BAB II

LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan berkaitan dengan pengupahan dengan kaidah Ekonomi Islam diantaranya:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Murtadho Ridwan dalam jurnal Equilibrium yang berjudul "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam" (2013). Tujuan dari penelitian ini adalah membicarakan tentang standar upah pekerja sebagai hak buruh dilihat dari berbagai perspektif, baik dari teori Kapitalis, Sosialis ataupun teori Ekonomi Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Adapun hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa penentu upah dalam sistem ekonomi modern adalah hukum permintaan dan penawaran buruh seperti yang dijelaskan oleh hukum permintaan dan penawaran. Sedangkan dalam sistem ekonomi Islam tidak mengakui hal itu, akan tetapi upah yang didapatkan pekerja berdasarkan atas kemampuan kerja dan upah tersebut harus bisa memenuhi kebutuhan pokok yang telah diterangkan, yaitu meliputi papan, pangan dan sandang bagi pekerja di sebuah perusahaan. Sedangkan untuk pekerja yang bekerja di pemerintahan, disamping mendapat upah yang mencukupi keperluan hidup, mereka juga dapat fasilitas dan tunjangan yang lain seperti yang dijelaskan oleh Yusuf al-Qardhawi. Dan jika upah seseorang yang bekerja di perusahaan atau industri tidak mencukupi kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya, maka Islam mengkategorikan pekerja tersebut termasuk diantara ashnaf yang berhak menerima zakat untuk memenuhi kebutuhannya.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Wuryanti Koentjoro dalam jurnal Prestasi yang berjudul "Upah dalam Perspektif Islam" (2011). Artikel ini menulis tentang masalah upah dan dampaknya sangat luas. Metode yang

digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan deskriptif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah perlu untuk menyusun kembali system upah sesuai dengan ajaran Rasullullah SAW, demi kemakmuran dan kemajuan negara Islam dan untuk menentukan upah minimum dengan berdasarkan pada prinsip "hak mata pencaharian." bagi setiap pekerja, adapun yang terpenting dalam menentukan tingkat upah terendah yaitu kebutuhan dan tanggung jawab ekonomi harus dipertimbangkan, sehingga meskipun pekerja terendah dia dapat menikmati taraf hidup yang layak. Suatu perhatian besar harus diberikan pada penentuan system upah agar perbedaan-perbedaan antara upah yang terendah dan tertinggi tetap dalam batas keadilan dan kewajaran.

Ketiga, Penelitain yang dilakukan oleh M. Mabruri Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti dalam jurnal Al-Mustashifa yang berjudul "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR dan untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan THR. Jumlah upah yang diperoleh tidak sama karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Secara aplikasinya sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR telah sesuai dengan ekonomi Islam

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Tahmid Nur (2015) dalam jurnal Muamalah yang berjudul "Kompensasi kerja dalam islam". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan kompensasi kerja, untuk mengetahu bagaimana pemberian kompensasi dalam dunia kerja/usaha, dan untuk mengetahui bagaimana

perspektif Ajaran Islam terhadap pemberian kompensasi kerja/ usaha. Metode yang digunakan untuk mengetahui tujuan penelitian ini adalah analisis deskriptif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Kompensasi kerja adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan atau pihak yang menggunakan tenaga kerja sebagai upah atau imbalan (dan yang semacamnya) atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan/ tenaga kerja. Kompensasi kerja diberikan berdasarkan tujuan dan manfaatnya, sebagai; Pemenuhan kebutuhan, Meningkatkan produktifitas kerja, Memajukan organisasi atau perusahaan, Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Berdasarkan kepada beberapa paradigma, di antaranya: Menghargai prestasi kerja, Menjamin keadilan, Mempertahankan pegawai, Memperoleh pegawai yang bermutu, Pengendalian biaya, dan Memenuhi peraturan kerja yang ada. Ajaran Islam sangat menghargai setiap "tetes keringat" orang yang bekerja, sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan dan dunia usaha, sehingga orang yang bekerja harus mendapatkan penghargaan berupa upah segera setelah pekerjaannya selesai dan berdasarkan "tetes keringat" (beratnya pekerjaan) yang dikeluarkannya.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Siswadi (2014) dalam jurnal Ummul Quro yang berjudul "pemberian upah yang benar dalam islam upaya pemerataan ekonomi umat dan keadilan". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengupahan yang adil secara islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Menurut Islam Upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara barat tidak, Islam tidak hanya materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara barat tidak, adapun persamaan kedua konsep upah antara barat dan Islam adalah prinsip keadilan *justice* dan prinsip kelayakan (kecukupan).

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Idwal. B dalam jurnal Mizani (2014) dengan judul "Upah dan tenaga kerja islam". Tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana konsep upah secara islam dan tenaga kerja dalam islam.

Hasil dari penelitian ini adalah Upah menurut Islam 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). Upah diklasifikasikan menjadi 2 yaitu Upah yang telah disebutkan (ajrul musamma)Upah yang sepadan (ajrul mistli) Menurut Imam Syaibani: "Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep Istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan allah untuk menutupi kebutuhan manusia. Prinsip ketenaga kerjaan dalam islam itu ada 4 yaitu: 1. Prinsip Kemerdekaan Manusia. 2. Prinsip Kemuliaan Derajat manusia. 3. Prinsip Keadilan. 4. Prinsip Kejelasan Aqad (perjanjian) dan transaksi Upah. Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam.Upah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-iwadlu (ganti), upah atau imbalan.Konsep upah muncul dalam kontrak ijrah, yaitu pemilikan jasa dari seseorang ajr (orang yang dikontrak tenaganya) oleh mustajir (orang yang mengontrak tenaga).

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan produktivitas adalah

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Nur Rofiah dalam jurnal Hukum dan Syariah yang berjudul "Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No.13 tahun 2013 dan Mashlahah Mursalah " Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Mashlahah Mursalah. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis diskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV. Mupakat Jaya Teknik dalam melaksanakan perlindungan K3 kurang maksimal. Meski sudah melakukan upaya perlindungan K3 dengan disediakannya alat pelindung diri,

kenyataannya masih banyak pekerja yang enggan memakainya. Selain itu, perusahaan ini belum menerapkan SMK3, yang sifatnya wajib untuk diterapkan pada perusahaan yang memiliki potensi bahaya tinggi. Perlindungan K3 dalam mashlahah mursalah sangat dianjurkan, karena merupakan bentuk perlindungan diri dari terkena kerusakan (kecelakaan kerja). Selain itu, perlindungan tersebut sangat penting karena untuk kemaslahatan bagi pekerja.

*Kedua,*penelitian yang dilakukan oleh Angga Kurniawan A.P dalam Jurnal JOM (2016) dengan judul "Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Pekanbaru". Tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui bagaimana bentuk implementasi keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja/operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kelurahan Tangkerang Tengah kota Pekanbaru dan Mengetahui bagaimana upaya dan hambatan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja/operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kelurahan Tangkerang Tengah Kota Pekanbaru tidak terlaksana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja/operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kelurahan Tangkerang Tengah kota Pekanbaru belum terlaksana dengan baik. Para pekerja/operator SPBU masih belum mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan yang baik seperti pemakaian alat pelindung pernafasan pada saat bekerja..

Adapun ringkasan dari telaah pustaka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Telaah Pustaka

No	Penulis/ Tahun	Judul/ Publikasi	Hasil
1	Murtadho Ridwan/	Standar Upah Pekerja Menurut	Standar upah pekerja menurut system ekonomi islam yaitu

No	Penulis/ Tahun	Judul/ Publikasi	Hasil
	2013	Sistem Ekonomi Islam/Jurnal Equilibrium	upah yang didapatkan pekerja berdasarkan atas kemampuan kerja dan upah tersebut harus bisa memenuhi kebutuhan pokok yang telah diterangkan, yaitu meliputi papan, pangan dan sandang bagi pekerja di sebuah perusahaan. Dan jika upah seseorang yang bekerja di perusahaan atau industri tidak mencukupi kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya, maka Islam mengkategorikan pekerja tersebut termasuk diantara ashnaf yang berhak menerima zakat untuk memenuhi kebutuhannya.
2	Wuryanti Koentjo-ro/2011	Upah dalam Perspektif Islam/Jurnal Prestasi	Yang penting dalam menentukan tingkat upah terendah yaitu kebutuhan dan tanggung jawab ekonomi harus dipertimbangkan, sehingga meskipun pekerja terendah dia dapat menikmati taraf hidup yang layak. Suatu perhatian besar harus diberikan pada penentuan sistem upah agar perbedaan-perbedaan antara upah yang terendah dan tertinggi

No	Penulis/ Tahun	Judul/ Publikasi	Hasil
			tetap dalam batas keadilan dan kewajaran.
3	M. Mabruri Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti (2016)	Sistem Pengupahan tenaga kerja Home Industri Perspe-ktif Ekonomi Islam/Jurnal Al-Mustashifa	sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan THR. Jumlah upah yang diperoleh tidak sama karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Secara aplikasinya sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR telah sesuai dengan ekonomi Islam.
4	Muhammad Tahmid Nur/ 2015	Kompensasi kerja dalam islam/ Jurnal Muamalah	Kompensasi kerja adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan atau pihak yang menggunakan tenaga kerja sebagai upah atau imbalan (dan

No	Penulis/ Tahun	Judul/ Publikasi	Hasil
			yang semacamnya) atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan/ tenaga kerja. Ajaran Islam sangat menghargai setiap "tetes keringat" orang yang bekerja, sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan dan dunia usaha, sehingga orang yang bekerja harus mendapatkan penghargaan berupa upah segera setelah pekerjaannya selesai dan berdasarkan "tetes keringat" (beratnya pekerjaan) yang dikeluarkannya.
5	Siswadi/ 2014	Pemberi-an upah yang benar dalam islam upaya pemerataan ekonomi umat dan keadilan/Jurnal Ummul Qura	Menurut Islam Upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara barat tidak, Islam tidak hanya materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara barat tidak, adapun persamaan kedua konsep upah antara barat dan Islam adalah prinsip keadilan *justice* dan prinsip kelayakan (kecukupan).

No	Penulis/ Tahun	Judul/ Publikasi	Hasil
6	Idwal. B /2014	Upah dan tenaga kerja islam/Jurnal Mizani	Upah menurut Islam 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 ketenaga kerjaan dalam islam itu ada 4 yaitu: Prinsip Kemerdekaan Manusia, PrinsipKemuliaan Derajat manusia, Prinsip Keadilan, Prinsip Kejelasan
7	Nur Rofiah (2016)	Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No.13 tahun 2013 dan Mashlahah Mursalah/ Jurnal Hukum dan Syariah	CV. Mupakat Jaya Teknik dalam melaksanakan perlindungan K3 kurang maksimal. Meski sudah melakukan upaya perlindungan K3 dengan disediakannya alat pelindung diri, kenyataannya masih banyak pekerja yang enggan memakainya. Selain itu, perusahaan ini belum menerapkan SMK3, yang sifatnya wajib untuk diterapkan pada perusahaan yang memiliki potensi bahaya tinggi. Perlindungan K3 dalam mashlahah mursalah sangat

No	Penulis/ Tahun	Judul/ Publikasi	Hasil
			dianjurkan, karena merupakan bentuk perlindungan diri dari terkena kerusakan (kecelakaan kerja). Selain itu, perlindungan tersebut sangat penting karena untuk kemaslahatan bagi pekerja.
8	Angga Kurniawan AP	Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kota Pekanbaru/Jurnal JOM	perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja/operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di kelurahan Tangkerang Tengah kota Pekanbaru belum terlaksana dengan baik. Para pekerja/operator SPBU masih belum mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan yang baik seperti pemakaian alat pelindung pernafasan pada saat bekerja..

Sumber : Data Diolah Penulis (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa cukup banyak penelitian yang telah membahas terkait upah dan perlindungan tenaga kerja, yang menjadi perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu terletak pada substansi dan lokasi yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan penulis merupakan pelengkap bagi penelitian sebelumnya, jika pada penelitian sebelumnya hanya membahas teori tentang pengupahan Islami, maka penelitian penulis tidak hanya membahas teori namun juga menunjukkan kenyataan *real* dalam implementasi pengupahan islami.

Selain itu pada penelitian sebelumnya terlihat bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dengan menerapkan sistem K3 sesuai aturan perundang-undangan telah diterapkan pada usaha dengan skala besar. yang menjadi perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah, penulis melakukan penelitian pada usaha berskala kecil yaitu *home industry* dan melihat implementasi perlindungan K3 pada tenaga kerja.

B. Landasan Teori

1. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, manusia tentu saja memiliki keinginan terhadap sejumlah barang maupun jasa. Adapun barang dan jasa tersebut akan diproduksi oleh suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki fokus tersendiri dalam memproduksi suatu barang maupun jasa. Misalnya perusahaan kosmetik akan memproduksi berbagai jenis kosmetik untuk memenuhi keinginan manusia dan perusahaan pakaian akan memproduksi berbagai jenis pakaian untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam berpakaian sehari-hari.

Untuk menciptakan produk tersebut, Perusahaan harus memenuhi faktor-faktor produksi agar dapat menciptakan suatu produk sesuai fokusnya. Salah satu faktor produksi adalah tenaga kerja. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud dengan kebutuhan tenaga kerja menurut (Soeroto,

1983), ialah jumlah tenagakerja yang diperluhkan untuk menghasilkan sejumlah produk masyarakat dalam satu satuan waktu (Soeroto, 1983).

b. Kesepakatan Kerja Bersama

Kesepakatan kerja bersama merupakan hal yang sangat penting dilakukan antara pihak pekerja dan pengusaha untuk mencapai perjanjian kerja sehingga kegiatan produksi dapat berlangsung dengan harmonis. Menurut Koeshartono dan Junaedi (2005) Kesepakatan kerja bersama atau *collective bargaining* merupakan kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak (Koeshartanto & Junaedi, 2005). Adapun fungsi dan manfaat kesepakatan kerja bersama, yaitu : (Koeshartanto & Junaedi, 2005)

Fungsi KKB sebagai berikut :

1) Sebagai pedoman induk tentang hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha, sehingga dapat menghindarkan adanya perbedaan-perbedaan pendapat yang tidak perlu antara pekerja dan pihak pengusaha.
2) Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan.
3) Merupakan pastisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan dalam perusahaan.

Dari penjelasan fungsi diatas dapat diketahui bahwa Kesepakatan Kerja Bersama penting dilakukan untuk menciptakan keharmonisan dan kedinamisan hubungan antar pengusaha dan pekerja, sehingga baik sisi pengusaha maupun pekerja dan saling diuntungkan dan dipuaskan. Salah satu tujuan Kesepakatan kerja bersama adalah mencapai harmonisasi, tujuan lainnya adalah : (Koeshartanto & Junaedi, 2005)

1) Mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha.
2) Memperteguh dan mempersiapkan hubungan industri yang harmonis dalam perusahaan.

3) Secara bersama-sama menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan industrial dan hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perundang-undangan maupun nilai-nilai syarat kerja yang sudah diatur dalam perundang-undangan.
4) Mengatur tata cara penyelesaian keluh kesah dan perbedaan pendapat antara pekerja atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha .

2. Upah

a. Pengertian upah

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, menyebutkan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Nur, 2015).

b. Faktor yang mempengaruhi pengupahan

Dalam memberikan upah kepada pekerjanya, perusahaan perlu mepertimbngkan beberapa faktor agar upah yang diberikan kepada pekerja mencapai kata adil bagi pengusaha maupun pekerja tersebut.

Adapun faktor yang mempengaruhi pengupahan pekerja antara lain:

1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja, perusahaan dalam melakukan produksinya memerluhkan adanya tenaga kerja, untuk itu perusahaan wajib membayar harga yang akan menimbulkan penawaran tenaga kerja tersebut (Koeshartanto & Junaedi, 2005).
2) Serikat pekerja dapat mempengaruhi kompensasi, serikat pekerja dapat melakukan *closed shopyang* yang artinya perusahaan hanya boleh menerima tenaga kerja yang menjadi anggota serikat pekerja tersebut (Koeshartanto & Junaedi, 2005).

3) Kemampuan membayar perusahaan, perusahaan yang berhasil akan membutuhkan pekerja yang lebih banyak hal ini akan mempengaruhi tingkat upah karena adanya kenaikan terhadap permintaan tenaga kerja, juga sebalikya jika perusahaan mengalami kerugian maka upah yang dibayarkan kepada pekerja juga menurun (Koeshartanto & Junaedi, 2005).
4) Produktivitas, salah satu hal yang mempengaruhi kenaikan atau penurunan produktivitas adalah tenaga kerja, oleh karena itu upah yang dibayarkan kepada pekerja harus didasarkan pada produktivitas (Koeshartanto & Junaedi, 2005).
5) Biaya hidup, penggunaan biaya hidup belum dapat memecahkan kesulitan yang ada karena biaya hidup tidak menunjukkan seberapa besar upah yang seharusnya diberikan dan menghubungkan upah dengan biaya hidup memang akan mengubah penghasilan nominal namun upah dapat memberikan penghasilan nyata bagi pekerja (Koeshartanto & Junaedi, 2005).
6) Pemerintah, karena pemerintah mempunyai peranan dalam melindungi pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang yang dapat dialami pekerja dan menentukan upah minimum (Koeshartanto & Junaedi, 2005).
7) Pendapatan penerima upah. Adil atau tidaknya upah tergantung pada pendapatan si penerima upah, artinya meskipun upah yang diterima lebih tinggi dari taraf upah di masyarakat, namun jika upah yang diterima pekerja tersebut lebih rendah dari upah temannya maka pekerja tersebut akan merasa tidak adil (Koeshartanto & Junaedi, 2005).

c. Sistem pembayaran upah

Menurut Wibowo dalam (Hamali, 2016) sistem pembayaran upah yang spesifik yaitu :

1) *Team-Based Pay*

Team-Based Pay merupakan upah yang diberikan kepada pekerja berupa pemberian penghargaan atas kerja sama kelompok dan/atau pemberian penghargaan tim atas hasil kolektif, wibowo dalam (Hamali, 2016). Namun masalah yang dapat dihadapi dengan pemberian upah

semacam ini yaitu masalah budaya dan terutama budaya yang sangat individualistic. Pengupahan jenis ini dianggap primitive (Hamali, 2016).

2) *Skill-Based Pay*

Skill-Based Pay merupakan upah yang dibayarkan kepada pekerja dalam tingkat yang diperhitungkan dan berdasar keterampilan dan perkembangan perkerja, serta dalam mewujudkan keterampilan tersebut dalam pekerjaan yang dilakukan, wibowo dalam (Hamali, 2016). Sehingga keuntungan dari sistem pembayaran ini adalah, perusahaan dapat memberikan motovasi dalam meningkatkan ketreampilan pekerja.

3. Upah dalam Tinjauan Ekonomi Islam

a. Definisi Upah (*Al-Ijarah*)

Al-Ijarah berasal dari kata *al-ajru*. Arti *al-ajru* menurut bahasanya adalah *al-iwadh*. Dalam Bahasa Indonesia adalah ganti dan upah (Sahrani & Abdullah, 2011). Menurut (Karim, 1993) apabila kitab-kitab fikih selalu menerjemahkan *Al-Ijarah* dengan "sewa-menyewa" maka janganlah diartikan menyewa suatu barang untuk mengambl manfaatnya, namun harus diartikan secara luas, karena lafaz *Ijarah* mempunyai arti umum yaitu upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan/upah yang diberikan setelah melakukan suatu kegiatan (Karim, 1993)

Menurut Muhtadi Al-Zabidi dalam (Ferricha, 2015), kata *al-ajr* dan *al-ijarah* adalah sama, namun *Al-Ijarah* adalah imbalan kerja atas pekerjaan yang dilakukan (antarsesama manusia), sedangkan *al-ajr* dikenal penggunaannya untuk pahala dari Tuhan kepada umat-Nya yang beramal saleh (Ferricha, 2015).

Adapun definisi pengupahan menurut Suhendi (2010) *Al-Ijarah* diartikan dalam bahasa Indonesia yaitu sewa-menyewa dan upah mengupah, sehinga *Al-Ijarah* adalah menukar sesuatu dengan adanya imbalan. Sewa-menyewa adalah :

بيع المنا فع : Menjual manfaat

Dan upah mengupah adalah :

بيع القوٴ ة : Menjual tenaga atau kekuatan (Suhendi, 2010).

b. Dasar hukum upah dalam islam

Dasar hukum upah yang diterangkan dalam Al-Quran antara lain :

1) Al-Quran surat Ath-Thalaaq: 6

أَسۡكِنُوهُنَّ مِنۡ حَيۡثُ سَكَنتُم مِّن وُجۡدِكُمۡ وَلَا تُضَآرُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُواْ عَلَيۡهِنَّۚ وَإِن كُنَّ
أُوْلَٰتِ حَمۡلٖ فَأَنفِقُواْ عَلَيۡهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعۡنَ حَمۡلَهُنَّۚ فَإِنۡ أَرۡضَعۡنَ لَكُمۡ فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّۖ
وَأۡتَمِرُواْ بَيۡنَكُم بِمَعۡرُوفٖۖ وَإِن تَعَاسَرۡتُمۡ فَسَتُرۡضِعُ لَهُۥٓ أُخۡرَىٰ ٦

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

2) Al-Quran surat At-Taubah ayat 105

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ
وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Yang 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."

Berdasarkan ayat diatas, dijelaskan bahwa konsep upah dalam islam ada dua, yaitu upah dunia dan upah akhirat. Upah dunia adalah upah yang didapat seseorang berupa materi, dan upah akhirat adalah upah yang lebih baik dan diterima seorang muslim berupa pahala yang diberika Allah SWT (Ridwan, 2013), selain itu, ayat ini menjelaskan bahwa aturan islam menegaskan kepada seseorang untuk bekerja yang baik dan profesional sehingga akan diapresiasi oleh pengusaha sehingga otomatis mendapat upah atau imbalan yang baik (Ferricha, 2015).

Adapun dasar hukum upah yang diterangkan dalam hadist antara lain :

(1)Hadist Rasullullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah pada kitab ahkam no 2434 yang tertera dalam (Karim,1993), berbunyi :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُه

"berilah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum keringatnya kering." Dari sabda Rasul ini, dengan jelas Rasul SAW memerintahkan Pengusaha *(Mu'jir)* untuk mempercepat pembayaran upah kepada pekerja *(Musta'jir)*

(2)Hadist riwayat Ahmad, Abu daud, dan Nasaiy dari Sa'd bin Abi Waqas menyebutkan :

"dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dengan hasil tanaman yang tumbuh di sana. Rasullullah lalu melarang cara yang demikian dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang mas atau perak." (Karim, 1993).

Adapun hukum *Al-Ijarah* menurut al-Juhaili dalam (Ghazaly, Ihsan, & Shidiq, 2010), bentuk sewa-menyewa maupun upah-mengupah *Al-Ijarah* adalah muamalah yang telah di syariatkan dalam Islam, menurut Jumhur Ulama hukum asalah al-Ijarah adalah diperbolehkan (mubah), jika Al-Ijarah dilaksanakan sesuai dengan ketetapan syara' yang berdasarkan pada Al-Quran, hadist-hadist Nabi, dan ketetapan Ijma Ulama (Ghazaly et al., 2010).

Berdasarkan ayat Al-Quran dan Al-Hadist di atas dapat diketahui bahwa Islam mengajarkan setiap manusia di wajibkan bekerja dengan niat karena mencari ridho Allah SWT sehingga hasil dari pekerjaan tersebut seorang hamba akan mendapatkan kenikmatan dunia (berupa upah) dan kenikmatan akhirat, berupa pahala (Ghazaly et al., 2010).

4. Pengupahan Dalam Islam

a. Sistem Pengupahan Islam

Rasullullah SAW, merupakan tauladan bagi seluruh umat muslim di dunia, adapun dalam hal pengupahan, Rasullullah SAW memberikan sabdanya sebagai patokan kaum muslimin dalam bertindak. Adapun sistem pengupahan menurut Rasullullah SAW, adalah :

1. Menyebutkan Jumlah Upah sebelum pekerja memulai pekerjaannya

Rasullullah SAW mengajarkan kita untuk memberikan informasi tentang jumlah upah kepada pekerja, sebelum pekerja melaksanakaan pekerjaannya. Tujuan dari pemberian Informasi ini ialah, agar pekerja memiliki dorongan rasa semangat dan ikhlas dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya (Idwal, 2014).

2. Membayarkan upah pekerja sebelum keringatnya kering

Idwal (2014) menerangkan bahwa Rasullullah SAW mengajarkan kita untuk membayarkan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering, sesuai Hadist Rasullullah SAW yang berbunyi :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُه

"berilah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum keringatnya kering." Dari sabda Rasul ini, dengan jelas Rasul SAW memerintahkan Pengusaha *(Mu'jir)* untuk mempercepat pembayaran upah kepada pekerja *(Musta'jir)*." Dengan mengajarkan kita untuk membayarkan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering dapat menghilangkan kekhawatiran pekerja akan keterlambatan pembayarn upah yang akan dibayarkan majikan. (Idwal, 2014).

b. Rukun dan Syarat Pengupahan Islami

Dalam memberikan upah sesuai dengan prinsip Islam, terdapat rukun dan syarat pengupahan Islami yang harus dilaksanakan, antara lain :

1) *Ajir* dan *musta'jir*, yaitu orang atau kedua belah pihak yang melakukan transaksi dengan menggunakan akad upah mengupah
2) *Shighat*, yaitu ijab dan qabul antara *ajir* dan *musta'jir*.
3) *Ujrah* (uang sewa atau upah)
4) *Maq'ud Alaih*, yaitu barang yang menjadi objek akad bermanfaat dan jelas (Faozi dan Rohmiyanti, 2016)

c. Rambu-rambu pengupahan dalam islam

Menurut Syaparuddin (2012), rambu-rambu pengupahan dalam islam tediri dari 2 hal :

1) Adil

Prinsip utama dalam keadilan terletak pada kejelasan aqad (perjanjian upah) perburuhan antara majikan dan pekerja serta komitmen dalam melakukannya, sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas terlebih dahulu berapa upah dan bagaimana upah akan diterima oleh pekerja, namun jika pekerja membolos tanpa alasan atau sengaja tidak menunaikan kewajibannya maka sepatutnya majikan memperhitungkan untuk memotong upah, karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Pemotongan upah karena pekerja tidak benar dalam bekerja (membolos tanpa alasan yang jelas) juga dikemukakan oleh Al-Qardhawi, karena perusahaan juga berhak untuk memperoleh hasil kerja yang baik dari pekerjanya.

2) Layak

Jika adil berbicara tentang proposionalitas, transparansi dan kejelasan atas upah pekerja, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Majikan harus memperhatikan pekerja dalam dua hal, yang pertama adalah cukup pangan, sandang, papan dan yang kedua adalah sesuai dengan pasaran. Konsep islam dalam 14 abad mencetuskan bahwa hubungan

antara pekerja dan majikan bukan hanya sebatas pekerjaan formal, namun pekerja juga dianggap sebagai keluarga (Syaparuddin, 2012).

d. Prinsip pengupahan dalam Al-Quran

Ketentuan Al-Quran yang berkaitan dengan prinsip pengupahan, terdapat dalam Al-Quran Surat An-Nahl ayat 90 :

۞ إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ ٩٠

Yang artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh (kami) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran, kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Dari ayat tersebut, jika dikaitkan dengan pembayaran upah, Allah SWT memberintahkan kepada majikan sebagai pemberi upah, untuk bersikap adil, berbuat kebaikan dan dermawan kepada pekerjanya, dan melarang majikan untuk berbuat keji, mungkar, serta melakukan penindasan kepada pekerjanya. Adapun Prinsip pengupahan dalam Islam menurut (Koentjoro, 2011) yang tertera dalam ayat Al-Quran yaitu :

Al-Quran surat Al-Ahqaaf : 19

وَلِكُلّٖ دَرَجَٰتٞ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩

Yang artinya : *"*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."

Al-Quran surat Ali'Imran : 161

وَمَا كَانَ لِنَبِيٍّ أَن يَغُلَّ ۚ وَمَن يَغْلُلْ يَأْتِ بِمَا غَلَّ يَوْمَ ٱلْقِيَـٰمَةِ ۚ ثُمَّ تُوَفَّىٰ كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٦١﴾

Yang artinya : "Tidak mungkin seorang nabi berkhianat dalam urusan harta rampasan perang. Barangsiapa yang berkhianat dalam urusan rampasan perang itu, maka pada hari kiamat ia akan datang membawa apa yang dikhianatkannya itu, kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya.

Dan Al-Quran surat Al-Jasiyah : 22

وَخَلَقَ ٱللَّهُ ٱلسَّمَـٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضَ بِٱلْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍۭ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

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

Dari ketiga ayat diatas dapat di jelaskan bahwa, setiap kegiatan manusia, termasuk dalam hal pengupahan akan mendapatakan balasan baik di dunia maupun di akhirat. Ayat ini menjelaskan bahwa, setiap upah yang diberikan pekerja harus seuai dengan sumbangsih yang diberikan pekerja tersebut terhadap perusahaan jika ada ketidaksesuaian antara pemberian upah dan tenaga yang telah pekerja berikan dalam sutau produksi maka ini dianggap ketidakadilan dan penganiyaan (Koentjoro, 2011).

e. Klasifikasi Upah dalam islam

Menurut Imam Asy-Syafi'I dalam (Nur, 2015), pengupahan dapat diklasifikasikan menjadi 2, antara lain :

1) Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransasksi.
2) Upah yang sepadan (ajrul mitsli), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya (Nur, 2015)

f. Hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pengupahan (Ijarah), yaitu :

1) Pihak yang melakukan aqad (perjanjian) harus didasarkan atas kemauan sendiri dan penuh kerelaan, ini artinya tidak boleh ada unsur keterpaksaan.
2) Pihak yang melakukan aqad harus memiliki pengetahuan yang memahami akan obyek dalam sasaran ijarah, sehingga tidak terjadi penipuan dalam aqad dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
3) Sesuatu yang dijadikan aqad harus berwujud, dan jelas. Sehingga obyek yang dijadikan transaksi dapat diserahterimakan besera manfatnya.
4) Obyek dalam sewa-menyewa atau perburuhan harus *mubah* atau bukan sesuatu yang haram. Yang artinya tidak boleh menerima upah atau memberikan upah untuk perbuatan yang tidak sesuai dengan syariat Islam.
5) Pemberian upah dalam Ijarah harus sesuatu yang bernilai baik berupa uang maupun jasa, dan dilaksanakan atas dasar kejujuran juga kerelaan (Karim, 1993).

5. Pengupahan menurut tokoh Islam

Berabad-abad sebelumnya, tokoh-tokoh dalam Islam telah mempraktekkan perihal pengupahan, antara lain :

a. Pengupahan menurut Umar bin Al-Khathab

Praktek pengupahan menurut Umar bin Al-Khatab dapat dilihat dalam hal berikut :

1) Ancaman keras bagi orang yang melanggar hak-hak orang lain dan tidak menepati upah mereka.

Umar Radhiyallahuanhu memerintahkan kepada gubernurnya, untuk memberikan hak kepada pemiliknya. Umar Radhiyallahuanhu seraya berkata Yusuf dalam (Al-Haritsi, 2006) “janganlah kamu memukul

kaum muslimim, karena demikian itu berarti kamu menistakan mereka, dan janganlah kamu menahan mereka untuk kembali kepada keluarga mereka, karena itu berarti kamu membuat mereka jatuh kedalam fitnah, dan janganlah kamu hambat hak mereka, karena demikian itu berarti kamu menzhalimi mereka, dan perbanyaklah pemberian kaum muslimin."

Berdasarkan perkataan Umar Radhiyallahuanhu tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa seorang pemberi upah diharuskan membayar hak dari pekejanya dan melarang untuk menghambat hak dari pekerja tersebut. Jika seorang pengusaha menghambat hak dari pekerja tersebut, maka hal itu termasuk kezhaliman (Al-Haritsi, 2006).

2) Penentuan upah beserta penjelasannya sehingga tidak terdapat kesamaran dan kerumitan.

Penetapan upah dan melakukan penjelasan terhadap pekerja, dapat dilihat ketika pemuda miskin yang datang kepada Umar Radhiyallahuanhu karena jihad, namun tidak memiliki dana sama sekali. Sehingga Umar Radhiyallahuanhu mencarikan pekerjaan untuk pemuda tersebut seraya berkata "Siapakah orang akan mempekerjakan atas namaku pemuda ini untuk bekerja di ladangnya?" maka seorang Anshar berkata "saya, wahai Amirul Mukminin." Kemudian Umar Radhiyallahuanhu menjawab "berapa kamu memberinya upah dalam setiap bulan?" kemudain seorang Anshar tersebut menjawab "Demikian, dan demikian." Kemudian Umar Radhiyallahuanhu menjawab "Ambilah dia."

Berdasarkan hal ini dapat diintepretasikan bahwa dalam menetapkan upah kepada pekerja hendaklah memberi penjelasan terlebih dahulu berapa upah yang akan diberikan pekerja tersebut dalam sebulan, agar tidak ada kesamaran dan kerumitan (Al-Haritsi, 2006).

3) Memerintahkan memberikan upah langsung kepada pekerja setelah selesai melakukan pekerjaannya.

Adapun perkataan Umar Radhiyallahuanhu dalam (Al-Haritsi, 2006) terkait hal ini adalah "siapapun yang menyewa sesuatu, lalu

pemiliknya telah melewati Dzulhulaifah, maka sesungguhnya dia telah wajib membayar sewanya."

b. Pengupahan menurut Ibn Taimiyah

Prinsip harga yang adil merupakan kontribusi terbesar Ibn Taimiyah dalam bidang ekonomi (Duriana, 2015). Terkait harga yang adil, Ibn Taimiyah dalam Iqbal (2012) menjelaskan bahwa "nilai harga dimana orang-orang menjual barangnya dan diterima secara umum sebagai hal yang sepadan dengan barang yang dijual ataupun barang-barang yang sejenis lainnya di tempat dan waktu tertentu". Adapun tema pembahasan Ibn Taimiyah terkait harga yang adil antara lain : (Iqbal, 2012)

1) Kompensasi yang setara/adil ('iwad al-mitsl) yaitu penggantian sepadan yang merupakan nilai harga yang setara dari sebuah bendamenurut adat kebiasaan.
2) Harga yang setara/adil (tsaman al-mitsl) yaitu nilai harga dimana orang-orang menjual barangnya dapat diterima secara umum sebagai hal yang sepadan dengan barang yang dijual itu ataupun barangbarang yang sejenis lainnya ditempat dan waktu tertentu (Iqbal, 2012).

Lebih lanjut Ibn Taimiyah menjelaskan bahwa upah yang setara adalah upah yang upah yang telah diketahui/disebutkan,seperti dalam kasus penjualan atau sewa, harga yang sudah diketahui atau telah disebutkan akan diperlakukan sebagai harga yang sama (Islam, 2016).

c. Pengupahan menurut Ibn Khaldun

Salah satu pemikir ekonomi muslim yang terkenal dengan bukunya *Al-Muqqaddimah* ialah Ibnu Khaldun. Prinsip keadilan dalam ekonomi Ibn Khaldun menekankan bahwa keadilan adalah tulang belakang dan asas kekuatan sebuah ekonomi (Borhan, 2000).

Adapun teori Ibn Khaldun yang berkaitan dengan pekerja yaitu tenaga buruh/pekerja perlu untuk menghasilkan muamalat akhir (Borhan, 2000). Ibn Khaldun menyarankan masyarakat harus melakukan penyusunan, agar disetiap bidang pekerjaan dilakukan oleh orang yang mahir dan cakap saja (Borhan, 2000). Lebih lanjut Ibn Khaldun dalam

kitab Muqqadimah yang tertera pada (Borhan, 2000) menyatakan bahwa semua usaha manusia dan semua tenaga pekerja digunakan untuk mendapatkan modal dan keuntungan, tidak ada jalan lain bagi manusia untuk mendapatkan keuntungan melainkan melalui penggunaan buruh/pekerja (Borhan, 2000).

Adapun terkait upah Ibn Khaldun berpendapat nilai atau harga suatu barang adalah sama dengan kuantiti buruh yang terlibat dalam proses produksi barang tersebut, harga buruh adalah asas dari penentuan harga barang yang telah di produksi dan harga buruh itu sendiri ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran dalam pasar (Borhan, 2000).

6. Perlindungan Tenaga Kerja

a. Tinjauan Perlindungan Tenaga Kerja

Pembahasan mengenai perlindungan tenaga kerja, meliputi aspek yang luas yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, serta perlindungan dengan martabat manusia serta moral agama (Suma'mur, 1987). Adanya perlindungan tenaga kerja bertujuan agar pekerja dalam suatu perusahaan merasa aman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya (Suma'mur, 1987).

Menurut Saliman dalam (Kurniawan,2016) perlindungan tenaga kerja/ buruh yaitu perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja dengan cara memberi tuntunan, perlindungan fisik dan teknis serta sosial-ekonomi yang berlaku, juga meningkatkan pengakuan dalam hak-hak asasi manusia (Kurniawan,2016).

Seorang tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal yang dapat mengganggu dirinya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga keselamatan kerja adalah segi penting dalam perlindungan tenaga kerja (Suma'mur, 1987).

Tujuan dari perlindungan tenaga kerja antara lain :

1) Melindungi tenaga kerja atas hak dalam keselamatannya pada saat ia melakukan aktivitas kerjanya dalam rangka meningkatkan

kesejahteraan hidup, juga meningkatkan produksi dan produktivitas nasional

2) Menjamin keselamatan seiap orang yang berada dalam area tempat kerja.
3) Sumber produksi dipelihara serta digunakan secara efisien dan aman (Koeshartono dan Junaedi, 2005)

Berdasarkan tujuan tersebut, adanya perlindungan tenaga kerja sangat penting diperhatikan agar dapat menghindari kerugian akibat kecelakaan kerja seperti kerusakan, kekacauan organisasi, keluhan dan kesedihan, kelainan dan cacat, serta kematian (Koeshartono dan Junaedi, 2005).

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (selanjtnya disebut K3) merupakan hal penting yang dihadapi pada seluruh proses operasional perusahaan, karena akan menyangkut keselamatan para pekerja, selain itu kondisi perusahaan yang sehat dan aman dapat meningkatkan produktivitas pekerja (Koeshartono dan Junaedi, 2005). Adapun pengertian keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli adalah :

Koeshartono dan Junaedi (2005) mendefinisikan keselamatan kerja adalah sarana utama dalam pencegahan kecelakaan, kematian, maupun cacat akibat dari kecelakaan kerja (Koeshartono dan Junaedi, 2005).

Sedangkan Kuswana (2014) dalam Kuswana (2014), mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja adalah pemikiran dan penerapan yang bertujuan dalam menjamin kesempurnaan serta keuntuhan baik rohaniah maupun jasmaniah seorang pekerja khususnya, juga manusia pada umumnya, hasil karya serta budaya, agar dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja Kuswana (2014).

Menurut Umar (2004), Keselamatan dan kesehatan tenaga kerja perlu dibina agar dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja tersebut, adapun pembinaan yang dapat dilakukan adalah :

1) Meyakinkan serta menanamkan dalam diri tenaga kerja bahwa tenaga kerja adalah pihak yang paling menentukan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja
2) Menunjukkan kepada tenaga kerja bagaimana mengembangkan perilaku dalam aktivitas kerja yang aman
3) Memberikan teknik pencegahan kepada tenga kerja secara spesifik
4) Memberi contoh yang baik, serta menegakkan standart keselamatan kerja secara tegas (Umar,2004)

c. Pencegahan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan salah satu dari masalah yang timbul pada bidang kesehatan kerja, akibat dari kecelakaan kerja akan dirasakan langsung oleh tenaga kerja, seperti misalnya cedera ringan sampai berat, atau bahkan kematian, adapun dampak tidak langsung akan dirasakan masyarakat, seperti hilangnya waktu kerja, atau produktivitas yang menurun (Somad, 2013).

Adapun kecelakaan kerja dapat dicegah dengan :

1) Peraturan Perundangan

Ketentuan-ketetuan yang diwajibkan dalam kondisi-kondisi kerja pada umumnya (Suma'mur, 1987). Di Indonesia sendiri, Undang Undang pasal 87 ayat 1, menjelaskan bahwa demi terselenggaranya keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan wajib menerapkan sistem menajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan (SMK 3) (Rofiah, 2016).

Menurut peraturan pemerintah no 50 tahun 2015, Sistemn Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau SMK 3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptaya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Rofiah, 2016).

2) Pengadaan Asuransi

Intensif finansial yang diberikan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan misalnya dalam bentuk pengurangan premi yang dibayar oleh perusahaan (Suma'mur, 1987)

3) Manajemen Perusahaan

Pencegahan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain :

(1) Melakukan evaluasi pendahuluan oleh orang terlatih, terkait karakteristik perusahaan untuk mengidentifikasi potensi bahaya pada tempat kerja dan membantu memilih cara perlindugan karyawan yang tepat.

(2) Memberikan pelatihan pada karyawan sebelum diijinkan menggunakan perkakas kerja, pekerja yang lebih berpengalaman diberikan pelatihan penyegaran jika diperluhkan.

(3) Memeriksa kesehatan tenaga kerja, setidaknya dilakukan secara berkala misalnya satu tahun sekali.

(4) Pelaksanaan *housekeeping* yang baik (penatalaksanaan yang teratur dan baik).

(5) Pemberian sanksi kepada pekerja yang tidak memakai Alat Pelindung Diri (ADP)

(6) Memberikan intensif kepada pekerja

(7) Memberikan demonstrasi pemakaian ADP dan pentingnya keselamatan kerja (Anizar, 2012).

4) Tenaga Kerja

Pencegahan kecelakaan dari tenaga kerja itu sendiri penting untuk dilakukan, adapun pencegahannya dengan :

(1) Menyadari pentingnya keselamatan kerja dalam perusahaan

(2) Mematuhi peraturan yang berlaku pada perusahaan

(3) Memakan ADP dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan. (Anizar, 2012).

5) Pemberian Instruksi dan Komunikasi

Pemberian instruksi dan komunikasi penting diberikan manajer sebab dengan selalu mendiskusikan bahaya-bahaya kepada pekerja dan memberikan informasi secara berulang-ulang akan merangsang bawah sadar pekerja terhadap pentingnya bekerja secara aman dan bisa mengidentifikasikan bahaya-bahaya yang mungkin timbul pada saat pelaksanaan kerja (Somad, 2013).

6) Pemberian Pelatihan K3

Pelatihan adalah hal yang penting agar pekerja dapat mengerti dan bekerja secara tepat. Pemantauan dan pengingkatan metode pelatihan merupakan tanggung jawab penyelia K3. Dalam tugasnya, penyelia K3 wajib memberikan nasehat da mengkoordinasi seluruh program pelatihan kepada organisasi lini terkait materi pelatihan juga memberikan masukan terkait grup-grup yang memerluhkan pelatihan (Somad, 2013).

7) Penggairahan

Penggairahan merupakan penggunaan aneka cara penyuluhan atau pendekatan lain agar dapat menimbulkan sikap untuk selamat (Suma'mur, 1987).

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecelakaan pasti akan menimbulkan kerugian baik dari segi waktu yang tersita juga biaya yang dikeluarkan, kerugian dapat dirasakan baik pekerja, keluarga pekerja, maupun pihak perusahaan, karena besarnya kerugian yang ditanggung maka kecelakaan harus dicegah. Pencegahan kecelakaan perlu adanya campur tangan dari berbagai pihak terkait, karena bagaimanapun, pekerja lah yang mempunyai potensi besar untuk terkena kecelakaan, dari hal ini maka kebijakan perusahaan memegang peranan penting dalam mengatasi hal-hal yang tidak diinginkan, juga peranan tenaga kerja penting dilakukan untuk meminimalisir kecelakaan (Somad, 2013).

7. Perlindungan Tenaga Kerja Perspektif Islam

Melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja penting diperhatikan agar dapat memerangi mismanajemen, sehingga seorang

pengusaha wajib mengetahui tujuan dan cara pengawasan terahadap pekerja dari hal-hal yang berhubungan dengan aturan kerja dan pengawasan dalam Islam (Al-Haritsi, 2006)

a. Prinsip Ketenagakerjaan dalam Islam

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang mempengaruhi kelancaran suatu produksi. Bahan baku produksi tidak akan dapat diolah menjadi sebuah produk yang bermanfaat, apabila tidak ada campur tangan dari tenaga kerja. Untuk itu, setiap usaha yang dikeluarkan seorang tenaga kerja harus diberikan kompensasi yang sesuai.

Tenaga kerja islami adalah pekerja yang melakukan suatu pekerjaan dalam menghasilkan barang/jasa, dan dalam perilakunya berlandaskan etika yang telah di ajarkan dalam syariat islam. Adapun prinsip ketenagakerjaan dalam islam menurut (Idwal, 2014) adalah :

1) Kemerdekaan Manusia

Rasulullah Saw mengajarkan kita,untuk dengan tegas menerapkan sikap antiperbudakan. Tujuan dari sikap ini adalah untuk menciptakan keadilan dan sikap toleran sesame manusia. Karena pada dasarnya semua manusia baik kaya, miskin, pekerja ataupun pengusaha dimata Allah SWT adalah sama. Sehingga Islam dengan tegas tidak memperbolehkan sistem perbudakan, seperti contohnya seorang pengusaha yang merampas hak-hak tanpa memberikan kompensasi yang setara, atau pengusaha yang tidak memperlakukan tenaga kerjanya secara manusiawi (Idwal, 2014).

2) Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Seorang muslim haruslah mencari pekerjaan yang halal, dan bekerja dengan rasa ikhlas, sabar, dan maksimal. Sehingga akan menciptakan hasil usaha sesuai dengan yang diinginkan, juga mendapat keberkahan. Hal ini sesuai dengan Al-Quran surat Al-Jumu'ah ayat 10,

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُواْ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا

لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Yang artinya, “apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi ini, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak, supaya kamu beruntung.”. Berdasarkan ayat tersebut, dapat diartikan bahwa islam memandang apapun jenis pekerjaan, dan bagaimana kedudukannya di suatu perusahaan tersebut, Islam menempatkan manusia dalam posisi yang mulia dan terhormat (Idwal, 2014).

3) Prinsip keadilan

Prinsip keadilan sesama manusia telah tertera dalam A-Quran surat Al Hadid ayat 25, yaitu :

لَقَدۡ أَرۡسَلۡنَا رُسُلَنَا بِٱلۡبَيِّنَٰتِ وَأَنزَلۡنَا مَعَهُمُ ٱلۡكِتَٰبَ وَٱلۡمِيزَانَ لِيَقُومَ ٱلنَّاسُ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَأَنزَلۡنَا ٱلۡحَدِيدَ فِيهِ بَأۡسٞ شَدِيدٞ وَمَنَٰفِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعۡلَمَ ٱللَّهُ مَن يَنصُرُهُۥ وَرُسُلَهُۥ بِٱلۡغَيۡبِۚ إِنَّ ٱللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٞ ٢٥

Yang artinya, “Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.”. berdasarkan ayat ini dapat diartikan bahwa, keadilan sesama manusia diajarkan Islam dengan tujuan agar tercipta penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai aktifitasnya (Idwal, 2014).

4) Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah

Sebagai umat yang beriman kita wajib mengikuti segala perintah Allah SWT, dan mengikuti apa yang telah diajarkan Rasulullah SAW, termasuk dalam menegakkan keadilan dalam memberikan kejelasan upah

pekerja sebelum pekerja, dan kita wajib memenuhi apa yang telah dijanjikan kepada pekerja. Hal ini dilaksanakan agar tidak terjadi perkara yang dilarang Islam, seperti spekulatif, korupsi, kolusi, dan lain-lain (Idwal, 2014).

b. Cara Pengawasan dalam Islam

Islam memerintahkan kita melakukan sesuatu kerja dengan cara yang sebaikbaiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan dan kesehatan, dengan demikian peraturan keamanan kerja atau keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk melindungi pekerja dari bahaya yang timbul karena pekerjaan dan menciptakan kondisi yang aman bagi pekerja (Rofiah, 2016).

Nash yang mengatur terkait perlindungan keselamatan maupun kesehatan kerja, memang tidak tercantu dalam Al-Qur'an maupun hadits, namun perlindungan dan pengawasan tenaga kerja wajib dilaksanakan sebagai bentuk dari perlindungan terhadao jiwa dari bahaya dan merupakan kemashlahatan umum, bukan kemashlahatan khusus, Artinya adalah, pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendatangkan manfaat untuk banyak orang khususnya untuk para pekerja, bukan untuk perorangan (Rofiah, 2016).

Umar *Radhiyallahuanhu* adalah seorang khalifah meggantikan Abu Bakar *Radhiyallahuanhu.* Sebagai seorang pemimpin, Umar memiliki cara-cara yang digunakan untuk melakukan pengawasan terhadap perlindungan tenaga kerja. Adapun cara pengawasan terhadap perlindungan terhadap tenaga kerja menurut Umar *Radhiyallahuanhu* antara lain:

1) Pengawasan Manajemen

Umar *Radhiyallahuanhu* menunjuk Muhammad bin Muslimah Al-Anshari sebagai pengawas manajemen, tugasnya adalah mengawasi dan mengetahui keadaan para pekerja. menurut Al-Aghbasy dalam (Al-Haritsi, 2006) tugas yang dilakukan Muhammad bin Muslimah menyerupai aturan pengawasan manajemen atau perwakilan modern.

Jika ditemukan suatu masalah dalam pengawasan, maka tindakan yang dilakukan Umar yaitu, mempertemukan antara pegawai dan pengadu serta meminta pekerja untuk membuktikkannya, cara ini merupakan keadilan dalam pengawawasan pekerja (Al-Haritsi, 2006). Setelah pengawasan dilakuka oleh Muhammad bin Muslimah,

2) Kunjungan Lapangan

Umar tidak merasa cukup hanya dengan berita yang beragam yang sampai kepadanya, tentang daerah-daerah. Sehingga umar juga melakukan kunjungan sendiri ke daerah-daerah kemudia tinggal di sana dalam beberapa waktu (Al-Haritsi, 2006). Dengan cara ini Umar *Radhiyallahuanhu* akan mengetahu dengan sendirinya bagaimana kondisi pekerja di lapangan.

3) Pengawasan Umar terhadap Penguasa

Umar *Radhiyallahuanhu* memiliki peranan pentng dalam mengawasi para pemimpinnya dan melakukan kewajiban memberikan nasehat kepada mereka, kemudian khalifah Umar *Radhiyallahuanhu* memerintahkan umatnya untuk menjalankan perannya tersebut, Umar *Radhiyallahuanhu* berkata, “bantulah aku terhadap diriku dengan memerintahkan yang baik dan melarang dari yang mungkar dan memberiku nasehat tentang apa yang dikuasakan oleh Allah dari urusan kalian” (Al-Haritsi, 2006).

Para pengawas yang ditunjuk Umar telah melakukan pengawasan terhadap pekerja kemudian akan menyampaikan apabila ada penyimpangan dan kecelakaan kerja kepada Umar *Radhiyallahuanhu*. Kemudia berita tersebut akan mendapatkan perhatian oleh khalifah, dan khalifah Umar akan melakukan tindakan untuk menyelesaikan kejadian tersebut (Al-Haritsi, 2006). Menurut Al Hindi dalam (Al-Haritsi, 2006) disamping para pengawas, khalifah Umar juga memiliki mata-mata dari tentara yang bertugas untuk mencatat berita-berita yang terjadi pada lapangan (Al-Haritsi, 2006).

4) Membuat Standart Pelaksanaan Kerja

Umar *Radhiyallahuanhu* membuat standart pelaksaan kerja untuk mengawasi para pekerja, standart pelaksanaan tugas merupakan kuantitas, waktu atau kualitas untuk mengerjakan pekerjaan tertentu atau bagian dari pekerjaan tertentu (Al-Haritsi, 2006).

5) Memberikan Jaminan Sosial

Menurut Dr Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, makna dari jaminan sosial yaitu tanggung jawab penjaminan yang harus dilaksanakan oleh masyarakat muslim terhadap individu-individu yang membutuhkan dengan cara menutupi kebutuhan mereka dan berusaha merealisasikan kebutuhan mereka, memperhatikan mereka, dan menghindarkan keburukan dari mereka (Al-Haritsi, 2006).

Memberikan jaminan sosial merupakan wasiat dan kebijakan Umar *Radhiyallahuanhu.* Memberikan kepada pekerja yang sakit ataupun lumpuh, karena pada dasarnya orang sakit dan orang lumpuh itu termasuk orang-orang yang membutuhkan karena kondisi mereka yang menyebabkan tidak bisa bekerja, sehingga mereka membutuhkan pemeliharaan dan perhatian (Al-Haritsi, 2006).

Itulah diantaranya kegiatan yang dilakukan Umar *Radhiyallahuanhu* dalam melakukan pengawasan agar tercapai lingkungan kerja yang aman dan sehat.