipun akad *ijarah* terkadang menganggap objek sebagai objek dan sumber manfaat. Dalam akad *ijarah*, manfaat tidak selalu diperoleh dari suatu benda, tetapi dapat juga digunakan.

Dari pendapat sebagian ulama, bagi Shafi'iyah, *jarah* merupakan pemilikan manfaat dengan terdapatnya imbalan bersumber pada syarat- syarat tertentu. Bagi Hanafiah *ijarah* merupakan akad buat membolehkan pemilikan khasiat yang dikenal dengan diniatkan dari sesuatu zat yang disewa dengan imbalan. Pendapat Malikiyah, *ijarah* merupakan nama untuk akad- akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi serta sebagian yang bisa dialihkan.

---

<sup>39</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah* (Bandung: PT. Alma'arif, 1987), 15.

<sup>40</sup> Imam Hasan al- Banna, *Fiqh Sunnah Jilid 4* (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), 209-210.

Menurut Shaikh Shihab al- Din serta Shaikh Umairah, *ijarah* merupakan akad atas khasiat yang dikenal serta disengaja untuk memberi serta membolehkan dengan imbalan yang dikenal kala itu. Terdapat beberapa macam *ijarah* yang dilihat dari segi objek, pertama ialah *ijarah* manfaat, *ijarah* manfaat ialah menjadikan manfaat dari sesuatu benda selaku *ma'qud alaih*, semacam menyewakan suatu rumah buat dihuni serta menyewakan kedaraan buat dikendarai, kedua ialah *ijarah al-a'mal* ialah menjadikan pekerjaan atau jasa dari seorang selaku *ma'qud alaih*. Semacam menyewa atau mengupah seorang untuk membangun suatu bangunan, menjahit pakaian ataupun pekerjaan yang lainnya.

*Ijarah* akad yang terjalin dalam riset ini ialah kerja sama yang terjalin antara penyedia manfaat serta pengguna manfaat. Upah ataupun *ijarah* ialah jual beli jasa, yang umumnya terjalin di bermacam pekerjaan semacam, menjahit pakain, *laundry* ataupun cuci baju, semir sepatu, membangun bangunan serta lain sebagainya. *Ijarah al- a' mal* dibagi jadi dua, ialah:

- a. *Ijarah* khusus, yang di maksud dengan khusus adalah dalam hukumnya, orang yang sudah melakukan perjanjian kerja dengan satu pihak tidak boleh melakukan perjanjian dengan orang lain, artinya tidak boleh bekerja di tempat lain.
- b. *Ijarah musytarik*, dalam penerapannya adalah kebalikan dengan *ijarah* khusus yaitu dibolehkan kerja sama dengan orang lain.<sup>41</sup>

### C. Dasar Hukum Upah

#### 1. Berdasarkan al-Qur'an

- a. Q.S. At-Taubah/9: 105, sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

---

<sup>41</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), 23.

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>42</sup>

b. Q.S. Al-Ahqaf/46: 19, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمُ وَعَمَّا لَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya :

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.<sup>43</sup>

## 2. Berdasarkan As-Sunnah

Hadist-hadist Rasulullah saw yang membahas tentang *ijarah* atau upah mengupah di antaranya diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)<sup>44</sup>

Artinya :

Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah saw Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering. (HR. Ibn Majah dari Ibn Umar)

Dalam hadist riwayat Bukhari :

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ قَالَ: اخْتَجَمَ وَأَمَرَنِي فَأَعْطَيْتُ الْأَجْرَ (رواه البخاري)<sup>45</sup>

Artinya :

Diriwayatkan dari Ibnu Abbas ra. Bahwasanya Rasulullah SAW, pernah berbekam, kemudian memberikan kepada tukang bekam tersebut upahnya. (HR Bukhari)

<sup>42</sup> Kementerian Agama RI, 273.

<sup>43</sup> Kementerian Agama RI, 727.

<sup>44</sup> Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin al-Mughirah Al Ja'fai, *Shahih Bukhori* (Beirut: Makhtabah Syamilah Isdaar, 2004), 20.

<sup>45</sup> Imam Nasa'i, *Sunan Nasa'i* (Beirut: Dar al-Fikr, 1994), 271.

Dalam hadist riwayat Ahmad dan Abu Daud dari Sa'd ibn Abi Waqqash, ia berkata :

عَنْ سَعْدِ ابْنِ وَقَّاشٍ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : كُنَّا نُكْرِي الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوْاقِي مِنَ الزَّرْعِ وَمَا سَعِدَ بِالْمَاءِ مِنْهَا ، فَنهَانَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَلِكَ وَأَمَرَنَا أَنْ نُكْرِيَهَا بِذَهَبٍ أَوْ فِضَّةٍ

(رواه احمد و ابو داود)<sup>46</sup>

Artinya:

Dahulu kami menyewa tanah dengan bayaran hasil dari bagian tanah yang dekat dengan sungai dan tanah yang banyak mendapat air. Maka Rasulullah melarang cara yang demikian dan memerintahkan kami membayarnya dengan emas atau perak. (HR.Ahmad dan Abu Daud)

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَاعَى الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أُرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ (رواه أبو هريرة)<sup>47</sup>

Artinya :

Dari Abu Hurairah, Rasul bersabda: Allah tidak mengutus Rasul kecuali sebelumnya ia sebagai penggembala, sahabat bertanya Anda ya Rasul. Rasul menjawab: Aku menggembala kambing penduduk Mekah dengan upah beberapa qirath. (H.R Bukhari)

### 3. Berdasarkan Ijma“

Para ulama sepakat bahwa *Ijarah* itu dibolehkan dan tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini. Jelaslah bahwa Allah swt telah mensyariatkan *Ijarah* ini yang tujuannya untuk kemaslahatan umat, dan tidak ada larangan untuk melakukan kegiatan *Ijarah*. Jadi, berdasarkan nash Al-Qur'an, Sunnah dan *ijma'* tersebut di atas dapat

<sup>46</sup> Nasa'i, 271.

<sup>47</sup> Al Bukhori, Sahih Al Bukhari Bihasiyat Al Imam Al Sindi, Juz 2, (Beirut: Lebanon, Darul Al Kotob Al Ilmiyah,Edisi 4;2008), 63.

ditegaskan bahwa hukum *Ijarah* atau upah mengupah boleh dilakukan dalam Islam asalkan kegiatan tersebut sesuai dengan *syara'*.<sup>48</sup>

#### 4. Berdasarkan Undang-Undang

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi :

“Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>49</sup>

b. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah;

d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

### D. Rukun dan Syarat Upah

#### 1. Syarat-syarat *ijarah*

Adapun syarat-syarat dari *ijarah* diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Saling merelakan, dan tidak terdapat paksaan antara keduanya, Berdasarkan Q.S. An-Nisa'/4: 29, sebagai berikut:

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

Terjemahnya:

Wahai orang-orang beriman, jangan memilah untuk memakan kekayaan sesamamu dengan cara yang sia-sia, kecuali dengan jalur perdagangan yang berlaku mencolok di antara kamu. Dan jangan bunuh diri; sebenarnya Allah Maha Penyayang kepadamu.<sup>50</sup>

<sup>48</sup> Suhendi, 117.

<sup>49</sup> Kementerian Perindustrian, “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003.”

<sup>50</sup> Kementerian Agama RI, 107.

- b. Objek atau benda mempunyai sifat yang jelas yaitu mendeskripsikan propertinya, membatasi waktu serta jenis pekerjaannya. Objek ataupun benda wajib yang sesuai dengan syara'. Contohnya, tidak bisa bagi seseorang wanita yang haid mensterilkan suatu Masjid, sebaliknya dia tidak penuhi syara'
  - c. Orang yang melaksanakan akad wajib berakan serta *mumayyiz*
  - d. Barang harus dimiliki oleh orang yang berkad.
2. Jumhur ulama, rukun *ijarah* itu ada empat yaitu:
- a. *Aqid* (orang berakad)  
*Aqid* adalah orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberi upah atau menyewakan ialah *Mu"jir*, orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu yaitu *musta"jir*. Disyaratkan pada *Mu"jir* dan *musta"jir* adalah baligh, berakal cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.
  - b. *Shighat* (Ijab dan qabul)  
Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat* akad, terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam hukum perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui ucapan (lisan), tulisan, utusan, dandengan isyarat.
  - c. *Ujrah* (upah)  
Sesuatu yang menjadi objek upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, dalam hal ini yang menjadi objek upah mengupah adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama (Islam).
  - d. Manfaat  
Dalam mengontrak pekerja harus jelas bentuk pekerjaan dan upahnya sebab transaksi *ujrah* belum jelas maka hukumnya fasid.

Adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) adalah sebagai berikut :

- a. upah yang diberikan harus suci (bukan benda najis). Akad sewa (*Ijarah*) tidak sah jika upah (bayaran) nya adalah anjing, babi, kulit bangkai yang belum dimasak, atau khamar. Semua itu benda-benda najis.
- b. Upah harus dapat dimanfaatkan. Sesuatu yang tidak bermanfaat tidak sah dijadikan upah, baik karena hina (menjijikan), seperti serangga dan dua biji gandum, karena berbahaya, seperti binatang-binatang buas, maupun karena diharamkan pemakaiannya secara syariat, seperti alat- alat permainan (yang melalaikan), patung, dan gambargambar. Benda- benda di atas tidak sah ditukarkan dengan harta yang bernilai. Sementara itu bermanfaat yang menjadi akad sewa menyewa (*Ijarah*) adalah harta yang bernilai. Oleh sebab itu barangbarang tersebut tidak boleh ditukarkan dengan sesuatu yang tidak bernilai.
- c. Upah harus dapat diserahkan. Oleh karena itu, tidak boleh mengupah dengan burung yang masih terbang diudara atau ikan yang masih ada di air, juga tidak boleh mengupah dengan harta yang sudah dirampok (*dighasab*), kecuali upah diberikan kepada orang yang memegang harta ghasab itu memungkinkan untuk diambil kembali.
- d. Orang yang berakad hendaknya memiliki kuasa untuk menyerahkan upah itu. Baik karena harta itu berupa hak milik maupun wakalah (harta yang dikuasakan). Jika upah tidak berada dibawah kuasa orang yang berakad, ia tidak sah dijadikan upah.
- e. Upah harus berupa *muttaqawwin* yang diketahui. Syarat ini disepakati oleh para ulama. Syarat mal *muttaqawwin* diperlukan dalam *Ijarah*, karena upah (*ujrah*) merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga barang dalam jual beli.

#### ***E. Konsep Pekerjaan Dalam Islam***

Yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja atau penduduk yang belum bekerja, tetapi siap bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh

penghasilan, baik secara penuh maupun tidak. Di negara berkembang, batas usia angkatan kerja di Indonesia 10 tahun ke atas lebih rendah dibandingkan di negara maju 15 tahun ke atas.<sup>51</sup>

Secara umum pekerjaan merupakan kegiatan tiap orang yang mengaitkan antara sebagian pihak secara orang ataupun secara kelompok, baik secara terbuka ataupun tertutup, setelah itu dari aktivitas itu tersebut dapat menciptakan suatu baik benda ataupun jasa. Pekerjaan pula dapat dikatakan suatu yang harus dicoba karena menjadi tonggak hidup untuk memenuhi seluruh kebutuhannya demi kelangsungan hidupnya. Dalam etimologi dijelaskan, Pekerjaan kata dasarnya adalah Kerja yaitu kata yang mengartikan kegiatan dalam melaksanakan sesuatu, sesuatu tersebut dapat bermacam-macam yang tujuannya untuk mendapatkan uang sehingga dapat memenuhi kebutuhan.<sup>52</sup>

Dalam al-Qur'an pekerjaan adalah usaha seseorang atau lapangan profesi yang harus di pilih untuk mencari nafkah.<sup>53</sup> Setiap pengertian dalam pekerjaan pastinya memiliki arti yang sama dan tujuan yang sama, semua orang pastinya alasan utama bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup agar tetap bertahan dalam kondisi yang baik, artinya bahwa jika kita tidak bekerja kita tidak bisa menghidupkan diri sendiri ataupun keluarga kita, maka dari itu Allah swt Berfirman dalam Q.S. At-Taubah/9: 105, sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmy itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lali diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.<sup>54</sup>

<sup>51</sup> Irawan dan Suparmoko, *Ekonomi Pembangunan* (Yogyakarta: BPPE, UGM, 2001), 37.

<sup>52</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa (ed), *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), 458.

<sup>53</sup> Hamzah Ya'kub, *Etos Kerja Islami: Petunjuk Pekerjaan Yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1992), 26.

<sup>54</sup> Kementerian Agama RI, 273.

Bekerja adalah tuntutan bagi setiap orang muslim yang mempunyai tanggungan. Tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan, melainkan bekerja adalah salah satu jalan untuk berkarya serta menjaga kehormatan. Tentunya Syariat Islam telah memberikan apresiasi yang begitu tinggi kepada mereka yang bekerja dengan sangat baik dan bisa dikatakan bekerja bisa menjadi ladang pahala jika dengan niat untuk beribadah kepada Allah. Istilah dalam Islam Pekerjaan terbagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut.<sup>55</sup>

1. Kerja dalam bentuk ibadah, pekerjaan ini adalah pekerjaan utama yang harus dilakukan oleh seorang muslim yaitu beribadah. beribadah yang sesuai dengan sunnah Nabi Muhammad SAW. Dalam firman Allah Q.S. Az-Zariyat/51: 56, sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Terjemahnya :

Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepadaKu.<sup>56</sup>

2. Kerja Dakwah, pekerjaan dalam bentuk berdakwah yang menyerukan para orang-orang untuk berbuat baik dan menjauhi yang buruk. pekerjaan yang sangat mulia ini merupakan pekerjaan yang disenangi Allah swt. Sehingga akan diberikan manfaat di dunia maupun di akhirat, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Ali ‘Imran/3: 104, sebagai berikut :

وَأَتَىٰكُمْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Terjemahnya:

Dan hendaklah di antara kamu orang-orang yang berseru pada kebajikan, memberitahu mereka yang baik, dan mencegah mereka yang jahat. Mereka adalah orang-orang yang beruntung.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> Redaktur Jurnal [intangirls.multiply.com](http://intangirls.multiply.com), *Bekerja dalam Perspektif Islam*, Media Elektronik, [http://intangirls.multiply.com/journal/item/30/Bekerja\\_dalam\\_Perspektif\\_Islam](http://intangirls.multiply.com/journal/item/30/Bekerja_dalam_Perspektif_Islam).

<sup>56</sup> Kementerian Agama RI, 756.

<sup>57</sup> Kementerian Agama RI, 62.

3. Kerja Profesi, telah dijelaskan dalam Q.S. Al-A'raf/7: 10, sebagai berikut:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Terjemahnya:

Sungguh, Kami telah menempatkan kalian semua di muka bumi dan Kami telah menyediakan untukmu di muka bumi (sumber) mata pencaharian. Sedikit sekali Anda bersyukur.<sup>58</sup>

Dalam ayat tersebut diungkapkan Islam telah memberikan dan membuka berbagai kesempatan umatnya untuk bekerja, sehingga mereka bisa memilah-milah yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Manusia tidak diharuskan untuk menyortir pekerjaan tertentu, kecuali pekerjaan itu dimaksudkan untuk membawa manfaat universal atau umum. Meskipun Islam telah memberikan kebebasan untuk memisahkan pekerjaan, namun jika sebenarnya ingin merugikan orang atau masyarakat, moral atau materi, jenis pekerjaan ini akan dilarang oleh hukum Islam.<sup>59</sup>

Dapat kita lihat di sekitar kita banyak orang-orang yang bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya, bekerja dengan tangan dan usahanya sendiri dan ketika pada saat kembali bekerja orang tersebut merasa lelah dan lesuh maka pada saat itu juga sesungguhnya Allah swt mengampuni dosaduanya, tidak hanya itu orang yang bekerja yang dalam usahanya sendiri dengan pendapatannya atas pekerjaan yang halal, dan berusaha menjauhi yang maksiat. orang-orang seperti ini sangat diapresiasi dalam agama Islam.

## F. Tenaga Kerja/Buruh

Manusia yang menggunakan tenaganya dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dan mendapatkan balasan atas pekerjaan tersebut yang berupa uang

<sup>58</sup> Kementerian Agama RI, 104.

<sup>59</sup> Armansyah Walian, "Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim," *Jurnal* 8, no. 1 (2013), 64.

adalah disebut dengan Buruh. Buruh adalah mereka yang bekerja secara individu pada perusahaan atau usaha seseorang kemudian akan diberikan gaji atau upah atas balasan pekerjaan. Upah tersebut diberikan sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja yang telah dibuat diawal sebelum memulai pekerjaan, yang biasanya diterima dalam berdasarkan jam, hari, minggu ataupun bulanan. Cara mereka dalam melakukan kesepakatan dalam perjanjian kerja tersebut hanya lewat ucapan atau lisan semata, tidak ada hitam di atas putih atau seperti tanda tangan kontrak atau hal lainnya. Penjelasan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Buruh adalah manusia yang untuk manusia lain dengan mendapatkan gaji atau upah. Buruh tersebut terdiri dari 5 macam yakni :

1. Buruh harian. Buruh harian adalah buruh yang bekerja dan menerima upah pada saat selesai bekerja yang di hitung dengan sehari.
2. Buruh kasar. Buruh kasar adalah sebutan orang yang bekerja yang hanya mengandalkan kekuatan fisiknya dikarenakan tidak mempunyai keahlian yang khusus
3. Buruh Pabrik, Buruh pabrik adalah buruh yang bekerja di pabrik
4. Buruh Tambang. Buruh tambang merupakan buruh yang bekerja di tambang, tambang adalah perusahaan yang menghasilkan suatu produk berupa emas
5. Buruh terlatih. Buruh terlatih adalah buruh yang bekerja dengan keahliannya. dan dalam keahliannya tersebut sudah mendapatkan latihan serta pendidikan. Seperti orang-orang yang mendapatkan jabatan dalam pekerjaannya

Banyak pendapat yang dikemukakan bahwa pekerja dan buruh itu berbeda, karena secara kata kasar “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja yang tingkatnya rendah, hina ataupun kasar. Sedangkan pekerja seperti karyawan yang biasanya dikatakan sebagai buruh yang tingkatnya lebih tinggi dan dalam pekerjaannya tidak melakukan otomatisme tetapi buruh seperti karyawan mengandalkan otak dan fikirannya

untuk bekerja. Namun pada intinya semuanya sama yang memiliki arti yang sama satu arti yaitu pekerja yang selalu mengharapkan imbalan berupa upah.

Terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum bagi semua pekerja ataupun pengusaha di Indonesia. Buruh terbagi dalam dua klafisikasi besar, yaitu :

- a) Buruh Profesional, yaitu buruh yang melakukan pekerjaan dengan mengandalkan otak dan kecerdasan.
- b) Buruh Kasar Biasa, yaitu buruh yang melakukan pekerjaan dengan menggunakan tenaga otot dan fisik.<sup>60</sup>

Dari uraian di atas kesimpulannya adalah dalam penjelasan secara keseluruhan Buruh berbeda dengan pekerja, artinya pekerja yang bersifat mandiri, dalam artian dalam pekerjaannya sendiri dan mendapatkan pendapatan sendiri, contohnya seorang nelayan yang mempunyai kapal ikan sendiri, dokter yang membuka praktek sendiri dan lain sebagainya,<sup>61</sup> Namun secara umum pekerja dan buruh adalah sama yaitu sama-sama pekerja yang menghasilkan pendapatan.

### **G. Kewajiban Buruh dan Pengusaha**

Berikut adalah Kewajiban Pengusaha :<sup>62</sup>

1. Kewajiban membayar upah : dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti: pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan.

<sup>60</sup> Wikipedia, "Buruh", Media Elektronik, 18 Januari 2018 Pukul 12.22, <https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>.

<sup>61</sup> Shanto, "Pengertian Buruh", Media Elektronik, SPN News, 27 Desember 2016, <https://spn.or.id/pengertian-buruh/>.

<sup>62</sup> Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perasada, 2008), 62-64.

3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
4. majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (pasal 1602x KUH Perdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerjaan yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.
5. Kewajiban memberikan surat keterangan : kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602 KUH Perdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerja yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).

Adapun Kewajiban Buruh/Pekerja sebagai berikut :

1. Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

## **H. Peran Mandor**

Mandor atau mandur yang pada jaman 'Kompeni' disebut opzichter itu, yang biasanya dibantu pula oleh tukang-tukang kepruknya yang kejam, sering digambarkan sebagai orang berpenampilan tidak simpatik yang memerintah dan mengarahkan suatu pekerjaan kepada para pelayan atau para buruh yang bekerja pada majikannya. Bisa dikatakan mandor merupakan pegawai pertama yang bertugas sebagai pengawas kerja para buruh atau pekerjadi bawahnya. Mandor

merupakan orang kuat dalam hubungan sosial dan berpenghasilan relatif tinggi dibandingkan dengan para pekerja yang lebih banyak menanggung beban pekerjaan dengan ketidakpastian dan tereksplotasi.

Peran mandor ‘gaya tempo doeloe’ itu mempunyai wewenang dan kekuasaan yang tidak diragukan lagi sehingga memberinya kebebasan dari tugas-tugas rutin lainnya di tempat yang sama. Secara positif peran tersebut memberinya pula kesempatan yang lebih banyak untuk mengembangkan diri dengan menambah pengetahuan atau keterampilan tentang bidang lainnya, misalnya keahlian dalam proses produksi atau kepemimpinan. Pendek kata peran tersebut dapat menumbuhkan daya kreativitasnya, yaitu suatu kemampuan yang menurut Supriadi merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah dipunyai sebelumnya.<sup>63</sup> Suatu peran yang dapat menimbulkan rasa iri hati para buruh rendahan. Menjadi seorang mandor merupakan suatu impian bagi para buruh, karena dapat meningkatkan status sosial mereka dan memberi imbalan upah yang lebih besar, selain itu merupakan suatu pengakuan nyata atas pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi dari para buruh biasa lainnya.

Akan tetapi sebaliknya, secara negatif dapat pula peran mandor itu membuat dia bertindak sewenang-wenang. Dengan seenaknya saja dia mengangkat atau memecat pekerja, menaikkan dan menurunkan pangkat atau gaji, kadang-kadang menyiksa bahkan “menghilangkan jejak” pekerja yang tidak mematuhi perintahnya. Singkatnya nasib hidup dan mati para buruh atau pekerja berada di dalam genggamannya. Tindakan mandor semacam itu tentunya akan menimbulkan ketegangan, kebencian atau dendam. Mudah-mudahan kekejaman semacam itu hanya ada di dalam dongeng saja.

Peran mandor dan cara pengorganisasian untuk mengerahkan tenaga kerja ini rupanya sudah dikenal lama dalam masyarakat Indonesia. Misalnya saja di

---

<sup>63</sup> Dedi Supriadi, *Kreativitas, Kebudayaan & Perkembangan Iptek* (Bandung: Alfabeta, 1994), 7.

Jawa Barat, istilah mandor dapat berarti orang yang memimpin, suatu wilayah kekuasaan, suatu lingkup kerja dan pengawasan terhadap kerja orang lain. Dalam kegiatan pertanian istilah ngamandoran berarti seseorang yang bertindak mengawasi sejumlah orang yang sedang bekerja. Di wilayah perkebunan besar, mandor adalah pemimpin informal, pengawas dan juga mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan kerja para buruh atau kelompok kerjanya. Di daerah pantai selatan Jawa Barat sampai kini banyak bagian wilayah desa yang disebut kamandoran, yaitu suatu kampung atau sejumlah kampung yang dipimpin oleh seorang mandor yang bertugas atas nama kepala umpi (kepala keluarga) atau seluruh warga kamandoran yang dipimpinnya itu untuk melestarikan kehidupan yang ada dan membawa warganya ke kehidupan yang sejahtera, baik material maupun spiritual.<sup>64</sup> Fungsi wilayah-wilayah seperti itu kini sudah melemah, dan perkembangannya kemudian peran mandor berfungsi kembali khususnya dalam bidang jasa konstruksi. Untuk menghadapi bermacam kebutuhan akan tenaga kerja maka berkembang pula sistem “kamandoran” dalam bentuk lain, yaitu mandor dengan kelompok kerjanya yang terdiri dari tukang ahli (bas), tukang dan ladan. Secara teoritis, seperti yang dikemukakan oleh Schneider, status mandor dalam birokrasi industri sudah jelas. Mandor adalah bagian dari manajemen dan anggota organisasi ini.<sup>65</sup>

Dalam buku Chris et al Manning, Friedman dan Sullivan memasukkan mandor ini ke dalam kelompok corporate supervision. Akan tetapi, gambaran teoritis tersebut dalam industri konstruksi, dan mungkin juga industri lainnya, telah menjadi kabur. Walaupun ada persamaan dan perbedaan antara peran mandor “gaya tempo doeloe” dengan mandor masa kini, tetapi rupanya mandor dalam birokrasi industri konstruksi menduduki posisi yang meragukan.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Judistira Garna, *Kualitas Manusia dalam Industri Konstruksi* (Bandung: Magaplan Development Services, 1984), 5.

<sup>65</sup> Eugene V. Schneider, *Sosiologi Industri* (New Delhi: Aksara Persada-Tata McGraw Hill Pub.Co. Ltd, 1986), 172.

<sup>66</sup> Chris et al Manning, *Struktur Pekerjaan, Sektor Informal dan Kemiskinan di Kota* (Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM., 1996), 5.

Mandor merupakan suatu peran yang unik, karena merupakan suatu posisi yang sulit dikategorikan sebagai majikan atau buruh. Apabila dilihat dari sudut majikan, yaitu si pemberi perintah, pengambil keputusan atau pemberi kerja, mandor hanyalah salah satu atau bagiandari para buruh saja. Setidaknya hanya ebagai kepala buruh atau kepala tukang saja. Jadi masih merupakan “orang bawahan“ yang tidak menentukan keputusan akhir atau mendapat bagian keuntungan. Paling tinggi hanya mempunyai perasaan bangga bahwa dia bukan buruh biasa. Sedangkan bila dilihat dari sudut para buruh, walaupun mandor bukan sebagian dari manajemen puncak, mandor merupakan “majikan kecil” yang dekat hubungannya dengan “majikan besar”. Jadi, walaupun “kecil” dan merupakan posisi yang kepepet tetapi masih majikan juga, dan tetap dianggap menduduki “posisi kunci” karena berperan pada titik temu antara majikan dengan buruh. Dalam hal ini mandor menjadi semacam perantara atau media yang menjembatani antara kepentingan majikan dan kepentingan buruh. Majikan memerlukan tenaga kerja, sedangkan buruh memerlukan kesempatan kerja, dan dua kepentingan tersebut dihubungkan melalui mandor. Dengan demikian mandor mempunyai peranan yang turut menentukan dalam pasaran tenaga kerja dan pengadaan tenaga kerja. Bisa dikatakan pula bahwa mandor mempunyai peranan strategis untuk pengembangan industri konstruksi dan pintu masuk bagi pengembangan tenaga kerja tidak tetap yang berupa peningkatan kesempatan kerja. Mandor, bila ditinjau dari kedudukan dan keterkaitannya dengan majikan pemberi kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu mandor formal dan mandor informal.

Mandor formal ialah mandor yang memperoleh jabatan dari kontraktor dan pekerjaannya sebagai mandor diperoleh secara tetap atau sementara, dalam arti mereka akan mendapat upah secara tetap karena statusnya sebagai pegawai tetap dalam suatu perusahaan, dan dapat pula mendapat upah secara sementara karena statusnya bukan sebagai pegawai tetap melainkan berdasarkan perjanjian yang dibuat antara pihak-pihak yang bersangkutan. Adapun mandor informal ialah seseorang yang memperoleh pengakuan sebagai mandor berdasarkan

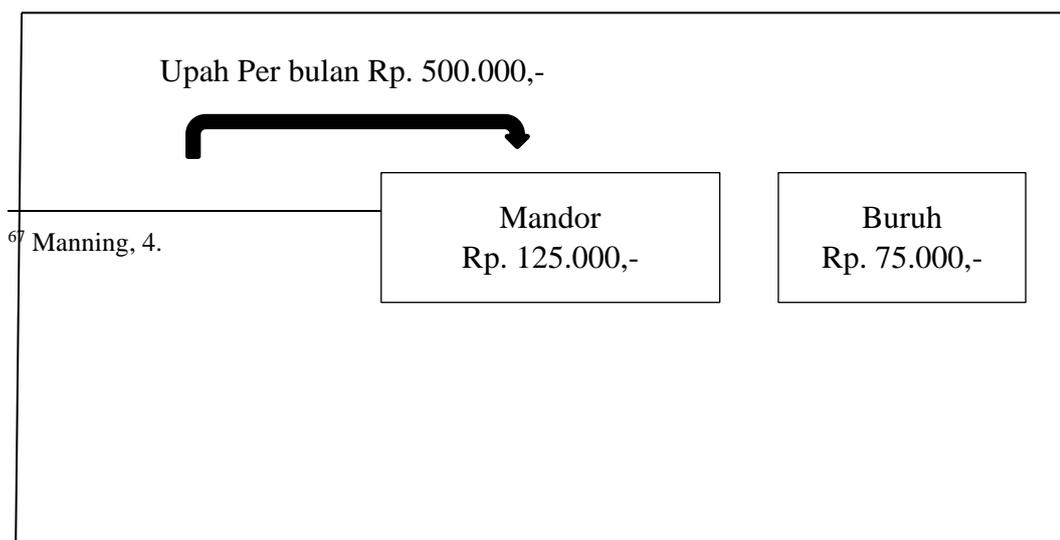
kemampuan, pengalaman kerja, pemilikan anak buah (para buruh, tukang) atau alasan lainnya sebagai akibat dari berbagai faktor tersebut.

Mandor semacam ini mungkin dapat dimasukkan ke dalam kelompok *petit bougeois* yang oleh Jan Breman adalah mereka yang dengan usaha dan modal sendiri serta memiliki keterampilan melakukan suatu kegiatan tertentu. Status mandor semacam ini dapat saja diperoleh secara turun temurun. Misalnya bila ayahnya menjadi mandor, mungkin saja anaknya pun mengikuti jejaknya.<sup>67</sup> Demikian pula hubungan kekerabatan atau sedaerah asal dapat pula menjadi motivasi seseorang menjadi mandor.

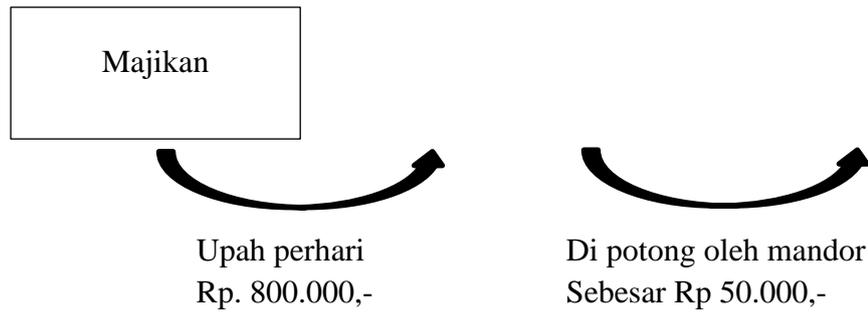
Hubungan kerja mandor dengan kelompok kerjanya bersifat informal dan langsung, dalam arti bahwa hubungan itu terbentuk berdasarkan hubungan ideal, saling kenal antara satu dengan lainnya, lebih personal dan tidak ada sangkut pautnya dengan situasi formal. Mandor secara lisan memerintahkan dan mengatur segala hal yang harus dikerjakan para buruh atau tukang bawahannya, demikian pula antara tukang dengan pembantunya. Hubungan antara mandor dan buruh hampir selalu lebih daripada sekedar masalah atasan dan bawahan, walaupun hal itu tidak menutup kemungkinan adanya rasa kesal atau kemarahan. Jika seorang mandor bersikap impersonal, kasar atau mungkin pula terlambat dan bahkan tidak membayar upah para buruh, maka tidak mengherankan jika sikap buruh kepadanya akan bersifat agresif dan bermusuhan. Hubungan mandor dan buruh di perusahaan besar dan formal mungkin berbeda, karena menyangkut kepentingan banyak orang dengan latar

## I. Model Kerangka Penelitian

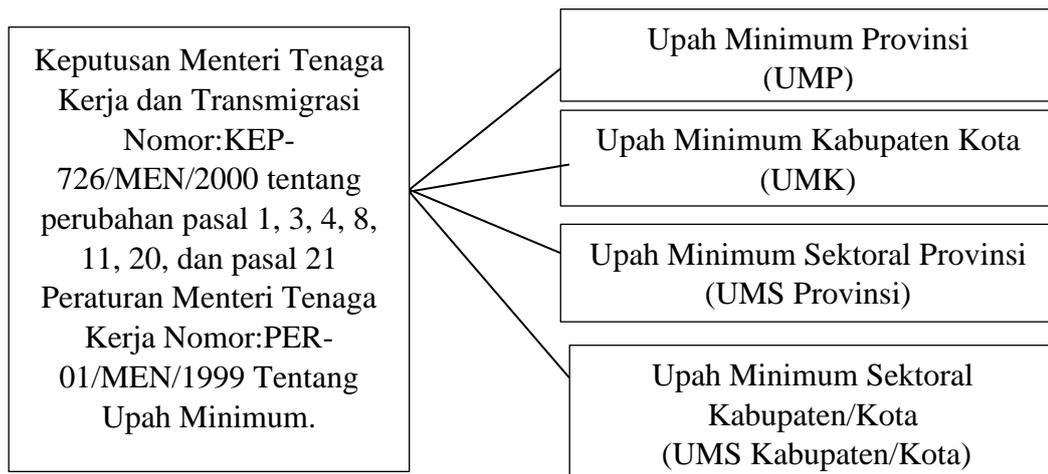
### 1. Sistem Upah PT. Mitra Samudera Jaya

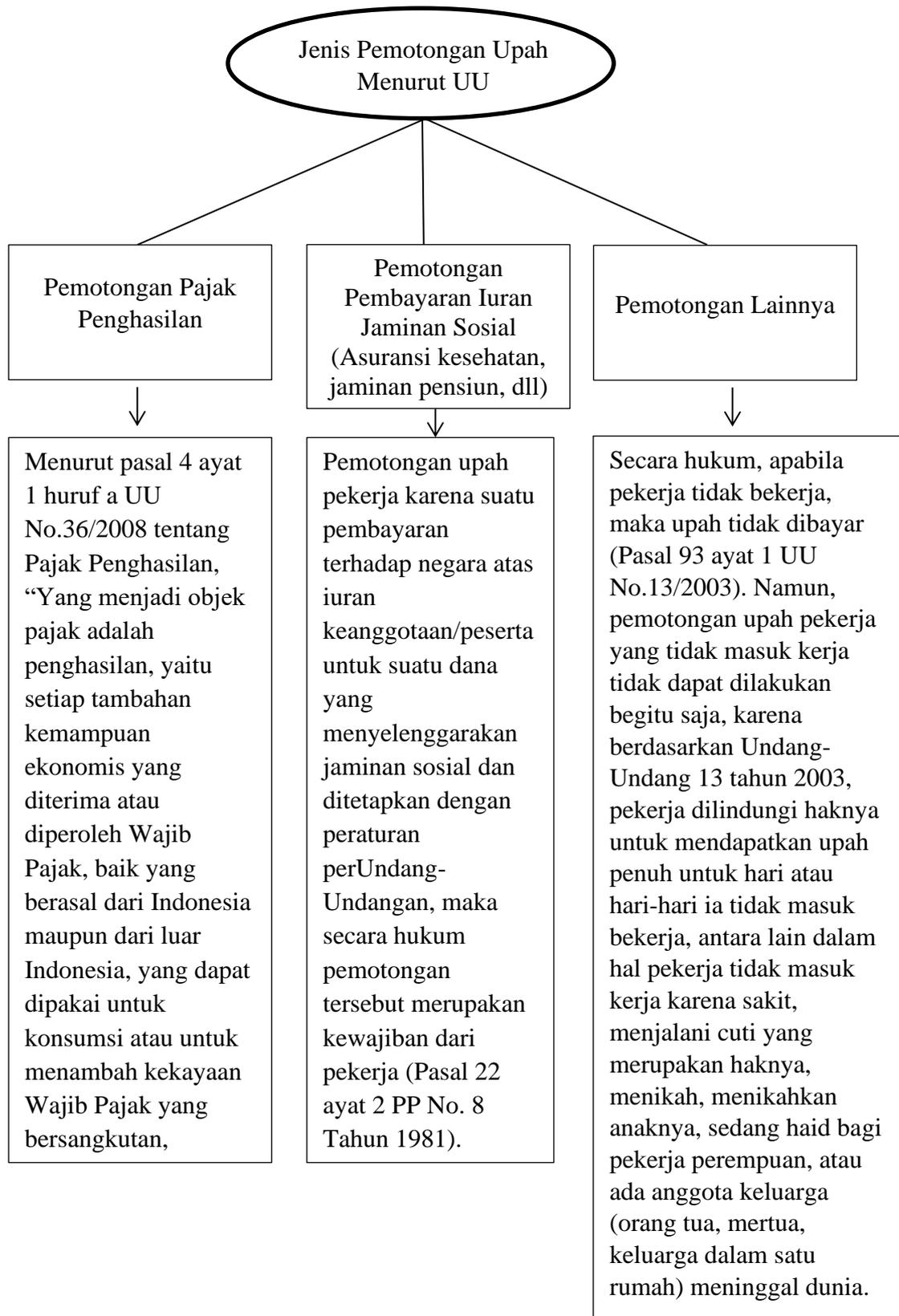


<sup>67</sup> Manning, 4.

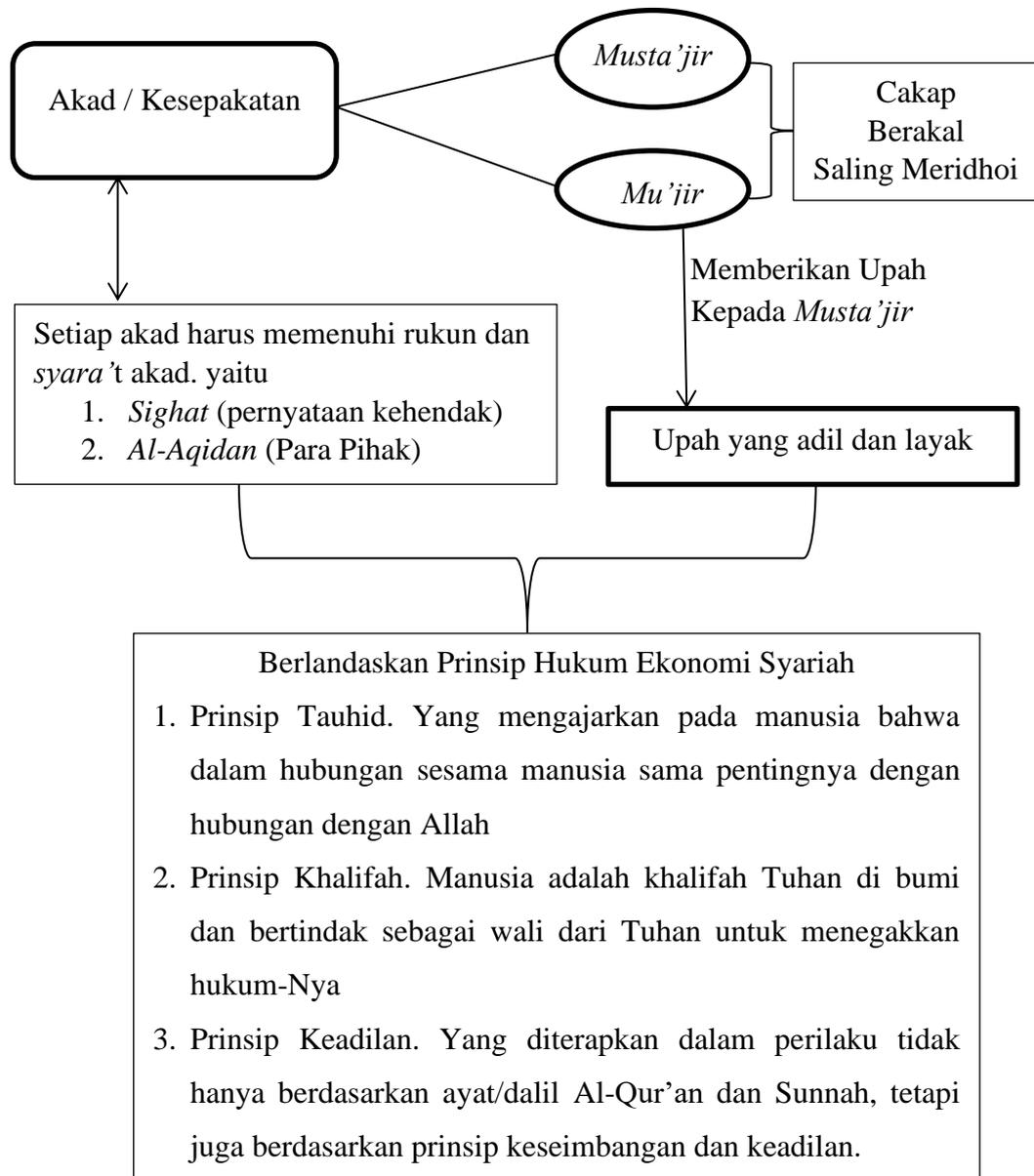


## 2. Sistem Upah menurut Undang-Undang





### 3. Sistem Upah dalam Hukum Ekonomi Syariah



## J. Pengembangan Proposisi

Proposisi adalah dugaan dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka proposisi dalam penelitian ini berkaitan dengan sistem pembagian upah. Dalam hukum ekonomi syariah upah adalah akad *ijarah*. Akad *ijarah* adalah akad kerja sama yang merupakan kegiatan pekerjaan, dan sewa menyewa sehingga menghasilkan upah-mengupah. Dalam akad *ijarah* terdapat rukun dan syarat yang harus dipenuhi yaitu, ada seorang *mu'jjir* dan *musta'jir*, pernyataan kehendak atau *ijab qabul*, ada upah atau *ujrah*, dan manfaat. Jika salah satu syarat tidak dipenuhi dalam melakukan akad *ijarah* maka akad tersebut dinyatakan batal. Salah satu yang membatalkan suatu akad adalah tidak terdapat pernyataan kehendak atau *ijab qabul* ataupun kesepakatan, menurut Subekti kata sepakat merupakan persesuaian kehendak antara dua pihak yang berarti apa yang dikehendaki oleh pihak yang lainnya dan kehendak tersebut menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.<sup>68</sup> Kesepakatan juga sangat penting dalam menjalin sebuah kerja sama agar tidak terdapat suatu masalah dikemudian hari. Berdasarkan Q.S. Al-Maidah/5: 1, sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman penuhilah jani-janji itu.<sup>69</sup>

Dalam melakukan kesepakatan yang berkaitan dengan *ijarah* salah satu yang harus dipenuhi adalah adanya manfaat dalam akad tersebut, yaitu memberikan upah kepada pekerja dan bisa bermanfaat untuk pekerja. Upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya.karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam perundang-Undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh

<sup>68</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 1985), 17.

<sup>69</sup> Kementerian Agama RI, 141.

perusahaan dan diterima oleh karyawan itu sendiri.<sup>70</sup> Hal ini sudah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>71</sup>

Selain Undang-Undang dalam Hadist Rasulullah saw yang menyatakan tentang upah bahwa upah harus dibayarkan dengan tepat waktu, diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ  
(رواه ابن ماجه)<sup>72</sup>

Artinya :

Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah saw Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering. (HR. Ibn Majah dari Ibn Umar)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan proposisi ini adalah “apabila sistem upah dilaksanakan sesuai dengan aturan Undang-Undang dan Syariat Islam, maka upah yang dibayarkan akan memberikan manfaat bagi pekerja dan majikan dalam menjalin suasana kerja yang harmonis.” Proposisi ini termasuk dalam jenis proposisi monovariat karena hanya terdiri dari satu rumusan kalimat.

---

<sup>70</sup> Iman Soepomo. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja,(Jakarta : djambatan, 1999). h. 108.

<sup>71</sup> Kementerian Perindustrian, “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003.”

<sup>72</sup> Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin al-Mughirah Al Ja’fai, *Shahih Bukhori* (Beirut: Makhtabah Syamilah Isdaar, 2004), 20.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Lokasi Penelitian**

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif Penelitian yang dilakukan adalah berada langsung pada objeknya, terutama dalam usaha yang mngumpulkan data dan berbagai informasi. Peneltian ini dilakukan secara intensif, mendalam terhadap objek tertentu serta akan membutuhkan suatu analisa yang komperehensif dan menyeluruh.<sup>73</sup> Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah beberapa buruh dengan sistem Pengupahan.

##### 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah PT. Mitra Samudera Jaya, Lingkungan 1, No. 107, Dendengan Dalam, Paal Dua, Kota Manado, dan Waktu penelitian dilakukan sejak 07 Juli 2021 sampai dengan 07 September 2021.

#### **B. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis religiustis normatif. Pendekatan yuridis religiustis normatif yaitu pendekatan dalam melihat objek hukum yang berkaitan dengan perUndang-Undangan yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan syariat Islam dalam pembahasan *Ijarah* yaitu suatu transaksi terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi, sedangkan pendekatan normatif adalah pendekatan yang menuju pada persoalan ketidakadilan sistem upah yang terjadi para buruh.

---

<sup>73</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineke Cipta, 1998), 1.

### C. Sumber Data

Sumber data bersumber dari data yang akan diperoleh. Terdapat dua sumber dalam penelitian ini yaitu :

1. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data.<sup>74</sup> Sumber data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan penulis dengan para buruh di PT. Mitra Samudera Jaya kemudian di olah dan menjadi data yang siap digunakan
2. Sumber data sekunder, yaitu sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.<sup>75</sup> Adapun sumber data sekunder pada penelitian ini meliputi buku-buku, dan jurnal yang berkaitan dengan sistem upah serta siap digunakan.

### D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan.<sup>76</sup> Observasi digunakan penulis untuk mendapatkan informasi tentang Sistem Upah Buruh di PT. Mitra Samudera Jaya, yang dilakukan sejak tanggal 3 Juni Januari 2021 sampai dengan 3 Agustus 2021.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan di mana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Mengenai hal ini, penulis melakukan wawancara dengan kepala kantor yang bertanggung jawab penuh terhadap usaha ekspedisi

---

<sup>74</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 137.

<sup>75</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*.

<sup>76</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Prenada Media, 2015), 118.

dan para buruh yang bekerja untuk mendapatkan gambaran penuh tentang sistem upah yang terjadi di PT. Mitra Samudera Jaya

### 3. Dokumentasi

Dokumen digunakan agar dapat mengacu pada setiap pernyataan yang dipersiapkan oleh dan untuk individual, organisasi dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa. Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan informasi tentang sistem upah buruh di PT. Mitra Samudera Jaya, adapun beberapa dokumentasi yang digunakan penulis dalam menyelidiki atau menganalisis adalah catatan dan media foto yang diperoleh dari narasumber.

## E. Teknik Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan berbagai teknik pengolahan data antara lain, meliputi:<sup>77</sup>

1. Reduksi data merupakan proses mengubah rekaman data ke dalam pola, fokus, kategori, atau pokok permasalahan tertentu. Dalam penelitian ini penulis melakukan proses reduksi terhadap hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para informan dengan cara *In-depth interview*.
2. Penyajian data merupakan tampilan data dengan cara memasukkan data tersebut dalam sejumlah matriks yang diinginkan. Penulis melakukan penyajian data ini agar data yang diperoleh menjadi mudah untuk dibaca dan dipahami.
3. Pengambilan keputusan merupakan simpulan atas data yang direduksi dan disajikan. Hal ini merupakan langkah terakhir dalam proses pengolahan data yang nantinya akan menjadi sebuah simpulan atas hasil yang telah dilakukan penulis yakni reduksi dan penyajian data tersebut.

---

<sup>77</sup>Nugraha Hasan, "Perceraian di Kabupaten Sidrap (Analisis Aspek Yuridis, Sosiologis, Budaya dan Ekonomi)" (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin, 2016), 46.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode/tanda, dan mengategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab yaitu dengan cara dimulai dari mengamati sebuah fenomena yang terjadi, kemudian mencari data atau sumber rujukan yang berkaitan dengan fenomena, kemudian menganalisis fenomena tersebut dengan sumber rujukan yang telah didapatkan. Melalui serangkaian aktivitas tersebut, data kualitatif yang biasanya berserakan dan bertumpuk bisa disederhanakan untuk akhirnya bisa dipahami dengan mudah.

Adapun untuk menyusun penulisan penelitian ini, secara keseluruhan penulis berpedoman pada buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Manado Tahun 2020. Sedangkan untuk terjemahan ayat-ayat Al-Qur'an dalam penulisan penelitian ini penulis berpedoman pada Al-Qur'an dan Terjemah Kementerian Agama Republik Indonesia.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil PT. Mitra Samudera Jaya**

PT. Mitra Samudera Jaya adalah perusahaan ekspedisi yang mendukung kelancaran pengiriman suatu produk berupa bahan makanan, alat peralatan rumah, alat dan bahan bangunan, dan lain sebagainya. Proses pengiriman produk di dalam suatu kontainer oleh perusahaan ini dimulai dari pengiriman jalur laut hingga melalui jalur darat.

Dalam prosesnya dimulai dari pengiriman kontainer berasal dari Jakarta/Surabaya melalui jalur laut yaitu kapal Pelni di Pelabuhan Kota Bitung, kemudian kontainer dimuatkan menggunakan kendaraan truk kontainer menuju ke tempat para buruh bekerja yaitu di Gudang Volvo Airmadidi, setelah muatan kontainer sampai para buruh melakukan pekerjaannya yaitu bongkar barang yang ada di dalam kontainer, kemudian akan dimuatkan ke mobil angkutan barang truk engkel sesuai dengan *list* yang ada. *List* tersebut berupa surat yang didalamnya memuat ukuran barang kiriman, nama barang kiriman, dan nama-nama penerima barang. PT. Mitra Samudera Jaya ini memiliki kendaraan:<sup>78</sup>

1. 2 truk kontainer,

Truk kontainer merupakan sebuah peti kemas yang bersifat fleksibel karena mampu menampung barang dalam jumlah besar. Juga bukan merupakan sebuah armada sehingga keberadaannya tidak dapat dipisahkan dengan truk trailer.

2. 1 Truk Tronton

Truk Trontom memiliki yang kapasitas muatan bisa lebih dari 20 ton dengan jumlah ban sebanyak 10 buah, 8 di belakang dan 2 di bagian

---

<sup>78</sup> Hasil Wawancara, Ronald, SSi. (Kepala Kantor PT. Mitra Samudera Jaya), Kota Manado, Catatan Lapangan 10 Juli 2021

depan. Merek truk tronton memiliki 3 sumbu roda dengan 2 sumbu di bagian belakang dan 1 di bagian depan.

### 3. 5 mobil truk Fuso.

Truk Fuso merupakan jenis truk yang hampir sama dengan truk COlt Diesel Double. Namun kapasitasnya sangat berbeda. Truk ini bisa mengangkat 7-8 Ton. Truk fuso adalah salah satu jenis tipe truk yang mirip dengan truk CDD. Namun kapasitas fuso jauh lebih besar. Truk Fuso juga memiliki volume 25 CBM. Umumnya truk fuso merupakan salah satu produk truk keluaran Mitsubishi yang memang fokus pada produk kendaraan niaga untuk kelas light dan medium truk.

Berikut adalah nama-nama dan jabatan atau jenis pekerjaan para karyawan di PT. Mitra Samudera Jaya Cab. Manado

No	Nama	Jabatan
1.	Ronald Jokotika, S.S.I	Kepala Kantor
2.	Zakarias Alfons	Supir Kontainer
3.	Amin Rahman	Supir Kontainer
4.	Zulfan Potu	Supir Truk
5.	Reinaldi Pontoh	Supir Truk
6.	Hendra Paparang	Supir Truk
7.	Oktavianus Sandala	Supir Truk
8.	Supriadi Suleman	Supir Truk
9.	Rinton Antu	Mandor Buruh
10.	Riman Nuku	Anggota Buruh
11.	Sukrianto Matui	Anggota Buruh
12.	Ardian Saputera Ajis	Anggota Buruh
13.	Faisal Liputo	Anggota Buruh
14.	Hairul Uno	Anggota Buruh
15.	Jeriko Petiaunang	Anggota Buruh

16.	Randi Mangasa	Anggota Buruh
17.	Endriko Permana	Anggota Buruh
18.	Rivaldi Tapatte	Anggota Buruh

## **B. Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer Truk Di PT. Mitra Samudera Jaya**

Untuk mendapatkan informasi yang akurat dari narasumber, maka penulis melakukan wawancara dengan 1 orang kepala kantor perusahaan, 1 orang supir muatan kontainer, 1 orang mandor (ketua naggota buruh) dan 9 orang buruh. Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam sistem pekerjaan buruh yang diterapkan di PT. Mitra Samudera Jaya terdapat hal ketidakpastian tentang sistem pekerjaan. Ketidakpastian yang di maksud adalah tidak menentunya soal jam kerja dan pendapatan. Dalam pekerjaan bongkar muat barang kontainer terdapat 10 orang buruh. Jika barang muatan kontainer berukuran 40 *feet* (kontainer panjang) diberikan upah sebesar Rp. 800.000, dan jika muatan kontainer berukuran 20 *feet* (kontainer pendek) diberikan upah Rp. 400.000. Berdasarkan wawancara dengan kepala kantor PT. Mitra Samudera Jaya Bapak Ronald, S.S.I. Beliau memberikan informasi :

“Soal sistem gaji samua itu tergantung ukuran kontainer, kalo ukuran kontainer 20 *feet* disediakan gaji sebesar Rp. 400.000,- kalo ukuran kontainer yang datang 40 *feet* disediakan gaji sebesar Rp. 800.000,-, kemudian saya mengirim gaji mereka melalui transfer atm milik mandor, lalu mandor yang bertugas untuk membagikan kepada para buruh, kalau soal gaji mandor itu sudah kebijakan yang saya buat sendiri karena dia yang mewakili saya untuk mengawasi pekerjaan pada hari itu.”<sup>79</sup>

Selain soal pendapatan, hal ketidakpastian lainnya terdapat pada soal sistem jam kerja mereka. Beberapa buruh yaitu Hairul Uno, Sukrianto Matui, Riman Nuku, mereka mengatakan :

---

<sup>79</sup> Hasil Wawancara, Ronald, SSi. (Kepala Kantor PT. Mitra Samudera Jaya), Kota Manado, Catatan Lapangan 10 Juli 2021

“Soal jam kerja kami tidak tau pastinya semua tergantung kabar dari mandor. Kadang kami berangkat kerja dari jam 6 pagi, kadang siang hari, bahkan kami pernah berangkat kerja pada malam hari waktu itu pernah jam 7 malam, soal berapa lama kami bekerja dalam 1 hari pun kami tidak bisa menebaknya karena semua tergantung muatan kontainer, kalau muatan kontainer dan mobil truk sudah *standby* di gudang pekerjaan kami bisa selesai dengan cepat pada hari itu. Kami pun tidak apa apa dalam sistem kerja seperti ini karena kami juga mengerti bagaimana sistem kerja ekspedisi kami juga tidak bisa mengira-ngira siapa tahu muatan kontainer terkena macet di jalan atau hal lainnya kami bisa maklumi itu yang penting mandor memberikan kabar setiap hari kepada kami melalui telepon genggam soal jam berapa akan berangkat dan soal berapa banyak muatan kontainer pada hari itu.”<sup>80</sup>

Hal serupa dikatakan oleh mandor Rinton Antu, ia mengatakan :

“Saya bertugas sebagai mandor memberikan kabar kepada mereka anggoa buruh tentang jam berapa keberangkatan kerja dan berapa banyak muatan kontainer yang akan dikerjakan pada hari itu, saya pun tahu soal jam kerja itu melalui supir kontainer.”<sup>81</sup>

Selanjutnya ulasan dari supir kontainer Zakarias Alfons, ia mengatakan :

“Kalau saya sebagai sopir soal jam kerja menunggu kabar melalui telepon genggam tentang sudah ada atau belum muatan kontainer, kalau sudah ada saya langsung mengambil muatan tersebut di Pelabuhan Bitung lalu mengantarkannya di gudang Volvo di tempat buruh bekerja.”<sup>82</sup>

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa soal sistem pekerjaan para buruh tidak ada kepastian soal jam kerja dan berapa banyak muatan kontainer pada hari itu. Dan soal para buruh pun tidak mempermasalahkan tentang sistem pekerjaan ini karena dalam usaha ekspedisi melalui jalur darat terdapat beberapa hambatan seperti macet di jalan atau lain sebagainya, hal ini bisa di maklumi para pekerja.

---

<sup>80</sup> Hasil Wawancara, Hairul Uno, Sukrianto Matui, Riman Nuku, Kecamatan Matuari, (Buruh yang bekerja selama 2 tahun), Catatan Lapangan 7 Juli 2021

<sup>81</sup> Hasil Wawancara Rinton Antu (buruh yang bekerja selama 8 tahun), Kecamatan Matuari, Catatan Lapangan, 7 Juli 2021

<sup>82</sup> Hasil Wawancara, Bapak Zakarias Alfons (Supir muatan kontainer yang bekerja selama 10 tahun), Kecamatan Matuari, 10 Juli 2021

Terlihat dari pendapat para buruh soal sistem kerja mereka melakukannya dengan sangat enjoy dan ikhlas walaupun tidak ada kepastian soal jam kerja, yang diutamakan adalah bagaimana kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, seperti yang diketahui bahwa mereka dalam melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan sudah sepakat bersama tidak mempermasalahkan soal jam kerja. Sebagaimana dalam firman Allah swt dalam Q.S. Al-Bayyinah/98: 5, sebagai berikut:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۚ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ<sup>83</sup>

Terjemahnya :

Padahal mereka hanya diperintah menyembah Allah dengan Ikhlas menaati-Nya semata-mata karena (menjalankan) agama, dan juga agar melaksanakan sholat dan menunaikan zakat, dan yang demikian itulah agama yang lurus.<sup>83</sup>

Ikhlas merupakan syarat diterimanya pekerjaan sebagai amal *shalih*. Allah swt memerintahkan kita untuk selalu ikhlas dalam bekerja agar dapat dinilai sebagai amal *shalih*. Tidak hanya untuk pekerjaan akan tetapi ikhlas dalam segala sesuatu yang akan kita lakukan, yang diumpamakan dalam menjalin hubungan kerja sama dan melakukan kesepakatan antara pihak-pihak tersebut. Kerja sama yang dimaksud adalah kesepakatan antara majikan dan para pekerja.

Tentunya dalam melakukan suatu pekerjaan selain keikhlasan yang didasari adalah sebuah kepercayaan. Dalam kebijakan yang dilakukan oleh kepala kantor PT. Mitra Samudera Jaya, pihak PT. telah memberikan kepercayaan penuh kepada mandor sebagai ketua dalam anggota buruh untuk melakukan kesepakatan kerja dengan para buruh dalam pembagian upah. Sebagaimana ulasan dari kepala kantor PT. Mitra Samudera Jaya Bapak Ronald, S.S.I. Beliau mengatakan bahwa :

“Saya memilih rinton sebagai mandor, karena menurut saya rinton yang paling lama bekerja diantara yang lain, selain itu saya juga percaya dia bisa memimpin pekerjaan ini dengan pengalaman dia yang sudah 8 tahun bekerja

---

<sup>83</sup> Kementerian Agama RI, 907.

menjadi buruh disini, dan saya mempercayakan dia juga untuk mencari buruh bekerja dan membagikan gaji kepada anggota buruh.”<sup>84</sup>

Kemudian mandor Rinton Antu mengatakan hal yang sama :

“Saya bekerja sudah selama 8 tahun makanya ko onal (sebutan mereka kepada kepala kantor) memilih saya untuk menjadi mandor, selain itu saya juga ditugaskan mencari para pekerja dan membagikan gaji yang diberikan oleh ko onal.”<sup>85</sup>

Dilihat dalam kebijakan yang dibuat oleh PT. Mitra Samudera Jaya didasari oleh saling percaya sama dalam kesepakatan antara para buruh ini adalah hanya sebatas kata-kata atau lewat lisan yaitu kesepakatan yang tidak tertulis dan menerapkan sistem saling percaya. Dalam kesepakatan PT. Mitra Samudera Jaya telah memberikan kepercayaan kepada mandor sebagai ketua dalam kelompok buruh untuk melakukan kesepakatan kerja dengan buruh lainnya yaitu dimana mandor yang memiliki tugas untuk mencari buruh lain untuk bekerja. Akan tetapi penerapan kesepakatan yang tidak tertulis ini memiliki resiko jika suatu saat terjadi kesalah pahaman diantara pihak, maka dari itu pentingnya kesepakatan hitam di atas putih untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan, hal ini telah dijelaskan dalam firman Allah swt dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 282, sebagai berikut:

ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا...

Terjemahnya :

Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu.<sup>86</sup>

<sup>84</sup> Hasil Wawancara, Ronald Jokotika, (Kepala Kantor PT. Mitra Samudera Jaya), Kota Manado, Catatan Lapangan 10 Juli 2021

<sup>85</sup> Hasil Wawancara, Rinton Antu (Buruh yang bekerja selama 8 tahun), Kecamatan Matuari, Catatan Lapangan, 12 Juli 2021.

<sup>86</sup> Kementerian Agama RI, 59-60.

Kesepakatan sangat penting dilakukan untuk melakukan sebuah perjanjian, termasuk dalam hal sistem pembagian upah, karena upah merupakan hak dan kewajiban bagi pekerja dan majikan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan-peraturan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja dan penerima kerja.<sup>87</sup>

Sistem pembagian upah di PT. Mitra Samudera ditetapkan sedemikian rupa sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu upah dalam bentuk uang yang diberikan oleh kepala kantor melalui mandor, kemudian mandor membagikannya kepada anggota buruh. Akan tetapi dalam penerapan ini yaitu mandor yang bertugas membagikan upah kepada anggota buruh terdapat suatu kebijakan yang dilakukan mandor yang sebenarnya para anggota buruh tidak setuju. Sebagaimana ulasan para anggota buruh yaitu Riman Nuku, Sukrianto Matui, Hairul uno, Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte mereka mengatakan bahwa :

“Kami mendapatkan gaji sebesar Rp. 800.000,- dari ukuran muatan kontainer sebesar 40 *feet* (kontainer panjang) dari ko onal (sebutan mereka kepada kepala kantor PT. Mitra Samudera Jaya) kemudian ditransfer ke mandor melalui atm jadi mandor yang membagikan ke kami, seharusnya dibagi secara rata tidak ada potongan apapun itu samua so dari ko onal yang mengatakan, tapi gaji sebesar Rp. 800.00,- di potong oleh mandor sebesar Rp. 50.000,- untuknys sendiri, jadi gaji tersisa Rp. 750.000,- kemudian akan dibagikan kepada kami 10 orang jadi masing-masing mendapatkan Rp. 75.000 per orang termasuk mandor, sedangkan kalau di hitung mandor medapatkan keuntungan bnyak, apalagi jika pada hari itu datang 3 muatan kontainer, diluar gaji dia sudah mendapat Rp. 150.000,- padahal tugasnya sebagai mandor sudah mendapatkan gaji bulanan sebesar Rp. 500.000,-.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Heindjrachman Ranupandojo, 137.

<sup>88</sup> Hasil Wawancara, Riman Nuku, Sukrianto Matui, Hairul uno, Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte (Buruh yang bekerja selama 2 tahun), Kecamatan Matuari, Catatan Lapangan 11 Juli.

Jadi dalam perhitungannya upah sebesar Rp. 800.000 di potong sebesar Rp. 50.000. Sehingga hasilnya adalah Rp. 750.000 : 10 orang = Rp. 75.000,-. Jadi 10 orang buruh mendapat pembagian upah sebesar Rp. 75.000,- per orang termasuk mandor. Dalam penjelasan perolehan upah, jika dalam 1 hari terdapat 3 muatan kontainer :

- a. Mandor (ketua anggota buruh) memperoleh upah perhari sebesar Rp. 75.000,- juga memperoleh upah perbulan sebesar Rp. 500.000,- dan juga memperoleh hasil dari potongan sebesar Rp. 150.000,-. Jadi mandor memperoleh gaji harian Rp. 125.000,- .
- b. Sedangkan Buruh memperoleh upah perhari sebesar Rp. 75.000,- per orang dari.

Sistem pemberian upah kepada para buruh (termasuk mandor) diberikan setiap selesainya pekerjaan pada hari itu. Jika pada hari itu terdapat 3 muatan kontainer maka potongan yang didapatkan oleh mandor adalah Rp.150.000,- diluar gaji. Jika ditambahkan dengan gaji yang dihasilkan dari pembagian para buruh mandor mendapatkan Rp. 325.000,- sedangkan para anggota buruh mendapatkan upah dari hasil 3 kontainer Rp 225.000,-.

Artinya buruh dan mandor menerima upah perhari, dan selain itu sebagai mandor (ketua anggota buruh) juga memperoleh upah sebesar Rp. 500.000,- per bulannya dari pihak majikan. Jika mandor tidak hadir dalam pekerjaan mandor tidak mendapatkan gaji harian melainkan mandor tetap mengambil potongan tersebut seperti yang dikatakan oleh para anggota buruh Riman Nuku, Sukrianto Matui, Hairul uno, Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte :

“Waktu itu mandor tidak masuk selama 3 hari, tapi dia tetap mengambil potongan total Rp. 150.000,-. Kami sangat merasa tidak adil dengan keputusan mandor.”<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Hasil Wawancara, Riman Nuku, Sukrianto Matui, Hairul uno, Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte (Buruh yang bekerja selama 2 tahun), Kecamatan Matuari, Catatan Lapangan 11 Juli.

Dan hasil wawancara dengan para anggota buruh di atas dapat dikatakan kesepakatan yang dilakukan oleh mandor dan anggota buruh dalam pembagian upah tidak ada keridhoan dan keikhlasan dari pihak anggota buruh dikarenakan kebijakan yang dibuat oleh mandor mengakibatkan rasa ketidakadilan bagi anggota buruh.

Dari hasil pengamatan para anggota buruh tidak mempermasalahkan gaji bulanan mandor sebesar Rp. 500.000,- karena menurut mereka itu memang wajar karena dia adalah mandor (ketua anggota buruh) sebagaimana dari hasil wawancara dengan para buruh yang bernama Faisal Liputo, Sukrianto Matui, Hairul Uno, Riman Nuku :

“Kami tidak mempermasalahkan gaji mandor per bulan Rp. 500.000,-. Tapi masalahnya adalah pemotongan upah kami seharusnya dibagi rata, sedangkan dalam kegiatan pekerjaan yang lebih terkuras tenaga adalah kami para anggota buruh, kerjanya mandor hanya menyortir barang-barang dan selin itu dalam setiap resiko kadang-kadang kita semua yang menanggungnya”<sup>90</sup>

Ulasan para anggota buruh di atas mengatakan bahwa penerapan sistem pekerjaan para buruh, mereka hanya mempermasalahkan mengenai pemotongan upah yang dilakukan mandor. Sedangkan terlihat dalam pekerjaannya seharusnya seorang mandor harus bekerja sama seperti anggota buruh yaitu bongkar dan muat barang kontainer lalu dimuatkan ke truk, tetapi pada kenyataannya seorang mandor kerjanya hanya menyortir barang-barang yang dimuatkan, jadi yang lebih terkuras tenaganya adalah anggota buruh. Dari hasil wawancara dengan kepala kantor Bapak Ronald Jokotika, S.S.I. beliau mengatakan :

“Saya menugaskan seorang mandor yaitu, pekerjaannya sama dengan para anggota buruh yaitu harus bongkar dan muat barang. Selain itu tugasnya sebagai mandor harus memberitahu kabar tentang jam pekerjaan kepada para anggota buruh, dan jika mandor lupa memberitahu dan mereka datang terlambat maka ada sanksi yang akan saya berikan kepada mereka semua.”<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> Hasil Wawancara, Faisal Liputo, Sukrianto Matui, Hairul Uno, Riman Nuku (Buruh yang bekerja selama 2 tahun), Kecamatan Matuari, Catatan Lapangan 11 Juli.

<sup>91</sup> Hasil Wawancara, Ronald Jokotika, (Kepala Kantor PT. Mitra Samudera Jaya), Kota Manado, Catatan Lapangan 10 Juli 2021

Terlihat dalam ulasan kepala kantor menyebutkan bahwa seorang mandor pekerjaannya sama dengan para anggota buruh dan segala sesuatu resiko dalam pekerjaan itu semuanya di tanggung bersama, seperti contohnya berdasarkan hasil wawancara dengan para anggota buruh yaitu Hairul uno, Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte mereka mengatakan bahwa :

“Pernah terjadi masalah, yaitu kita semua termasuk mandor tidak mengetahui jam kerja pada hari itu terjadi miskomunikasi antara beberapa pihak sehingga kami tidak dapat datang bekerja pada tepat waktu (datang terlambat) dan muatan kontainer sudah dipekerjakan oleh supir truk, sehingga membuat hasil upah kami dipotong oleh kepala kantor sebesar Rp. 300.000,-“<sup>92</sup>

Berdasarkan wawancara di atas terdapat suatu resiko yang pernah terjadi dan dalam pekerjaan tersebut yaitu keterlambatan dalam jam pekerjaan, sehingga menyebabkan upah mereka dipotong. Dan dalam hal kesepakatan dari pernyataan beberapa buruh di atas mengemukakan bahwa kebijakan yang dilakukan oleh mandor tidak ada persetujuan dengan anggota buruh, mandor hanya menyampaikan kebijakannya tanpa ada konfirmasi dari anggota buruh dan langsung menerapkan kebijakan tersebut. Sedangkan dalam kesepakatan harus disetujui bersama antara masing-masing pihak.

### **C. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer-Truk di PT. Mitra Samudera Jaya**

Allah menciptakan manusia untuk saling tolong menolong antar manusia yang satu dengan yang lainnya salah satunya adalah dengan cara bermuamalah. Prinsip dasar muamalah adalah untuk menciptakan kemaslahatan umat manusia, dalam memenuhi kebutuhannya, manusia harus sesuai dengan ketentuan hukum

---

<sup>92</sup> Hasil Wawancara, Hairul uno, Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte (Buruh yang bekerja selama 2 tahun), Kecamatan Matuari, Catatan Lapangan 11 Juli.

Islam yang disebut dengan *fiqh* Muamalah yang semuanya merupakan hasil penggalan dari Al- Qur'an dan *Hadist*.

Salah satu bentuk bermuamalah terjadi di PT. Mitra Samudera Jaya adalah akad *Ijarah* yaitu akad kerja sama yang merupakan kegiatan pekerjaan sehingga menghasilkan sistem upah mengupah. Upah adalah sejumlah uang atau imbalan yang diberikan kepada buruh. dalam penjelasannya pihak satu menyediakan manfaat berupa lapangan pekerjaan, pihak lainnya sebagai pengguna manfaat dengan menjadi pekerja yang artinya bekerja dengan mengeluarkan tenaga dan pikiran, kemudian pihak satu akan memberikan imbalan kepada pihak lainnya sebagai imbalan atas tenaga atau pikiran yang telah dikeluarkan.

Upah (*ujrah*) dalam *Fiqh* Muamalah disebut dengan akad *Ijarah*. Secara bahasa *al- Ijarah* berasal dari kata *al- ajri* yang berarti *al- iwad*, ialah ubah serta upahh, sewa jasa, ataupun imbalan.<sup>93</sup> Upah yang berarti imbalan dari sesuatu pekerjaan yang mengaitkan antara sebagian pihak, yang memunculkan perjanjian ataupun kerja sama disebut dengan akad *Ijarah*. Dalam istilahnya *Ijarah* adalah “kepemilikan jasa dari orang yang menyewakan (*mu'jjir*) oleh orang yang menyewakan (*musta'jir*), serta kepemilikan harta dari *musta'jir* oleh seorang *mu'jir*. Dengan demikian, *Ijarah* berarti transaksi untuk jasa tertentu, disertai dengan kompensasi tertentu juga.<sup>94</sup>

Berdasarkan dari hasil penelitian di PT. Mitra Samudera Jaya dalam sistem kesepakatan pembagian upah oleh pihak kepala kantor sudah memberitahukan jumlah upah berdasarkan ukuran muatan kontainer, masalah terjadi ketika seorang mandor yang tugasnya seharusnya membagikan upah secara rata kepada anggota buruh tetapi di potong olehnya sebelum dibagikan. Akhirnya menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para anggota buruh. Para anggota buruh tidak menyetujui kebijakan yang dibuat oleh mandor, akan tetapi mandor tetap melakukan kebijakan tersebut. Sedangkan dalam akad *Ijarah* terdapat rukun dan syarat yang harus dipenuhi agar kesepakatan bisa dikatakan sah dan rukun dan syarat ini jika

---

<sup>93</sup> Suhendi, 114.

<sup>94</sup> Sabiq, 15.

dilakukan secara benar maka akan mencegah suatu permasalahan seperti yang terjadi pada penelitian ini. Berikut adalah rukun dan syarat *Ijarah* :

1. *Aqid* (orang berakad)

*Aqid* adalah orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberi upah atau menyewakan ialah *Mu'jir*, orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu yaitu *musta'jir*. Disyaratkan pada *Mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai. Dalam hal ini *mu'jir* adalah para buruh yang mengeluarkan tenaganya dan *musta'jir* adalah kepala kantor PT. Mitra Samudera Jaya yang menyediakan pekerjaan.

Dalam melaksanakan akad *Ijarah* ini tentunya harus melalui ketetapan atau ketentuan berdasar hukum Islam agar supaya tidak terdapat permasalahan dan dapat berjalan dengan baik maka orang ber akad harus cakap, berakal sehat, *baligh*, *mumayyiz*, dan tidak ada dorongan dari orang lain. Apabila tidak terdapat syarat tersebut maka akad yang diperlakukan dikatakan tidak sah.

Dalam pekerjaan para buruh rata-rata mereka usianya di atas 20 tahun, dan di PT. Mitra Samudera Jaya memiliki 10 orang buruh yang salah satunya mandor, mandor yang bertugas melakukan perjanjian kerja dengan para anggota buruh, sebagai mandor dalam mencari seorang pekerja tidak hanya melihat dari segi cakap, berakal, dan baligh saja, tetapi juga mempertimbangkan dari segi kemampuan fisik dan kesediaannya untuk bekerja sama.

2. *Shighat* (Ijab dan qabul)

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat* akad, terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam hukum perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui ucapan (lisan), tulisan, utusan, dan dengan isyarat. Terkait dengan *ijab* dan *qabul* dalam kesepakatan mandor dalam pembagian upah tidak terdapat *ijab* dan *qabul* antara buruh dan mandor, selain itu kebijakan yang dibuat oleh

mandor tidak diketahui oleh pihak kepala kantor PT. Mitra Samudera Jaya.

Dalam penjelasannya *Ijab* merupakan pernyataan pihak pertama mengenai isi perikatan yang diinginkan, sedangkan *qabul* merupakan pernyataan pihak kedua untuk menerimanya.<sup>95</sup> Disaat mandor menyampaikan kebijakan tersebut para anggota buruh awalnya merasa protes dengan keputusan mandor, akan tetapi mandor memberikan alasan per alasan sehingga akhirnya para buruh hanya diam dan tidak merespon sama sekali, artinya kesepakatan ini dianggap tidak sah dalam kebijakan yang dibuat oleh mandor.

Syarat *ijab* dan *qabul* perannya sangat penting dalam menjalani suatu akad, karena dari akad dan mempunyai syarat-syarat tertentu, yaitu jelasnya pengertian yang dimaksud, adanya kesesuaian antara *ijab* dan *qabul*, serta bersambungannya *ijab* dan *qabul* dalam satu tempat. Akad *Ijarah* harus dinyatakan secara tegas serta dapat dimengerti oleh dua orang yang berakad. Akad *Ijarah* boleh dilakukan secara lisan, tertulis, isyarat, perbuatan atau tindakan maupun dengan sarana modern.

3. Manfaat ialah tujuan atau maksud pokok mengadakan akad. Dalam hal sistem pengupahan ini tujuan dasarnya adalah tolong menolong. Dalam melakukan kesepakatan yang berkaitan dengan *ijarah* salah satu yang harus dipenuhi adalah adanya manfaat dalam akad tersebut, yaitu memberikan upah kepada pekerja dan bisa bermanfaat untuk pekerja.
4. *Ujrah* (Upah)

Sesuatu yang menjadi objek upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, dalam hal ini yang menjadi objek upah mengupah adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama (Islam). Upah yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'ajjir*. Dalam teorinya upah harus jelas atau sudah

---

<sup>95</sup> Oni Sahroni and M. Hasanuddin, *Fikih Muamalat Dinamika Teori Akad Dan Implementasinya Dalam Ekonomi Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 5.

diketahui jumlahnya, karena itu *Ijarah* tidak sadengan upah yang belum diketahui. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-Undang dan peraturan-peraturan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja dan penerima kerja.<sup>96</sup> Terdapat penjelasan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 yang berbunyi : “Setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>97</sup> Artinya, setiap warga negara Indonesia berhak untuk menyejahterakan hidupnya dengan memiliki pekerjaan yang layak. Berdasarkan definisi tersebut maka secara sederhana dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pengganti atau imbalan dalam bentuk uang atau jasa yang telah diberikan oleh para pekerja kepada pihak lain atau pihak perusahaan.

Dari wawancara dengan beberapa buruh yaitu Sukrianto Matui, Hairul Uno, Isal Liputo, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte mereka mengatakan :

“Awal mula tetapi pada saat pembagian gaji mandor langsung memberitahu bahwa ada potongan sebesar Rp. 50.000,- tanpa ada persetujuan dari kami, yang seharusnya dari ko onal (kepala kantor) sudah memberitahu gaji harus di bagi secara rata.”

Hal yang sama dikatakan oleh kepala kantor beliau mengatakan bahwa :

“Gaji yang saya berikan kepada buruh sebesar Rp. 800.000,- untuk 10 orang buruh kemudian saya berikan melalui mandor, dan berikut mandor yang bertugas membagikannya.”<sup>98</sup>

Dapat di lihat dalam kesepakatan yang dibuat oleh anggota buruh dengan mandor tidak terdapat keridhoan dan dalam pernyataan kehendak seorang mandor tidak memenuhi *ijab* dari anggota buruh yang berarti tidak ada persetujuan, maka

---

<sup>96</sup> Heindjrachman Ranupandojo, 137.

<sup>97</sup> KEMENPERIN, “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003.”

<sup>98</sup> Hasil Wawancara, Ronald Jokotika, (Kepala Kantor PT. Mitra Samudera Jaya), Kota Manado, Catatan Lapangan 10 Juli 2021

dari itu kesepakatan buruh dengan mandor dalam pembagian upah dinyatakan tidak sah, karena tidak memenuhi salah satu rukun *ijarah* yaitu *qabul*. Sehingga menyebabkan permasalahan yang menimbulkan rasa ketidakadilan. Pentingnya kesepakatan dalam melakukan suatu hubungan kerja dijelaskan dalam Hukum Perdata, tercantum dalam Buku III, menganut asas “kebebasan” dalam hal membuat perjanjian (*beginsel dercontractsvriheid*). Asas ini dapat disimpulkan dari pasal 1338 yang berbunyi :

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”<sup>99</sup>

Menjelaskan bahwa segala perjanjian yang di buat secara sah, berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Sebenarnya yang dimaksud oleh pasal tersebut , tidak lain dari pernyataan bahwa tiap perjanjian “mengikat” kedua pihak. Tetapi dari peraturan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa orang laluasa untuk membuat perjanjian apa saja asal tidak melanggar ketertiban umum atau keasusilaan.<sup>100</sup>

Mengenai perjanjian kerja untuk karyawan yang akan bekerja di perusahaan, maka didalam perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan oleh perusahaan kepada calon tenaga kerja atau karyawan, hendaknya yang diwenangkan oleh pemerintah, karena menurut pasal 1320 KUH perdata untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu :

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, (dalam hal ini anak-anak dianggap tidak cakap untuk melakukan perjanjian)

---

<sup>99</sup> Tim Redaksi BIP, *3 Kitab Undang-Undang Hukum, KUHPer, KUHP, KUHP* (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2017), 367.

<sup>100</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Jakarta: Intermasa, 2003), 127.

3. Sesuatu hal tertentu, yang dalam hal ini untuk menerima tenaga kerja atau karyawan dan mempekerjakannya
4. Sesuatu sebab atau hal yang diwenangkan (halal), jadi pekerjaan itu merupakan yang diwenangkan.<sup>101</sup>

Menurut Subekti kata sepakat merupakan persesuaian kehendak antara dua pihak yang berarti apa yang dikehendaki oleh pihak yang lainnya dan kehendak tersebut menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.<sup>102</sup> Kesepakatan sama dengan istilah akad dan setiap akad harus memenuhi rukun dan syarat. Rukun akad yang dimaksud adalah unsur yang harus ada dan merupakan esensi dalam setiap kontrak. Apabila salah satu rukun tidak terpenuhi, maka menurut hukum kontrak tersebut dipandang tidak pernah ada.<sup>103</sup>

1. *Shighat* (pernyataan kehendak)

*Shighat* adalah *ijab* dan *qabul* (serah terima). *Ijab* merupakan permulaan penjelasan yang keluar dari salah satu pihak akad dan menunjukkan keinginan untuk melakukan akad.<sup>104</sup> Sedangkan *qabul* merupakan ungkapan kedua yang muncul dari pihak lain dan dilakukan setelah *ijab* yang menunjukkan persetujuan terhadap pihak lain tersebut. Adapun syaratnya sebagai berikut.<sup>105</sup>

- a. Jelas, *ijab* dan *qabul* harus jelas menunjukkan keinginan pihak-pihak akad.
- b. Sesuai antara *ijab* dan *qabul*. *Shighat qabul* harus menjelaskan objek akad dan harga sebagaimana yang ditegaskan oleh *mujib* (orang yang berakad).

---

<sup>101</sup>Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994) 64.

<sup>102</sup> Subekti, 17.

<sup>103</sup> Sahroni dan Hasanuddin, *Fikih Muamalat Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*.

<sup>104</sup> Sa'adah Yuliana, Nurlina Tarmizi, dan Maya Panorama, *Transaksi Ekonomi dan Bisnis dalam Tinjauan Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta, 2017), 14.

<sup>105</sup> Sahroni and Hasanuddin, 31.

- c. Bersambung, ialah *ijab* dan *qabul* dilakukan di tempat akad. Tidak ada pembatalan dan mujib (orang yang berakad tidak membatalkan sebelum pihak lain menerima *qabul*).

## 2. *Al-‘Aqidan* (Para Pihak)

Pelaku akad harus memenuhi dua kriteria antara lain, meliputi:

- a. *Ahliyah* (kecakapan) adalah kecakapan dalam melaksanakan kewajiban dan mendapatkan hak sebagai pelaku akad. *Ahliyah* dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu:

- 1) *Ahliyah wujub* adalah kecakapan untuk memiliki hak-hak dan kewajiban.
- 2) *Ahliyatul ada’* adalah kecakapan untuk melakukan transaksi secara benar sesuai syariat.
- 3) *Wilayah* (kekuasaan) adalah kewenangan untuk melakukan transaksi (dengan segala konsekuensi hukumnya) menurut syar’i.

106

- b. Tujuan akad (*Maudhu’ Akad*)

*Maudhu’ al-‘aqd* atau akibat hukum kontrak merupakan tujuan utama untuk apa kontrak itu dilakukan sehingga menjadi suatu bagian penting yang mesti ada pada setiap kontrak (*al-maqshad al-ashli alladzi syuri’a al-‘aqs min ajlih*). Tujuan akad atau akibat hukum dalam setiap kontrak berbeda-beda karena berbeda model atau bentuk kontraknya. Jadi semua bentuk kontrak yang tujuannya bertentangan dengan syara’ (hukum Islam), tidak sah dan karena itu tidak menimbulkan akibat hukum. Akibat-akibat hukum itu terjadi atau tercapai segera setelah kontrak dilakukan apabila syarat-syarat yang diperlukan telah terpenuhi.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> Sahroni and Hasanuddin, 35.

<sup>107</sup> Sahroni and Hasanuddin, 43.

Tujuan rukun dan syarat yang harus dipenuhi adalah agar tercipta kesejahteraan dan dapat mencegah suatu permasalahan yang akan terjadi, setiap akad yang dilakukan tentunya harus berdasarkan rukun dan syarat di atas yaitu adanya para pihak dan pernyataan kehendak, akan tetapi kesepakatan yang dibuat oleh para buruh tidak memiliki salah satu syarat tersebut yaitu dalam pernyataan kehendak.

Terlihat seorang mandor mengemukakan keputusannya dalam membuat suatu kebijakan yaitu dengan memotong hasil upah, dalam pernyataan kehendak yaitu seorang mandor harus ber *ijab*, kemudian agar kesepakatan ini sah harus terdapat pernyataan kehendak *qabul* oleh para anggota buruh agar akad yang mereka buat bisa dikatakan sah, kemudian dikarenakan hal kebijakan mandor dapat merugikan para anggota buruh, para anggota buruh tidak menyetujuinya, tidak ada pernyataan kehendak dalam bentuk *qabul* atas kesepakatan ini, tetapi mandor tetap menjalankan kebijakan tersebut. Artinya kesepakatan ini tidak dianggap sah dan terdapat soal merugikan orang lain. Berdasarkan asas-asas akad yang terdapat dalam BAB II pasal 21 KHES di antaranya yaitu :

1. Asas *ibahah* yang merupakan asas umum hukum Islam dalam bidang muamalat. Asas ini dirumuskan dalam suatu kaidah “pada dasarnya segala sesuatu itu boleh dilakukan sampai ada dalil yang melarangnya”.
2. Asas Kebebasan Berakad, yaitu prinsip hukum yang menyatakan bahwa setiap orang dapat membuat akad apa saja tanpa terikat apapun sejauh tidak berakibat merugikan orang lain.
3. Asas Konsensualisme yaitu kesepakatan antara para pihak.
4. Asas Janji itu Mengikat dan wajib dipenuhi.
5. Asas Keseimbangan, baik keseimbangan antara apa yang diberikan dan apa yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko.
6. Asas Kemaslahatan yang menegaskan bahwa para pihak membuat akad bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan mudharat.

7. Asas Amanah mengandung makna masing-masing pihak harus memiliki tikad baik dalam bertransaksi dengan pihak lainnya.
8. Asas Keadilan yang merupakan tujuan yang hendak dicapai oleh semua hukum.

Terlihat asas-asas akad dari Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah yang tidak terpenuhi dalam kesepakatan antara mandor dan para anggota buruh di PT. Mitra Samudera Jaya adalah Asas kemaslahatan yang tujuannya adalah tidak boleh menimbulkan mudharat. Kemudian asas keadilan, keadilan sangat penting sesungguhnya terutama dalam hal berkaitan dengan ekonomi.

Selain masalah akad Hukum Ekonomi Syariah telah mengatur upah yang akan diberikan dan besaran nominalnya didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak dalam rangka memenuhi kebutuhan para pekerja secara layak. Tidak diperkenankan bagi pihak yang kuat akan mengeksploitasi pihak yang lemah. Memberikan upah yang sepadan (adil dan layak) ini menjadi kewajiban para pengusaha, upah yang memenuhi prinsip keberkeadilan dan berkecukupan untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarga. KHES (Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah) menyebutkan tentang syarat-syarat dan ketentuan pelaksanaan *Ijarah* dalam beberapa pasal. Berikut ini telah dipaparkan :<sup>108</sup>

Pasal 301 menyebutkan:

Untuk menyelesaikan suatu proses akad *Ijarah*, pihak-pihak yang melakukan akad harus mempunyai kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Pasal 302:

Akad *ijaroh* dilakukan dengan tatap muka maupun jarak jauh.

---

<sup>108</sup> Mahkamah Agung RI, *Peraturan Mahkamah Agung RI No. 02 Tahun 2008 Tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, 2008.

## Pasal 303:

Mu'ajir haruslah pemilik, wakilnya atau pengampunya.

## Pasal 304:

- (3) Penggunaan ma'jur harus di cantumkan dalam akad *Ijarah*.
- (4) Apabiala penggunaan ma'jur tidak dinyatakan secara pasti dalam akad, maka ma'jur digunakan berdasarkan aturan umum dan kebiasaan.

## Pasal 305:

Apabila salah satu syarat *Ijarah* tidak ada, maka akad itu batal.

## Pasal 306:

- (3) Uang *Ijarah* tidak harus dibayar apabila akad ijarohnya batal.
- (4) Harga *Ijarah* yang wajar/*ujrah al-mitsli* harga *ijarah* yang ditentukan oleh ahli yang berpengalaman dan jujur.

*Ijarah* adalah akad kerja sama yang merupakan kegiatan pekerjaan, sewa menyewa sehingga menghasilkan upah mengupah. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan.

Sistem pembagian upah di PT. Mitra Samudera ditetapkan sedemikian rupa sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu upah dalam bentuk uang yang diberikan oleh kepala kantor melalui mandor, kemudian mandor membagikannya kepada anggota buruh. Artinya kepala kantor memberikan kepercayaan kepada mandor untuk membagikan upah. Akan tetapi dalam penerapan ini mandor membuat kebijakan tanpa ada persetujuan dari para anggota buruh. Sebagaimana ulasan para anggota buruh yaitu Riman Nuku, Sukrianto Matui, Hairul uno,

Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte mereka mengatakan bahwa :

“Gaji kami sebesar Rp. 800.000,- potong oleh mandor sebesar Rp. 50.000,- jadi gaji tersisa Rp. 750.000,- kemudian akan dibagikan kepada kami 10 orang jadi masing-masing mendapatkan Rp. 75.000 per orang termasuk mandor, sedangkan kalau di hitung mandor mendapatkan keuntungan bnyak, apalagi jika pada hari itu datang 3 muatan kontainer, diluar gaji dia sudah mendapat Rp. 150.000,-. Dan kami tidak setuju dengan potongan itu tetapi mandor tetap melakukannya.<sup>109</sup>

Dan hasil wawancara dengan para anggota buruh di atas dapat dikatakan kesepakatan yang dilakukan oleh mandor dan anggota buruh dalam pembagian upah tidak ada keridhoan dan keikhlasan dari pihak anggota buruh dikarenakan kebijakan yang dibuat oleh mandor mengakibatkan rasa ketidakadilan bagi anggota buruh. Dalam al-Qur'an terdapat syarat sahnya upah adanya keridhoan dari kedua pihak yang melakukan akad. Syarat ini didasarkan pada firman Allah swt Q.S. Al-Qasas/28: 26-27, sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي تَمَنِي جَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمُوتَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Terjemahnya :

26. salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". 27. berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik."<sup>110</sup>

<sup>109</sup> Hasil Wawancara, Riman Nuku, Sukrianto Matui, Hairul uno, Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte (Buruh yang bekerja selama 2 tahun), Kecamatan Matuari, Catatan Lapangan 11 Juli.

<sup>110</sup> Kementerian Agama RI, 548.

Sistem pembagian upah yang diterapkan oleh pihak PT. Mitra Samudera Jaya Dari hasil kesepakatan antara mandor dan anggota buruh tidak terdapat adanya keridhoan yang artinya kesepakatan mereka dianggap tidak sah dan dapat merugikan pihak lain, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan bagi anggota buruh. Ketidakadilan yang dimaksud adalah saat mandor melakukan pemotongan upah, sedangkan dalam sistem pekerjaan para anggota buruh yang lebih banyak mengeluarkan tenaga saat bekerja dibandingkan seorang mandor yang seharusnya pekerjaannya sama akan tetapi ia lebih memilih mempekerjakan hal lain yaitu menyortir barang yang dimuatkan. Dan segala sesuatu resiko yang terjadi itu semua ditanggung bersama. Seperti yang di katakan para anggota buruh yaitu Hairul uno, Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte mereka mengatakan bahwa :

“Salah satu masalah yang pernah terjadi adalah kita semua termasuk mandor tidak mengetahui jam kerja pada hari itu terjadi miskomunikasi antara beberapa pihak sehingga kami tidak dapat datang bekerja pada tepat waktu (datang terlambat) dan muatan kontainer sudah dipekerjakan oleh supir truk, sehingga membuat hasil upah kami dipotong oleh kepala kantor sebesar Rp. 300.000,-“<sup>111</sup>

Terdapat suatu resiko yang pernah terjadi dan dalam pekerjaan tersebut yaitu keterlambatan dalam jam pekerjaan, sehingga menyebabkan upah mereka dipotong oleh kepala kantor. Penerapan sistem pembagian upah pihak majikan tidak mengawasi secara detail, sehingga terjadi kekeliruan yang dilakukan oleh mandor itu sendiri yang mengakibatkan para buruh merasa tidak adil. Sebagaimana dalam Hukum Ekonomi Syariah sangat menekankan arti pentingnya kita memperhatikan dan menegakkan keadilan. Karena ketidakadilan akan memicu kesalahpahaman dan merusak talisilahturahmi kita. Hal ini sudah

---

<sup>111</sup> Hasil Wawancara, Hairul uno, Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte (Buruh yang bekerja selama 2 tahun), Kecamatan Matuari, Catatan Lapangan 11 Juli.

melanggar ketetapan dari firman Allah swt dalam Q.S. An-Nahl/16: 90, sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Terjemahnya :

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.<sup>112</sup>

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana didalam Al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Sebagaimana firman Allah swt dalam Q.S. An-Nisa'/4: 135, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۚ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن تَعْدِلُوا ۚ وَإِن تَلَوَّا أَوْ تَعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Terjemahnya :

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.<sup>113</sup>

<sup>112</sup> Kementerian Agama RI, 377.

<sup>113</sup> Kementerian Agama RI, 131.

Tidak saja keadilan untuk orang lain tetapi juga untuk diri kita sendiri. Islam juga menuntut manusia untuk menegakkan keadilan dalam semua bidang kehidupan umat manusia termasuk dalam bidang ekonomi, tetapi pengertian keadilan dalam Islam tidaklah bermakna bahwa Islam menghendaki di jalankannya prinsip sama rata atau persamaan hasil akhir seperti yang terdapat dalam paham komunisme, karena hal ini jelas bertentangan dengan fitrah manusia itu sendiri yang memang telah di ciptakan oleh Allah, memiliki perbedaan, baik dalam dataran kecerdasan, skill, atau kemampuan lainnya. Menegakan hukum secara adil merupakan perintah Allah yang sangat penting. Sebagaimana dalam Q.S. An-Nisa'/4: 58, sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya:

Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.<sup>114</sup>

Dalam hukum Islam terdapat solusi yang tepat, baik mengenai masalah upah maupun masalah perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan pekerja maupun majikan. Para buruh mendapatkan upah yang layak tanpa melanggar hak-hak majikannya yang sah. Majikan tidak diperbolehkan berlaku sewenang-wenang terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan bagian hak pekerjaannya yang sah, sementara para pekerja itu juga tidak diberi seluruh dividen nasional sehingga mengurangi hak yang sah dari majikannya. Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak tanpa tekanan yang tidak pantas terhadap pihak manapun, masing-masing pihak memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa bersikap dzalim terhadap yang lainnya. Prinsip-prinsip persamaan untuk semua ini ditunjukkan dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 279, sebagai berikut :

<sup>114</sup> Kementerian Agama RI, 113.

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Terjemahnya :

Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasul-Nya. Tetapi jika kamu bertobat, maka kamu berhak atas hartamu. Janganlah berbuat dzalim dan engkau tidak di dzalimi.<sup>115</sup>

Beberapa pihak yang melakukan kontrak perjanjian dalam konteks ini diperingatkan agar bersikap adil terhadap semua orang dalam bertransaksi, agar tidak merugikan orang lain dari kepentingan-kepentingan pribadinya. Merugikan para pekerja berarti mereka tidak dibayar dengan suatu bagian yang adil dan sah dari produk bersamanya menurut proporsi kerja mereka, sedangkan merugikan majikan berarti mereka dipaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi yang mereka mampu usahakan.

Dengan demikian al-Quran memerintahkan pada para majikan agar membayar bagian yang menjadi bagian hak pekerja dengan benar sesuai dengan hasil kerja mereka, dan pada saat yang sama melindungi kepentingannya sendiri. Apabila ia gagal mematuhi perintah al-Quran ini, maka ia akan dianggap sebagai pelanggar perintah tuhan dan pelaku kesalahan, karena ia akan mendapatkan hukuman di dunia ini oleh negara Islam dan diakhirat nanti oleh Allah. Begitu juga para pekerja akan dinyatakan sebagai pelanggar perintah tuhan apabila mereka melakukan pemaksaan terhadap majikannya agar membayar lebih besar dari pada kemampuannya.

Dari hasil penelitian dan pembahasan dalam penerapan kesepakatan untuk pembagian upah para buruh dinyatakan tidak sah, karena dalam pelaksanaannya tidak terdapat pernyataan kehendak yaitu *qabul*, dan tidak terdapat keridhoan, dalam hal ini para buruh yang tidak menyetujuinya dalam kesepakatan karena terdapat hal yang dapat dirugikan. Oleh karena itu sistem pembagian upah oleh PT. Mitra Samudera Jaya dalam hal ini yaitu kesepakatan antara mandor dan para

---

<sup>115</sup> Kementerian Agama RI, 59.

anggota buruh dinyatakan tidak syariah karena tidak menerapkan norma-norma yang berlaku dalam Hukum Ekonomi Syariah.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan sistem upah buruh di PT. Mitra Samudera Jaya adalah menerapkan kesepakatan yang terjalin antara para buruh hanyalah sebatas lisan dan tidak ada hukum yang mengikat. Akibat dari itu terdapat permasalahan dalam penerapan kesepakatan pembagian upah yaitu mandor memotong upah yang diberikan oleh majikan yang seharusnya dibagi rata. Dalam pelaksanaannya tidak terdapat pernyataan kehendak yaitu *qabul*, dan tidak ada keridhoan dalam kesepakatan, sehingga menimbulkan rasa iri dan ketidakadilan bagi pihak anggota buruh
2. Prinsip dasar muamalah adalah untuk menciptakan kemaslahatan umat manusia, dalam memenuhi kebutuhannya, manusia harus sesuai dengan ketentuan hukum. Mengenai rukun dan syarat sahnya akad *Ijarah* salah satunya adalah *ijab* dan *qabul*. Dalam pelaksanaannya tidak terdapat pernyataan kehendak yaitu *qabul*, dan tidak ada keridhoan dalam kesepakatan, buruh yang tidak menyetujuinya karena terdapat hal yang dapat dirugikan. Oleh karena itu sistem pembagian upah oleh PT. Mitra Samudera Jaya dalam hal ini yaitu kesepakatan antara mandor dan para anggota buruh dinyatakan tidak syariah karena tidak menerapkan norma-norma yang berlaku dalam Hukum Ekonomi Syariah

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

Untuk mandor sebagai ketua buruh sebaiknya lebih memperhatikan dan mengertikan maksud dari para buruh dan lebih ditingkatkan pengawasan oleh pihak PT. Mitra Samudera Jaya agar tidak terjadi permasalahan selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- (ed), Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Abdul Fatah Idris dan Abu Ahmadi. *Fiqh Islam Lengkap*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994.
- Abdurrahman al-Jaziry. *al-Fiqh ala Madzhib al-'Arba'ah, juz 3*. Kairo: Dr al-Hads, 2004.
- Afzalurrahman. *Muhammad sebagai pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000.
- Al Bukhori. Sahih Al Bukhari Bihasiyat Al Imam Al Sindi, Juz 2. Beirut: Lebanon, Darul Al Kotob Al Ilmiah, Edisi 4;2008.
- AlJa'fai, Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin al-Mughirah. *Shahih Bukhori*. Beirut: Makhtabah Syamilah Isdaar, 2004.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineke Cipta, 1998.
- Asikin, ZAinal, Dkk. *Dasar-Dasar Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perasada, 2006.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perasada, 20017.
- BIP, Tim Redaksi. *3 Kitab Undang-Undang Hukum, KUHPer, KUHP, KUHP*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2017.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media, 2015.
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- G. Sugiyarso dan F. Winarni. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Media Pressindo, 2005.
- Garna, Judistira. *Kualitas Manusia dalam Industri Konstruksi*. Bandung: Magaplan Development Services, 1984.
- Gilraso, T. *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*. Yogyakarta: Kanisius, 1994.

- Hartadi, Bambang. *Sistem Pengendalian Dalam Hubungan dengan Manajemen dan Aud.* Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Hasan, Nugraha. "Perceraian di Kabupaten Sidrap (Analisis Aspek Yuridis, Sosiologis, Budaya dan Ekonomi)." Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin, 2016.
- Hasil Wawancara dengan Kepala Kantor Bapak Ronald Jokotika Pada Tanggal 10 Juli 2021.
- Hasil Wawancara dengan Supir Kontainer Bapak Zakarias Alfons Pada Tanggal 10 Juli 2021.
- Hasil Wawancara dengan Mandor Rinton Antu (buruh yang bekerja selama 8 tahun), Pada Tanggal 7 Juli 2021.
- Hasil Wawancara dengan Anggota Buruh, Riman Nuku, Sukrianto Matui, Hairul uno, Ardian Putra Ajis, Faisal Liputo, Endriko Permana, Jeriko Petiaunang, Randi Mangasa, Rivaldi Tapatte Pada Tanggal 11 Juli 2021.
- Heindjrachman Ranupandojo. *Evaluasi Jabatan.* Yogyakarta: EPPE, UGM, 2003.
- Hutahean, Japerson. *Konsep Sistem Informasi.* Deepublish, 2014.
- Imam Hasan al- Banna. *Fiqh Sunnah Jilid 4.* Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006.
- Iman Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan.* Jakarta: Djambatan, 1980.
- Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan di Indonesia.* Jakarta : Sinar Grafika, 1994.
- Kartikasari, Dwi. "Pembayaran Upah Engan Dicicil Ditinjau Dari Hukum Islam (Studi di Desa Sinar Laut Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu)" Skripsi, IAIN Bengkulu, 2019.
- Kementerian Perindustrian. "Undang - Undang RI No 13 tahun 2003." *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).
- Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Perasada, 2008.
- Mahkamah Agung RI. *Peraturan Mahkamah Agung RI No. 02 Tahun 2008 Tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.*
- Manning, Chris et al. *Struktur Pekerjaan, Sektor Informal dan Kemiskinan di Kota.* Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM., 1996.

- Mulyadi. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Munawwir, Ahmad Warson. *Al-munawwir Kamus Bahasa Arab-Indonesia, edisi II*. Surabaya: Pustaka progresif, 1997.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: PT. BPFE, 1987.
- MUI, DSN. *Fatwa DSN NO: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah*. Himpunan Fatwa DSN MUI, 2000.
- Nasa'i, Imam. *Sunan Nasa'i*. Beirut: Dar al-Fikr, 1994.
- Nisa, Mizatun. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Wedding SingerKeyboard di Banda Aceh (Analisis Menurut Konsep *Ijarah al'Amal*." Skripsi, 2017.
- Pasaribu, Chairuman. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: PT. Sinar Grafik, 1994.
- Pharasta, Eddy. *Sistem Informasi Geografis: Konsep-Konsep Dasar*. Bandung: Informatika Bandung, 2009.
- Qiswah, Nur. "Sitem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam." Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, 2019.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid Kedua*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- RI, Kementerian Agama. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Surabaya: Terbit Terang Surabaya, 2002.
- Ridwan, Murtadho. "Standar Sistem Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam" 1 No. 2, Skripsi, STAIN Kudus. 2013.
- Rohimah. "Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam." Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017.
- Sa'adah Yuliana, Nurlina Tarmizi, dan Maya Panorama. *Transaksi Ekonomi dan Bisnis dalam Tinjauan Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta, 2017.

- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah*. Bandung: PT. Alma'arif, 1987.
- Sahroni, Oni, dan M. Hasanuddin. *Fikih Muamalat Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Saputra, Deston. "Sistem Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan di Tinjau Dari Hukum Islam ( Studi Kasus Di Desa Padang Tambak Kecamatan Way Tenong Kabupaten Lampung Barat )." Skripsi, 2019.
- Schneider, Eugene V. *Sosiologi Industri*. New Delhi: Aksara Persada-Tata McGraw Hill Pub.Co. Ltd, 1986.
- Supriadi, Dedi. *Kreativitas, Kebudayaan & Perkembangan Iptek*. Bandung: Alfabeta, 1994.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1999.
- Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermedia, 2003.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermedia, 1985.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perasada, 2005.
- Suparmoko, Irawan dan. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPEE, UGM, 2001.
- Tanjung, Didin Hafidhuddin dan Hendri. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.
- Walian, Armansyah. "Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim." *Jurnal* Vol. 8 (2013).
- Wijaya, Putut. "Pengertian Perspektif di Berbagai Bidang, Aspek, Teknis, Jenis, dan Contoh Gambar Perspektif," *Media Elektronik*, ukulele.co.nz, Maret 2021, <https://www.ukulele.co.nz/perspektif-adalah>.
- Ya'kub, Hamzah. *Etos Kerja Islami: Petunjuk Pekerjaan Yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1992.

# LAMPIRAN

**Kepala Kantor**  
**PT. Mitra Samudera Jaya Cab. Manado**



**Supir Kontainer**



**Mandor (Ketua Anggota Buruh)**



### Anggota Buruh



### Anggota Buruh



## Anggota Buruh



## Anggota Buruh



## Proses pekerjaan Para buruh



## **IDENTITAS RESPONDEN DAN PEDOMAN WAWANCARA**

### **A. Identitas dan Pedoman Wawancara dengan Kepala Kantor**

Nama : Ronald, S.S.I  
Umur : 40 Tahun  
Jabatan : Kepala Kantor PT. Mitra Samudera Jaya Cab.

Manado

Pendidikan terakhir : S1

#### **Pedoman Wawancara**

1. Sudah berapa lama anda bekerja disini?
2. Apa tugas dan tanggung jawab anda dalam pekerjaan ini?
3. Bagaimana sistem pekerjaan yang anda perintahkan kepada para buruh?
4. Bagaimana cara anda memilih mandor diantara beberapa buruh?
5. Bagaimana anda membuat kesepakatan dengan mandor?
6. Bagaimana sistem pemberian upah?
7. Berapa upah yang anda berikan kepada para buruh?

### **B. Identitas dan Pedoman Wawancara dengan Supir Muatan Kontainer**

Nama : Zakarias Alfons  
Umur : 40 Tahun  
Jabatan : Supir Muatan Kontainer  
Pendidikan terakhir : SD

#### **Pedoman Wawancara**

1. Sudah berapa lama anda bekerja disini?
2. Apa tugas dan Tanggung jawab dalam pekerjaan ini?
3. Bagaimana sistem pekerjaan anda sebagai supir kontainer?
4. Apakah anda mengetahui dalam sistem pekerjaan buruh dan sistem upah buruh?

**C. Identitas dan Pedoman Wawancara dengan Mandor (Ketua Anggota Buruh)**

Nama : Rinton Antu  
Umur : 28 Tahun  
Jabatan : Mandor (Ketua Anggota Buruh)  
Pendidikan terakhir : SMP

**Pedoman Wawancara**

1. Sudah berapa lama anda bekerja?
2. Bagaimana sistem pekerjaan anda sebagai mandor?
3. Apa tugas dan tanggung jawab anda?
4. Bagaimana cara anda menerima upah dari kepala kantor?
5. Bagaimana sistem pembagian upah kepada para buruh?
6. Berapa upah anda sebagai mandor?
7. Mengapa anda menerapkan pemotongan upah?

**D. Identitas dan Pedoman Wawancara dengan Anggota Buruh**

1. Nama : Riman Nuku  
Umur : 24 Tahun  
Jabatan : Anggota Buruh  
Pendidikan terakhir : SMK
2. Nama : Sukrianto Matui  
Umur : 22 Tahun  
Jabatan : Anggota Buruh  
Pendidikan terakhir : SMK
3. Nama : Ardian Putra Ajis  
Umur : 24 Tahun  
Jabatan : Anggota Buruh  
Pendidikan terakhir : SMP

4. Nama : Faisal Liputo  
Umur : 24 Tahun  
Jabatan : Anggota Buruh  
Pendidikan terakhir : SD
  
5. Nama : Hairul Uno  
Umur : 24 Tahun  
Jabatan : Anggota Buruh  
Pendidikan terakhir : SMP
  
6. Nama : Jeriko Petiaunang  
Umur : 20 Tahun  
Jabatan : Anggota Buruh  
Pendidikan terakhir : SMP
  
7. Nama : Randi Mangasa  
Umur : 20 Tahun  
Jabatan : Anggota Buruh  
Pendidikan terakhir : SMA/MA
  
8. Nama : Endriko Permana  
Umur : 20 Tahun  
Jabatan : Anggota Buruh  
Pendidikan terakhir : SMP
  
9. Nama : Rivaldi Tapate  
Umur : 20 Tahun  
Jabatan : Anggota Buruh  
Pendidikan terakhir : SMA

### **Pedoman Wawancara dengan Anggota Buruh**

1. Sudah berapa lama anda bekerja?
2. Bagaimana cara anda bisa bekerja ini?
3. Apakah ada persyaratan khusus untuk bekerja disini?
4. Bagaimana Sistem pekerjaan anda?
5. Berapa upah anda?
6. Bagaimana sistem pembagian upah yang diterapkan oleh mandor?
7. Bagaimana tanggapan anda dalam pembagian upah tersebut?
8. Apakah anda keberatan dengan sistem pembagian upah?



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jln. Dr. SH. Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado. 95128 Telepon/Fax (0431) 860616/850774

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

No. B-827 /In.25/F.I/PP.00.9/08/2021

Dekan Fakultas Syariah IAIN Manado menerangkan bahwa:

Nama : Sonia Nasaru  
NIM : 17.1.2.035  
Prodi/Semester : Hukum Ekonomi Syariah/VIII  
Judul Skripsi : **“Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer-truk  
Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”**

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh di PT. Mitra Samudera Jaya
2. Bagaimana Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dalam sistem upah di PT. Mitra Samudera Jaya

Telah dilakukan pengecekan plagiat melalui Turnitin dan dinyatakan **bebas plagiat** dengan *similarity index* 5% (*original report* terlampir).

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manado, 19 Agustus 2021

a.n. Dekan



**Naskur**

# Skripsi Sonia

## ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

3%

2

Submitted to Universitas Lancang Kuning

Student Paper

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

Exclude bibliography

On



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO**  
**FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ringroad I Manado, Telp/Fax 0431- 860616 Manado 95128

Nomor : B- 700 /In.25/F.1/TL.00/07/2021

13 Juli 2021

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Pimpinan PT Mitra Samudra Jaya

Di -

Tempat.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang tersebut di bawah ini:

Nama : Sonia Nasaru  
NIM : 17.1.2.035  
Semester : VIII (delapan)  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Alamat : Kelurahan Manembo-nembo Atas, Kec. Matuari Kota Bitung.

Bermaksud melakukan penelitian di PT Mitra Samudra Jaya Kelurahan Dendengan Dalam Kecamatan Paal Dua Kota Manado dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul "**Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Container-Truk Perspektif Hukum Ekonomi Syariah**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Hukum**. Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian selama 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal 07 Juli 2021 s.d. 07 September 2021.

Demikian harapan kami dan terima kasih atas perkenan dan kerjasamanya.

Wassalam

Dekan,



Salma

Tembusan:

Rektor IAIN Manado.

## SURAT BALASAN

Kepada Yth:

29.. Juli 2021

Dekan Fakultas Syaruah

Institut Agama Islam Negeri

Di-

Tempat

Berdasarkan surat yang telah kami terima tentang permohonan kesediaan memberikan data dan informasi untuk penyusunan skripsi. Maka kami menerangkan bahwa:

Nama : Sonia Nasaru  
Nim : 17.1.2.035  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diberikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa tersebut telah datang ke kantor PT. Mitra Samudera Jaya untuk melakukan wawancara guna penyusunan tugas akhir dengan judul "**Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Barang Kontainer-Truk Perspektif Hukum Ekonomi Syariah**".

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

KEPALA KANTOR

  
  
Radd, Ssi

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sonia Nasaru  
Tempat/Tanggal Lahir : 17.1.2.035  
Alamat : Kel. Manembo-nembo Atas,  
Kec. Matuari, Kota Bitung.  
NIM : 17.1.2.035  
Fakultas : Syariah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Semester : VIII (Delapan)  
Tahun Ajaran : 2017-2021  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Status : Belum Menikah  
Email : sonianasaru213@gmail.com  
Riwayat Pendidikan :  
SD : SD COKROAMINOTO GIRIAN  
SMP : SMP NEGERI 1 BITUNG  
SMK : SMK NEGERI 1 BITUNG

