

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berhubungan satu sama lainnya untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup, karena itu merupakan fitrah untuk saling membantu dan bekerja sama dan saling tolong menolong antara yang satu dan yang lain, dimana tolong menolong yang baik bersifat menguntungkan kedua belah pihak dan tidak mengingkari salah satu pihak. Di antara sekian banyak bentuk tolong menolong adalah sistem kerjasama hubungan industrial yang didalamnya juga termasuk sistem pengupahan, hal ini di maksudkan sebagai usaha kerjasama saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha maupun pekerja, dalam hal pengupahan Islam memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan pengusaha yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak, hak dari pihak yang pertama merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya adapun kewajiban yang utama bagi pengusaha adalah membayar upah atau gaji.¹ Dan mengenai penetapan upah bagi para tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud .

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam)*, h. 5

Agar upah yang diberikan oleh majikan kepada pekerja bisa lebih adil dan manusiawi maka penentuan upah hendaklah diberikan secara adil sesuai dengan peraturan yang ada, karena kita mengetahui bahwa masalah pengupahan merupakan sesuatu yang pelik mengingat Islam sendiri tidak menyebutkan secara jelas bagaimana sistem pengupahan dan berapa batas penetapan upah minimum, Islam hanya menyebutkan bahwa orang yang bekerja hendaknya mendapatkan upah atas jasa yang diberikan kepada pengusaha sebagaimana sabda Rasulullah SAW yang menyebutkan mengenai pembatasan jam kerja

() .

“Dan janganlah kamu membebani mereka pekerjaan yang tidak mampu mereka kerjakan, jika kamu membebaninya maka bantulah mereka” (Hr. Bukhori Muslim)²

Dan menentukan bayaran menurut kebiasaan yang berlaku, hukumnya sah.

Hadits Nabi Muhammad SAW.:

" " ;

*“Aku dan Makhramah al-‘Abidy pernah mengimpor (membeli) pakaian dari tanah Hajar. Barang tersebut lalu kami bawa ke Makkah. Maka sambil berjalan Rasul SAW mendatangi kami, lalu beliau menawar beberapa celana, kemudian kami jual celana-celana itu kepadanya. Dan disana (di sebelah) dan seseorang yang sedang menimbang dengan upah, beliau berseru: “timbanglah dan lebihkanlah”*³.

² Abu Husein Muslim Bin Hajjaj, *Ṣaḥīḥ Muslim* h. 1123

³ Abu Muslim Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Kitab Ṣaḥīḥ Bukhari*, h. 1459

Dijelaskan pula dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya dalam pelaksanaan kerja dan pelaksanaan memberikan upah pengusaha dilarang sewenang-wenang dalam menentukan upah pekerja hal ini sebagaimana yang tercantum dalam beberapa pasal yaitu :

Pasal 77

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi : 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam

dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 88 Tentang Pengupahan

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

- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan menteri.⁴

Dari beberapa peraturan (ketentuan hak dan kewajiban) tersebut di atas bisa kita lihat poin yang paling urgen adalah masalah upah, jadi antar buruh dan pengusaha ada hak dan kewajiban dalam hal ini yang harus diselesaikan tanpa adanya salah satu pihak yang merasa dirugikan, dan ini merupakan sesuatu yang vital karena sering terjadi dalam masalah hal ini.⁵ Politik perburuhan saat ini dapat kita baca dari dua aspek yakni produk hukum berupa undang-undang berikut peraturan penjelasannya atau kebijakan pemerintah dan aspek perilaku dan implementasinya, produk hukum yang ada adalah implementasi dari proyek pembangunan orde baru tidaklah mengherankan jika kebijakan yang ada bersifat *economic oriented*, lebih mementingkan pertumbuhan ekonomi dari pada kesejahteraan buruh dan lebih berpihak pada pengusaha⁶

Sementara ini yang diketahui dalam prakteknya yang dilakukan oleh Para Pengusaha di CITO Surabaya kepada Pekerja atau *Sales Promotion Girl* dalam memberikan upah banyak yang belum menerapkan apa yang diterangkan dalam peraturan daerah jawa timur tentang Penetapan Upah Minimum Kota

⁴ Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, h.16-19

⁵ Cb. Deri bk G. Kartasapoetra, RG. Kartasapoetra "*Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*", h.96

⁶ Eggi Sudjana "*Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*", h.23

yang merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa upah yang diterapkan oleh pengusaha yang ada di City Of Tomorrow Surabaya adalah kurang lebih dari 400.000-900.000. Hal ini perlu dikaji ulang demi tegaknya nilai-nilai hukum positif dan Islam yaitu Al qur'an dan hadits, bahwa upah yang diberikan kepada para SPG ada perbedaan dalam penerapan upah yang sangatlah jauh dari upah minimum sudah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik untuk mencoba mengkaji lebih jauh mengenai penerapan ketentuan upah dalam undang-undang ketenagakerjaan terhadap Pekerja atau *Sales Promotion Girl* (SPG) di CITO Surabaya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana ketentuan upah dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan penerapannya bagi *Sales Promotion Girl* (SPG) di City Of Tomorrow Surabaya?
2. Bagaimana analisis konsep *ujrah* terhadap ketentuan upah dan penerapannya bagi *Sales Promotion Girl* (SPG) di City Of Tomorrow Surabaya?

C. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini merupakan gambaran umum mengenai topik yang di teliti dengan penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga tidak ada pengulangan atau duplikasi dari kajian tersebut,

sebenarnya sudah banyak sekali penulisan skripsi yang membahas mengenai upah mengupah .misalnya skripsi yang pernah ditulis oleh Musyafak di IAIN Sunan Ampel Surabaya pada tahun 1999 dengan judul “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) di PT. KERTARAJASA RAYA*” yang membahas tentang permasalahan rendahnya upah buruh dimasa krisis moneter.

Selain itu juga terdapat penelitian yang ditulis oleh Indi Nuroini di IAIN Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2008 yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Upah Pekerja PT Golden Footwear Indotama*“ yang membahas mengenai permasalahan waktu pembayaran upah yang tidak menentu, pembayaran upah yang tidak di bayar tunai, tidak adanya upah lembur untuk para pekerja tertentu pada perusahaan tersebut.

Selanjutnya adalah skripsi yang pernah ditulis oleh Zarinah di IAIN Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2005 dengan judul ”*Tinjauan Hukum Islam terhadap upah minimum kota (UMK) pada pasal 91 undang-undang RI no 13 tentang ketenagakerjaan (Study Kasus Pada Industri Sepatu UD. Bunda Jombang)*” yang membahas mengenai permasalahan perjanjian kerja yang didasarkan pada upah dengan analisis pasal 91 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tapi sampai saat ini penulis belum menemukan penelitian yang secara spesifik membahas tentang “*Analisis Konsep Ujrah terhadap Ketentuan*

Upah dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Penerapannya Bagi Sales Promotion Girl (SPG) di Mall City Of Tomorrow Surabaya” dimana penulis lebih menitik beratkan permasalahan mengenai penerapan upah di mall City Of Tomorrow Surabaya dalam undang-undang dengan analisis konsep *ujrah*

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana ketentuan upah dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan penerapannya bagi *Sales Promotion Girl* di City Of Tomorrow Surabaya
2. Untuk mengetahui bagaimana analisis konsep *ujrah* terhadap ketentuan upah dan penerapannya bagi *Sales Promotion Girl* (SPG) di Mall City Of Tomorrow Surabaya.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kalangan akademisi

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman Mahasiswa mengenai kebijakan sistim pengupahan yang terjadi ditingkat Perusahaan, dan dapat dijadikan rujukan bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian yang lebih dalam lagi mengenai upah

2. Kalangan praktisi

Diharapkan dapat menghimpun data-data dan informasi mengenai penerapan upah dan sebagai wacana bagi beberapa Pihak yang terlibat didalamnya yaitu pemerhati hubungan industrial

F. Definisi Operasional

Untuk memberikan penjelasan yang bersifat operasional dari variabel judul penelitian skripsi ini sehingga dapat dijadikan acuan dalam menelusuri, menguji atau mengukur variabel tersebut melalui penelitian, maka definisi operasional dapat dirumuskan sebagai berikut:

Upah : Menurut pasal 1 angka 30 undang-undang no. 13 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi 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.⁷

Undang-undang : Ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan (seperti larangan) hukuman dan sebagainya yang dibuat oleh

⁷ Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, h. 3

pemerintah suatu Negara (disusun oleh kabinet disetujui oleh parlemen dan ditandatangani oleh Kepala Negara.⁸

Ketenagakerjaan :Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum atau selama dan sesudah masa kerja.⁹

Sales Promotion Girl : Karyawan atau Pegawai tetap atau kontrak pada suatu Perusahaan yang bertugas menjadi tenaga promosi atas barang yang dihasilkan Perusahaan.

City Of Tomorrow : Sebuah pusat pembelanjaan yang ada di Surabaya

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan strategi umum yang dianut dalam pengumpulan data yang diperlukan guna menjawab persoalan yang dihadapi.

Adapun rangkaian kegiatan yang penulis gunakan dalam metode penelitian ini adalah :

1. Data yang dikumpulkan
 - a.ketentuan upah menurut undang-undang
 - b. sistem upah di CITO Surabaya
 - c. analisa konsep ujah terhadap upah tersebut.

⁸ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 1127

⁹ Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, h. 2

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan di catat untuk pertama kalinya.

- 1) Undang-undang ketenagakerjaan
- 2) Pengusaha di CITO Surabaya sebanyak lima orang yaitu: Ibu Harmoni, Ibu Risa, Ibu Tanti, Bapak Haryono, Bapak Rendy
- 3) *Sales Promotion Girl* (SPG) sebanyak (dua puluh tiga) orang diantaranya: Trimurti, Dila, Peni, Sulis, Utami, Titis, Zumaroh
- 4) Pihak management Mall City Of Tomorrow Surabaya 2 (dua) orang yaitu: Bapak Rucky dan Ibu Tuty
- 5) Keterangan dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Jawa Timur yaitu ibu Diyah Nawang Palupi

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulanya oleh peneliti misalnya dari Buku-buku, perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini yaitu:

- 1) Fiqh Sunnah XIII, Sayyid Sabiq
- 2) Asas-asas hukum muamalah (hukum perdata Islam), Ahmad Azhar Basyir
- 3) Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Zainal Asikin

4) Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Lalu Husni

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data dengan cara memperoleh dari perpustakaan dimana penulis mendapatkan teori-teori dan pendapat para ahli serta beberapa buku referensi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas

b. Observasi

yaitu pengamatan langsung terhadap obyek penelitian mengenai penerapan upah di Mall City Of Tomorrow Surabaya

c. Interview

Yaitu mengadakan wawancara dengan pihak-pihak tertentu sehubungan dengan permasalahan yang ada, cara ini digunakan untuk menanyakan beberapa prosedur, ketentuan upah dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan penerapannya di Mall City Of Tomorrow Surabaya

d. Dokumentasi

Yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan jalan mempelajari dokumen atau data- data dengan cara mengkopi data tersebut yang berkaitan dengan permasalahan yang ada.

4. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang dipakai dalam penulisan ini adalah metode deskriptif analisis yaitu memaparkan data-data dan informasi tentang ketentuan upah dalam undang-undang dan penerapannya bagi *Sales Promotion Girl* (SPG) di City Of Tomorrow Surabaya, penulis menggunakan cara ini karena ingin memaparkan, menjelaskan, serta menguraikan data-data yang terkumpul kemudian disusun dan dianalisa untuk diambil kesimpulan, pola pikir yang digunakan dalam menganalisis data adalah pola pikir deduktif, pola pikir deduktif ini adalah analisa dari pengertian-pengertian atau fakta-fakta yang bersifat umum, yaitu mengenai ketentuan upah dan selanjutnya dipaparkan dari kenyataan yang ada dilapangan mengenai penerapan upah kemudian diteliti dan dianalisa sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan mengenai penerapan upah tersebut.

Penelitian ini tidak dilakukan terhadap populasi secara keseluruhan, yaitu 886 tenant melainkan dilakukan terhadap sebagian atau beberapa dari obyek penelitian tersebut. Dalam penelitian ini juga tidak menggunakan teknik “*random sampling*” karena untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian serta data yang diketahui oleh peneliti sebelumnya sama artinya dalam pengambilan sampelnya, peneliti mencampuri subyek-subyek di dalam populasi sehingga semua obyek dianggap sama.¹⁰ Akan

¹⁰ Arif Furqon, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, h. 107

tetapi dalam penelitian ini menggunakan “*sampel purposif*” artinya penelitian sekelompok subyek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang diketahui sebelumnya..¹¹

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan penelitian maka diperlukan adanya sistematika pembahasan dari penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu :

BAB I : Merupakan pendahuluan yang terdiri latar belakang masalah , rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Merupakan landasan teori yang terdiri dari sub sub bab dan anak sub bab tentang *ujrah* dalam Islam yaitu upah dan pengertian, syarat-syarat dan rukun upah, ketentuan upah, pelaksanaan pemberian upah.

BAB III : Merupakan hasil penelitian yang dilakukan di City Of Tomorrow Surabaya mengenai ketentuan upah dalam undang-undang dan penerapan upah tersebut bagi *Sales Promotion Girl* (SPG) serta gambaran umum lokasi penelitian.

BAB IV : Merupakan analisis dari hasil penelitian yang terdapat dalam bab tiga yang didasarkan pada landasan teori yang terdapat dalam bab ke dua adapun bab yang akan dibahas adalah mengenai analisis konsep

¹¹ Marzuki, *Metodologi Riset*, h. 82

Ujrah terhadap ketentuan upah dalam undang-undang no 13 tahun 2003 dan penerapannya bagi *Sales Promotion Girl* (SPG) di Mall City Of Tomorrow Surabaya.

BAB V : Merupakan bagian akhir dari skripsi ini yang memuat penutup dan kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah dan saran-saran.