

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Dengan demikian pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>1</sup>

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.(PP No 5,2003 tentang upah minimum regional)

Upah atau gaji adalah hak bagi setiap orang yang bekerja dalam pemenuhan ekonomi yang tidak boleh diabaikan dan

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 142. 10 Devanto Shasta P

kewajiban bagi pihak majikan ataupun pihak yang mempekerjakan untuk memenuhinya. Dalam perjanjian pengupahan kedua belah pihak diperintahkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan tidak ada kerugian antara kedua belah pihak. Allah Ta'ala berfirman Dalam surat Q.S. Al-Jatsiyah (22):<sup>2</sup>

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ 22

Artinya: *dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang haq, yakni penuh hikmah dan aturan agar diberi balasan yang adil bagi setiap jiwa (manusia) sesuai dengan apa yang dia kerjakan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, (Bandung: Diponegoro, 2000), hlm.39

<sup>3</sup> Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah: Kesan dan Keserasian AlQur'an, Vol.12, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 361

Nabi Muhammad SAW juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat pekerja kering. Dari Abdullah bin Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda: <sup>4</sup>

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya: Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." Riwayat Ibnu Majah: Maksud dari hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman. Dalam hadits ini Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Kewajiban pengupahan yang ditentukan oleh Islam adalah hendaknya setiap pemilik hak diberikan haknya dengan cara yang baik, tidak kurang dan tidak lebih. Dalam menetapkan upah, menurut Yusuf al-Qardhawi ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian,

---

<sup>4</sup> Shahih: [Shahih Sunan Ibnu Majah (no. 1980)], Sunan Ibnu Majah (II/817, no. 2443)

sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.<sup>5</sup>

.Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan Perundang-undangan. Inilah lazim disebut upah minimum bisa berwujud upah minimum provinsi, kabupaten/kota, atau sektoral. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sesuai dengan namanya upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (safety net) agar jangan sampai upah yang diterima oleh pekerja dibawah standar sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya.<sup>6</sup>

Kebijakan penetapan upah minimum dalam upaya perlindungan upah saat ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya keseragaman upah, baik secara

---

<sup>5</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Press, 2001), hlm. 406

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 142

regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Penyebab terjadinya perbedaan-perbedaan penetapan upah yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.<sup>7</sup>

Adanya sistem penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota berarti masih belum ada keseragaman upah disemua perusahaan dan wilayah/daerah. Hal ini dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan disetiap sektor wilayah/daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Demikian juga kebutuhan hidup minimum seorang pekerja/buruh sangat tergantung pada situasi dan kondisi wilayah/daerah dimana perusahaan tempat bekerja itu berada. Belum adanya keseragaman upah-upah tersebut justru masih

---

<sup>7</sup> Adrian Sutendi, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 142

didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan pekerja/buruh.

Terkait menyelenggarakan pengaturan lebih lanjut ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Namun setelah disahkan dan diundangkan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015, serikat pekerja/buruh melakukan aksi penolakan. Serikat pekerja/buruh menilai bahwa Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah menghilangkan peran buruh dalam menetapkan kenaikan upah buruh setiap tahunnya.

Latar belakang yang telah dipaparkan berkenaan dengan kesenjangan antara pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah atas penetapan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tersebut, dipandang baik untuk mengadakan penelitian tentang pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan menjadikannya sebagai skripsi dengan judul:

“Pandangan Hukum Islam Terhadap PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. (Studi Kasus Di Pt. Bredtalk, Serang-Banten)”.

### **B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini di Fokus pada Pandangan Hukum Islam terhadap Upah dan Pandangan Hukum Islam Terhadap PP NO. 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis focus kepada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengupahan menurut PP NO. 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan?
2. Bagaimana sistem pengupahan di PT Bredtalk Serang?
3. Bagaimana Pandangan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan di PT Bredtalk Serang?

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

Tujuan dari proposal ini diharapkan mampu memberikan atau mendapatkan jawaban kepastian hukum mengenai tentang pengupahan yang telah dipaparkan diatas. Untuk lebih rincinya tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengupahan menurut PP NO. 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan.
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan di PT Breadtalk Serang.
3. Untuk mengetahui Pandangan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan di PT Breadtalk Serang.

#### **E. Manfaat Penelitian Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis/ Akademis**

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya ilmu hukum tentang pengupahan.
- 2) Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti di bidang tentang pengupahan pada pandangan hukum islam



terhadap PP no. 78 tahun 2015 khususnya dalam kaitannya dengan pengupahan.

- b. Manfaat Praktis Hasil penelitian diharapkan dapat membantu memberikan pemahaman bagi pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan pengupahan dan persoalan pandangan hukum islam terhadap PP no. 78 tahun 2015 serta diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan yang dipergunakan bagi pihak-pihak yang akan meneliti tentang pengupahan.

#### **F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Dalam penelitian terdahulu penulis mencantumkan skripsi yang berkaitan dengan judul skripsi penulis sebagai berikut:

Iwan, (2007)” Tinjauan Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Upah (Study Komparasi)”. Penelitian dalam skripsi ini membahas tentang Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Upah dan Macam-Macamnya, Tinjauan |Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Upah dan Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran-saran. Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

Dari penelitian terdahulu, tentu sangat jelas perbedaannya dengan penulis, yaitu pengupahan dalam penelitian ini lebih fokus pada perbandingan antara Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2013 Ketenagakerjaan., sedangkan penulis menganalisis sistem pengupahan yang diterapkan PT. Bread Talk Serang baik pada pekerja maupun yang ditinjau dari PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Hukum Ekonomi Syariah.

Masitoh, (2016)” Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah jasa Penggilingan Padi dan Pengaruhnya Terhadap Ekonomi Masyarakat (Studi Kasus di desa Margasana Kec. Kramatwatu Kab. Serang)”. Penelitian dalam skripsi ini membahas tentang Kondisi Obyek Daerah Penelitian, Tinjauan Teoritis Tentang Ekonomi dan Pengupahan Menurut Hukum Islam, Analisis Upah Jasa Penggilingan Padi dan Pengaruhnyua Terhadap Ekonomi Masyarakat, dan Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

Perbedaannya Adalah Penelitian terdahulu menganalisis mengenai pengaruh terhadap Ekonomi Masyarakat yang diterapkan menurut hukum islam, sedangkan penulis akan melakukan penelitian mengenai sistem pengupahan yang

diterapkan PT.BreadTalk dilihat menurut pandangan hukum positif yakni PP No. 78 Tahun 2015 dan Hukum Ekonomi Syariah.

### **G. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sadono Sukirno upah adalah pembayaran kepada pekerja -pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.<sup>8</sup> Sedangkan dalam teori ekonomi upah diuraikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Menurut Afzalur Rahman upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.<sup>9</sup> Sedangkan menurut Hendri Anto, upah ( tsaman) adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa

---

<sup>8</sup> Sadono Sukirno, Pengantar Mikro Ekonomi, Edisi Ketiga, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, Hlm.354

<sup>9</sup> Afzalur Rahman, Dokrin Ekonomi Islam Jilid 2, PT. Dhana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm. 361

Allah.<sup>10</sup> Dan upah menurut UU kecelakaan tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat ( a) dimaksudkan adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.<sup>11</sup>

Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin menyimpulkan pengertian upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa-jasanya kepada pengusaha dalam kurun waktu tertentu. Upah adalah pembayaran kerja untuk jangka pendek. Upah dibayarkan untuk pekerja yang terlibat dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung.<sup>12</sup> Hal ini sesuai dengan hadits:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ عَرْفُهُ

Artinya : “Berikanlah kepada karyawanmu upah sebelum kering keringatnya,”( HR. Ibnu Majah).<sup>13</sup>

Penentuan tingkat upah paling penting bagi organisasi karena upah merupakan seringkali satu-satunya biaya perusahaan terbesar. Biaya upah termasuk dalam perhitungan biaya produksi

---

<sup>10</sup> 3 Hendrie Anto, Pengantar Ekonomika Mikro Islam, Ekonosia, Yogyakarta, 2003, Hlm. 227

<sup>11</sup> Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husna, Manajemen Personalialia, BPFE, Yogyakarta, 1984, Hlm. 128- 129

<sup>12</sup> Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin,” Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis,” Ekobis, Vol. 17, No. 2, April, 2002, Hlm. 121

<sup>13</sup> Hadist Ibnu Majah, Shahih, No. 2443, Faidhul Qodir, 1: 718

barang (cost of goods sold). Hal ini juga penting bagi karyawan karena upah digunakan untuk memenuhi hidupnya dengan menentukan status dalam masyarakat.

Indikator-indikator yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah sebagai berikut:<sup>14</sup>

a. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.

b. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

c. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian upah adalah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi,

---

<sup>14</sup> Muhammad Mas'ud, Manajemen Personalia, Edisi Enam, Erlangga, Jakarta, 1990, Hlm.5

tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi, yang akhirnya akan mengurangi keuntungan.

d. Produktivitas Kerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi kerja ini dinyatakan sebagai produktivitas kerja.

e. Biaya Hidup

Dikota besar dimana biaya hidup tinggi, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

Dari adanya factor-faktor yang mempengaruhi terhadap upah tersebut, maka perusahaan dalam menentukan upah perlu memperhatikannya. Faktor-faktor tersebut sangat mendorong pemerintah untuk menentukan kebijaksanaan upah minimum, yaitu jumlah terendah upah yang akan dibayarkan kepada karyawan.

Tujuan yang paling penting dari setiap sistem kompensasi atau pembayaran adalah “ keadilan”. Keadilan dapat dinilai paling tidak dari tiga dimensi, yaitu: internal equity, external equity, dan individual equity.<sup>15</sup>

## **H. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yang meliputi penelitian terhadap asas hukum, pengertian hukum dan ketentuan-ketentuan hukum. Sebagai penelitian yang bersifat normatif, penelitian ini menitikberatkan pada penelitian yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang upah. Penelitian hukum normatif dapat dilakukan (terutama) terhadap bahan hukum primer dan sekunder, sepanjang bahan-bahan tadi mengandung kaidah-kaidah hukum.<sup>16</sup> Penelitian tersebut bertujuan untuk mencari kaidah atau norma. Penelitian hukum normatif menggunakan data sekunder, penelitiannya bersifat deskriptif dan analisisnya bersifat kualitatif.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Tedi Rusman,” Pengaruh Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Keripik Pisang Di Kota Bandar Lampung,” *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 1, No. 2, September, 2003, Hlm. 31

<sup>16</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, Hal. 13-14.

<sup>17</sup> Maria S. W. Soemardjono, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian Sebuah Panduan-Dasar*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997, Hal. 10

## **I. Sistematika Pembahasan**

Dalam penulisan skripsi ini penulis akan membahas permasalahan berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I, pendahuluan yang pembahasannya meliputi, Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II, membahas tentang Gambaran Umum PT Bredtalk yang meliputi, Profil PT Bredtalk, Visi Misi dan Nilai PT BredTalk Serang,Sistem PT BredTalk,Sistem Pemotongan upah di PT BredTalk, Tinjauan Administrasi PT. BredTalk.

BAB III, membahas tentang Pengertian upah, Jenis-jenis upah, Sistem Penerapan Upah Dalam Islam, Sumber Hukum dan Penetapan Pengupahan dan Macam-Macam factor Pengupahan,

BAB IV, Pengupahan Menurut Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015,Sistem Pengupahan PT Bread Talk,Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan di PT. Bread Talk.

BAB V, Penutup, yang pembahasannya meliputi, Kesimpulan dan Saran