

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Konsep Umum Upah

a. Pengertian Upah

Setiap karyawan berhak menerima upah yang kemungkinan mereka untuk hidup nyaman bagi kemanusiaan, pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya kemudian mampu mencukupi kebutuhan hidup dan keluarga secara wajar yang meliputi sandang, papan, pangan, pendidikan, kesehatan dll.¹

Pada hakekatnya gaji berfungsi sebagai balas jasa untuk imbalan bagi pekerja. upah biasanya dibayarkan untuk pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan sesuai dengan kontrak perjanjian kerja. Kompensasi pekerja untuk waktu yang diserahkan biasanya diberikan dalam bentuk upah. Sementara itu, gaji diberikan untuk mengambil pemberian tambahan dalam pekerjaan. Pembayaran dilakukan untuk upah selama periode waktu yang ditentukan, biasanya dalam bentuk angsuran. Jumlah pembayaran dapat diberikan setiap hari atau bulan tergantung pada waktu. Namun upah dapat dibayarkan berdasarkan produktivitas atau kinerja, misalnya membayar upah per unit produksi yang dibuat pengungkapan unit kerja tertentu.²

Upah dapat dibayarkan dalam bentuk tunai. Sistem pengupahan di Indonesia seringkali didasarkan pada tingkat fungsi pengupahan yang mencakup jaminan kehidupan yang layak, mencerminkan ketidakseimbangan hasil pekerja, dan menawarkan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Gaji, tunjangan tunai, dan kondisi kerja adalah cara yang dilakukan karyawan. Gaji pokok berdasarkan pangkat dan masa kerja biasanya digunakan dalam sistem pengupahan di Indonesia.

¹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016), 190

² Wibowo, *Manajemen Kinerja-edisi revisi cetakan ke 4*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 298-299

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang digunakan untuk mendapatkan peringkat ini. Dengan kata lain, pendapatan dasar biasanya ditentukan dengan menggunakan prinsip teori kapital manusia, yaitu bahwa gaji berkorelasi terbalik dengan tingkat pelatihan dan pendidikan seseorang. Pekerja juga menerima berbagai keuntungan selain gaji pokok, masing-masing sebagai hadiah dari gaji pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan dan sebagainya. Kompensasi bersih yang diterima adalah gaji kotor dikurangi potongan, seperti pensiun, asuransi, kesehatan, dan potongan lainnya.

Faktor-faktor pengupahan menjelaskan perbedaan ini, *Pertama*, karena pasar kerja sebenarnya terdiri dari beberapa pasar kerja yang berbeda. Di satu sisi, jumlah pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berbagai vokasi berbeda-beda. *Kedua*, rasio biaya tenaga kerja terhadap total biaya produksi mempengaruhi tingkat upah dalam bisnis. Tingkat upah naik ketika rasio biaya tenaga kerja terhadap biaya total menurun. *Ketiga*, presentase keuntungan perusahaan yang masuk ke penjual mungkin mempengaruhi tingkat pembayaran di antara berbagai perusahaan. Nilai upah meningkat baik dengan rasio laba terhadap penjualan maupun jumlah total laba. *Keempat*, karena pengusaha yang berbeda memainkan peran yang berbeda dalam menetapkan harga, mungkin ada variasi tingkat upah di antara bisnis. Tanpa memperdulikan persaingan, perusahaan monopoli dapat menaikkan harga. Pemilik bisnis oligopoli dapat lebih mudah menegosiasi harga bersama untuk menghindari persaingan satu sama lain. Dalam bisnis ini, lebih mudah mengimbangi kenaikan biaya tenaga kerja dengan menurunkan harga produk. *Kelima*, tingkat upah dapat bervariasi tergantung pada ukuran organisasi. Skala ekonomi dapat membantu bisnis besar mengurangi biaya dan mengendalikan pasar. Dengan demikian, bisnis yang lebih besar biasanya lebih siap untuk membayar upah yang lebih tinggi daripada yang lebih kecil.³

³ Evi Svitri Gani, Sistem Perlindungan Upah di Indonesia, (*Tahkim*, Vol. 11, No 1, Juni 2015), 134-135

Upah merupakan topik penting dalam dunia ketenagakerjaan. Lingkungan kerja yang tidak stabil dapat mengakibatkan perselisihan industrial antar pekerja dan pemberi kerja, bahkan dalam hal kebijakan upah yang adil, wajar, dan profesional. Namun aturan upah yang adil, masuk akal, dan profesional akan meningkatkan motivasi karyawan, yang selanjutnya akan meningkatkan *output*, membina hubungan positif dan ramah antara karyawan dan pemilik perusahaan.⁴

Pembayaran berbasis tim dan pembayaran berbasis keterampilan adalah dua jenis struktur pembayaran khusus:

1. *Team-Based Pay*

Pembayaran berbasis tim menghubungkan imbalan perilaku dengan perilaku kelompok di tempat kerja. Apresiasi kompensasi yang dibayarkan kepada individu untuk bekerja sama secara keseluruhan untuk hasil yang sukses. Masalahnya individualistis yang menghambat untuk pembayaran berbasis tim yang efektif.

2. *Skill-Based Pay*

Gaji yang ditentukan oleh tingkat yang diperhitungkan dan bergantung pada kemampuan yang dikuasai, diperlihatkan, dan dikembangkan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu.

Manfaat apresiasi berbasis keterampilan mencakup peningkatan kepercayaan diri, tenaga kerja yang fleksibel, dan intensif yang kuat bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan terkait pekerjaan. Sementara itu, kerugiannya adalah:

1. Relawan mengambil tugas lebih cepat dan rata-rata menghasilkan lebih banyak uang per jam.
2. Pengeluaran yang diperlukan dan pelatihan pekerja
3. Karena pertumbuhan keterampilan yang berkelanjutan, tidak semua karyawan menerima pembayaran gaji berbasis keterampilan.⁵

⁴ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 159-161

⁵ Wibowo., *manajemen kinerja edisi revisi cetakan ke-4*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), 299-300

b. Jenis-Jenis Upah

Ada beberapa jenis dalam menetapkan upah. Jenis-jenis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Upah Nominal

Sejumlah uang yang diberikan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak atas imbalan jasanya sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (*Real Wages*)

Seorang pekerja yang berhak mendapat upah riil harus benar-benar menerima uang riil. Upah aktual ini dibentuk oleh daya beli upah yang bergantung pada:

- a. Besarnya uang yang diterima;
- b. Berapa banyak atau sedikitnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup

Jumlah yang dibayar seorang karyawan atau buruh yang secara kompetitif cukup untuk menutupi semua kebutuhan dasar serta tuntunan sosial keluarga mereka, seperti asuransi, pendidikan dll.

4. Upah Minimum

Pengusaha menggunakan upah minimum sebagai patokan untuk menghitung upah riil bagi karyawan dan buruh yang bekerja untuk mereka. Umumnya, pemerintah menetapkan upah minimum meskipun kadang-kadang dapat berubah setiap tahun tergantung alasan penetapannya, yaitu untuk melindungi kelompok kerja dari sistem upah yang sangat rendah yang tidak memuaskan secara materil, untuk mempromosikan kemungkinan menerima kompensasi yang sepadan dengan nilai pekerjaan yang dilakukan, dan untuk memastikan kerja yang tenang dan damai dalam organisasi. Upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten atau kota.

5. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah yang dikehendaki oleh pengusaha dan pekerja dengan sangat wajar sebagai pembayaran atas jasanya kepada perusahaan.

c. **Macam-Macam Teori Upah**

Beberapa teori dalam penetapan upah diantaranya:

1. Teori Upah Normal

Menurut David Ricardo teori ini, penetapan upah dengan pedoman biaya-biaya yang dibutuhkan mengongkosi semua kebutuhan pekerja. Dengan teori ini ditegaskan upah yang diberikan kepada pekerja adalah hal yang wajar demikian hanya itu kemampuan pengusaha.

2. Teori Upah Hukum Besi

Menurut Lasalle teori ini, kompensasi yang diberikan kepada pekerja merupakan upah yang normal. Sebab, kalau untuk pengusaha teori ini sangatlah mudah karena itu hanya kemampuannya tanpa melihat tingkat kesulitan pekerjaan. Oleh karena itu lasalle menyerukan agar pekerja atau buruh itu berusaha mematahkan upah hukum alam dengan mendirikan koperasi produksi.

3. Teori Dana Upah

Menurut Stewart Mill Senior teori ini, berlawanan dengan teori pengupahan besi, pekerja dan buruh tidak diharuskan untuk menentang karena upah mereka benar-benar ditentukan oleh jumlah uang yang dapat diakses oleh masyarakat. Gaji yang diterima besar maka besar akan tetapi sebaliknya jika gaji yang diterima turun maka akan turun juga.

4. Teori Upah Etika

Gagasan ini berpendapat bahwa yang paling penting adalah seberapa baik upah pekerja dapat menutupi semua kebutuhan mereka dan juga keluarga mereka, daripada berapa banyak uang yang sebenarnya dibayarkan dalam bentuk upah.⁶

⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), 76-79

5. Teori Upah Hukum Alam

Dasar penentuan upah, sesuai dengan gagasan ini adalah jumlah yang diperlukan untuk menutupi biaya yang terkait dengan pengembalian tenaga kerja yang telah dikerahkan dalam proses produksi. Klaim ini dibuat oleh majikan, yang mengatakan bahwa gaji seharusnya hanya cukup untuk bertahan hidup.

6. Teori Upah Sosial

Negara-negara sosial sebelumnya menggunakan filosofi upah sosial ini, yang sepenuhnya didasarkan pada kebutuhan pekerja dan tidak lagi terikat untuk membayar produktivitas pekerja.⁷

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah, yaitu:

1. Penawaran dan permintaan

Ketika ada pasokan tenaga kerja dengan keahlian/keterampilan yang kuat dan permintaan yang rendah untuk rekrutmen, upah biasanya tinggi sebaliknya jika pasokan rendah dengan kemampuan yang tidak memadai dan permintaan tinggi biasanya upah yang diterima rendah.

2. Organisasi serikat pekerja

Upah tinggi atau rendah akan dipengaruhi oleh serikat pekerja yang lemah dan kuat selama negosiasi.

3. Kemampuan untuk membayar

Karena upah merupakan bagian dari harga produksi yang direncanakan dengan matang oleh seorang pengusaha, maka sekalipun ada tuntutan dari buruh, jika tidak ada kemampuan membayar upah belum tentu bertambah.

4. Produktivitas

Semakin tinggi prestasi yang diberikan, semakin tidak merata pendapatan yang didistribusikan menurut prestasi kerja.

⁷ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016), 196-197

5. Biaya hidup

Keadaan hidup seseorang akan mempengaruhi tuntutan mereka, dimana biaya hidup tinggi pendapatan cenderung meningkat dan sebaliknya.

6. Pemeintah

Tingkat gaji dapat dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah yang mengeluarkan aturan ketenagakerjaan. Menggunakan upah minimum provinsi sebagai ilustrasi.⁸

e. Sistem Pembayaran Upah

Bisnis biasanya membayar upah pekerja melalui metode pembayaran upah. Sistem ini diakui sebagai berikut baik dalam teori maupun praktiknya:

1. Sistem Upah jangka Waktu

Sistem pengupahan digambarkan sebagai sistem yang didasarkan pada jumlah waktu tertentu, seperti harian, minggu, atau bulanan.

2. Sistem Upah Potongan

Jika hasil tidak memuaskan sistem ini mencoba menggantikan sistem pengupahan saat ini. Metode pembayaran ini hanya mungkin dilakukan jika *output* pekerja dapat dievaluasi dengan menggunakan pengukuran tertentu, seperti berat badan dan metrik lainnya. Sistem upah gabungan ini dikembangkan untuk memperhitungkan sistem upah diskon yang dimana caranya menggabungkan gaji minimum dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

3. Sistem Upah Permufakatan

Sistem penggajian upah mendistribusikan upah dengan cara mengalokasikan sejumlah upah kepada kelompok-kelompok tertentu.

4. Sistem Skala Upah Berubah

Jumlah pembayaran didasarkan pada nilai pasar dari barang yang dijual dengan metode ini. Upah akan meningkat jika harga naik dan sebaliknya jika pendapatan turun maka upah yang diterima akan turun.

⁸ Evi Savitri Gani, Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia, (*Jurnal Tahkim* Vol 9 No. 1, Juni 2015), 132

5. Sistem Upah Indeks

Indeks biaya hidup merupakan dasar dari struktur gaji. Meskipun riil gaji tidak terpengaruh oleh metode ini, gaji akan berfluktuasi sesuai dengan perubahan biaya hidup.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Jika bisnis menguntungkan diakhir tahun maka teknik ini sebanding dengan bagaimana bonus diberikan.⁹

7. Sistem *Co-Partnership*

Sistem dimana karyawan dengan jalur penyimpanan diberikan kesempatan untuk bergabung dengan perusahaan sebagai mitra. Dia akan dibayar gaji sebagai pekerja dan berbagi keuntungan perusahaan sebagai pemegang saham.¹⁰

8. Sistem upah borongan

Pekerjaan yang dikontrakan mendapatkan kompensasi mode tarif per satuan. Metode penghitungan upah ini sering kali digunakan untuk semua pekerjaan, para pelaksana kemudian dibagi antara penerima manfaat.

9. Sistem upah premi

Pemotongan dan pembayaran dari waktu ke waktu merupakan teknik penyerahan pembayaran ini. Apresiasi dasar untuk kinerja ini rata-rata berdasarkan waktu atau jumlah hasil jika semua karyawan bekerja dengan baik.¹¹

2. Konsep Upah dalam Islam

a. Pengertian Upah

Secara umum *al-Ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-'Iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ats-Tsawab* (pahala) dalam konteks pahala dinamai *al-Ajru*

⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo persada), 79-81

¹⁰ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016), 196-197

¹¹ Nurmala Sari, dkk, *Kelayakan dan Keadilan dalam Penetapan Upah*, (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, vol. 6 no. 1, April 2021), 45

(upah).¹² Lafal *al-Ijarah* dalam Bahasa Arab berarti upah, sewa-menyewa, jasa, atau imbalan. Menyewa membayar upah, menandatangani kontrak, menjul jasa, dan kegiatan sejenis lainnya adalah contoh *al-ijarah* yaitu salah salah satu jenis kegiatan bermuamalah.¹³

Adapun secara khusus, para ulama *fiqh* berbeda pendapatnya, antara lain:

1. Menurut Sayyid Sabiq, *al-Ijarah* adalah kesepakatan atau kontrak dimana satu pihak menerima pembayaran dari yang lain.
2. Menurut ulama Syafi'iyah *al-Ijarah* adalah bentuk perjanjian atau transaksi untuk mendapatkan keuntungan yang sah dan dapat digunakan dengan menimbulkan ketidakseimbangan tertentu.
3. Menurut Amir Syarifuddin secara sederhana *ijarah* dipahami sebagai akad dengan ketidak seimbangan tertentu. *ijarah al-.ain* keuntungan atau layanan suatu barang sedangkan *ijarah al-dzimah* keuntungan yang dihasilkan dari tenaga kerja.¹⁴
4. Menurut Hanafiyah *al-Ijarah* akad manfaat dengan pengganti.
5. Menurut Malikiyah dan Hanabilyah *al-Ijarah* adalah dalam jangka waktu tertentu diganti atribut dengan manfaat yang diperbolehkan.
6. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah berpendapat yang berhubungan dengan *al-Ijarah* ialah kontrak dengan manfaat dan kerahasiaan yang disepakati, mengetahui ketidakseimbangan pada saat itu, diberikan dan diizinkan.
7. Menurut Muhammad Al-Syarbini Al-Khatib mempunyai pandangan terkait tentang *al-Ijarah* adalah pemilik keuntungan dengan ketidakadilan dan pembatasan.

¹² Umi Hani, *Buku Ajar: Fiqih Muamalah*, (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 2021), 65

¹³ Syaikh, dkk, *Fikih Muamalah: Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer*, (Yogyakarta: K-Media, 2020), 135

¹⁴ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), 277

8. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie mempunyai pandangan yang berhubungan dengan *al-Ijarah* ialah pertukaran manfaat dengan jumlah oknum yang telah ditentukan dengan ketidakseimbangan yang dipersamakan dengan menjual manfaat.¹⁵

b. Dasar Hukum Upah

Dasar-dasar hukum yang menjadi rujukan *Ijarah* adalah Al-Qur'an, Al-Sunnah, dan Al-Ijma'. Firman Allah SWT yaitu:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ
لِتَضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَىٰ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ
يَضَعْنَ حَمَلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا
بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فاستَرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

“Tempatkanlah mereka (para isteri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (QS. At-Talaq: 6)

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي
الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian

¹⁵ Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah dari Klasik Hingga Kontemporer*, (Malang: UIN-Maliki Malang Perss, 2018), 49-50

mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (QS. Az-Zukhruf: 32)

قَالَتْ إِحْدَىٰ هُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

“Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS. Al-Qasas: 26)

Sabda Rasulullah SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

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

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ.

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.” (HR ‘Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah)

كُنَّا نُكْرِي الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوَاقِي مِنَ الزَّرْعِ وَمَا سَعِدَ بِالْمَاءِ
مِنْهَا، فَهَنَانَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَلِكَ
وَأَمَرَنَا أَنْ نُكْرِيهَا بِذَهَبٍ أَوْ فِضَّةٍ.

“Kami pernah menyewakan tanah dengan (bayaran) hasil pertaniannya; maka, Rasulullah melarang kami melakukan hal tersebut dan memerintahkan agar kami menyewakannya dengan emas atau perak.” (HR Abu Daud dari Sa’ad Ibn Abi Waqqash)

Kaidah fiqh:

الْأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا.

“Pada dasarnya, semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya.”

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

“Menghindarkan mafsadat (kerusakan, bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan.”¹⁶

Landasan Ijma'nya ialah:

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa ijarah diperbolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.¹⁷

c. Rukun dan Syarat-syarat Upah

Rukun-rukun ijarah menurut kesepakatan para ahli, rukun ijarah ada 4, sebagai berikut:

1. Orang yang berakad (*Aqid*)

Dua pihak yang melakukan akad (*mu'jir*) yang membayar upah atau menyewakan (*musta'jir*) *mu'jir* dan *musta'jir* harus menyadari keuntungan yang dimasukkan dalam kontrak kerja dalam menghindari kecelakaan, individu mampu membedakan benar dan salah.

2. Sighat akad

Mu'jir dan *Musta'jir*, atau membuat ijab dan qabul ialah ungkapan, perkataan, membenaran yang berasal dari salah satu pihak dalam akad sebagai contoh keinginan untuk mengadakan akad ijarah.

3. Upah/imbalan

Imbalan yang telah diberikan kepada *musta'jir* atas jasa atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Besarannya diketahui secara lugas dan adil;
- b) Pegawai khusus tidak boleh dipotong uang dari gajinya karena mendapat gaji khusus dari pemerintah;
- c) Uang harus diserahkan bersamaan barang sewa.

¹⁶ Fatwa DSN No. 09/DSN-MUI/VI/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah

¹⁷ Umi Hani, *Buku Ajar: Fiqih Muamalah*, (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 2021), 66

4. Manfaat

Dengan menjelaskan pahala, tenggang waktu, dan berbagai bentuk pekerjaan, seorang dapat belajar tentang *ma'qud alaih* (barang).¹⁸

Adapun syarat-syarat akad *ijarah* adalah sebagai berikut:

- a. Ada hubungannya dengan kontrak antara dua pihak. Ulama Syafi'iyah dan Hambali mengatakan bahwa mereka perlu bersikap arof dan dewasa. Namun menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah akad dapat dilakukan oleh dua orang yang belum cukup umur.
- b. Kedua belah pihak sepakat beredia melakukan akad *al-ijarah* jika hanya satu orang diantaranya mereka mampu melakukan perbuatan itu maka perbuatan itu disebut perbuatan melawan hukum. Firman Allah SWT dalam surat An-Nisa: 29

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

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyanyang kepadamu.” (QS. An-Nisa’: 29)

- c. Untuk mencegah terjadinya perselisihan antara dua pihak dikemudian hari kontrak batal jika keuntungan yang menjadi objek tidak jelas.
- d. Barang *al-ijarah* dalam kondisi utuh dan dapat diserahkan dan digunakan.
- e. Hanafiya menyatakan bahwa ganti rugi/sewa berbeda dengan keuntungan yang disewakan.¹⁹

¹⁸ Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah dari Kasik hingga Kontemporer*, (Malang: UIN Maliki Malang Press, 2018), 53-55

d. Macam-Macam Upah

Ada dua kategori *ijarah*, yaitu

1. *Ijarah* untuk keuntungan.
2. Kompensasi yang terikat pekerja atau *ijarah*
Al-ijarah adalah kerja, yaitu mengontrak seseorang untuk melakukan suatu tugas. Jika jenis pekerjaan sudah jelas maka *al-ijarah* seperti ini sah.²⁰

e. Asas-Asas Upah

Al-Quran dan Hadits mengandung nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan. Islam tidak memiliki hukum eksplisit untuk menentukan upah atau ketidakseimbangan diantaranya penerapan asas sebagai berikut:

1. Asas keadilan merupakan untuk memberikan ukuran pengupahan yang adil, prinsip keadilan mensyaratkan agar gaji dibayarkan sebanding dengan jasa yang diberikan. Ada dua jenis keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
 - a. Keadilan distributif, yang menuntut upah yang sama bagi pekerja yang melakukan tugas sesuai dengan keterampilan dan tingkat produktivitas yang dekat satu sama lain.
 - b. Keadilan harga kerja, yang mensyaratkan dengan pembayaran upah yang sepadan tanpa berat sebelah yang hanya menguntungkan pemberi kerja.
2. Asas kelayakan merupakan yang harus memperhatikan kebutuhan dasar pekerja, sehingga pekerja dapat hidup dengan layak.
3. Asas kebajikan merupakan membuat pemimpin bisnis lebih menyadari prinsip nilai layanan karyawan dan mencegah perlakuan tidak adil.

Prinsip-prinsip muamalat, yaitu:

1. Pada dasarnya bentuk muamalat adalah mubah selain yang disebutkan dalam Al-Quran dan Sunnah Nabi. Pemberi kerja dan pekerja memiliki hubungan kerja yang jenis muamalat.

¹⁹ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), 279-280

²⁰ Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah dari Klasik hingga Kontemporer*, (Malang: UIN Maliki Malang Press, 2018), 56

2. Muamalat dilakukan secara suka rela dan bebas dari segala bentuk paksaan.
3. Saat melakukan muamalat, berhati-hati untuk memberi manfaat baik individu dan mencegah bahaya bagi kehidupan mereka.
4. Menjaga keadilan, menghindari unsur aniaya dan unsur merebut kesempatan dalam keadaan sulit adalah bagian dari muamalat.²¹

Ada beberapa tambahan asas muamalat oleh Juhaya S. Praja, yaitu:

1. Asas *tabadul al-manafi* merupakan asas bekerjasama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat.
2. Asas pemerataan merupakan aplikasi prinsip bermuamalat yang menghendaki agar harta tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta itu di distribusikan secara merata diantara masyarakat baik kaya maupun miskin. Asas ini menyangkut pada prinsip keadilan dalam bidang muamalat.
3. Asas *'an taradin* atau saling suka merupakan kelanjutan dari asas pemerataan, asas ini menyatakan bahwa setiap bentuk muamalat antara individu atau antara pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Baik kerelaan transaksi maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang menjadi objek perikatan dan lainnya.
4. Asas *'adam al-garar* merupakan gambaran muamalat tidak ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga meimbulkan adanya ketidaksukaan.
5. Asas *al-birr wa at-taqwa* merupakan gambaran muamalat seperti kategori saling suka ialah selama manfaat dan bentuk muamalat dilakukan dalam

²¹ Neneng Hartati dan Mila Badriyah, Pelaksanaan Keadilan dan Motivasi serta Intensif dalam Meningkatkan Pekerja Pegawai Fakultas Syariah dan Hukum UIN SGD Bandung, (*Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 2, Juli 2018), 89-91

rangka memajukan kerjasama antar manusia untuk berbagai bentuk kebijakan dan ketakwaan.

6. Asas *musyarakah* merupakan kesepakatan antar pihak yang menguntungkan masing-masing pihak yang terlibat serta masyarakat luas.²²

f. Pembatalan dan Berakhirnya Upah

Dalam akad tukar menukar yang dikenal dengan ijarah, salah satunya pihak tidak memiliki hak fasakh kecuali ditemukan keadaan yang menuntut fasakh.²³

Ulama hanafiyah berpendapat bahwa karena manfaat akad ijarah tidak apat diwariskan melalui warisan, maka batal jika kematian tunggal. Namun mayoritas ahli berpendapat bahwa kelebihan diwariskan karena termasuk harta (*al-mall*).²⁴

Menurut Al-Khasani, kontrak *al-ijarah* berakhir ketika salah satu dari hal berikut terjadi

1. Barang ijarah salah tempat atau hancur
2. Masa tenggang yang termasuk dalam akad *al-ijarah* telah berakhir.
3. Wafatnya salah orang yang berakad.
4. Akad ijarah berakhir jika salah satu pihak menjadi terlalu tua.²⁵
5. Akad ijarah terlilit.

Sementara itu, berdasarkan pendapat Sayyid Shabiq, *al-ijarah* akan menjadi batal ada hal-hal sebagai berikut:

1. Barang yang disewakan cacat saat berada ditangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti runtuhnya rumah atau bangunan.
3. Rusaknya barang yang diupahkan, seperti bahan untuk membuat baju yang akan dijahitkan.

²² Ika Novi Nur Hidayati, Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif, (*Az-Zaqa'*, vol. 9, no. 2, Desember 2007), 105-110

²³ Umi Hani, *Buku Ajar: Fiqih Muamalah*, (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 2021), 68

²⁴ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), 283

²⁵ Syaikh, dkk, *Fikih Muamalah: Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer*, (Yogyakarta: K-Media, 2020), 144

4. Telah terpenuhinya manfaat yang dijanjikan sesuai dengan rencana waktu penyelesaiannya pekerjaan.
5. Menurut Hanafi, jika kejadian luar biasa, seperti gedung terbakar barang dagangan dicuri maka dapat membatalkan akad.²⁶

3. Prinsip Keadilan

a. Pengertian Adil

Adil diartikan tidak memihak atau netral dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Tidak memihak salah satu pihak atas pihak lain, misalnya dalam pembayaran upah pekerja yang disesuaikan dengan volume pekerjaan yang diselesaikan.²⁷

Islam berpendapat bahwa bersikap adil di semua bidang ekonomi, termasuk penyediaan layanan yang tidak setara bagi pekerja, adalah aturan paling penting. Manusia sebagai khalifah di muka bumi yang harus menjunjung tinggi hukum Allah dan memastikan bahwa pemanfaatan semua sumber daya diarahkan untuk kesejahteraan manusia hingga semua orang dapat memanfaatkan adil dan baik. Sesuai dengan apa yang Allah nyatakan dalam Al-Quran surat An-Nisa:135

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 الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ
 كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan dan saksi karena Allah, walaupun kesaksian itu memberatkan dirimu sendiri, ibu bapakmu, atau kerabatmu. Jika dia (yang diberatkan dalam kesaksian) kaya atau miskin, Allah lebih layak tahu (kemaslahatan)

²⁶ Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah dari Klasik hingga Kontemporer*, (Malang: UIN Maliki Malang Press, 2018), 57

²⁷ Meity Taqdir Qodratillah, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011), 4

keduanya. Maka, janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang (dari kebenaran). Jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau berpaling (enggan menjadi saksi), sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan.”

Berdasarkan surat diatas jelaslah bahwa setiap muslim menegakkan keadilan. Demi keuntungan eksklusif, setiap muslim percaya bahwa setiap orang berhak untuk mengalihkan hak dan tanggung jawabnya, terlepas dari apakah mereka keluarga atau teman dekat.

Semua sistem ekonomi berusaha membangun sistem ekonomi yang adil. Namun, tidak semua memiliki potensi untuk bekerja sama membangun sistem yang berkeadilan. Tanpa keadilan permusuhan terjadi dan saling menindas, karena keserakahan mereka.²⁸

b. Dasar dan Tujuan Adil

Pada kenyataannya, Islam menempatkan keadilan sebagai prioritas yang tinggi dalam landasan huku. Allah menyatakan dalam QS. An-Nisa:58:

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

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Tujuan utama dari pembayarann yang adil hanya untuk melindungi kepentingan pemberi kerja dengan

²⁸ Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 35-43

pekerja dan saling melindungi dari praktik bisnis yang tidak adil.²⁹

c. **Macam-macam Teori Upah yang Adil**

Keadilan dalam upah *input* karyawan yang lebih tinggi diharapkan menghasilkan *output*. Ada 3 jenis keadilan dalam upah antara lain:

1. Teori Keadilan Internal

Jika karyawan dibayar sesuai dengan nilai proposional maka prinsip keadilan internal dapat diterapkan. Evaluasi pekerjaan metode utama dalam menilai keadilan. Karyawan dengan bakat dan usaha untuk menjalankan pekerjaan tersebut.³⁰

2. Teori Keadilan Eksternal

Teori keadilan eksternal, juga dikenal sebagai kekuatan kompetitif, mengacu pada ancaman terhadap posisi organisasi, asalkan pekerja memiliki pekerjaan dengan nilai sama.

Persepsi karyawan tentang keadilan sering sekali tidak didukung dengan data yang akurat. Karyawan sering membandingkan tetapi nilai pekerjaan yang dilakukan bervariasi, hal ini menjadi alasan gaji yang diterima karyawan juga akan berbeda.

Maka memprioritaskan kenaikan gaji sebagai cara menyesuaikan tingkat gaji secara umum untuk mempertahankan nilai ekuitas eksternal.³¹

3. Teori Keadilan Individual

Ketika seorang karyawan percaya bahwa kontribusinya dihargai ia merasakan keadilan individual. Seorang pekerja memenuhi syarat untuk menerima kompensasi, seperti gaji yang diinginkan. Variabel *input* mempengaruhi seorang karyawan mendapatkan keadilan.

²⁹ M. Ghufron, *Politik Negara dalam Pengupahan Buruh di Indonesia*, (Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam, vol.2 no 2, Oktober 2011), 124

³⁰ Ericko Malvin Lodyono, Keadilan dan Kelayakan dalam Sistem Pemberian Kompensasi, (*Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 2, Januari 2017), 02

³¹ Suhartini, Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi, (*Jurnal Siasat Bisnis*, vol. 2 no. 4, 1999), 112-113

Perasaan ketidakadilan karyawan dapat mengakibatkan ketidakbahagiaan. Peran yang tidak terpenuhi terwujud kompensasi karyawan kurang kontribusi, karena tidak puas kontribusi karyawan berkurang.³²

d. Keadilan dalam Islam

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ

“Langit telah Dia tinggikan dan Dia telah menciptakan timbangan (keadilan dan keseimbangan)” Q.S. Ar-Rahman: 7

Menurut para ahli tafsir ayat ini mengacu pada penciptaan keseimbangan alam. Keadilan merupakan nilai fundamental. Namun kebahagiaan tidak akan berlangsung dari pertentangan, ketidakadilan, atau deskriminasi. Setiap manusia diwajibkan menegakan keadilan dalam setiap tindakan dan perbuatannya.

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

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Perbedaan tidak diperhitungkan saat bertindak adil atau menegakkan hukum agama³³ yang dijelaskan dalam Q.S. Asy-Syura:15

³² Ericko Malvin Lodyono, Keadilan dan Kelayakan dalam Sistem Pemberian Kompensasi, (*Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 2, Januari 2017), 04

³³ Muhammad Tahir Laming, Keadilan dalam Beberapa Perspektif Suatu Kajian Beberapa Paradikma tentang Keadilan, (*Meraja Journal*, Vol. 4 No. 2, Juni 2021), 72

فَلِذَلِكَ فَادَّعُ وَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَقُلْ آمَنْتُ
 بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ
 لَنَا أَعْمَالُنَا وَلَكُمْ أَعْمَالُكُمْ لَأُحْجِجَنَّ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ اللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا
 وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ

“Oleh karena itu, serulah (mereka untuk beriman), tetaplah (beriman dan berdakwah) sebagaimana diperintahkan kepadamu (Nabi Muhammad), dan janganlah mengikuti keinginan mereka. Katakanlah, “Aku beriman kepada kitab yang diturunkan Allah dan aku diperintahkan agar berlaku adil di antara kamu. Allah Tuhan kami dan Tuhan kamu. Bagi kami perbuatan kami dan bagimu perbuatanmu. Tidak (perlu) ada pertengkaran diantara kami dan kamu. Allah mengumpulkan kita dan kepada-Nyalah (kita) kembali.”

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh pihak lain. Beberapa penelitian sebelumnya yaitu:

1. Penelitian Muhammad Masron yang berjudul “Sistem Pengupahan Karyawan pada Usaha Waralaba untuk Kesejahteraan Karyawan di Kota Mataram di Tinjau dari Perspektif Islam”. Menunjukkan bahwa permasalahan dengan terpenuhinya syarat dan rukun upah Islam, maka sistem upah yang digunakan dalam bisnis waralaba sesuai dengan syariat Islam. Kriteria yang digunakan sebagai berikut: (1) pemberian upah, (2) pekerja (3) penghasilan (4) pekerjaan (5) sighthat. Gaji minimum Kota /Kabupaten di Nusa Tenggara Barat adalah struktur gaji target yang digunakan oleh perusahaan waralaba di Kota Mataram. Pekerjaan waralaba dinilai memiliki tingkat kesejahteraan pekerja yang rendah, indikator yang mempertimbangkan bersifat materil dan mencakup hal-hal seperti sandang, pangan, papan dan keamanan yang tidak memadai.

Sedangkan *hizun-dien* yang tidak terpenuhi, *hizun-aql*, *hizun-nafs*, dan *hizun-mal* merupakan penanda spiritual.³⁴

Persamaan penelitian tersebut dengan penulis adalah sama-sama membahas tentang sistem pengupahan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian dan rumusan masalah. Tetapi terdapat perbedaan yang spesifik dari sistem pengupahan yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang dimana gaji akan diterima sesuai proporsi tugas dan tanggung jawab akan tetapi jauh dari kata sempurna atau layak.

2. Penelitian Nuraini yang berjudul “Analisis Sistem Ijarah Buruh Tani (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar). Menunjukkan bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah sistem pembayaran *ijarah* adalah cara pembayaran upah dengan waktu terbatas (sistem upah harian). Ada selisih antara upah yang diterima menurut sistem upah harian dengan tenaga kerja yang dilakukan oleh buruh tani pengangkut beras. Intinya, pembayaran upah oleh pemberi upah tetap cacat karena melanggar aturan ekonomi Islam yang dimana bagi keluarga dekat atau tetangga, masyarakat memiliki kebiasaan menunda musim tanam jika bersedia menunda menerima gaji para buruh tani merasa dirugikan dalam situasi ini.³⁵

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas sistem pengupahan tetapi terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian, rumusan masalah. Dalam sistem pengupahan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan karyawan yang dimana perusahaan telah memenuhi aturan ekonomi Islam akan tetapi dalam prinsip kelayakan dan keadilan perusahaan tersebut belum memenuhi standar pengupahan dan juga masih terjadinya penundaan pengupahan bagi karyawan bulanan.

³⁴ Muhammad Masron, dkk, “Sistem Pengupahan Karyawan pada Usaha Waralaba untuk Kesejahteraan Karyawan di Kota Mataram di Tinjau dari Perspektif Islam”, (*Tafaqum: Jurnal Ekonomi Syariah dan Akhwal as-Syahsiyah*, Vol. 2, No. 2, 2015)

³⁵ Nuriani, dkk, “Analisis Sistem Ijarah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)”, (*EKOBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, Vol. 04, No. 02 2020)

3. Penelitian Tajuddin Salamon. H dan M. Thahir Maloko yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Borongan pada CV. Limpo Mega Karsa”. Menunjukkan bahwa topik pertama membahas perlindungan hukum bagi karyawan kontrak, topik kedua penyelesaian perselisihan antara karyawan kontrak, dan topik ketiga perlindungan hukum perburuhan dari sudut pandangan hukum Islam. Kotrak kerja yang terjadi di CV. Limpo Mega Karsa memiliki perjanjian bentuk lisan yang dimana memiliki kelemahan yang bisa ditolak mentah-mentah. Untuk aturan jam kerja dan pengupahan belum mendapatkan UMP (Upah Minimum Provinsi). Mekanisme penyelesaian biparti yang berfokus pada upaya penyelesaian hukum ketenagakerjaan belum dibahas secara memadai.³⁶

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang sistem pengupahan. Sedangkan perbedaannya dalam lokasi penelitian dan rumusan masalah. Dalam perjanjian kontrak kerja memang disebutkan secara lisan akan tetapi untuk aturan jam kerja sudah ditetapkan saat awal perjanjian serta untuk pengupahan diberitahukan waktu karyawan menerima upah baik harian, bulanan, serta borongan. Untuk upah bulanan sudah memenuhi UMR akan tetapi tidak sering terjadi penundaan dalam pengupahan, serta harian dan borongan upah akan diberikan pada waktu pengujung minggu yang dimana upah borongan ditentukan oleh perusahaan setiap harinya tentang jumlah barang beserta dengan harga dengan ketetapan waktu yang ditentukan.

4. Penelitian Faqih dan Anis Nafila yang berjudul “Analisis sistem ijarah perspektif prinsip syariah (kajian di PT. Putra Garam Persaka Kabupaten Sampang)”. Menunjukkan bahwa penelitian ini mengkaji upah yang ditentukan oleh jangka waktu, baik per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Sedangkan *pay for performance* didasarkan pada kualitas hasil *output/target* yang dicapai oleh setiap karyawan. Alasan ekonomi yang mencegah arus kas masuk perusahaan

³⁶ Tajuddin Salamon. H dan M. Thahir Maloko, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan pada CV. Limpo Mega Karsa”, (*Jurnal Siyasatuna*, Vol. 2, No. 2, Mei 2021)

yang memenuhi rencana/tujuan keuangan yang ditetapkan untuk bulan tertentu adalah yang menunda pembayaran upah. Sedangkan pembayaran upah karyawan masih belum sempurna karena pada praktiknya tidak mengikuti prinsip ekonomi Islam karena masih terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah.³⁷

Persamaannya dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang sistem pengupahan. Sedangkan perbedaannya dalam lokasi penelitian dan rumusan masalahnya. Upah dalam perusahaan tersebut sudah memenuhi aturan ekonomi Islam akan tetapi untuk penerapan prinsip kelayakan serta prinsip keadilan masih belum terpenuhi yang dimana untuk kebutuhan karyawan belum tercukupi secara menyeluruh. tidak sering juga terjadi penundaan dalam upah karyawan bulanan.

5. Penelitian Rika Safitri yang berjudul “Pelaksanaan Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Batu Bata di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Menunjukkan bahwa pelaksanaan upah diberikan sesuai dengan kebutuhan para pekerja pabrik batu bata. Selain itu, gaji harian ditentukan berdasarkan jumlah (kuantitas) tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencetak tenaga kerja yang dibutuhkan dalam mencetak batu bata dan sesuai dengan kebutuhan tukang. akibat keterlambatan pembayaran dan tidak ada tambahan penghasilan seperti tunjangan, makan, transportasi, serta jaminan keselamatan kerja dan kecelakaan. Maka sistem pengupahan yang berlaku tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.³⁸

Persamaannya dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang sistem pengupahan. Sedangkan perbedaannya dalam lokasi penelitian dan rumusan masalahnya. Walaupun terjadi keterlambatan pengupahan

³⁷ Faqih dan Anis Nafila, “Analisis istem Ijarah Pespektif Prinsip Syariah (Kajian di PT. Putra Garam Persaka Kabupaten Sampang)”, (*IQTISODINA: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Islam*, vol. 4, no. 2, Desember 2021)

³⁸ Rika Syafitri, “Pelaksanaan Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Batu Bata di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-undan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, (*JOM: Fakultas Hukum Universitas Riau*, Vol. 7, No. 2 Juli-Desember 2020)

karyawan masih mendapatkan hak-haknya serta keamanan dalam melakukan pekerjaan.

C. Kerangka Berfikir

Gambar 2. 1
Skema Kerangka Berfikir

