

**ANALISIS DAMPAK KEBIJAKAN UMK TERHADAP  
PEMENUHAN KEBUTUHAN KONSUMSI DASAR  
PERSONAL BURUH PERSFEKTIF  
EKONOMI ISLAM**

(Studi pada Pabrik Singkong BW Kec. Sungkai Selatan Kab. Lampung Utara)



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam ilmu Ekonomi Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN  
LAMPUNG

Oleh :

**ELIYANA**

**NPM : 1351010015**

**Program Studi : Ekonomi Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG**

**1438H / 2017**

## ABSTRAK

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan-perusahaan besar di Indonesia, sama halnya dengan pabrik BW yang menyerap tenaga kerja terbesar di Lampung Utara, mengingat produksi pada pabrik ini masih membutuhkan bantuan manusia dalam proses produksinya. Upah bagi karyawan sebuah perusahaan adalah sumber penghasilan atau pendapatan yang selalu diharapkan setiap tiba waktunya, namun ada kecenderungan bahwa upah tersebut hanya dapat untuk memenuhi kebutuhan sementara waktu, karena jumlah yang diperoleh relatif tidak dapat memenuhi seluruh kebutuhan kehidupan buruh. Permasalahan yang kemudian muncul terkadang ada saja perusahaan membayar upah tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah, selain itu dengan jumlah yang telah ditetapkan itu sudah memenuhi kebutuhan konsumsi dasar personal buruh atau belum.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengambil rumusan masalah yaitu bagaimana dampak penerapan kebijakan UMK terhadap pemenuhan kebutuhan konsumsi dasar personal pada pabrik singkong BW dan bagaimana menurut ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pada pabrik singkong BW. Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui dampak kebijakan UMK terhadap pemenuhan kebutuhan konsumsi dasar personal buruh secara komprehensif serta untuk mengetahui sistematis kebijakan pabrik singkong dalam menetapkan upah bagi karyawan/buruh telah mengikuti sistem ekonomi Islam atau belum.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian lapangan (*field research*) dengan meninjau langsung pada pabrik singkong BW Sungkai Selatan. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif yaitu penelitian yang mengacu pada data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung, kemudian dianalisis secara kualitatif. Pengolahan data dilakukan melalui *editing, coding, dan tabulating*.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak penerapan kebijakan UMK terhadap pemenuhan kebutuhan konsumsi dasar pada karyawan/buruh pabrik singkong BW ini berdampak positif dan negatif, penetapan upah yang diberikan sesuai dengan status karyawan. Kesimpulan hasil ini yaitu dampak positif bertambahnya pendapatan maka konsumsi akan terpenuhi, dampak negatif disetiap kenaikan UMK biasanya di barengi juga dengan kenaikan kebutuhan hidup, pemutusan hubungan kerja. Penentuan upah jika dilihat dari konsep adil dan layak belum sesuai untuk karyawan yang di upah dengan kebijakan pabrik karena upah yang diberikan untuk status karyawan tidak tetap dibawah standar UMK yang berlaku di Lampung Utara.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan judul**

Dalam membahas judul skripsi ini, maka secara singkat penulis menguraikan maksud dari judul skripsi ini. Penelitian ini berjudul “Analisis Dampak Kebijakan Umk Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Konsumsi Dasar Personal Buruh Perspektif Ekonomi Islam (studi pada pabrik BW Kec. Sungkai Selatan Kab. Lampung Utara)”.

Untuk menghindari adanya kesalahpahaman dalam memahami maksud dan tujuan serta ruang lingkup maka perlu adanya penegasan judul tersebut, yaitu:

1. Analisis merupakan suatu penyelidikan peristiwa (karangan, perbuatan dsb) untuk mengetahui apa sebab – sebabnya, bagaimana duduk perkaranya dsb.<sup>1</sup>
2. UMK singkatan dari upah minimum kabupaten, berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja nomor: 13/2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi ketiga* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 37

<sup>2</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

3. Pemenuhan kebutuhan konsumsi dasar merupakan kegiatan menggunakan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup. Konsumsi adalah semua penggunaan barang dan jasa yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Barang dan jasa yang digunakan dalam proses produksi ini digunakan untuk memproduksi barang lain.<sup>3</sup> Konsumsi dalam ekonomi Islam adalah memenuhi kebutuhan baik jasmani maupun rohani sehingga mampu memaksimalkan fungsi kemanusiaannya sebagai hamba Allah SWT untuk mendapatkan kesejahteraan atau kebahagiaan di dunia dan akhirat (falah).
4. Ekonomi Islam adalah ekonomi dalam perspektif Islam yang bermula pada akidah Islam yang bersumber dari syariatnya. Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah ekonomi rakyat seperti usaha manusia untuk mengalokasikan dan mengelola sumber daya untuk mencapai falah berdasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai Al-Quran dan Sunnah.<sup>4</sup> Suatu tindakan atau perilaku individu seorang Muslim dalam setiap ekonomi syariahnya untuk memenuhi kebutuhan dasar harus sesuai dengan tuntutan yang berlaku dalam syariah Islam dalam rangka mewujudkan dan menjaga maqhasid syariah (agama, jiwa, akal, nasab dan harta).

---

<sup>3</sup> Michael James, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga* (Jakarta: Ghalia, 2001), h. 49.

<sup>4</sup> Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (PSEI), *Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.19

## **B. Alasan memilih judul**

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih dan menetapkan judul tersebut untuk diteliti adalah sebagai berikut:

1. Alasan objektif yaitu pabrik singkong BW merupakan pengolahan singkong yang bergerak di bidang industri. Penelitian ini menjadi menarik mengingat pabrik singkong BW Sungkai Selatan ini merupakan salah satu pabrik singkong yang ada di Kotabumi Kec. Sungkai Selatan Kab. Lampung Utara yang menyerap banyak tenaga kerja dari tingkat pendidikan menengah kebawah sampai menengah ke atas. Dalam memajukan produksi dengan cara memperbaiki kinerja karyawan dengan pengaruh upah pada perusahaan atau pabrik secara terus menerus sangatlah penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dan memaksimalkan harapan karyawan/buruh untuk meningkatkan kesejahteraannya dan memenuhi kebutuhan konsumsi dasar dalam kehidupan sehari-harinya.
2. Alasan subjektif berdasarkan aspek yang diteliti pokok bahasan dalam penelitian ini relevan dengan disiplin ilmu yang dipelajari di fakultas ekonomi dan bisnis islam jurusan ekonomi syariah, selain itu karna lokasi penelitian berdekatan dengan peneliti dengan demikian peneliti akan menyandingkan dampak kebijakan umk dengan aspek ekonomi islam yang berlandaskan pada al-quran dan sunnah.

### C. Latar belakang masalah

Pertumbuhan ekonomi didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan kenaikan pendapatan riil perkapita penduduk di suatu negara dalam jangka panjang yang disertai dengan perbaikan sistem kelembagaan, dengan demikian pertumbuhan ekonomi mempunyai pengertian yaitu suatu proses yang berarti perubahan yang terjadi terus-menerus, usaha untuk menaikkan pendapatan perkapita, perbaikan sistem kelembagaan di segala bidang, misalnya politik, ekonomi, sosial dan budaya.<sup>5</sup>

Pembukaan undang-undang dasar 1945 secara tegas menyebutkan bahwa negara Indonesia dibentuk untuk melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.<sup>6</sup> dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat, rencana pembangunan jangka menengah (rpjm) tahun menyatakan bahwa pembangunan di bidang ekonomi di tujuan untuk menjawab berbagai permasalahan dan tantangan dengan tujuan akhir adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia dimana orang-orang dalam keadaan makmur, sehat dan damai. Dalam ekonomi, sejahtera dihubungkan dengan keuntungan benda. Sejahtera memiliki arti khusus resmi atau teknis seperti dalam istilah fungsi kesejahteraan sosial. Dalam kebijakan sosial, kesejahteraan sosial menunjuk ke jangkauan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

---

<sup>5</sup> Rahardjo Adisasmita, *Teori-teori Pembangunan Ekonomi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 35

<sup>6</sup> Penabur Ilmu, *UUD 1945 dan Amandemen Ketiga* (Semarang, 2001) h.6

Pembangunan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia selama lebih dari setengah abad ini sepertinya belum menampakkan hasil yang optimal, khususnya apabila dikaitkan dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945 bahwa disusunnya suatu pemerintahan bertugas untuk memajukan kesejahteraan umum, secara operasional kesejahteraan umum dapat diartikan bahwa adanya suatu kesempatan yang sama bagi seluruh warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>7</sup> tapi kenyataan yang kita lihat saat ini bahwa terdapat ketimpangan sosial.

Ketimpangan mempunyai hubungan yang erat dengan kemiskinan, karena secara mendasar adalah indikator kemiskinan relatif, yaitu kesenjangan antara golongan yang kaya dan miskin. Rendahnya tingkat ketimpangan atau semakin meratanya distribusi pendapatan, tentunya merupakan salah satu agenda penting pembangunan ekonomi.<sup>8</sup>

Pembangunan ekonomi pada hakikatnya adalah serangkaian usaha kebijaksanaan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, memperluas kesempatan kerja, dan mengarahkan pembagian pendapatan secara merata. Salah satu upaya pemerintah dalam pemerataan pembangunan yang dinilai terdapat ketimpangan antar daerah ini adalah membuat kebijakan otonomi daerah. Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan

---

<sup>7</sup> Penabur Ilmu, *UUD 1945 dan Amandemen Ketiga*, Pasal 27 (2), (Semarang, 2001)

<sup>8</sup> Asmanita, "Analisis Ketimpangan Pendapatan". (Tesis Program Magister Ilmu Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta, 2011).

dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>9</sup>

Di bidang ekonomi, ekonomi daerah disatu pihak harus menjamin lancarnya pelaksanaan kebijakan ekonomi nasional di daerah, dan dilain pihak terbukanya peluang bagi pemerintah daerah mengembangkan kebijakan regional dan lokal untuk mengoptimalkan pendayagunaan potensi ekonomi didaerahnya. Dalam konteks ini, otonomi daerah akan memungkinkan lahirnya prakarsa pemerintah daerah untuk menawarkan fasilitas investasi, memudahkan proses perijinan usaha, dan membangun berbagai infrastruktur yang menunjang perputaran ekonomi daerahnya. Dengan demikian otonomi daerah akan membawa masyarakat ke tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dari waktu ke waktu.<sup>10</sup> salah satu kebijakan di dalam otonomi daerah tersebut yang dapat menunjang masyarakat dalam memenuhi kebutuhan konsumsi personal dasar buruh adalah dengan menentukan upah yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini agar terciptanya pemerataan pendapatan dan dapat menjadikan masyarakat lebih sejahtera.

Menurut teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang di sediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi, tidak di bedakan antara pembayaran atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap dengan pekerja tetap.

---

<sup>9</sup> Syamsudin Haris, *Desentralisasi Dan Otonomi Daerah: Desentralisasi, Demokratisasi, Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah* (Jakarta: Lipi Press, 2007), h. 8

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 10

Teori ekonomi lainnya menyatakan bahwa kedua jenis tersebut dinamakan upah.<sup>11</sup>

Upah atau *ijarah* didalam islam diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrakan tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaganya). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai kompensasi.<sup>12</sup> kompensasi imbalan inilah yang kemudian di sebut *ijarah, ajrun*. Allah swt berfirman dalam al-qur'an surat an-nisaa' ayat:

29

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً  
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ .....

Artinya: "hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu..."<sup>13</sup>

Di samping ayat al-qur'an tersebut, adaa beberapa hadist yang menegaskan tentang upah, salah satunya adalah, hadist rasullah saw menegaskan:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطِيَ الْأَخِيرَ آخِرُهُ قَبْلَ أَنْ

يَخْفَ عُرْفُهُ, رواه ابن ماجه

<sup>11</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro* ( Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997, Cet.ke-9), h. .350

<sup>12</sup> Taqyudin An-Nabani, *membangun system Ekonomi Alternatif Persfektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 83

<sup>13</sup> Departemen agama RI, tafsir al-mishbah, *Pesan Kesan dan keserasian al-Qur'an*, Vol. 12 (Ciputat: Lentera Hati, 2000).

Artinya: “dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah saw, “berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering”. (h.r Ibnu Majah). No 937.<sup>14</sup>

Adapun mengenai upah tidak harus selalu uang, makanan, pakaian, dan sejenisnya dapat pula dijadikan upah. Seorang *ajir* boleh dikontrakan dengan suatu kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian. Sebab praktik semacam ini diperbolehkan terhadap wanita yang menyusui, seperti yang telah di sebutkan dalam ayat di atas.<sup>15</sup> Upah biasanya diterapkan di sebuah perusahaan atau pabrik-pabrik tempat banyaknya tenaga kerja yang menggunakan tenaga seorang *ajir* (orang yang dikontrakan tenaganya).

Perusahaan dan karyawan/buruh pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan/buruh adalah aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan/buruh tidak dapat menunjang kesejahteraannya jika tidak adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Kesejahteraan karyawan/buruh adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang di berikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijakan perusahaan itu sendiri. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan atau buruh agar produktifitasnya meningkat.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Mardani, *Ayat-ayat dan Hadis Ekonomi Syariah*, (Jakarta Utara: PT. Raja Grafindo Persada: )

<sup>15</sup> *Ibid.* h .91

<sup>16</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara , 2003), h. 183

Kondisi ekonomi kelompok masyarakat yang berprofesi sebagai buruh<sup>17</sup> dari waktu ke waktu cenderung tidak pernah meningkat, pendapatan buruh dari bekerja sepanjang hari belum dapat untuk memenuhi kebutuhan kehidupan yang layak. Upah yang di terima buruh masih jauh dari standart kebutuhan hidup minimum pada umumnya. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang di tetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.<sup>18</sup>

Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya kondisi seperti ini antara lain, melimpahnya jumlah pencari kerja sebagai akibat dari meningkatnya jumlah angkatan kerja setiap tahun yang tidak berimbang dengan terbukanya kesempatan kerja, menjadikan kompetisi untuk mencari pekerjaan sangatlah ketat bagi para pencari kerja, rendahnya tingkat pendidikan serta keterampilan buruh untuk dapat melakukan negoisasi masalah upah dengan pemberi kerja (perusahaan)<sup>19</sup> dan hal ini juga terkait dengan lemahnya peran serikat buruh untuk membela kepentingan anggotanya.

Klimaksnya adalah kondisi buruh menjadi pihak atau kelompok yang apatis, pasif serta hanya dapat menerima keadaan sebagaimana adanya termasuk harus menerima jumlah upah yang diberikan oleh pemberi kerja tanpa dapat melakukan upaya tawar menawar terhadap besarnya upah.

---

<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2012 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

<sup>18</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum.

<sup>19</sup> Sentanoe Kertoenegoro, *Ekonomi Tenaga Kerja* (Jakarta: YTKI, 2001), h. 12

Upah bagi buruh merupakan satu-satunya sumber penghasilan atau pendapatan yang selalu diharapkan setiap tiba waktunya.<sup>20</sup> namun ada kecenderungan bahwa upah tersebut hanya dapat untuk memenuhi kebutuhan sementara waktu karena jumlah yang diperoleh relatif tidak dapat memenuhi seluruh kebutuhan kehidupan buruh.

Pemerintah selaku penyelenggara negara bertanggung jawab terhadap penerimaan upah buruh yang layak bagi kehidupan serta kesinambungan usaha para pelaku proses produksi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah menetapkan suatu kebijaksanaan pemerintah berupa penetapan upah minimum.

Penetapan upah minimum berdasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Komponen kebutuhan hidup layak di gunakan sebagai dasar penentuan upah minimum tersebut, dimana di hitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan 2100kkal perhari, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya.<sup>21</sup>

Kebutuhan hidup layak yang di singkat KHL adalah standar kebutuhan seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik selama kurang lebih dalam 1 (satu) tahun.<sup>22</sup> peraturan mengenai KHL, diatur dalam

---

<sup>20</sup> Yunus Shamad, *Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumber Daya Manusia Di Perusahaan*, ( Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1992). h. 14

<sup>21</sup> *Ibid* h. 24

<sup>22</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 57

keputusan menteri tenaga kerja no.13 tahun 2012 tentang perubahan perhitungan komponen dan pentahapan pencapaian kebutuhan hidup layak.<sup>23</sup>

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja.<sup>24</sup>

Di Indonesia, pemerintah mengatur pengupahan melalui peraturan menteri tenaga kerja no. 21/MEN/2016 tanggal 27 juni 2016 tentang upah minimum. Upah minimum yang ditetapkan tersebut berdasarkan pada kebutuhan fisik hidup layak berupa kebutuhan akan pangan. Dalam pasal 1 ayat 2 dari peraturan menteri tenaga kerja no. 21/2016, upah minimum didefinisikan sebagai “ *upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok...* ”.<sup>25</sup>

Di Lampung utara terdapat pabrik olahan yang mengolah singkong sebagai bahan dasar utama olahannya. Tepatnya di kec. Sungkai selatan kab. Lampung utara merupakan salah satu pabrik singkong terbesar yang mengolah singkong menjadi tepung tapioca, dimana pabrik ini telah banyak menyerap tenaga kerja. Dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

---

<sup>23</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

<sup>24</sup> Simanjuntak, *Manajemen & Evaluasi Kinerja* (Jakarta: LPFE-UI, 1992).

<sup>25</sup> Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 41 Ayat 2.

**Tabel.1**  
**Jumlah perusahaan, tenaga kerja, dan nilai produksi menurut**  
**klarifikasi industri di kabupaten lampung utara tahun 2016, sebagai**  
**berikut:**

| Klasifikasi industri                             | Perusahaan      | Tenaga kerja        | Nilai produksi            |
|--|-----------------|---------------------|---------------------------|
| (1)  | (2)             | (3)                 | (4)                       |
| <b>Cpo(minyak makan ssawit)</b>                  | 1               | 250                 | 512 116 056               |
| <b><u>Tepung tapioka</u></b>                     | <b><u>6</u></b> | <b><u>1.229</u></b> | <b><u>693 285 200</u></b> |
| <b>Gula pasir</b>                                | 1               | 863                 | 239 898 016               |
| <b>Kayu lapis</b>                                | 1               | 125                 | 10 643 325                |
| <b>Kertas</b>                                    | 1               | 86                  | 17 593 791                |
| <b>Ethanol</b>                                   | 1               | 171                 | 213 440 854               |
| <b>Komponen meubeller alat-alat rumah tangga</b> | 1               | 66                  | 5 183 500                 |
| <b>Lampung utara</b>                             | 12              | 2 790               | 1692 160 742              |

Sumber: survei perusahaan manufaktur tahun 2016

Industri manufaktur adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi/setengah jadi, dan atau barang yang kurang nilainya, dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir. Termasuk dalam kegiatan ini adalah jasa industri dan pekerjaan perakitan<sup>26</sup>.

Dari tabel diatas dibuktikan bahwa perusahaan tenaga kerja yang menyerap tenaga kerja terbesar adalah dari perusahaan tepung tapioca yang jumlah perusahaan seluruhnya di kabupaten lampung utara ada 6 perusahaan

<sup>26</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Utara, *Kabupaten Lampung Utara Dalam Angka* (Lampung Utara: BPS, 2016).

dengan 1.229 tenaga kerja. Salah satunya adalah industri pengolahan pabrik BW yang merupakan naungan dari perusahaan PT. Budi Starch&Sweeteners.

Melihat dari data diatas jelas bahwa pabrik singkong ini merupakan pabrik yang telah banyak menyerap tenaga kerja, mengingat produksi pada pabrik singkong ini masih membutuhkan bantuan manusia dalam proses produksi industri tapiocanya. Dengan kata lain kebutuhan konsumsi dasar buruh saat ini sangat bergantung dengan upah yang diberikan oleh pabrik singkong ini. Penerapan upah di setiap perusahaan atau pabrik yang ada di Lampung Utara sesuai dengan upah minimum kabupaten yang telah disahkan oleh gubernur. Kebijakan penetapan upah minimum oleh pemerintah daerah. Permasalahan yang kemudian muncul terkadang ada saja perusahaan membayar upah tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah, selain itu dengan jumlah yang telah ditetapkan itu sudah memenuhi kebutuhan konsumsi dasar personal buruh atau belum.

Dari uraian diatas, penulis melakukan penelitian di pabrik singkong BW kec. Sungkai Selatan Kab. Lampung Utara, dengan judul “Analisis Dampak Kebijakan Umk terhadap Pemenuhan Kebutuhan Konsumsi Dasar Personal Buruh Perspektif Ekonomi Islam”.

#### **D. Batasan masalah**

Agar tidak meluas dan focus pada permasalahan yang akan di bahas dan mencapai hasil yang diharapkan maka penulis membatasi penelitian pada konsep standarisasi upah minimum dalam ekonomi islam dan penulis

mengambil tempat penelitian pabrik singkong bw di Kec. Sungkai Selatan Kab. Lampung Utara.

#### **E. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian diatas, dapat di rumuskan pokok masalah yang akan menjadi pembahasan pada skripsi ini yaitu:

1. Bagaimana dampak penerapan kebijakan UMK terhadap pemenuhan kebutuhan konsumsi personal dasar pada pabrik singkong BW ?
2. Bagaimana menurut ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pada pabrik singkong BW ?

#### **F. Tujuan manfaat penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang penulis rumuskan di atas ada beberapa tujuan yang ingin dicapai diantaranya:

1. Mengetahui dampak kebijakan UMK terhadap pemenuhan kebutuhan konsumsi dasar personal buruh.
2. Untuk mengetahui kebijakan pabrik singkong bw dalam menetapkan gaji bagi para karyawan/buruh telah mengikuti sistem ekonomi islam atau belum.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengembangan keilmuan

Secara teoritis sebagai sumbangsih pengetahuan dan penilaian tentang upah minimum regional dan bagaimana kebijakan menetapkan gaji terhadap kesejahteraan karyawan secara umum dan menurut perspektif syariah secara khususnya.

## 2. Bagi peneliti

Secara praktis bagi penulis merupakan sebagian sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang didapatkan juga sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di jurusan ekonomi syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam di UIN Raden Intan Lampung.

## 3. Bagi tempat penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak pabrik BW Kec. Sungkai Selatan Kab. Lampung Utara khususnya pada peningkatan manajemen kebijakan upah bagi karyawan/buruh pabrik dalam konteks ekonomi Islam dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan/buruh.

## G. Metode penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan untuk meneliti permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

### 1. Jenis dan sifat penelitian

#### a. Jenis penelitian

Dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dilapangan dalam kancah yang sebenarnya.<sup>27</sup> untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut: penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mana penelitian ini, berupa menarik faktor-

---

<sup>27</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2004), h. 14

faktor serta informasi dari data lapangan yang berupa uraian-uraian dari responden, dengan melihat objek penelitian berdasarkan apa yang terangkum dari data lapangan.

Disamping itu untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan landasan teori, penulis melakukan penelitian kepustakaan yang dilaksanakan dengan cara referensi seperti buku, jurnal, skripsi, tesis dan referensi pendukung lainnya.

b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif. Deskriptif menurut pengertiannya adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (penullisan ; gambaran atau kejadian-kejadian.<sup>28</sup> jadi deskriptif yaitu suatu penelitian yang hanya menggambarkan, melukiskan, memaparkan dan melaporkan suatu keadaan objek penelitian dengan mengkomparasikan antara teori dengan yang terjadi dilapangan, apakah ada kesenjangan atau mungkin kesamaan antara teori dengan kenyataan di lapangan.

## 2. Sumber data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli.<sup>29</sup> data primer yaitu data yang digunakan untuk penelitian berupa data yang di peroleh langsung dari hasil wawancara langsung kepada

---

<sup>28</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2004), h. 18

<sup>29</sup> M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi penelitian dan aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta, h .81

tempat penelitian yang bersangkutan yang dalam penelitian ini diperoleh dari pabrik bw yang merupakan hasil wawancara.

b. Data sekunder

Selain data primer, sebagai pendukung dalam penelitian ini penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah suatu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang ada atau diperoleh dari sumber internal maupun eksternal.<sup>30</sup> sumber data sekunder dapat berupa data karyawan, profil pabrik, daftar staf pengolahan singkong dan sumber penunjang lainnya seperti buku-buku yang berhubungan dengan penelitian, al-qur'an dan hadist.

Berdasarkan penggunaan data primer dan data sekunder tersebut, diharapkan penulis dapat memperoleh data yang akurat sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian dan dapat menemukan jawaban dari permasalahan.

**3. Populasi dan sampel**

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah subjek yang diteliti, populasi disebut juga univers tidak lain dari daerah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

---

<sup>30</sup> *Ibid*, h.82

ditarik kesimpulannya.<sup>31</sup> dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan *social situation* atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.<sup>32</sup>

#### b. Sampel

Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Sampel dalam penelitian menggunakan metode kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai nara sumber, atau partisipan, informan dalam penelitian.<sup>33</sup> menggunakan rumus yang dikemukakan arikunto, apabila subjek nya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penulisan ini, penulis menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sampel dengan desain penelitian. Penulis mengambil sampel sebanyak 22 orang yang terdiri dari 11 orang karyawan waktu tidak tertentu dan 11 orang karyawan tidak tetap.

#### 4. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

##### a. Metode observasi

---

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: alfabeta, 2015), h. 215

<sup>32</sup> *ibid*

<sup>33</sup> *Ibid* h. 216

Observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada proses penelitian.<sup>34</sup> fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

b. Metode interview

Interview adalah suatu proses tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih dengan berhadap-hadapan secara fisik, yang satu melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinganya masing-masing. Dalam pelaksanaan interview yang digunakan jenis interview bebas terpimpin, yaitu : “penginterview membawa kerangka pertanyaan-pertanyaan yang disajikan tetapi cara bagaimana pertanyaan-pertanyaan itu diajukan dan interview sama sekali diserahkan kepada kebijakan interviewer”.<sup>35</sup> wawancara merupakan proses interaksi antara pewawancara dan responden.

Wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan data yang ditinjau secara langsung dari lokasi lapangan penelitian pabrik singkong BW Kec. Sungkai Selatan Kab. Lampung Utara untuk memperkuat dan memperjelas penerapan yang sedang diteliti, yaitu Analisis Dampak Kebijakan UMK Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Konsumsi Dasar Personal Buruh.

c. Metode dokumentasi

---

<sup>34</sup> Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, h.58

<sup>35</sup> *Ibid* h. 26

Yang dimaksud dengan metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, dan buku-buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>36</sup> dokumentasi ini diperlukan untuk memenuhi sebagai pelengkap penelitian yang menjadi acuan/dasar dalam memperkuat data-data penelitian yang diperoleh.

## 5. Tehnik pengolahan data

Analisis data bukan hanya merupakan tindak lanjut logis dari pengumpulan data, tetapi juga merupakan proses yang tidak terpisahkan dengan pengumpulan data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu informan kunci hasil wawancara, dari hasil pengamatan yang tercatat dalam berkas di lapangan, dan dari hasil studi dokumentasi.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini berlangsung bersamaan dengan pengumpulan data. Maka langkah-langkah yang ditempuh adalah:

### a. Reduksi data

Reduksi data yaitu pengecekan terhadap data-data atau bahan-bahan yang diperoleh untuk mengetahui apakah catatan itu cukup baik dan dapat segera dipersiapkan untuk keperluan proses berikutnya. Data yang didapatkan cukup banyak oleh sebab itu data yang didapat harus mereduksi terlebih dahulu. Mereduksi data berarti merangkum, memilih

---

<sup>36</sup> Sujarwo, *Metedologi Penelitian Sosial*, Mandar Maju, Bandung, 2001, h. 75

hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Aspek yang direduksi adalah penerapan kebijakan UMK dan sistem upah di pabrik dalam pemenuhan kebutuhan konsumsi dasar personal buruh di pabrik singkong BW, Kec. Sungkai Selatan Kab. Lampung Utara, dengan cara :

1) Mengumpulkan data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dipilih dan dikelompokan berdasarkan kemiripan data.

2) Data yang telah dikategorikan tersebut diorganisir sebagai bahan penyajian data.

b. Penyajian data

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan demikian, kemungkinan dapat mempermudah gambaran seluruhnya atau bagian tertentu dari aspek yang diteliti.

c. Verification

Verifikasi menurut miles and huberman adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang awal masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan

konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>37</sup>

## 6. Metode analisa data

Setelah penulis memperoleh data-data informasi yang diperlukan dari lapangan, lalu penulis mengolahnya secara sistematis sesuai dengan sasaran permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut. Adapun metode yang digunakan yaitu data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka, tetapi data yang berupa serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian tetapi masih merupakan data-data yang verbal atau masih dalam keterangan-keterangan saja.<sup>38</sup> analisis secara deskriptif kualitatif berupa kata-kata, tulisan atau lisan seseorang yang berperilaku dan dapat dimengerti. Analisis deskriptif ini dipergunakan dengan menguraikan dan merinci kalimat-kalimat yang ada dengan menggunakan pendekatan berfikir deduktif. Deduktif yaitu pemikiran yang berangkat dari fakta-fakta yang bersifat umum dapat ditarik kesimpulan bersifat khusus. Metode ini digunakan untuk menganalisis data-data yang didapat dari perpustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

---

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: alfabeta, 2015), h. 438

<sup>38</sup> *Ibid*, h.117

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Sistem Upah, Upah dalam Islam

##### 1. Pengertian Upah secara umum

Di Indonesia pengertian upah yang secara luas di gunakan adalah pengertian upah yang sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah berdasarkan Pasal 1 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian upah adalah:<sup>39</sup>

*Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi tenaga kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan, perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.*

Dari pengertian tersebut. Secara hukum jelas bahwa upah merupakan hak pekerja atau buruh dan buruh pemberi sebagian hadiah dari pengusaha. Karena pekerja atau buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha sesuai yang telah dijanjikan. Apabila ternyata pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjalankan pekerjaan tersebut maka tidak berhak atas upah dari pengusaha. Dan ada pengertian upah menurut para ahli antara lain:

---

<sup>39</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (30)

- a. Menurut Edwin B. Flippo yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.<sup>40</sup>
- b. Hadi Poerwono, memberikan pengertian upah ialah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.<sup>41</sup>
- c. F. J. H.M Van Ber, Van mengartikan upah secara lebih luas yaitu sebagai tujuan objektif kerja ekonomis.<sup>42</sup>
- d. Nurimansyah Haribuan mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>43</sup>
- e. Dewan penelitian pengupahan nasional, memberikan definisi upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian 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 atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan

---

<sup>40</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan M. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan* Cet.1 (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 123

<sup>41</sup> *Ibid*, h. 23

<sup>42</sup> *Ibid*, h. 23

<sup>43</sup> Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), h. 68

dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antar pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>44</sup>

Pengertian-pengertian diatas meskipun berbeda-beda artinya tetapi jelas memiliki maksud yang sama, yaitu upah adalah pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain yang dalam hal ini sebagai majikan.

## 2. Jenis-jenis Upah

Secara yuridis sebenarnya tidak ada pengertian tentang jenis upah, tetapi jika dicermati beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokkan sebagai berikut:<sup>45</sup>

1) Status perjanjian kerja, yaitu :

a) Upah tetap

Upah tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara tetap atau biasa disebut gaji. Tetapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apa pun, baik oleh kerja lembur maupun oleh factor lainnya.

b) Upah tidak tetap

---

<sup>44</sup> Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 13 (Jakarta: PT Gramedia Persada, 2015), h. 144

<sup>45</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan M. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 125

Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara tidak tetap. Tidak tetapnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau factor lain yang dilakukan oleh pekerja atau buruh. Semakin banyak kerja lembur atau factor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah yang diterima oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan.

c) Upah harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas.

d) Upah borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.

2) Menurut waktu pembayaran, yaitu :

a) Upah bulanan

Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh pada setiap bulan biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi upah dibayarkan setiap bulan sekali.

b) Upah mingguan

Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh tergantung kesepakatan dua belah pihak dan biasanya dibayarkan pada akhir pekan. Jadi upah dibayarkan setiap seminggu sekali.

3) Menurut tempat pembayaran, yaitu :

- a) Dikantor perusahaan yang umumnya disepakati secara otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian kerja.
- b) Dilokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang berbeda dalam satu tempat.

4) Menurut Jangkauan wilayah berlaku, yaitu :

- a) Upah minimum provinsi (UMP)

UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi.

- b) Upah minimum kabupaten (UMK)

UMK adalah upah minimum yang berlaku di daerah atau kota.

- c) Upah minimum sektoral provinsi (UMSP)

UMSP adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten atau kota disuatu provinsi.

- d) Upah minimum sektoral kabupaten atau kota (UMSK)

UMSK adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten atau kota.

### **3. Dasar Penentuan Upah**

Upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Menurut Susilo Martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:<sup>46</sup>

1) Upah menurut prestasi kerja

Upah menurut prestasi kerja yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kualitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah potongan.

2) Upah menurut lama kerja

---

<sup>46</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), h. 102-104

Upah menurut lama kerja yaitu cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunkan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi.<sup>47</sup> Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

3) Upah menurut senioritas

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjuk adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

4) Upah menurut kebutuhan

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak

---

<sup>47</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. cit.* h.113

sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

#### **4. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah**

Beberapa factor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah:<sup>48</sup>

##### 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung turun.

##### 2) Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah. Demikian sebaliknya.

##### 3) Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada

---

<sup>48</sup> Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2002), h. 139-140

kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

#### 4) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini bisa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

#### 5) Biaya hidup

Factor yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi, bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan.

#### 6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturan juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.

### **5. Pengertian Upah dalam Islam**

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. Salah satu

bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ialah upah mengupah yang dalam fiqh disebut ujah.

Upah dalam bahasa arab disebut al-ujrah. Dari segi bahasa al-ajru yang berarti 'iwad (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.<sup>49</sup>

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>50</sup>: Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.<sup>51</sup>

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau al-ujrah adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (servicing) yang telah dilakukannya. Pemberian upah (al-ujrah) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak.

Upah atau *al-Ujrah* diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrakan tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang

---

<sup>49</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1997), h. 29

<sup>50</sup> Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ( Jakarta: Balai Pustaka, 2000), h. 1108

<sup>51</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 115

mengontrak tenaganya). *Al-Ujrah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai kompensasi.<sup>52</sup> Kompensasi imbalan inilah yang kemudian di sebut *ijarah, ajrun*.

Dasar Hukum yang membolehkan upah adalah firman Allah dan Sunnah Rasul-Nya:

#### 1. Landasan Al-Qur'an

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Az-Zukhruf ayat 32:

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

Artinya : apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (Q.S Az-Zukhruf: 32).<sup>53</sup>

Ayat diatas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah, apalagi pemberian waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan

<sup>52</sup> Taqyudin An-Nabani, membangun system *Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 83

<sup>53</sup> Departemen agama RI, tafsir al-mishbah, *Pesan Kesan dan keserasian al-Qur'an*, Vol. 12, (Ciputat: Lentera Hati, 2000), h. 561

manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian orang lain, sehingga mereka dapat saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.<sup>54</sup>

Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi ijarah disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja.

Hadist riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ  
أَجِيرًا فَلْيُسَمِّمْ لَهُ أَجْرَهُ. رواه عَبْدُ الرَّزَّاقِ ق

Artinya : “Dari Abu Sa'id Al-Khudri ra. Bahwasanya Nabi SAW bersabda, “Barang siapa mempekerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.” (H.R Abdurrazaq).<sup>55</sup>

## 6. Rukun dan Syarat Upah

### a) Rukun Upah (Ujrah)

---

<sup>54</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan Kesan Dan Keserasian Al-Quran*, Vol. 12, (Ciputat: Lentera Hati, 2000), h. 561

<sup>55</sup> Mardani, *Ayat-ayat dan Hadis Ekonomi Syariah*, (Jakarta Utara: PT. Raja Grafindo Persada: )

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.<sup>56</sup>

Sebagai sebuah transaksi umum, al-Ujrah dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun Ijarah ada 4 (Empat) yaitu:

1) Aqid (orang yang berakad)

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah atau menyewakan disebut mu'jir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut musta'jir.<sup>57</sup>

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabillah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.

2) Sigat

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sigat akad (sigatul-'aqd), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian

---

<sup>56</sup> Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2007), h. 95

<sup>57</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2002), h. 117

islam ijab dan qabul dapat melalui: 1) Ucapan, 2) putusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ujah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.<sup>58</sup>

### 3) Upah (Ujah)

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada mustajir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mujir dengan syarat kehendaknya:

- a) Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- b) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- c) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang di sewa. Jika lengkap manfaat yang disewa maka

---

<sup>58</sup> Moh Saiifullah Al-Aziz S, *Fiqih Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005), h. 378

uang sewanya harus lengkap.<sup>59</sup> Yaitu manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi objek sewa menyewa.

- d) Manfaat Untuk mengontrak seorang mustajir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaanya harus dijelaskan sehingga tidak kabur. Karena transaksi ujarah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.<sup>60</sup>

#### **b) Syarat Upah (Ujrah)**

Dalam hukum islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan ujarah (Upah) sebagai berikut:

- 1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan dalam setiap diri individu pelaku ekonomi, merasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang royal terhadap kepentingan umum.<sup>61</sup>
- 2) Upah harus berupa mal mutaaqqawim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.<sup>62</sup> Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut diisyaratkan harus diketahui dengan jelas.

---

<sup>59</sup> Muhammad Rawas Qal'ahji, *Ensiklopedia Fiqih Umar Bin Khatab Ra*, 178

<sup>60</sup> Chairumman Pasaribu Dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 157

<sup>61</sup> M. Arkal Saliim, *Etika Investaasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 2001), h. 99-100

<sup>62</sup> Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2002), h. 186

Memperkerjakan orang dengan upah makan merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsure jihalah (ketidakpastian). Ijarah seperti ini menurut jumbuh Fuqaha', selain Malikiyah tidak sah. Fuqaha Malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

- 3) Upah harus berbeda dengan jenis oobjeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan ppekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba' contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.
- 4) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.
- 5) Berupa harta tetap yang dapat diketahui, Jika manfaat itu tidak jelas dan dapat menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksdud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan pepnjelasan, tempat manfaat,

masa waktu, dan penjelasan objek kerja dalam penyewaan para pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

a. Penjelasan tempat manfaat.

Disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya dan dapat diketahui.

b. Penjelasan waktu

Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama safi'iyah mensyaratkannya, sebab bila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib ditemui

c. Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.

d. Penjelasan waktu kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

Syarat-syarat pokok dalam Al-Qur'an maupun As-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para mustajir harus memberi upah kepada muajir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan muajir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari

pihak mustajir maupun muajir dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada tuhan.<sup>63</sup>

## 7. Macam-macam upah dalam Islam

Di dalam fiqih mu'amalah upah dalam Islam dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

### 1) Upah yang telah disebutkan (ujrah al-musamma)

Upah yang disebut ujarah al-musamma syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak mustajir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana juga pihak ajir tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (ajrun musamma).<sup>64</sup>

### 2) Upah yang sepadan (ujrah al-misli)

Ujrah al-misli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaanya (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), h. 236

<sup>64</sup> Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternative Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996, Hlm.103

<sup>65</sup> M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: Logos, 1999, Hlm. 99-100

Sedangkan jika dilihat dari segi objeknya, akad ijarah dibagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Ijarah manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa menyewa rumah, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajjir* mempunyai benda-benda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajjir* mendapat imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapat manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.
- 2) Ijarah yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah seperti ini menurut ulama fikih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan buruh tani. *Mu'ajjir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajjir* mendapatkan upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajjir*.<sup>66</sup>

Selain pembagian ijarah seperti yang telah diterangkan sebelumnya, ada pembagian ijarah lain yang sedikit berbeda,

---

<sup>66</sup> M. Ali Hasan, *Op.Cit*, h. 236.

pembagian ijarah ini terdapat dalam madzhab syafi'I, adapun pembagian ijarah menurut madzhab Syafi'I sebagai berikut:

- a. Ijarah 'Ain adalah ijarah atas kegunaan barang yang sudah ditentukan, dalam ijarah ini ada dua syarat yang harus dipenuhi, pertama; barang yang disewakan sudah tertentu, sebagai pembanding, tidak sah menyewakan salah satu dari dua rumah tanpa menentukan rumah yang dimaksud. Kedua; barang yang disewakan harus disaksikan oleh kedua belah pihak pada waktu akad, atau sebelum akad dengan catatan barang tersebut tidak diperkirakan rusak atau berubah. Ijarah ini oleh madzhab Syafi'I dianggap identik dengan akad jual beli barang.
- b. Ijarah immah, adalah ijarah atau jasa atau manfaat yang ditanggung oleh pemilik, seperti menyewa mobil dengan tujuan kota tertentu, dalam hal ini jasa yang diakadkan menjadi tanggungan pemilik mobil. Akad ini dalam madzhab Syafi'I hampir sama dengan akad pesanan (salam). Yang harus diperhatikan dalam ijarah ini adalah upah atau ongkos harus dibayar di muka, sama seperti akad pesanan.

Adapun pada awalnya jenis upah terbatas dalam beberapa jenis saja, tetapi setelah terjadi perkembangan dalam bidang mu'amalah pada saat ini, maka jenisnya pun sangat beragam, diantaranya :

- 1) Upah sewa-menyewa tanah

Dibolehkan menyewa tanah dan isyaratkan menjelaskan penggunaan tanah yang disewa, jenis apa yang ditanam ditanah tersebut, kecuali jika oaring yang menyewakan mengizinkan ditanami apa asaja yang dikehendaki. Jika syarat-syarat ini tidak terpenuhi, maka ijarah dinyatakan fasih (tidak sah).

2) Upah sewa-menyewa kendaraan

Boleh menyewakan kendaraan, bak hewan atau kendaraan lainnya, dengan syarat dijelaskan tempo waktunya, atau tempatnya. Disyaratkan pula kegunaan penyewaan untuk pengakut barang atau untuk ditunggangi, apa yang diangkut dan siapa yang menunggangi.<sup>67</sup>

3) Upah sewa-menyewa rumah

Menyewakan rumah adalah untuk mpat tinggal oleh penyewa, atau si enyewa menyuruh orang lain untuk menempatinya dengan cara meminjamkan atau menyewakan kembali, diperbolehkan dengan syarat pihak penyewa tidak merusak bangunan yang disewa selain itu pihak penyewa mempunyai kewajiban untuk memelihara rumah tersebut sesuai dengan kebiasaan yang belaku ditengah-tengah masyarakat.<sup>68</sup>

4) Perburuhan

Disamping sewa menyewa barang sebagaimana tengah diutarakan diatas, maka adapula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan. Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada

---

<sup>67</sup> Rahmat Syaifei, *Fiqih Muamalah*, Bandung : Pustaka Setia, 2004, Hlm. 133

<sup>68</sup> *Ibid*, h. 133

orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan.

## **B. Konsep Pendapatan**

### **1. Pengertian Pendapatan**

Pendapatan merupakan penghasilan yang diperoleh masyarakat yang berasal dari pendapatan kepala rumah tangga maupun pendapatan anggota-anggota rumah tangga. Penghasilan tersebut biasanya dialokasikan untuk konsumsi, kebutuhan jasmani, kesehatan, pendidikan dan kebutuhan-kebutuhan lain yang bersifat material, pendapatan yang sebenarnya diperoleh rumah tangga dan dapat digunakan untuk membeli barang atau untuk ditabung.

Dengan kata lain bahwa pendapatan dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan uang yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu. Dimana pendapatan terdiri dari upah atau penerimaan tenaga kerja, pendapatan dari kekayaan seperti sewa, bunga, atau deviden serta pembayaran transfer atau penerimaan dari pemerintah seperti tunjangan sosial atau asuransi pengangguran.<sup>69</sup> Pendapatan rumah tangga sangat besar pengaruhnya terhadap tingkat konsumsi. Biasanya, semakin baik (tinggi) tingkat pendapatan, tingkat konsumsi makin tinggi. Karena ketika tingkat pendapatan meningkat, kemampuan rumah tangga untuk membeli aneka kebutuhan konsumsi menjadi makin besar, atau

---

<sup>69</sup> Paul. A Samuelson & Wiliam D Nordhaus, *Mikro Ekonomi*, Edisi Keempat Belas (Jakarta: Erlangga, 1992), h. 258

mungkin juga pola hidup menjadi konsumtif, setidak-tidaknya semakin menuntut kualitas yang baik.<sup>70</sup>

## 2. Sumber-sumber pendapatan

Pendapatan merupakan total penerimaan (uang dan bukan uang) seseorang atau suatu rumah tangga selama periode tertentu. Berikut tiga sumber penerimaan rumah tangga, yaitu:<sup>71</sup>

### a. Pendapatan dari gaji dan upah

Gaji dan upah adalah balas jasa terhadap kesediaan menjadi tenaga kerja, besar gaji atau upah seseorang secara teoritis sangat tergantung dari produktivitasnya. Ada beberapa factor mempengaruhi produktivitas, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Keahlian (skill)

Keahlian adalah kemampuan teknis yang dimiliki seseorang untuk mampu menangani pekerjaan yang dipercayakan. Makin tinggi jabatan seseorang, keahlian yang dibutuhkan makin tinggi, karena itu gaji atau upahnya makin tinggi.

#### 2. Mutu modal manusia (human capital)

---

<sup>70</sup> Prathama Rahardja & Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi, (mikro ekonomi dan makroekonomi)*, (Jakarta: LP, FE-UI, 2010), h. 265

<sup>71</sup> Prathama Rahardja & Mandala Manurung, *Teori Ekonomi Mikro, Suatu Pengantar* (Jakarta: LP, FE-UI, 2010), h. 293

Mutu modal manusia adalah kapasitas pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, baik karena bakat bawaan (inborn) maupun hasil pendidikan dan latihan.

### 3. Kondisi kerja (working conditions)

Kondisi kerja adalah lingkungan dimana seseorang bekerja. Penuh resiko atau tidak. Kondisi kerja dianggap makin berat, bila resiko kegagalan atau kecelakaan kerja makin tinggi. Untuk pekerjaan yang makin beresiko tinggi, upah atau gaji makin besar, walaupun tingkat keahlian yang dibutuhkan tidak jauh berbeda.

#### b. Pendapatan dari asset produktif.

Asset produktif adalah asset yang memberikan pemasukan atas balas jasa penggunaannya. Ada dua kelompok asset produktif. Pertama, asset financial (financial assets), seperti deposito yang menghasilkan pendapatan saham yang mendapatkan deviden dan keuntungan atas modal (capital gain) bila diperjualbelikan. Kedua, asset bukan financial (realassets), seperti rumah yang memberikan penghasilan sewa.

#### c. Pendapatan dari pemerintah (transfer payment)

Pendapatan dari pemerintah atau penerimaan transfer (transfer payment) adalah pendapatan yang diterima bukan sebagai balas jasa input yang diberikan. Negara-negara yang telah maju, penerimaan transfer diberikan, dalam bentuk tunjangan penghasilan bagi para

penganggur (unemployment compensation), jaminan sosial bagi orang-orang miskin dan berpendapatan rendah (social security).

## C. Konsumsi menurut Ekonomi Islam

### 1. Definisi konsumsi secara umum

Istilah konsumsi diambil dari bahasa latin, yaitu consumer yang artinya menghabiskan, dan dari bahasa Inggris, consumption yang berarti memakai dan menghabiskan.<sup>72</sup> Sedangkan menurut istilah konsumsi adalah suatu kegiatan menggunakan atau mengurangi nilai guna suatu barang. Dalam ilmu ekonomi, pengertian konsumsi lebih luas dari pada pengertian konsumsi dalam percakapan sehari-hari. Dalam percakapan sehari-hari konsumsi dimaksudkan sebagai hal yang berkaitan dengan makanan dan minuman.

Pemanfaatan (konsumsi) merupakan bagian akhir yang sangat penting dalam pengolahan kekayaan, dengan kata lain pemanfaatan adalah akhir dari keseluruhan proses produksi. Kekayaan diproduksi hanya untuk dikonsumsi, kekayaan yang dihasilkan hari ini akan digunakan untuk hari esok. Oleh karena itu, konsumsi (pemanfaatan) berperan sebagai bagian yang sangat penting bagi kehidupan ekonomi seseorang maupun Negara.<sup>73</sup>

Terkait dengan konsumsi, terdapat teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya:

---

<sup>72</sup> Daryanto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Apolo, 1997), h. 374

<sup>73</sup> Afzanur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bahakti Wakaf, 1995), h. 17

a. Thorstein Bunde Veblen mengatakan bahwa perilaku masyarakat dipengaruhi serta ikut mempengaruhi pandangan serta perilaku orang lain. Pola perilaku seseorang ditentukan oleh kondisi sosial. Sehingga nilai-nilai, norma-norma, kebiasaan serta budaya yang semuanya terefleksikan dalam kegiatan ekonomi, baik dalam bidang berproduksi maupun berkonsumsi. Dalam perilaku konsumsi ada perilaku yang wajar, yaitu ingin memperoleh manfaat atau utilitas yang sebesar-besarnya dari tiap barang yang dikonsumsinya, dan adapula yang tidak wajar yakni jika konsumsi ditunjukkan hanya untuk pamer.<sup>74</sup>

b. Dumairy mengatakan bahwa konsumsi adalah pembelanjaan atas barang-barang dan jasa-jasa yang dilakukan oleh rumah tangga dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dari orang yang melakukan pembelanjaan tersebut. Pembelanjaan masyarakat atas makanan, pakaian, dan barang-barang kebutuhan mereka yang lain digolongkan pembelanjaan atau konsumsi. Barang-barang yang diproduksi digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya dinamakan barang konsumsi. Konsumsi merupakan

---

<sup>74</sup>Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2003), h. 146

kegiatan menggunakan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.<sup>75</sup>

- c. Adiwarman A. Karim mengatakan bahwa konsumsi suatu kegiatan menggunakan barang atau mengurangi nilai guna suatu barang. Pengertian konsumsi ini hampir bisa dikaitkan dengan definisi permintaan. Dimana dalam ilmu ekonomi mikro dijelaskan panjang lebar mengenai permintaan. Ilmu ekonomi mikro menjelaskan bahwa permintaan diartikan bahwa permintaan diartikan sebagai jumlah barang-barang yang dibutuhkan.<sup>76</sup> Atas dasar kebutuhan tersebut tersebut individu akan mempunyai permintaan terhadap barang dan jasa, semakin banyak penduduk di suatu Negara,, semakin banyak barang atau jasa yang dikonsumsi. Sehingga semakin besar permintaan masyarakat akan sesuatu jenis barang atau jasa.
- d. Todaro merumuskan konsumsi secara umum diartikan sebagai penggunaan barang dan jasa yang secara langsung akan memenuhi kebutuhan manusia. Konsumsi sebagai pembelanjaan yang dilakukan oleh rumah tangga atas barang-barang dan jasa-jasa untuk konsumen akhir atau dibutuhkan oleh seseorang atau

---

<sup>75</sup> Dumaury, *Perekonomian Indonesia*, (Jakarta: Erlangga, 1996), h. 15

<sup>76</sup> Adiwarman A Karim, *Ekonomi Mikro Islam*, (Jakarta: PT Grafindo persada, 2010), h.

masyarakat dengan tujuan untuk memenuhi dari orang yang melakukan pekerjaan tersebut.<sup>77</sup>

Jadi dari pengertian-pengertian yang sudah dikemukakan para ahli walaupun berbeda-beda tetapi jelas maksudnya sama yaitu konsumsi merupakan pemakaian dan penggunaan barang-barang dan jasa seperti pakaian, makanan, dan minuman, peralatan rumah tangga, dan lain-lain dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari setiap individu masyarakat. Kebutuhan menurut intensitas (tingkat) kegunaan diukur dengan prioritas atau ukuran tingkat penting suatu kebutuhan. Macam-macam kebutuhan menurut intensitasnya yaitu:<sup>78</sup>

a) **Kebutuhan Primer** (pokok) adalah kebutuhan minimal yang mutlak harus dipenuhi untuk hidup sebagai layaknya manusia. Kebutuhan primer meliputi makanan dan minuman, pakaian, serta tempat tinggal. Dalam hal kebutuhan makanan, untuk hidup sehari-hari dibutuhkan rata-rata 2.100–2.500 kalori per hari. Sedangkan untuk kebutuhan rumah, masalahnya bukan hanya ada tidaknya tempat berteduh, tetapi juga tersedianya penerangan listrik, sumber air bersih, tempat mandi, buang air,

---

<sup>77</sup> Todaro, *Ekonomi dalam Pandangan Ekonomi Modern*, ( Jakarta: Bina Aksara, 2002), h. 213

<sup>78</sup> Anita rahmawati , *Distribusi dan Konsumsi dalam ekonomi islam*, (Kudus: Graha Wacana STAIN kudus , 2013).

sanitasi, keamanan, dan sebagainya. Demikian pula untuk pakaian, setidaknya baju harus layak digunakan. Pada perkembangannya kebutuhan primer ini juga menyangkut kebutuhan akan pendidikan. Sebab dengan pendidikan, orang dewasa memiliki keterampilan di bidang tertentu untuk bekal mencari nafkah sendiri.

**b) Kebutuhan Sekunder,** Manusia adalah makhluk yang berbudaya dan bermasyarakat, sehingga keberadaannya menuntut kebutuhan selain kebutuhan primer. Kebutuhan yang dipenuhi setelah kebutuhan primer disebut kebutuhan sekunder (tambahan). Kebutuhan sekunder terkait erat dengan faktor lingkungan hidup dan tradisi masyarakat serta faktor psikologis. Orang yang mempunyai kedudukan di masyarakat sering merasa harus mempunyai kebutuhan supaya dipandang layak, misalnya pakaian pesta, sepatu bermerek, komputer, sumbangan atau sedekah dan lain sebagainya.

**c) Kebutuhan Tersier** Setelah kebutuhan pokok dan kebutuhan tambahan terpenuhi akan muncul kebutuhan tersier (barang mewah) untuk dipenuhi. Kebutuhan tersier lebih terarah pada tujuan untuk mempertinggi status sosial (prestise) seseorang atau terkait dengan hobi dan kegemaran tertentu. Contoh kebutuhan tersier adalah mobil mewah, perhiasan, vila, dan

lain-lain. Penggolongan kebutuhan menurut intensitasnya bersifat relatif dan berbeda antara satu orang dengan lainnya. Semua itu tergantung dari pendapatan, tingkat pendidikan, kepentingan, lingkungan, dan keadaan sosial budaya daerah setempat. Ada barang yang tergolong sebagai kebutuhan tersier bagi seseorang, namun bisa menjadi kebutuhan sekunder bagi orang lain. Misalnya, satu perangkat komputer yang canggih merupakan kebutuhan mewah bagi seorang ibu rumah tangga. Namun, bagi seorang programer (pembuat program) komputer, keberadaan komputer tersebut merupakan kebutuhan pokok.

## **2. Konsumsi dalam Islam**

Islam adalah agama yang ajarannya mengatur segenap perilaku manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Seluruh aturan islam mengenai aktivitas konsumsi terdapat dalam aktivitas konsumsi terdapat dalam al-Qur'an dan As-sunnah ini akan membawa pelakunya mencapai keberkahan dan kesejahteraan hidupnya. Teori konsumsi Islam menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Yusuf Qardhawi bahwa membelanjakan harta tidak boleh melampaui batas yang diperlukan. Begitu pula dengan sebaliknya membelanjakan harta yang terlalu hemat bukan karena tidak mampu tetapi bakhil.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabani Pers, 1997), h. 15

2) Menurut Abu Abdillah bin Al-Hasan bin Farqad Al- Syaibani; apabila manusia telah merasa cukup dari apa yang di butuhkan kemudian bergegas pada kebajikan, sehingga mencurahkan perhatiannya pada urusan akhiratnya adalah lebih baik dari mereka. Dalam hal ini diartikan bahwa seorang muslim mengkonsumsi dalam kondisi yang cukup, bukan kondisi meminta-minta. Beliau menyerukan agar manusia hidup dalam kecukupan, baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya.<sup>80</sup>

3) Menurut Al-Ghazali bahwa kesejahteraan (mmasllahah) dari suatu masyarakat tergantung pada pencarian dan pemeliharaan lima tujuan dasar, yakni memelihara jiwa, akal, agama, keturunan dan harta. Al-Ghazali mendefinisikan aspek ekonomi dan fungsi kesejahteraan sosialnya dalam kerangka sebuah hirarki utilitas individu dan sosial, yakni kebutuhan pokok, kebutuhan kesenangan atau kenyamanan, dan kebutuhan mewah.<sup>81</sup>

Berangkat dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa konsumsi sebenarnya tidak identik dengan makan dan minum dalam istilah teknis sehari-hari, akan tetapi juga meliputi pemanfaatan atau ppendayagunaan segala sesuatu yang dibutuhkan manusia. Namun karena yang paling penting dan umum dikenal masyarakat luas tentang aktivitas konsumsi adalah makan dan

---

<sup>80</sup> Adiwarmarman, *Karim, Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, ( Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 260-261

<sup>81</sup> Mohammad Hidayat, *Pengantar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Media Intelektual, 2010), h. 230

minum, tidaklah mengherankan jika konsumsi sering diidentikan dengan makan dan minum. Dalam islam ada dua tipe dalam konsumsi, pertama: pengeluaran yang dilakukan oleh seseorang muslim untuk mencapai kebutuhan dirinya dan keluarganya, kedua: pengeluaran yang semata-mata bermotif untuk mencari kebahagiaan diakhirat.

Berdasarkan segi prioritas harta , pengeluaran seorang muslim selain untuk menafkasi diri dan keluarga juga dianjurkan untuk dibelanjakan di jalan Allah (Sedekah, Infaq). Ketika menafkahkan harta di jalan Allah SWT. Perilaku konsumsi seorang muslim dalam berkonsumsi juga memperhatikan nilai prinsip moralitas, dimana mengandung arti ketika berkonsumsi terhadap suatu barang, maka harus menjaga martabat manusia yang mulia dengan makhluk Allah lainnya.<sup>82</sup>



### **3. Tujuan dan Fungsi Konsumsi dalam Islam**

Tujuan Konsumsi seseorang dalam ajaran Islam antara lain:<sup>83</sup>

- a. Untuk mengharap Ridha Allah SWT. Tercapainya kebaikan dan tuntutan jiwa yang mulia harus direalisasikan untuk mendapatkan pahala dari Allah SWT. Allah telah memerikan tuntutan kepada para hamba-Nya agar menjadikan alokasi dana sebagai bagian dari amal

---

<sup>82</sup> P3EI, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 128

<sup>83</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga), h. 88-93

sholeh yang dapat mendekatkan seorang muslim kepada Tuhannya dan untuk mendapatkan surga dengan segala kenikmatan yang ada didalamnya. Seorang muslim ketika dihadapkan dengan sumber syariat akan mengarahkan jiwanya pada urgensi pencapaian ketaatan dan keridhaan Allah. Kehidupan dunia merupakan jalan menuju akhirat yang memang menjadi tujuan orang shaleh dalam setiap aktivitas mereka.<sup>84</sup>

- b. Untuk mewujudkan kerja sama antaranggota masyarakat dan tersedianya jaminan sosial. Takdir manusia hidup di dunia ini berbeda-beda, ada yang ditakdirkan menjadi kaya dan sebaliknya. Diantara mereka berada di level pertengahan, sementara yang lain adalah golongan atas. Ada juga sekelompok masyarakat yang ditakdirkan untuk memerhatikan kehidupan kaum miskin. Para pengambil kebijakan memiliki posisi untuk menanggung kebutuhan mereka, menyelesaikan persoalan mereka, dan bertanggung jawab atas kemiskinan mereka.
  - c. Untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab individu terhadap kemakmuran diri, keluarga dan masyarakat sebagai bagian aktivitas dan dinamisasi ekonomi. Islam telah memberikan kewajiban adanya memberikan nafkah terhadap beberapa kelompok masyarakat yang termasuk dalam kategori saudara dan yang digolongkan sebagai saudara.
-

- d. Untuk meminimalisasi dengan menggali sumber-sumber nafkah. Media dan sumber sangat banyak dan beragam. Negara mempunyai kewajiban untuk menjaganya, baik dengan membuka lapangan kerja, meningkatkan upah, dan juga dengan memenuhi kebutuhan orang-orang yang masih kekurangan. Hal yang sama juga berlaku bagi beberapa orang yang memiliki jabatan khusus, dimana ia harus memberikan gaji kepada istri, anak, orangtua, cucu, dan kerabat lainnya. Bahkan ia juga harus kepada budak dan hewan piaraannya.
- e. Supaya Negara melakukan kewajiban terhadap warga Negara yang masih miskin. Negara lebih banyak memiliki kesempatan untuk mengambil peran dengan jalan:
- 1) Penyediaan lapangan kerja bagi para pengangguran
  - 2) Pemberian nafkah kepada golongan masyarakat yang tidak memiliki sumber penghasilan serta tidak ada orang yang menjamin nafkahnya. Rasulullah SAW bersabda: “mukmin mana pun yang telah mati dan meninggalkan harta, maka harta itu adalah milik warisnya. Dan siapa pun mukmin yang meninggal dunia dan meninggalkan uang atau tanggungan, maka hendaklah ahli warisnya datang kepadaku. Aku adalah wali baginya”. Golongan yang termasuk kategori ini adalah orang yang sakit, gila, manula, anak kecil yang tidak memiliki keluarga, dan lainnya. Para ahli fikih telah sepakat bahwa siapa pun yang tidak memiliki saudara

kaya, sedang dia sendiri seorang yang sangat miskin maka nafkahnya menjadi tanggungan Negara.

- 3) Menyediakan pendidikan dan sarana kesehatan secara gratis, karena sesungguhnya penyakit dan kebodohan merupakan musuh bersama suatu bangsa. Kemudahan sarana pendidikan, sarana kesehatan dan pelayanan penyembuhan orang-orang sakit merupakan bidang mendasar yang harus dijaga oleh Negara sebagai bentuk pelayanan kepada para warganya.
- 4) Penyedia tempat tinggal untuk menampung orang-orang lemah, orang-orang jompo, orang gila dan orang-orang yang terganggu mentalnya.
- 5) Negara harus menanggung masyarakat berkekurangan yang terancam oleh adanya bahaya kelaparan, tertimpa wabah penyakit, kehilangan hak-hak, sarana beribadah, dan sebagainya.

#### **4. Prinsip Konsumsi dalam Islam**

Ada beberapa prinsip dalam berkonsumsi bagi seorang muslim yang membedakannya dengan perilaku konsumsi nonmuslim (konvensional). Prinsip tersebut disarikan dari ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadist Nabi SAW, prinsip-prinsip tersebut antara lain:<sup>85</sup>

##### **a. Prinsip Syariah**

---

<sup>85</sup> Lukman Hakim, *ibid*, h. 93-99

- 1) Memperhatikan tujuan konsumsi muslim dari segi tujuan tidak hanya mencapai kepuasan dari konsumsi barang, melainkan berfungsi ibadah dalam rangka mendapatkan ridha Allah SWT.
- 2) Memperhatikan kaidah ilmiah. Dalam berkonsumsi, seorang muslim harus memperhatikan prinsip kebersihan . prinsip kebersihan mengandung arti barang yang dikonsumsi harus bebas dari kotoran maupun penyakit, demikian juga harus menyehatkan, bernilai gizi, dan memiliki manfaat tidak mempunyai kemudharatan.
- 3) Memperhatikan bentuk konsumsi. Dalam konsep ini muslim berbeda dengan konvensional yang bertujuan kepuasan maksimum (*maximum utility*), terlepas ada keridhaan Allah atau tidak, karena pada hakekatnya teori konvensional tidak mengenal Tuhan. Dari segi bentuk konsumsi, seorang muslim harus memperhatikan apa pun yang dikonsumsi.

**b. Prinsip Kuantitas**

- 1) Sederhana, tidak bermewah-mewahan. Sesungguhnya kuantitas yang terpuji dalam kondisi yang wajar adalah sederhana. Maksudnya, berada di antara boros dan pelit. Kesederhanaan ini merupakan salah satu sifat hamba Allah Yang Maha Pengasih. Dalam berkonsumsi hendaknya menghindari sikap bermewah-mewahan.

2) Kesesuaian antara pemasukan dengan konsumsi. Kesesuaian antara pemasukan dan konsumsi adalah hal yang sesuai dengan fitrah manusia dan realita. Karena itu, salah satu aksiomatik ekonomi adalah bahwa pemasukan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi permintaan konsumen individu. Dimana permintaan menjadi bertambah jika pemasukan bertambah, dan permintaan menjadi berkurang jika pemasukan menurun disertai tetapnya faktor-faktor lain.

### c. Prinsip Prioritas

Prioritas atau urutan konsumsi alokasi harta menurut syariat Islam, antara lain:

a. Untuk nafkah diri, istri, anak, dan saudara

1) Nafkah diri. Manusia diwajibkan untuk memenuhi kebutuhan diri dan mendahulukannya atas pemenuhan kebutuhan orang lain. hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW: *“mulailah dengan dirimu sendiri. Maka bersedekahlah untuk diri itu. Kelebihan sesuatu yang kamu miliki adalah untuk keluargamu dan kelebihan selanjutnya adalah untuk para kerabatmu”*.

2) Nafkah istri, nafkah harus dipenuhi oleh suaminya karena ikatan dirinya kepada suaminya. Status istri telah menyebabkan ia telah diserahkan kepada suaminya, konsekuensinya suami lah yang menanggung keperluan (nafkah)nya. Semula, sebelum

terikat dalam suatu pernikahan nafkah tersebut ditanggung oleh orang tuanya.

3) Nafkah kerabat, sebab wajibnya nafkah tersebut adalah adanya keharaman untuk memutuskan silaturahmi. Kerabat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu:

a. Keturunan dalam kategori ini adalah mereka yang telah dewasa atau masih kecil.

b. Ayah dan ibu yang termasuk garis keturunan ke atas, nafkah ayah dan ibu wajib dipenuhi oleh anak-anaknya sesuai dengan firman Allah dalam surat Luqman ayat 15: *“Dan pergaulilah keduanya di dunia dengan baik”*.

c. Saudara laki-laki dan perempuan serta semua kerabat yang masuk dalam kategori ini.

4) Nafkah bagi pihak yang membantu istri. Dalam mengerjakan pekerjaan rumah, ketika ada orang yang membantu istri maka nafkahnya menjadi tanggung jawab suami dari istri tersebut. Besarnya nafkah tergantung situasi dan kondisi atau kesepakatan, karena merupakan upah atau gaji.

5) Pemenuhan kebutuhan pada binatang pemeliharaannya.

6) Untuk memperjuangkan agama Allah. Di antara karunia Allah yang diberikan kepada hamba mukmin-Nya adalah karunia berupa harta dan adanya semangat untuk membelanjakan harta itu di jalan yang dibenarkan oleh syari'at. Diantara jalan yang

dibenarkan syariat itu adalah membelanjakan harta di jalan Allah.

#### **d. Prinsip Moralitas**

Perilaku konsumsi seorang muslim dalam berkonsumsi juga memerhatikan nilai prinsip *moralitas*, di mana mengandung arti ketika berkonsumsi terhadap suatu barang, maka dalam rangka menjaga martabat manusia yang mulia, berbeda dengan makhluk Allah lainnya. Sehingga dalam berkonsumsi harus menjaga adab dan etika (tertib) yang disunnahkan oleh Nabi Muhammad SAW.

### **D. Pengertian, Prinsip, dan Tujuan Ekonomi Islam**

#### **1. Pengertian Ekonomi Islam**

Ekonomi Islam adalah suatu ilmu yang multi dimensi/interdisiplin, komprehensif, dan saling terintegrasi, meliputi ilmu Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadist, dan juga ilmu rasional (hasil pemikiran dan pengalaman manusia), dengan ilmu ini manusia dapat mengatasi masalah-masalah keterbatasan sumber daya untuk mencapai *falah* (kebahagiaan).<sup>86</sup> *Falah* (kebahagiaan) yang dimaksud adalah mencakup keseluruhan aspek kehidupan manusia, yang meliputi aspek spiritualisme, moralis, ekonomi, sosial, budaya serta politik, baik dicapai didunia maupun diakhirat. Ali Anwar Yusuf memeberikan definisi ekonomi. Menurutnya, ekonomi kajian tentang perilaku manusia dalam

---

<sup>86</sup> Veitzal Rivai, Andi Buchari, *Islamic Economics : Ekonomi Bukan Opsi, tetapi Solusi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 91

hubungan dengan pemanfaatan sumber-sumber produktif yang langka untuk memproduksi barang dan jasa serta mendistribusikannya.<sup>87</sup>

Setiap Agama, Secara definitif memiliki pandangan mengenai cara manusia berperilaku mengorganisir kegiatan ekonominya. Meskipun demikian, mereka berbeda dalam intensitasnya. Agama tertentu memandang aktivitas ekonomi sebagai suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi sebatas untuk menyediakan kebutuhan materi namun dapat mendorong pada terjadinya disorientasi terhadap tujuan hidup. Karenanya Agama memandang bahwa semakin manusia dekat dengan Tuhan, semakin kecil ia terlibat dalam kegiatan ekonominya. Kekayaan dipandang akan menjauhkan manusia kepada Tuhan.

Secara etimologi kata ekonomi berasal dari bahasa *oikonomia* (yunani), terdiri atas dua kata yaitu *oikos* dan *nomos* yang berarti rumah dan *nomos* yang berarti aturan atau hukum, dan secara garis besar diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga. Jadi ekonomi ialah aturan-aturan untuk menyelenggarakan kebutuhan hidup manusia dalam rumah tangga perseorangan ( keluarga), badan usaha, atau perusahaan rumah tangga pemerintah, dan sebagainya.<sup>88</sup>

Sedangkan pengertian ekonomi Islam secara terminology terdapat pengertian menurut beberapa para ahli ekonomi muslim sebagai berikut:

- a. M. Akram menjelaskan bahwa ilmu ekonomi Islam bertujuan untuk melakukan kajian tentang kebahagiaan hidup manusia yang dicapai

---

<sup>87</sup> *Ibid*, h. 325

<sup>88</sup> Sukarno Wibowo, Dedi Supriadi, *Ekonomi Mikro Islam*, Cetakan Pertama, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), h. 13

dengan mengorganisasikan sumber daya alam atas dasar bekerja sama dan partisipasi. Definisi yang dikemukakan Akram kan memberikan dimensi normative (Kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat), serta dimensi positif (mengorganisir sumber daya alam).<sup>89</sup>

- b. M. Umer Chapra mendefinisikan bahwa ekonomi Islam adalah sebuah pengetahuan yang membantu upaya realisasi kesejahteraan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas, yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam tanpa memeberikan kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidak seimbangan lingkungan.<sup>90</sup>
- c. Yusuf Qardhawi memberikan pengertian ekonomi Islam adalah ekonomi yang berdasarkan kepada ketuhanan. Sistem ini bertolak dari Allah SWT, bertujuan akhir kepada Allah SWT, dan menggunakan sarana yang tidak lepas dari syari'at Allah.<sup>91</sup>
- d. Muhammad Abdul manan memberikan pengertian Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah ekonomi yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.<sup>92</sup>

Masih banyak lagi para ahli yang mendefinisikan tentang makna ekonomi Islam. Sehingga dari para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa

---

<sup>89</sup> Mustafa Edwin Naution, *Pengenalan Eksklusif, Ekonomi Islam*, (Jakarta; Kencana Prenada Media Group, 2007), h. 16

<sup>90</sup> Idri, Titik Triwulan Titik, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Lintas Pustaka Publisher, 2008), h. 13

<sup>91</sup> Surya Pos, "Pengertian Ekonomi Islam", Artikel di akses pada tanggal 13 April 2017 dari <http://www.suryapost.com/2010/12/pengertian-ekonomi-Islam.html>.

<sup>92</sup> Veithzal Rivai, Andi Buchari, *Islamic Economic : Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tetapi Solusi*, (Jakarta: Bumi Kasara, 2013) H. 325

ekonomi Islam merupakan suatu tindakan atau perilaku individu seorang muslim dalam setiap ekonomi syariahnya untuk memenuhi kebutuhan dasar harus sesuai dengan tuntutan yang berlaku dalam syariah Islam dalam rangka mewujudkan dan menjaga maqhasid syariah (agama, jiwa, akal, nasab dan harta).

Kesimpulan perbedaan antara ilmu ekonomi dan sistem ekonomi muncul karena ada dua fakta yang berbeda, yaitu:

- 1) Dalam pemenuhan urusan masyarakat dari segi pemenuhan harta kekayaan (barang dan jasa) melalui tehnik produksi.
- 2) Dalam pengaturan urusan masyarakat dari segi cara memperoleh, memanfaatkan, dan mendistribusikan kekayan.

Pembahasan pertama lebih banyak berkaitan dengan kegiatan teknik memperbanyak jumlah barang dan jasa serta bagaimana cara menjaga penggandaannya (produksi), pembahasan ini lebih tepat di kategorikan dalam ilmu ekonomi. Pembahasan kedua tidak dipengaruhi oleh banyak dan sedikitnya tetapi hanya berhubungan dengan tata kerja atau mekanisme pendistribuan, serta lebih tepatnya dikategorikan sistem ekonomi.<sup>93</sup>

## **2. Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam**

---

<sup>93</sup> *Ibid*, h. 14

Prinsip dan tujuan sistem ekonomi Islam bersumber pada ajaran syari'at Islam yang di kembangkan dan di jabarkan oleh para ulama dan para pemikir-pemikir muslim. Sebagaimana prinsip yang ditanamkan dalam sistem ekonomi Islam; ketauhidan (Tauhid), dan kekhalifahan.

- a. Tauhid , melahirkan kesadaran tanggung jawab penuh kepada Allah dalam berekonomi, serta memahami ekonomi sebagai sebuah perintah ibadah. Aktivitas ekonomi yang dilakukan tidak hanya mengutamakan nilai ekonomis, namun juga diiringi dengan tanggung jawab. Umer Chapra menyebutkan bahwa batu fondasi keimanan Islam adalah Tauhid, dimana pada konsep ini bermuara semua pandangan dunia dan strategisnya. Tauhid mengandung pengertian bahwa sengaja oleh Allah yang maha kuasa, yang bersifat esa dan unik. Dan ia tidak terjadi karena suatu kebetulan atau *accident*<sup>94</sup>.
- b. Khalifah, kesadaran sebagai wakil Allah di muka bumi melahirkan sikap; berekonomi yang benar sesuai dengan tuntunan syariat Islam, berekonomi semata-mata untuk kemaslahatan umat manusia, dan berupaya mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh manusia.<sup>95</sup>
- c. Ibadah (Pemujaan), keseluruhan hidup manusia harus selaras dengan ridho Allah SWT.<sup>96</sup>

### 3. Nilai-nilai dasar ekonomi Islam

---

<sup>94</sup> Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, (Yogyakarta: Ekonisia Kampus FE-UII, 2003), h. 32

<sup>95</sup> Ruslan Abdul Ghofur Nor, *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam dan Format Keadilan Ekonomi Indonesia*, Cetakan Pertama, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 66

<sup>96</sup> Veithzal Riivai dan Andi Buchari, *Loc. Cit*, h. 98

Nilai-nilai dasar adalah seperangkat nilai yang diyakini dengan segenap keimanan, dimana ia akan menjadi landasan paradig ekonomi Islam. Nilai-nilai dasar ini baik baik nilai filosofis, instrumental ataupun institusional di dasarkan atas dasar Al-Qur'an dan Al-Hadist yang merupakan dua sumber yang mutlak dan merupakan sumber tertinggi dalam agama Islam. Inilah suatu hal utama yang membedakan antara ekonomi Islam dan ekonomi konvensional, yakni ditempatkannya sumber ajaran Agama sebagai sumber utama ilmu ekonomi. Al-Qur'an dan Hadist bukanlah merupakan suatu landasan yang ada secara instan menjadi sebuah ilmu pengetahuan.

Nilai-nilai dasar ekonomi Islam tersebut menjiwai masyarakat muslim dalam melakukan aktifitas sosial ekonominya hal ini sejalan dengan ajaran Islam tentang hubungan manusia dengan dirinya dan lingkungan sosialnya, yang menurut *naqvi* dipresentasikan dengan empat aksioma etik yakni: Tauhid, keseimbangan atau kesejajaran (*equilibrium*), kehendak bebas (*freewill*), dan tanggung jawab (*responsibility*).<sup>97</sup>

Menurut Ahmad Saefuddin, terdapat beberapa nilai yang menjadi sumber dari dasar ekonomi Islam diantaranya sebagai berikut:<sup>98</sup>

a. Kepemilikan

---

<sup>97</sup> Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Loc. Cit*, h. 234

<sup>98</sup> Ahmad Saefuddin, *Studi Nilai-nilai sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta Pusat: Media Dakwah dan LIPPM, 2002), h. 43-49

Nilai dasar kepemilikan dalam sistem ekonomi Islam sebagai berikut:

1. Pemilikan terletak pada kepemilikan pemanfaatannya dan bukan menguasai secara mutlak terhadap sumber-sumber ekonomi.
2. Pemilikan terbatas pada sepanjang umurnya selama hidup di dunia, apabila orang itu mati, harus di distribusikan kepada ahli warisnya menurut ketentuan hukum Islam.
3. Pemilikan perorangan tidak dibolehkan terhadap sumber-sumber yang menyangkut kepentingan umum atau menjadi hajat orang banyak.

b. Keseimbangan

Keseimbangan merupakan nilai dasar yang pengaruhnya terlihat pada berbagai aspek tingkah laku ekonomi muslim, semisal kesederhanaan (*moderation*), berhemat (*parsimony*), dan menjauhi pemborosan (*extravagance*).

Konsep nilai kesederhanaan berlaku didalam tingkah laku ekonomi, terutama menjauhi konsumerisme, dan menjauhi pemborosan berlaku tidak hanya untuk perbelanjaan yang diharamkan saja, namun juga perbelanjaan dan sedekah yang bersifat berlebihan.

Nilai dasar keseimbangan ini selain mengutamakan kepentingan dunia dan kepentingan akhirat, juga mengutamakan

kepentingan perorangan dan kepentingan umum umat, dengan terpeliharanya keseimbangan antara hak dan kewajiban.<sup>99</sup>

c. Keadilan

Keadilan di dalam Al-Qur'an memiliki keterangan tentang keadilan yang meliputi perintah penegakan keadilan baik melalui perkataan, tindakan, sikap (baik hati ataupun pikiran, disamping perintah penegakan keadilan dalam kode etik yang mempunyai unsure nilai, obyek dan tujuan dari keadilan itu sendiri.

Secara garis besar keadilan dapat di definisikan sebagai suatu keadaan dimana terdapat kesamaan perlakuan dimata hukum, kesamaan hak kompensasi, hak hidup secara layak, dan hak menikmati pembangunan.

Keadilan berarti kebijaksanaan mengalokasikan sejumlah hasil tertentu dari kegiatan ekonomi.<sup>100</sup> Dengan demikian yang dimaksud dengan adl' didefinisikan sebagai tidak menzalimi dan tidak di zalimi implikasi dari ekonomi dari nilai ini adalah bahwa pelaku ekonomi tidak diperbolehkan untuk mengejar keuntungan pribadi bila hal itu merugikan orang lain ataupun merusak alam.

---

<sup>99</sup> Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.5

<sup>100</sup> Madnasir, Khoirudin, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Banda Lampung: Permata Printing, 2012), h. 56

## **BAB III**

### **PENYAJIAN DATA LAPANGAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

Pabrik BW merupakan pabrik yang dinaungi oleh PT. Budi Starch & Sweetener Tbk. (BUDI), dahulu yang bernama PT. Budi Acid Jaya Tbk., perusahaan ini bergerak di bidang produksi dan pemasaran produk-produk yang terbuat dari ubi jalar, tapioca dan produk kimia, seperti asam sulfat, asam sitrat, dan kantong plastic.

PT. Budi Starch&Sweetener ini merupakan salah satu anak perusahaan di bawah sungai Budi Group (SBG). Budi Group mengoperasikan fasilitas produk di banyak wilayah seperti: Subang, Lampung, Jambi dan Surabaya. Budi Group ini tercatat di Bursa Efek Indonesia di tahun 1995 pada Papan utama Bursa Efek Indonesia.

Di Lampung sendiri Pabrik BW atau PT. Budi Starch&Sweetener ini memiliki banyak cabang yang berada di kabupaten-kabupaten di Lampung. Khususnya di Kabupaten Lampung Utara tepatnya di Kecamatan Sungkai Selatan Gedung Ketapang. PT. Budi Starch&Sweetener divisi Tapioka Gedung Ketapang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry tapioca. Perizinan perusahaan ditandatangani melalui surat izin usaha tanggal 1 Agustus 1993. PT. Budi Starch&Sweetener yang dahulunya bernama PT. Budi Acid Jaya merupakan anak cabang dari PT. Bumi Waras yang berpusat di Way Lunik Bandar Lampung.

Pada mulanya pabrik tapioca PT. Budi Starch&Sweetener memakai oven berbahan bakar kayu dan memiliki kapasitas produksi 100 ton tapioca per hari, kemudian pada tahun 1996 sampai dengan sekarang dipakai oven yang menggunakan bahan bakar campuran solar-residu dan memiliki kapasitas produksi 200 ton tapioca per hari. Sebagian besar mesin-mesin produksi seperti oven, konveyor dan beberapa mesin lainnya dirancang dan dirakit oleh karyawan mekanik pabrik. Sebagian juga mesin-mesin tersebut dapat berfungsi dengan bantuan tenaga manusia.

Pada tahun 1993 sampai dengan 1995, penentuan mutu sagu yang dihasilkan PT. Budi Starch&Sweetener dilakukan di laboratorium quality control pusat yang berada di Way Lunik. Pada tahun 1996 sampai dengan sekarang PT. Budi Starch&Sweetener bisa menentukan mutu sagu sendiri karena pabrik pengolahan tapioca telah dilengkapi dengan laboratorium quality control.

#### **B. Lokasi Pabrik/Perusahaan**

PT. Budi Starch&Sweetener divisi tapioca beralamat di Jalan Raya Ketapang, Desa Gedung Ketapang Kecamatan Sungkai Selatan Kabupaten Lampung Utara. Sedangkan kantor pusat PT. Bumi Waras berada di Way Lunik Bandar Lampung. Lokasi Pabrik tapioca PT. Budi Starch&Sweetener di sebelah utara berbatasan dengan kebun singkong milik masyarakat, di sebelah timur berbatasan dengan kebun milik masyarakat, di sebelah selatan berbatasan dengan Jalan Raya Ketapang, sedangkan di sebelah Barat berbatasan dengan Sungai Belungan.

## C. Visi, Misi dan Nilai Prinsip Kerja

### a. Visi

“Berkembang Menuju Kesejahteraan Bersama” Kesuksesan utama pabrik, dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan berdasarkan kepercayaan dan integritas. Bersama seluruh pihak-pihak terkait, perseroan selalu mengambil posisi pro-aktif dalam mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan.

- 1) Bersama seluruh pemegang sahamnya, Perseroan senantiasa bertujuan meraih imbal hasil investasi yang lebih baik. Dan bersama perseroan memfokuskan diri untuk memberikan atau menghasilkan produk unggulan dan pelayanan yang sangat bersaing dan membina hubungan yang saling menguntungkan.
- 2) Bersama karyawan, perseroan terus menerus mencari dan mengembangkan program-program yang dapat memberikan hasil dan nilai-nilai tambah terbaik bagi setiap karyawan.
- 3) Bersama masyarakat, perseroan melakukan upaya untuk menjadi warga dunia usaha yang bertanggung jawab terhadap masyarakat di sekitarnya. Mengikuti motto “Berkembang menuju Kesejahteraan Bersama” menjadi titik tolak kesuksesan PT Budi Starch & Sweeteners Tbk.

### b. Misi

Menjadi penyedia menyuplai Tepung tapioca terjangkau di Indonesia yang terkemuka dan terpercaya, berlandaskan kerjasama dan

pengalaman teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang bekerjasama.

**c. Nilai-nilai Prinsip Kerja**

Berkembang menuju kesejahteraan bersama merupakan tujuan untuk mencapai kesuksesan utama PT. Budi Starch & Sweteneers Tbk Divisi Tepung Tapioka, dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan, berdasarkan kepercayaan dan integritas. Bersama seluruh pihak-pihak terkait, perseroan selalu mengambil posisi pro-aktif dalam mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan dan kesuksesan bersama diperlukan prinsip kerja perusahaan sebagai berikut:

- 1) Bersama seluruh pemegang sahamnya, Perseroan senantiasa bertujuan meraih imbal hasil investasi yang lebih baik.
- 2) Bersama karyawan, perseroan terus mencari dan mengembangkan program-program yang dapat memberikan hasil dan nilai tambah terbaik bagi setiap karyawan.
- 3) Bersama masyarakat, perseroan melakukan upaya untuk menjadi warga dunia usaha yang bertanggung jawab terhadap masyarakat di sekitarnya.

**d. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi PT. Budi Starch & Sweteners dapat di lihat di bagan sebagai berikut:



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN  
LAMPUNG

## **B. Pelaksanaan Kerja pada PT. Budi Starch & Sweteneers Divisi Tapioka Gedung Ketapang Sungkai Selatan.**

Demi mewujudkan kondisi suasana kerja yang serasi dan saling pengertian, usaha daya dan upaya untuk memperoleh kehidupan yang layak dan lebih baik diantara sekian besar dan luasnya pembangunan di Indonesia dengan cara melakukan kegiatan produksi dan menciptakan lapangan pekerjaan Pabrik BW dibawah naungan. PT Budi Starch & Sweteneers melakukan beberapa strategi dan perencanaan yang secara umum dimulai saat terjadi perjanjian kerja sampai kepada saat pelaksanaan kerja, berikut akan dijelaskan pelaksanaan kerja pada Pabrik BW di bawah naungan PT Budi Starch & Sweteneers meliputi perjanjian kerja, pokok-pokok kewajiban kerja, aturan-aturan perusahaan dan waktu kerja.<sup>101</sup>

### **1. Perjanjian Kerja**

Setiap perusahaan pastinya memiliki perjanjian kerja sebelum menerima pekerja yang akan bekerja di perusahaannya. Sebelum pekerja diterima bekerja dalam perusahaan, pihak perusahaan melakukan suatu perjanjian dengan calon karyawan/buruh. Perjanjian kerja tersebut dibagi menjadi dua yaitu:

#### **a. Perjanjian kerja lisan**

Perjanjian kerja secara lisan ini biasanya dilakukan oleh calon karyawan yang memiliki hubungan dengan karyawan yang sudah bekerja di perusahaan lebih dulu, baik perusahaan kekerabatan maupun

---

<sup>101</sup> Dihimpun dari Arsip Data PT. Budi Starch & Sweteneers Divisi Tapioka.

hubungan teman. Tidak ada mekanisme baku dalam perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan ini. Karena perjanjian yang dilakukan bukan berbentuk tulisan.

Bila ada calon karyawan yang ingin bekerja di pabrik BW dan bermaksud mengutarakan keinginannya itu secara lisan, ia menyampaikan maksudnya kepada kerabat atau temannya yang sudah bekerja di pabrik, kemudian diteruskan kepada pihak perusahaan. Selanjutnya pihak perusahaan akan mempertimbangkan permohonan tersebut bila memang masih ada lowongan dan tenaga yang dibutuhkan untuk perusahaan atau pabrik tersebut. Maka perusahaan akan mengagendakan pertemuan dengan calon karyawan/buruh tersebut. Dalam pertemuan ini terjadi dialog antara perusahaan yang diwakili oleh bagian Personalia dan calon pekerja, materi dialog antara lain adalah:

- 1) Penegasan permohonan untuk bekerja: calon karyawan diminta untuk menegaskan maksudnya untuk dapat bekerja di pabrik
- 2) Profil calon karyawan; berkaitan dengan informasi secukupnya mengenai identitas umum
- 3) Penjelasan mengenai pekerjaan yang dibebankan kepada calon karyawan
- 4) Penjelasan hari, waktu, dan jam kerja
- 5) Penjelasan besar upah
- 6) Tawaran sistem pengupahan yang akan diambil
- 7) Waktu mulai bekerja

b. Perjanjian kerja tertulis

Disamping perjanjian kerja secara lisan yang sudah dijelaskan diatas, pabrik juga menetapkan sistem perjanjian kerja secara tertulis, yaitu dengan menunjukkan surat lamaran pekerjaan. Adapun detail mekanisme pelaksanaannya adalah:

- 1) Setiap calon karyawan yang akan diterima harus menandatangani surat perjanjian kerja yang isinya tidak bertentangan dengan kesepakatan dan berlaku sejak tanggal yang ditentukan dalam surat perjanjian kerja tersebut.
- 2) Bentuk isi surat pekerjaan ditentukan oleh pihak pabrik atau perusahaan.
- 3) Surat perjanjian dibuat rangkap 3, lembar pertama untuk diberikan kepada calon karyawan yang akan bekerja di pabrik, lembar kedua disimpan oleh pihak perusahaan dan lembar ketiga diserahkan kepada tim Personalia yang tugasnya adalah mengurus surat-surat pabrik atau perusahaan.
- 4) Surat perjanjian antara karyawan dan perusahaan ditanda tangani oleh kedua belah pihak
- 5) Surat perjanjian kerja berisi hak dan kewajiban karyawan, tata tertib dan peraturan yang harus ditaati, hal ini menjadi penting untuk menghindari konflik berkepanjangan ketika terjadi perselisihan atas surat perjanjian tersebut.

## 2. Pokok-pokok Kewajiban Kerja

Agar kegiatan produksi di Pabrik terarah dan terorganisir dengan baik dan lancar, yang selanjutnya akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas, maka ditentukan pokokdaftak-pokok kewajiban/tanggung jawab kerja bagi pekerja dalam Peraturan Perusahaan sebagai berikut;

- a. Setiap karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan apa yang tercantum dalam *Job Description* atau daftar pekerjaan masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b. Dalam melaksanakan tugas kewajiban tersebut dalam ayat (1) karyawan yang bersangkutan wajib tunduk pada intruksi atasannya
- c. Setiap karyawan wajib menjaga dan memelihara dengan baik semua peralatan/brang-barang milik pabrik yang dipercayakan kepadanya dengan tanggungjawab penuh, dan resiko penggantian jika terjadi kehilangan dan/atau kerusakan yang jelas-jelas akibat kelalaian karyawan itu sendiri.
- d. Semua kerusakan dan kehilangan peralatan tersebut dalam ayat (3) harus dilaporkan kepada atasannya
- e. Petunjuk pelaksanaan penggantian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) akan diatur lebih lanjut dalam bentuk surat keputusan direksi.
- f. Karyawan dilarang untuk membawa dari tempat kerja atau keluar pekarangan perusahaan atau pabrik peralatan atau barang apapun milik

perusahaan, kecuali dengan ijin tertulis dari Pejabat yang berwenang untuk itu.

- g. Semua peralatan milik perusahaan harus diserahkan kembali pada saat hubungan kerja putus.
- h. Setiap karyawan mempergunakan peralatan milik perusahaan hanya untuk kepentingan pabrik
- i. Setiap karyawan harus membaca dan mematuhi semua peraturan yang diterbitkan oleh perusahaan perusahaan
- j. Untuk unit-unit atau cabang-cabang yang telah memberlakukan kartu identitas (ID Card), setiap karyawan diwajibkan memakai Kartu Identitas (ID Card) selama berada/melakukan aktivitas di tempat kerja
- k. Dasar kebijaksanaan perusahaan adalah semua karyawan harus bebas dari setiap kepentingan, kegiatan, dan pengaruh dari luar yang :
  - 1) Mempunyai pengaruh yang tidak baik terhadap pendirian/sikap yang sehat dari karyawan dalam tindakannya untuk kepentingan perusahaan, atau;
  - 2) Mengurangi kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam melakukan kebijaksanaan perusahaan atau;
  - 3) Secara tidak wajar mengurangi efisiensi kerja karyawan dalam melakukan kewajiban untuk perusahaan, atau;
  - 4) Dengan cara lain merugikan serta menyulitkan kedudukan perusahaan.

Pokok-pokok kewajiban bagi pabrik dan pimpinan juga ditentukan oleh Peraturan Perusahaan:

- a. Perusahaan bertanggung jawab memberikan balas jasa yang layak sesuai dengan jasa yang telah diberikan karyawan kepada Perusahaan.
- b. Perusahaan bertanggung jawab memperhatikan kesejahteraan karyawan yang mengalami kecelakaan dalam hubungan kerjanya
- c. Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan keterampilan yang dimiliki
- d. Perusahaan bertanggung jawab melaksanakan Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- e. Pimpinan kerja dari kelompok karyawan, bertanggung jawab atas berlakunya tata tertib perusahaan, menjaga tegaknya kedisiplinan yang berada dibawah pengawasannya serta senantiasa memelihara iklim kerja yang sehat dan saling membantu di lingkungannya.
- f. Pimpinan dapat melaksanakan tindak kedisiplinan terhadap karyawannya apabila terdapat alasan yang menurut pendapatnya memerlukan tindakan tersebut.
- g. Hak mengatur, menjalankan dan mengawasi pabrik berada di tangan Direksi.

### **3. Larangan Bagi Pekerja**

Demi terciptanya ketertiban, kelancaran kerja dan keselamatan kerja serta demi kelangsungan pabrik, maka pengelola pabrik dan

karyawan menciptakan suasana yang baik dengan tidak melakukan hal-hal yang dilarang oleh perusahaan.

Sesuai dengan Peraturan Perusahaan mengenai penegakan disiplin kerja, perusahaan maupun karyawan secara bersama-sama akan sepenuhnya menegakan disiplin kerja, oleh karena itu terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja perlu diadakan tindakan disiplin sebagai koreksi dan pengarahan (pembinaan) atas sikap dan perilaku kerja karyawan. Hal-hal yang dilarang perusahaan pada masing-masing tingkat pelanggaran adalah sebagai berikut:

a. Pelanggaran tingkat I:

- 1) Datang terlambat tanpa keterangan yang dapat diterima
- 2) Meninggalkan tempat kerja untuk sementara tanpa ijin dari atasan
- 3) Bergurau atau mengeluarkan kata-kata yang dapat mengakibatkan orang lain tersinggung dan atau menimbulkan suasana yang tidak baik, serta mengakibatkan terhambatnya pekerjaan-pekerjaan yang menimbulkan suasana kerja yang tidak baik
- 4) Membuat kotor tempat dan atau lingkungan kerja
- 5) Tidak memenuhi pengarahan atasannya tanpa alasan yang dapat diterima.

b. Pelanggaran tingkat II:

- 1) Mencetakkan kartu hadir karyawan lain atau kartu hadirnya diisikan oleh karyawan lain dengan sepengetahuannya

- 2) Tidak hadir 3 hari dalam sebulan tanpa memberikan keterangan yang ternyata dikemudian hari diketahui sebagai keterangan palsu
- 3) Seringkali datang terlambat atau meninggalkan tugasnya untuk keperluan pribadi tanpa ijin dari atasan.
- 4) Menggunakan barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa ada ijin dari atasan pejabat yang berwenang
- 5) Tidak menunjukkan kesungguhan bekerja walaupun sudah diberikan peringatan lisan oleh atasan

c. Pelanggaran tingkat III:

- 1) Pengulangan atas pelanggaran tingkat I dan II
- 2) Tidak mematuhi aturan keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan tugas tidak menggunakan alat-alat dan pakaian/perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja
- 3) Beberapa kali terbukti tidak cakap melakukan pekerjaan padahal sudah diberikan pembinaan secukupnya

d. Pelanggaran tingkat IV:

- 1) Tidak hadir selama hari kerja berturut-turut selama 3 hari dalam seminggu
- 2) Tidak hadir selama 4 hari kerja tidak berturut-turut dalam satu bulan
- 3) Tidak hadir selama 6 hari kerja tidak berturut-turut satu bulan tanpa keterangan yang dapat diterima atasan
- 4) Pulang lebih awal tanpa ijin atasan

- 5) Merokok, mengendarai dan atau memarkir kendaraan bermotor di area/tempat yang dapat membahayakan keselamatan kerja dan atau merupakan area yang dilarang
- 6) Dengan sengaja mengakibatkan dirinya atau karyawan lainnya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 7) Tidur pada jam kerja
- 8) Pengulangan atas pelanggaran tingkat III

e. Pelanggaran Berat, meliputi :

- 1) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan
- 2) Memberikan, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- 3) Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
- 4) Melakukan perbuatan perbuatan asusila, perjudian, perkelahian, di lingkungan kerja
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
- 6) Membujuk teman sekerja untuk melakukan tindakan melanggar peraturan perusahaan

- 7) Dengan sengaja merusak barang perusahaan, dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- 8) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara atau;
- 9) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) Tahun atau lebih
- 10) Membawa senjata api atau senjata tajam yang bukan merupakan peralatan kerja di tempat kerja atau lingkungan perusahaan.

Pelanggaran-pelanggaran kerja diatas diterapkan tindakan disipliner dapat dilihat dalam tabel. Berikut ini:

**Tabel. 2**  
**Tindakan Disipliner**

| Tingkat Pelanggaran | Jenis Tindakan Disipliner      | Yang Berwenang/berkewajiban                    |
|---------------------|--------------------------------|--|
| I                   | Peringatan lisan/teguran lisan | Atasan langsung                                |
| II                  | Peringatan tertulis ke 1       | Kepala Personalia dan Umum                     |
| III                 | Peringatan tertulis ke 2       | Kepala personalia dan Umum                     |
| IV                  | Peringatan tertulis ke 3       | Kepala personalia dan Umum                     |
| Berat               | Pemutusan Hubungan Kerja       | Personalia dan kepala Unit dan Pimpinan Pabrik |

Sumber: PT. Budi Starch & Sweteneers Divisi Tapioka Lampung Utara

#### **4. Waktu Kerja dan Jam Istirahat**

Waktu kerja adalah jam dalam waktu dan hari dimana karyawan wajib hadir dan melakukan tugas pekerjaan di tempat tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jam istirahat tidak diperhitungkan sebagai jam kerja. Penetapan waktu kerja didasarkan pada kebutuhan perusahaan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (dalam hal ini Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, maka waktu kerja untuk kantor pusat sebagai berikut:

- 1) Waktu kerja adalah 8 (delapan) jam 1 (satu) minggu dengan 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Istirahat mingguan diberikan sebanyak 2 (dua) hari dalam 7 (tujuh) hari (satu minggu). Istirahat mingguan tidak harus jatuh pada hari sabtu dan minggu. Oleh karena itu istirahat mingguan bisa jatuh selain pada hari sabtu dan minggu.
- 3) Masuk kerja Pukul 08.00, pulang kerja Pukul 17.00 dengan istirahat antara jam kerja selama 1 (satu) jam Pukul 12.00-13.00 WIB.
- 4) Pada hari jum'at diberikan waktu seperlunya untuk melakukan sholat jum'at bagi Muslim.

Waktu kerja unit-unit atau cabang-cabang dapat diatur tersendiri sesuai dengan kebutuhan unit/cabang tersebut. Waktu kerja khusus, bagi karyawan pabrik/produksi atau karyawan yang karena sifat pekerjaannya, jam kerja dapat diatur dalam ketentuan tersendiri (seperti dinas regu/shift), dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di pabrik.

### **C. Sistem Pengupahan pada PT. Budi Starch & Sweteners**

Jenis pekerjaan dan sistem pengupahan pada PT Budi Starch & Sweteneers telah diatur dalam peraturan Perusahaan. Adapun penjelasan mengenai jenis pekerjaan dan sistem pengupahan sebagai berikut:

#### **1. Jenis pekerjaan**

Berdasarkan macam sifat pekerjaan, karyawan di PT. Budi Starch & Sweteneers dibagi menjadi 2 status dalam menentukan upah sebagai berikut:

- a. Karyawan waktu tidak tertentu adalah karyawan yang bekerja untuk jangka waktu tidak tertentu hingga batas usia 55 (lima puluh lima) tahun, baik yang tanpa maupun telah melalui masa percobaan tiga bulan. Karyawan waktu tidak tertentu merupakan karyawan tetap yang telah memiliki golongan jabatan tertentu seperti Kepala departemen, kepala Sub. Departemen, dan lain-lain.
- b. Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang bekerja untuk jangka waktu tertentu, Karyawan tidak tetap dengan waktu tertentu, karyawan tidak tetap dengan waktu yang ditentukan perusahaan

yaitu 6 (enam) bulan, setelah waktu yang ditentukan habis maka perusahaan akan melihat prestasi kerja dari pekerja yang selanjutnya akan direkomendasikan untuk menjadi karyawan tetap. Yang termasuk dalam sebutan karyawan tidak tetap adalah:

(1) Karyawan, adalah orang yang diterima bekerja pada perusahaan, perjanjian kerja waktu tertentu atas pekerjaan tertentu dengan menerima gaji. Karyawan seperti pelaksana gudang, pelaksana campuran, mekanik dan lain-lain.

(2) Karyawan Harian Lepas, adalah orang yang diterima bekerja pada perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima gaji/upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja harian lepas. Ini biasanya disebut dengan buruh. Karyawan harian lepas yang termasuk karyawan tidak tetap seperti pekerja produksi, pekerja umum, dan lain-lain.

Berdasarkan pada macam/sifat pekerjaan yang dipegangnya dan berdasarkan penilaian pekerjaan dengan metode tertentu, golongan karyawan dapat dilihat pada tabel 3, 4, 5 berikut ini :

**Tabel. 3**

**Jumlah karyawan Waktu Tidak Tertentu PT Budi Starch & Sweteeners Lampung Utara**

| Jabatan                                   | Jumlah karyawan |
|---|-----------------|
| Personalia                                | 28              |
| Kepala administrasi kantor                | 8               |
| Kepala pengemasan dan penggudangan        | 1               |
| kepala Produksi                           | 4               |
| Kepala keamanan/kepolisian                | 3               |
| Kepala kendaraan                          | 3               |
| Kepala laboratorium                       | 3               |
| Operator                                  | 6               |
| Jumlah = 56 Karyawan Waktu Tidak Tertentu |                 |

Sumber: PT Budi Starch & Sweteneers Divisi Tapioka

**Tabel. 4**

**Jumlah Karyawan Tidak Tetap PT. Budi Starrch & Sweteneers Lampung Utara**

| Jabatan                          | Jumlah Karyawan |
|----------------------------------|-----------------|
| Pelaksana Gudang                 | 21              |
| Keamanan (termasuk satpam)       | 11              |
| Mekanik                          | 7               |
| Pekerja Produksi                 | 9               |
| Pekerja Umum                     | 36              |
| Honorar                          | 10              |
| Jumlah = 94 Karyawan Tidak Tetap |                 |

Sumber: PT Budi Starch & Sweteneers Divisi Tapioka

Jumlah tenaga kerja Pabrik BW di bawah naungan PT Budi Starch & Sweteneers adalah sebanyak 150 (seratus lima puluh karyawan). Yang terdiri dari 56 karyawan waktu tidak tertentu dan 94 (Sembilan puluh empat) karyawan tidak tetap. Karyawan waktu tidak tertentu berbeda dengan karyawan tidak tetap, yang membedakan dari keduanya yaitu:

- 1) Golongan/ jabatan. Karyawan waktu tidak tertentu telah memiliki golongan jabatan sesuai dengan tingkat manajemen, dan karyawan tidak tetap merupakan tidak memiliki golongan jabatan.
- 2) Masa kerja. Karyawan waktu tidak tertentu adalah karyawan/karyawan harian lepas dengan masa kerja kurang dari satu tahun.
- 3) Keahlian dan tingkat pendidikan. Karyawan waktu tidak tertentu telah memiliki keahlian pada bidangnya dan tingkat pendidikan dari diploma hingga sarjana. Karyawan wtidak tetap merupakan karyawan harian lepas yang melakukan pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah berdasarkan permintaan pabrik.
- 4) Dan besaran upah. Besaran upah yang diberikan sesuai dengan golongan jabatan, masa kerja, dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja/buruh.

## **2. Sistem Pengupahan**

Sistem pengupahan yang baik akan menentukan suatu persetujuan karyawan. Hal ini juga akan berdampak baik bagi masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan dalam hal produksi karena karyawan kurang maksimal.

Kesejahteraan merupakan factor yang menunjang produktivitas pekerja. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh Pabrik untuk karyawan waktu tidak tertentu dan tidak tetap adalah sebagai berikut:

a. Pekerja waktu tidak tertentu

- 1) Perusahaan mengatur dan menerapkan sistem pemberian upah yang layak bagi pekerja yang disesuaikan dengan golongan, jabatan, keahlian dan prestasi.
- 2) Pembayaran gaji kepada karyawan dilakukan sekali dalam sebulan, yaitu setiap akhir bulan.

b. Pekerja tidak tetap

- 1) Perusahaan mengatur dan menerapkan sistem pemberian upah yang layak bagi pekerja yang disesuaikan dengan waktu tertentu
- 2) Besarnya upah terendah yang diberikan kepada pekerja harian lepas tidak boleh kurang dari ketentuan minimum yang berlaku sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu upah minimum kabupaten (UMK).
- 3) Pembayaran gaji kepada karyawan harian lepas dilakukan berdasarkan atas kehadiran pekerja secara harian lepas.

Menurut Peraturan Perusahaan PT Budi Starch & Sweeteners, upah adalah imbal jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan secara tetap setiap bulan berdasarkan nilai/harga pekerjaan dan unjuk kerja (prestasi) karyawan. Upah karyawan tergantung dari pekerjaan yang dilakukan. Untuk menjamin pengupahan yang adil dan konsisten, semua pekerja akan berpandangan dengan skala upah dari struktur upah yang ditetapkan dengan surat keputusan direksi.

Karyawan akan menempati golongan jabatan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan. Pembayaran upah dilakukan sebulan sekali pada hari kerja terakhir bulan yang sedang berjalan. Bila karyawan dinaikkan golongan jabatannya ke tingkat yang lebih tinggi, maka upahnya akan disesuaikan dengan skala upah dari golongan jabatan yang baru tersebut. Pelaksanaan administrasi kenakan golongan jabatan tersebut akan diatur melalui surat keputusan direksi.

Bila karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (mangkir), dan ijin tanpa bayar, maka upahnya tidak dibayar sebesar  $1/30 \times$  upah/bulan untuk tiap hari tidak masuk kerja; uang makan dan transport untuk tiap hari tidak masuk kerja. Upah minimum untuk karyawan harian yang diterimakan mingguan dan karyawan bulanan adalah sesuai dengan ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan pemerintah.

Penetapan upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud, menurut peraturan pemerintah No. 78 Tahun 2015, dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Selain itu, upah minimum sektoral juga harus lebih besar dari upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Pasal 49 ayat (2) dan ayat (3), tentang Pengupahan.

Setelah ditetapkan peraturan pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, berdasarkan surat keputusan Gubernur Lampung nomor G/541/III.05/HK/2015 per 1 Januari telah menetapkan nominal upah minimum kabupaten (UMK) tahun 2017. Gubernur Lampung menetapkan UMK Lampung senilai Rp 1. 908. 447. Dengan demikian UMK untuk kabupaten kota di Bandar Lampung dan Lampung Utara dari periode 2014 sampai periode 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel. 5**

**Data penetapan UMK Provinsi Lampung, Kabupaten/kota  
Bandarlampung dan Lampung Utara periode 2014-2017**

Berikut tabel daftar Upah Minimum Kabupaten di provinsi Lampung:

| No | Kab/Kota       | UMK 2014     | UMK 2015     | UMK 2016     | UMK 2017      |
|----|----------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 1  | Bandar Lampung | Rp 1.422.500 | Rp 1.649.500 | Rp 1.870.000 | Rp. 2.054.365 |
| 2  | Lampung Utara  | Rp 1.375.000 | Rp 1.756.500 | Rp 1.763.000 | Rp 1.908.447  |

Sumber: Badan pusat statistic Lampung Utara tahun 2016

Adapun penetapan upah pada PT Budi Starch & Sweteneers Divisi tapioka Gedung Ketapang Lampung Utara untuk karyawan waktu tidak tertentu berdasarkan golongan jabatan yang berpadanan dengan struktur dan skala upah, dan penetapan upah untuk karyawan tidak tetap sesuai dengan ketentuan upah minimum. Keterangan mengenai besaran jumlah upah dari 150 (seratus lima puluh) karyawan keseluruhan, akan diwakilkan dengan melihat besaran jumlah upah dari 22 (dua puluh dua) karyawan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel. 6****Besaran Upah Sesuai Tingkat Golongan Jabatan**

| <b>NAMA</b>   | <b>GOLONGAN JABATAN</b>                | <b>MASA KERJA</b> | <b>PENDIDIKAN</b> | <b>BESARAN UPAH/GAJI</b> |
|---------------|--|-------------------|-------------------|--------------------------|
| A.Sanusi      | Kabag Humas                            | 3 tahun           | S1                | Rp. 4. 500.000,-         |
| Yuli Purnomo  | Kepala Produksi                        | 4 tahun           | D3                | Rp. 3. 850.000,-         |
| Kholilurohman | Kepala bagian Personalia               | 3 tahun           | S1                | Rp. 3.200.000,-          |
| Tina          | Quality Control                        | 4 tahun           | S1                | Rp. 3.000.000,-          |
| Kasmawati     | Operator                               | 3 tahun           | D3                | Rp. 2.700.000,-          |
| Sri Yatini    | Operator                               | 4 tahun           | S1                | Rp. 2. 950.000,-         |
| Sukanto       | Pelaksana Gudang Open sagu (Karyawan)  | 8 bulan           | D3                | Rp. 1.950.000,-          |
| David         | Pelaksana Gudang Thermo oil (Karyawan) | 8 bulan           | D3                | Rp. 1. 950.000,-         |
| Nanang        | Pelaksana Gudang Mekanik (Karyawan)    | 8 bulan           | D3                | Rp. 1. 950.000,-         |
| Reno          | Supir (Karyawan Harian Lepas)          | 6 bulan           | SMA               | Rp. 1. 900.000,-         |
| Agung         | Supir (Karyawan Harian Lepas)          | 6 bulan           | SMA               | Rp. 1. 850.000,-         |
| Sunarti       | Bahan Baku (Karyawan Harian Lepas)     | 8 bulan           | SMA               | Rp. 95.000/hari          |
|               |  |                   |                   |                          |

|                |   |         |     |                  |
|----------------|---|---------|-----|------------------|
| Zainuri        | Bahan Baku<br>(Karyawan<br>Harian Lepas)          | 8 bulan | SMA | Rp. 95.000/hari  |
| Amir Hasan     | Bahan Baku<br>(Karyawan<br>Harian Lepas)          | 8 bulan | SMA | Rp. 95.000/hari  |
| Tari Susiana   | Bahan Baku<br>(Karyawan<br>Harian Lepas)          | 8 bulan | SMA | Rp. 90.000/hari  |
| Gustanto       | Elektrik/Genzet<br>/AC (Karyawan<br>Harian Lepas) | 6 bulan | D3  | Rp.100.000/hari  |
| Yatimin        | Kebersihan<br>(Karyawan<br>Harian Lepas)          | 6bulan  | SMP | Rp. 95.000/hari  |
| Sutinah        | Kebersihan<br>(Karyawan<br>Harian Lepas)          | 6 bulan | SMP | Rp. 90.000/hari  |
| Joni           | Kebersihan(Kar<br>yawan Harian<br>Lepas)          | 6 bulan | SMP | Rp. 95.000/hari  |
| Rudi Hartono   | Pekerja<br>Produksi<br>(Karyawan<br>Harian Lepas) | 8 bulan | SMA | Rp. 95.000/hari  |
| Yendri         | Pekerja<br>produksi<br>(Karyawan<br>Harian Lepas) | 8 bulan | SMA | Rp. 95. 000/hari |
| Andi Eka. S. y | Pekerja<br>produksi(Karya<br>wan Harian<br>Lepas) | 8 bulan | SMA | Rp. 95.000/hari  |

Sumber: Hasil Wawancara kepada ke 6 (enam) Karyawan Waktu Tidak Tertentu dan ke 16 Karyawan Tidak Tetap Pabrik BW dibawah naungan PT. Budi Starch & Sweeteneers Divisi Tapioka Ketapang, Lampung Utara

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa 22 (dua puluh dua) pekerja/buruh pada pabrik BW Kec. Sungkai Selatan Kab. Lampung Utara yang terdiri dari karyawan waktu tidak tertentu dan karyawan tidak tetap memiliki perbedaan besaran/nominal upah. Besaran upah yang diterima telah ditetapkan sesuai dengan golongan jabatan, masa kerja, tingkat pendidikan dan keahlian. Sesuai besaran upah minimum Kabupaten Lampung Utara yaitu Rp. 1.908.447 surat keputusan gubernur Lampung Nomor G/541/III. 05/HK/2017, pabrik BW dibawah naungan PT Budi Starch & Sweteneers memberikan upah tidak kurang dari besaran Upah Minimum Kabupaten Lampung Utara yang telah ditetapkan.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA**

#### **A. Analisis kebijakan UMK dalam pemenuhan kebutuhan konsumsi dasar personal buruh pada pabrik singkong BW kec. Sungkai Selatan.**

Berdasarkan pemaparan teori pada bab-bab sebelumnya, dapat dikatakan bahwa setiap perusahaan yang dalam hal ini adalah perusahaan industri yang bergerak dibidang pengolahan umbi singkong menjadi tepung tapioca dibawah naungan dari perusahaan PT. Budi Starch & Sweteeners pastilah menginginkan pegawai atau tenaga kerja yang berkualitas. Hal tersebut merupakan kebutuhan yang sangat mendasar yang harus dipenuhi karena pegawai-pegawai tersebutlah yang nantinya akan menjalankan produktivitas perusahaan tersebut.

Sebagaimana yang telah disebutkan pada teori bab II bahwa sistem pengupahan adalah salah satu unsur yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah perusahaan karena dengan adanya pengupahan yang diberikan pihak perusahaan kepada pihak yang telah disewakan jasanya dalam hal ini merupakan karyawan atau buruh tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan atau buruh agar produktivitasnya meningkat.

Tujuan pembangunan Nasional dan pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan akan tercapai dan terwujud bilamana ada ketenangan dan ketentraman kerja dalam proses produksi barang dan jasa. Ketenangan dan ketentraman kerja diatas akan tercipta dengan adanya

kejelasan/kepastian mengenai hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat yaitu, pemerintah, pengusaha, dan karyawan. pabrik singkong BW menyusun peraturan perusahaan dalam rangka:<sup>103</sup>

1. Ikut menciptakan ketenangan dan ketentraman kerja dalam proses produksi barang dan jasa;
2. Memberikan kejelasan dan kepastian akan hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat (karyawan, pengusaha, dan pemerintah);
3. Mengusahakan keserasian antara peningkatan produksi/produktivitas dan peningkatan kesejahteraan.

Peraturan perusahaan yang telah disebutkan diatas jelas bahwa upah merupakan salah satu aspek dalam memberikan kejelasan dan kepastian akan hak yang terlibat di pihak perusahaan, pengusaha dan karyawan. Upah merupakan aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/ buruh melihat upah sebagai sumber pendapatan atau penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya.

Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh, dipihak lain, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah sendiri melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat, di pihak lain pemerintah juga menghargai ketentuan

---

<sup>103</sup> Dihimpun dari Arsip Data PT. Budi Starch & Sweteneers Divisi Tapioka.

kearifan local dibidang informal untuk keadilan bagi pengusaha agar terciptanya keseimbangan antara kedua belah pihak.

Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh serta penetapan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak yang disingkat dengan KHL. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam perhitungan upah minimum adalah kebutuhan hidup minimum (KHM), indeks harga konsumen (IHK), kemampuan perusahaan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan, tingkat upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi pasar kerja, dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Berdasarkan teori tentang asas-asas pengupahan yang telah peneliti sajikan di dalam bab II oleh karena itu, bahwa untuk melaksanakan ketentuan sesuai dengan pasal 97 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan itu menetapkan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang besaran upahnya di dasarkan dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 21 Tahun 2016 tentang kebutuhan hidup layak.

Sebagaimana penulis jelaskan pada pembahasan sebelumnya, bahwa di Indonesia upah minimum adalah sebagai suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah

kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan perusahaan. Dengan demikian pengusaha diperbolehkan memberikan upah lebih besar dari pada ketentuan UMK yang berlaku.

Saat ini UMK lebih dikenal dengan istilah upah minimum kabupaten (UMK) karena ruang cakupnya hanya meliputi suatu Kabupaten Selain itu setelah otonomi daerah berlaku penuh. Penetapan UMK dilakukan setahun sekali melalui proses yang panjang. Mula-mula dewan pengupahan daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat membentuk tim survey dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh, setelah survey disejumlah kota dalam propinsi tersebut yang dianggap *representative*, diperoleh angka kebutuhan hidup layak (KHL) yang dahulu disebut dengan kebutuhan hidup minimum (KHM). Berasaskan KHL, DPD mengusulkan upah minimum kabupaten (UMK) kepada Gubernur untuk disahkan. komponen kebutuhan hidup layak (KHL) digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang/ belum menikah. Berdasarkan penentuan didasarkan pada kebutuhan fisik minimum, indeks harga konsumen, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan perluasan dan tingkat perkembangan ekonomi regional maupun nasional. Dengan demikian UMK dapat berbeda-beda untuk satu daerah dengan daerah lainnya.

Sesuai dengan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai dengan

ketentuan UMK maka akan dianggap sebagai pelaku kejahatan dengan ancaman sanksi penjara. UMK yang ditetapkan merupakan gaji pokok bagi pekerja yang masih 0-12 bulan. Upah ini tidak termasuk uang makan, transportasi dan lembur yang harus dibayarkan oleh perusahaan. UMK yang berlaku di Lampung Utara mencapai Rp 1, 908.447 untuk karyawan yang telah memenuhi syarat dalam standar perusahaan dalam menerima upah tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan peneliti di pabrik singkong BW Kec. Sungkai Selatan, upah yang diberikan kepada para buruh telah mengikuti standar minimum yang ditetapkan pemerintah sesuai dengan UMK yang berlaku di wilayahnya, dalam hal ini UMK di Kabupaten Lampung Utara. Kategori sistem pengupahan di pabrik singkong BW seperti yang telah dipaparkan dalam bab III yaitu bahwa perusahaan membagi status karyawan menjadi 2 yaitu karyawan waktu yang tidak tertentu dan karyawan tidak tetap (buruh). Masalahnya buruh sebagai karyawan waktu tidak tetap yang menerima upah tidak sesuai dengan kebijakan UMK melainkan dibayar dengan kebijakan perusahaan tersebut maka kebutuhan konsumsi para buruh dapat terpenuhi atau tidak. Menurut bapak Sukanto yang bekerja sebagai karyawan waktu tidak tertentu.

Bapak Sukanto : “Penetapan upah yang diterapkan di pabrik singkong ini sudah mengikuti ketentuan upah minimum provinsi, walaupun ada pemotongan-pemotongan gaji itu memang dipotong karena demi

kesejahteraan pekerja, seperti pemotongan untuk kesehatan, dan keselamatan kerja.”<sup>104</sup>

Lain halnya dengan ibu Sunarti yang bekerja sebagai pekerja harian bahan baku yang di upah sesuai dengan pekerjaannya dan lama waktu bekerjanya, bukan dengan ketetapan UMK berkaitan dengan ini berdasarkan wawancara peneliti di peroleh pernyataan sebagai berikut:

“Upah yang saya dapat sesuai dengan jenis pekerjaan yang saya tekuni, saya hanya serabutan, upah yang saya terima hanya cukup untuk makan sehari-hari, setiap pekerjaan saya di bayar 95.000, bukan hanya saya yang bekerja, saya kerja bantu suami. Sekedar mencari untuk tambahan anak jajan.”<sup>105</sup>

Selain itu wawancara dengan bapak Yendri yang bekerja sebagai Pekerja produksi yang masuk ke dalam golongan Karyawan tidak tetap.

“Saya sudah lama bekerja sebagai pekerja produksi selama kurang lebih 8 bulan dan saya pun lulusan SMA, tetapi upah yang saya dapatkan sama dengan yang lulusan SMP, itu karena pekerjaan yang diberikan tidak tetap. Terkadang ada pekerjaan dan terkadang tidak. Upah yang saya terima pun tidak cukup untuk memenuhi makan sehari-hari, jika tidak ada pekerjaan dari pabrik saya bekerja menyadap karet untuk tambahan”.<sup>106</sup>

Buruh harian biasa yang upahnya dibayar sesuai dengan kebijakan perusahaan. Para buruh ini mendapatkan upah tidak menentu sehingga tidak

---

<sup>104</sup>Sukanto, Karyawan waktu tidak tertentu, *Wawancara*, pada tanggal 2 Mei 2017, pukul 10.00 Wib

<sup>105</sup> Sunarti, Karyawan Tidak Tetap, *Wawancara*, Pada Tanggal 02 Mei 2017, Pukul 10.30 Wib.

<sup>106</sup> Yendri, Karyawan tidak tetap, *Wawancara*, pada tanggal 2 Mei 2017, pukul 10.00 Wib

dipastikan berapa rata-rata upahnya dalam sebulan dimana pabrik BW memberikan upah pada karyawan harian lepas Rp. 100.000 per satu kali kerja atau Rp. 95.000 per satu kali kerja itu tergantung pekerjaan apa yang mereka lakukan. Upah sebesar ini tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok bagi mereka karena dalam satu minggu belum tentu tujuh hari kerja karena pada kenyataannya di lapangan dalam satu minggu maksimal mereka melakukan pekerjaan 2-3 kali bahkan terkadang tidak bekerja sama sekali. Selain itu, para buruh karyawan lepas ini tidak mendapatkan tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain padahal seharusnya perusahaan memberikan tunjangan tersebut walaupun nominal yang diberikan tidak terlalu besar. Jika dirata-rata, penghasilan pekerja buruh belum memenuhi standar upah Kabupaten Lampung Utara yaitu sebesar Rp. 1.908.447. Berikut Uraianya:

Dalam waktu satu minggu, Jika Pekerja mendapat 3 kali Panggilan Bekerja berarti mendapatkan upah Rp. 95.000 x 3 kali panggilan = Rp. 285.000 maka selama sebulan Rp.285.000 x 4 minggu = Rp. 1.140.000/ satu Bulan. Melalui perhitungan tersebut, sudah jelas. Bahwa upah di pabrik singkong BW belum memenuhi Standar UMK untuk upah pekerja di status karyawan tidak tetap.

Hal tersebut membuktikan bahwa dalam memenuhi kebutuhan konsumsi pokok dalam suatu keluarga upah yang diberikan perusahaan belum mencukupi. Sedangkan untuk karyawan lepas atau harian seperti ibu Sunarti dan pak Yendri pemenuhan kebutuhannya sangat terbatas mengingat kebutuhan pokok yang saat ini pun ikut melonjat tinggi, jika hanya

mengandalkan upah dari perusahaan tidaklah terpenuhi kebutuhan konsumsinya karena upah yang dibayarkan tidak memenuhi standar UMK di Lampung Utara. Dampak yang diberikan dengan kenaikan UMP setiap tahun ini berdampak negatif dan positif.

Dampak kebijakan penetapan UMK memang menguntungkan pekerja atau karyawan, tetapi itu hanya berlaku untuk sebagian pekerja saja yang tenaganya terus digunakan oleh perusahaan. Para pekerja yang dapat mempertahankan pekerjaannya di pabrik akan mendapat keuntungan dari peningkatan UMK. Upah mereka meningkat, sehingga daya beli juga meningkat, pada gilirannya akan meningkat kesejahteraan dan meningkat pula pemenuhan kebutuhannya. Namun sebagian pekerja yang lain justru akan mendapatkan kerugian yakni dengan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Pekerja yang 'dirumahkan' akibat naiknya upah minimum adalah pihak yang dirugikan oleh kebijakan penetapan upah minimum tersebut. Sebab dengan upah yang semakin besar, berarti semakin besar pula beban pengusaha, yang apabila pengusaha tidak sanggup membayarnya, maka yang akan terjadi adalah diberlakukannya PHK bagi pekerja yang rentan. Pekerja yang rentan kehilangan pekerjaan akibat kenaikan upah biasanya perempuan, muda usia, dan berpendidikan rendah. Pekerja golongan ini justru akan jatuh pada kondisi miskin seiring dengan meningkatnya UMP.

Selain itu di setiap kenaikan upah selalu dibarengi dengan kenaikan kebutuhan hidup seperti pangan, papan dan sandang yang harganya pun melambung tinggi. Yang seharusnya para karyawan dapat berinvestasi dengan

menabung hasil pendapatannya malah sebaliknya karyawan akan berlaku konsumtif dengan menghamburkan pendapatkan tersebut.

Kenaikan dari kebijakan UMP ini akan berpengaruh positif terhadap pemenuhan kebutuhan konsumsi personal bagi setiap karyawan yang dibayar sesuai dengan ketentuan UMK, karna akan menambah pendapatan dengan kata lain jika pendapatan sudah terpenuhi maka akan terpenuhinya kebutuhan lainnya seperti papan dan sandang.

#### **B. Analisis sistem pengupahan karyawan pada pabrik singkong BW Kec. Sungkai Selatan di lihat dari sistem ekonomi Islam.**

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yaitu peraturan pemerintah No. 78 Tahun 2015 yang merupakan amanat dari pasal 97 Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 14 ayat (1) peraturan pemerintah (PP) No.78 tahun 2015 tentang pengupahan.

Setelah ditetapkan peraturan pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang penupahan, upah minimum untuk karyawan tidak tetap pada pabrik singkong BW adalah sesuai dengan ketentuan upah minimum kabupaten/kota yang ditetapkan pemerintah. sebagaimana peraturan Gubernur Lampung tentang upah minimum provinsi dan UMK Lampung Utara. Maka menurut peneliti, sistem pengupahan pada pabrik singkong BW ini telah mengacu dan memenuhi criteria pengupahan yang ada dalam peraturan pemerintah tentang pengupahan tersebut.

Berdasarkan pemaparan yang telah disajikan peneliti pada bab II bahwa konsep dari sistem ekonomi islam haruslah memiliki konsep adil dan layak yang diuraikan sebagai berikut<sup>107</sup> :

### 1. Konsep Adil

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang di pimpin oleh orang-orang bertaqwa, konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi ijarah disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja. Hadist riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ. رواه عَبْدُ الرَّزَّاقِ ق

---

<sup>107</sup>Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan Pertama, ( Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010).

Artinya : “Dari Abu Sa’id Al-Khudri ra. bahwasanya Nabi SAW bersabda, “Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.” (H.R Abdurrazaq).<sup>108</sup>

Hadist tersebut menerangkan bahwa upah yang dibayarkan haruslah sesuai dengan yang dikerjakan dan akad perjanjian agar terhindar dari perbuatan yang dapat merugikan kedua belah pihak. Akad perjanjian tersebut perlu karena akan menghindari prasangka ketidakadilan yang dicemaskan akan terjadi, jika tidak diawali dengan akad perjanjian.

Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tatacara pembayaran upah. Seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika seorang pekerja membolos bekerja dengan tanpa adanya alasan dan tidak semestinya maka sepatutnya hal itu di perhitungkan atasnya (dipotong) karena menurut islam setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini secara jelas dijelaskan dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak. Allah menegaskan

---

<sup>108</sup> Mardani, *Ayat-ayat dan Hadis Ekonomi Syariah*, (Jakarta Utara: PT. Raja Grafindo Persada)

tentang imbalan ini dalam Qur'an Surat At-Taubah (9) : 105 sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Jika dilihat dari sistem ekonomi islamnya pengupahan yang diterapkan oleh pabrik singkong BW telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya sudah terpenuhi, maka akad mempunyai akibat-akibat hukum yang harus diikuti dan dilaksanakan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian akad tersebut. Dalam akad ijarah yang objeknya tenaga manusia. Akibat hukumnya adalah karyawan melaksanakan pekerjaannya dan pihak perusahaan segera memberikan upah karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, sehingga kedua belah pihak halal mengambil manfaat dan mempergunakan di jalan yang dibenarkan syara'.

Berdasarkan hasil penelitian, kerjasama antara pabrik dan karyawan memberikan upah secara adil yang dengan bermakna jelas dan transparan. dalam memberikan gaji, pihak pabrik menghitung gaji dengan perhitungan selama karyawan bekerja pada waktunya dan berapa hari karyawan tersebut bekerja. Gaji di berikan sebulan sekali tanpa keterlambatan dengan prosedur kesepakatan yang telah disepakati.

Pembayaran gaji tersebut dibayarkan kepada karyawan tetap dan non tetap (harian), sehingga tidak ada perbedaan dalam waktu pembayaran gaji. Hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu pihak dari hasil wawancara dengan bapak Ahmad Sanusi selaku kabag humas, semua karyawan dibayarkan upahnya sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, yang mana besarnya upah dihitung berdasarkan jenis pekerjaan dan tingkat pendidikan yang dilakukannya. Selain itu, untuk upah bagi karyawan yang lembur dibayarkan sesuai dengan akad saat melakukan pekerjaan.<sup>109</sup>

## 2. Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparan serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterimanya. Layak bermakna cukup untuk memenuhi kebutuhan Pangan, Sandang, dan Papan. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: Pangan, Sandang, Papan. Konsep upah menurut islam, meskipun (missal cleaning service). Tetapi dalam konsep islam meskipun cleaning service, tetap faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.

Dalam firman Allah SWT Surat Asy-Syu'ara Ayat 183 sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

*Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan;*

---

<sup>109</sup> Ahmad Sanusi selaku kabag humas perusahaan, *Wawancara* pada tanggal 04 mei 2017

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan, agar terpenuhinya kebutuhan konsumsi atau kebutuhan pokok tersebut.

Dari penelitian yang dilakukan maka peneliti beranggapan bahwa pihak pabrik bw telah berupaya memenuhi pembayaran gaji yang layak bermakna sesuai dengan pasaran atau standar gaji minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan, dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan. pabrik BW menggolongkan dua golongan karyawan, yang pertama golongan karyawan waktu tidak menentu dimana karyawan ini dibayar dengan upah sesuai kebijakan UMK yang berlaku di Lampung Utara yaitu sebesar Rp 1.908.447 di luar tunjangan-tunjangan dari perusahaan. Sedangkan golongan untuk karyawan tetap perusahaan membayar dengan upah sebesar Rp 100.000 per satu kali kerjanya atau Rp 95.000 per satu kali kerjanya sesuai dengan berat pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya tunjangan, itu pun tidak bekerja setiap hari. Dan itu dapat berubah sesuai dengan kebijakan dari perusahaan. Maka dalam hal pemenuhan kebutuhan konsumsinya saja standar upah yang diberikan belum cukup

dan kurang layak untuk memenuhi kebutuhan konsumsi untuk karyawan harian lepas ini, hal ini sama seperti pernyataan dari bapak Kholilurohman kepala bagian personalia, upah di Indonesia ini belum memenuhi standar layak yang bermakna cukup pangan, sandang, dan papan. Hal ini dilihat dari masih kurang memadainya upah yang diberikan dengan kebutuhan pokok yang ditanggung oleh para karyawan. begitu pula dengan pabrik BW yang menerapkan standar upah dengan dua jenis karyawan yaitu karyawan waktu tidak menentu yang dibayar upahnya sesuai dengan upah minimum yang distandarkan oleh pemerintah daerah, dan pegawai tidak menentu atau harian lepas yang dibayar dengan sesuai pekerjaannya.<sup>110</sup>

Selain upah harus diberikan dengan unsur adil dan layak, maka upah yang diberikan kepada karyawan menurut peneliti setidaknya meliputi beberapa unsur yakni :

- a. Pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Untuk menghindari adanya unsur pemaksaan dalam melakukan kerjasama dalam pekerjaan maka pabrik singkong BW melakukan kontrak kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Yang mana didalam kontrak kerja tersebut, tertulis pasal-pasal yang dipakai untuk sebagai panduan dalam bekerja. Kontrak kerja tersebut berlaku selama 3bulan masa percobaan. Setelah masa percobaan selesai maka masa bekerja boleh dilanjutkan atau

---

<sup>110</sup> Kholilurohman kepala bagian personalia perusahaan, *Wawancara* pada tanggal 04 Mei 2017

tidak tergantung dari pabrik sehingga didalam bekerja tidak ada unsure yang dirugikan.

- b. Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realistik, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat seperti ini, maka objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan terimakan berikut segala manfaatnya. Yang diakadkan dalam kontrak kerja di pabrik singkong BW bersifat realistik dan tanpa direkayasa, sesuatu pekerjaan yang berwujud dan pekerjaan yang halal untuk dikerjakan karena pekerjaan tersebut bersifat sosial demi kepentingan umat islam.
- c. Manfaat segala sesuatu yang menjadi obyek transaksi ijarah harus berupa sesuatu yang mubah, bukan yang haram. Pekerjaan yang dilakukan di Pabrik Singkong bersifat halal karena dengan memproduksi dan mengolah umbi singkong menjadi tepung tapioca, yang tujuannya untuk memakmurkan masyarakat disekitarnya.
- d. Pemberian upah atau imbalan mestinya berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang atau jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.

Upah yang diberikan di pabrik singkong BW mulai dari karyawan tidak tertentu dan karyawan lepas atau harian memberikan upah jika kita bandingkan dengan konsep Islam yaitu konsep adil dan layak, pabrik BW ini belum memenuhi standar itu mengingat upah yang dibayarkan oleh pihak perusahaan untuk karyawan tidak tetap yang dalam hal ini buruh,

mereka mematok upah hanya dengan melihat berat pekerjaan dan lama waktu bekerjanya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Dampak penerapan kebijakan UMK terhadap pemenuhan kebutuhan konsumsi dasar pada pabrik singkong BW Kec. Sungkai Selatan Kab. Lampung Utara ini memiliki 2 dampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah bagi karyawan yang dibayar sesuai dengan UMK. Upah mereka meningkat, sehingga daya beli juga meningkat, pada gilirannya akan meningkat kesejahteraan dan meningkat pula pemenuhan kebutuhannya. Dampak negatifnya adanya pemutusan hubungan kerja dan di setiap kenaikan UMK akan selalu dibarengi dengan kenaikan kebutuhan pokok.
2. Menurut sistem ekonomi Islam tentang adil bermakna transparan dan proporsional pihak pabrik memberikan upah sesuai dengan waktu dan volume pekerjaan karyawan/buruh tersebut. Adil dalam islam yaitu pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan penentuan upah jika di lihat dari konsep layak belum sepenuhnya terpenuhi karena nilai-nilai kelayakan dalam ekonomi islam meliputi cukup sandang, pangan dan papan dalam lingkup daerah tersebut tetapi dalam menetapkan upah pekerja untuk status karyawan tidak tetap pihak pabrik singkong bw menetapkan upah di bawah standar upah minimum kabupaten atau UMK.

#### **B. Saran**

1. Mengacu pada peraturan yang telah di buat oleh pemerintah tentang pengupahan, hendaknya pengusaha berusaha untuk menciptakan sistem pengupahan yang benar-benar aspiratif dengan jumlah yang disesuaikan dengan harga barang dan kebutuhan hidup yang layak dan tidak di bawah standar upah minimum.
2. Setidaknya untuk pihak perusahaan ada kebijakan yang tidak merugikan karyawan yang berpendidikan rendah. Agar terciptanya kesejahteraan seluruh karyawan.
3. Mengingat penelitian ini belum sempurna maka penelitian ini dapat ditambah variabelnya agar lebih tepat dan spesifik dengan sistem pengupahan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghofur ,Ruslan Nor. *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam dan Format Keadilan Ekonomi Indonesia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Adisasmita Rahardjo, *Teori-teori Pembangunan Ekonomi* , Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Adisu Edytus, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Adiwarman,A Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Al-Aziz S, Moh Saiifullah. *Fiqih Islam Lengkap*, Surabaya: Terang Surabaya, 2005.
- Ali Zainuddin, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Anto ,Hendrie. *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Yogyakarta: Ekonisia Kampus FE-UII, 2003.
- Anwar, Samsul . *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2007.
- Asikin Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997.
- Asmanita, “Analisis Ketimpangan Pendapatan”. (Tesis Program Magister Ilmu Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta, 2011).
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Utara, *Kabupaten Lampung Utara Dalam Angka* (Lampung Utara: BPS, 2015).
- Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*, Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2003.
- Departemen agama RI, tafsir al-mishbah, *Pesan Kesan dan keserasian al-Qur'an*, Vol. 12, Ciputat: Lentera Hati, 2000.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi ketiga* , Jakarta: Balai Pustaka, 2003
- Hakim Lukman, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga 2010.

- Haris Syamsudin, *Desentralisasi Dan Otonomi Daerah: Desentralisasi, Demokratisasi, Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah*, Jakarta: Lipi Press, 2007.
- Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara, 2003
- Hidayat Mohammad, *Pengantar Ekonomi Syariah*, Jakarta: Media Intelektual, 2010.
- Husnan, Suad. Heidjrachman, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2002.
- James Michael, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, Jakarta: Ghalia, 2001  
Karim, Adiwarmanto A. *Ekonomi Mikro Islam*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2010.
- Kertoenegoro Sentanoe, *Ekonomi Tenaga Kerja*, Jakarta: YTKI, 2001.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 13, Jakarta: PT Gramedia Persada, 2015.
- Madnasir, Khoirudin, *Etika Bisnis dalam Islam*, Banda Lampung: Permata Printing, 2012.
- Mardani, *Ayat-ayat dan Hadis Ekonomi Syariah*, (Jakarta Utara: PT. Raja Grafindo Persada.
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001.
- Mas'adi, Ghufuran A., *Fiqh Muamalah Kontesktual*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2002.  
Mustafa Edwin Naution, *Pengenalan Eksklusif, Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- P3EI, *Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Penabur Ilmu, *UUD 1945 dan Amandemen Ketiga*, Semarang : 2001.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 21 tahun 2016 tentang kebutuhan hidup layak, Pasal 2 ayat(1)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum.
- Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 41 Ayat 2
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (PSEI), *Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Rahardja, Prathama. & Manurung, Mandala. *Pengantar Ilmu Ekonomi, (mikro ekonomi dan makroekonomi)*, Jakarta: LP, FE-UI, 2010.
- Rahardja, Prathama. & Manurung, Mandala. *Teori Ekonomi Mikro, Suatu Pengantar*, Jakarta: LP, FE-UI, 2010.
- Rivai, Veithzal. Buchari, Andi. *Islamic Economic : Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tetapi Solusi*, Jakarta: Bumi Kasara, 2013.
- Saliim, M. Arkal. *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: Logos, 2001.
- Shamad Yunus, *Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumber Daya Manusia Di Perusahaan*, Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1992.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: alfabeta, 2015.
- Suhendi Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Sujarwo, *Metodologi Penelitian Sosial*, Mandar Maju, Bandung, 2001.
- Sukirno Sadono, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997.
- Titik, Idri. Triwulan Titik, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Lintas Pustaka Publisher, 2008.
- Todaro, *Ekonomi dalam Pandangan Ekonomi Modern*, Jakarta: Bina Aksara, 2002.
- Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Rajawali Press, 2004.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2012 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (30).

Wahyudi, Eko. Yulianingsih, Wiwin. Dan Sholihin, M. Firdaus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Wibowo ,Sukarno. Supriadi, Dedi. *Ekonomi Mikro Islam*, Cetakan Pertama, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN  
LAMPUNG