

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Perekonomian adalah faktor yang sangat penting dan berpengaruh ditengah kehidupan masyarakat. Berbicara tentang ekonomi sudah pasti salah satunya membahas tentang sumber- sumber ekonomi, baik sumber primer, seperti pertanian, perindustrian, perdagangan, dan tenaga manusia (jasa) maupun sumber sekunder, seperti pariwisata, gaji (*salary*), dan sarana transportasi.<sup>1</sup> Kedua sumber tersebut tidak bisa lepas dari pelaku ekonomi, yaitu manusia. Melalui tenaga manusia sumber-sumber tersebut dapat dijalankan dan dirasakan manfaatnya baik dalam bentuk barang ataupun jasa dikarenakan manusia yang mempunyai kemampuan untuk memproduksi barang, bercocok taman, melakukan transaksi jual beli dan sebagainya.

Pemanfaatan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan sangat populer dalam peradaban manusia dan sesuai dengan fitrahnya sebagai makhluk Tuhan yang saling membutuhkan. Terlebih lagi ketika zaman perindustrian yang dimulai dengan *renaissance* (zaman kebangunan) sekitar abad 18, kebutuhan akan tenaga manusia kian besar untuk memacu pertumbuhan produksi. Pemanfaatan tenaga manusia identik dengan kerja dan upah yang diberikan oleh perusahaan.

Seiring dengan bertambahnya kebutuhan hidup pekerja dan keluarga yang harus dipenuhi berdampak pada persoalan upah. Hingga saat ini, upah menjadi polemik yang belum ditemukan solusinya. Hal ini karena adanya multipersepsi dimana pekerja sepakat bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarga serta cerminan kepuasan kerja. Sedangkan bagi pengusaha merupakan biaya produksi yang harus dioptimalkan penggunaannya dalam rangka meningkatkan

---

<sup>1</sup> Al-Maliki, Abdurrahman. 2001. *Politik Ekonomi Islam*; Terjemahan oleh Ibnu Sholah, dari *as-Siyasatu al-Iqtishadiyah al-Mutsala*. Bangil: Al-Izzah, hlm. 41

produktivitas dan etos kerja. Sementara pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga, meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat, sedang di lain pihak untuk mendorong kemajuan dan daya saing usaha.

Polemik tersebut berakibat pada kebijakan pemerintah dalam menetapkan besaran upah yang terkadang lebih berpihak kepada kepentingan para pengusaha. Tidak mengherankan jika upah yang diterima sangat kecil dan tidak bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga. Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa jumlah pengangguran terbuka di Indonesia perbulan Februari 2021 sebesar 6,26%, itu belum termasuk data pengangguran terselubung, sedangkan jumlah angkatan kerja pada Februari 2021 sebanyak 139,81 juta jiwa. Tanggal 1 Mei yang diperingati sebagai hari buruh dunia dijadikan buruh sebagai momentum dalam rangka memperjuangkan kesejahteraan melalui aksi unjuk rasa secara masal baik dengan mogok kerja ataupun berorasi dengan meninggalkan tugas pokok yang seharusnya ditunaikan. Aksi tersebut dilakukan sebagai bentuk protes atas berbagai kebijakan pemerintah maupun perusahaan yang tidak berpihak dan bahkan merugikan pekerja, terutama berkaitan dengan upah. Cara tersebut dianggap lebih efektif untuk memperjuangkan tuntutan, sebab bisa memberikan tekanan kepada pemerintah dan pihak manajemen perusahaan untuk memenuhi tuntutan mereka.

Dalam Pasal 27 ayat (2) Tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari pasal 27 dijelaskan bahwa Undang-Undang Dasar 1945 menghendaki bahwa setiap warga Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dengan penghidupan yang layak. Mengingat perkembangan ekonomi Indonesia khususnya mengenai ketersediaan lapangan kerja yang sangat minim dibanding dengan jumlah penduduk Indonesia yang sangat banyak, hal ini merupakan sesuatu yang berat untuk mencapai tujuan

yang dikehendaki pada Undang-Undang Dasar 1945 Bab 1 pasal 27 ayat (2) tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara.<sup>2</sup>

Persoalan upah cukup menjadi perhatian yang serius, bukan hanya bagi buruh atau pekerja sebagai penerima upah, tetapi juga bagi pihak yang membayar upah kepada pekerja yaitu pengusaha, serta bagi pihak yang membatasi, mengawasi dan memberikan perlindungan hukum terhadap pergerakan dunia kerja yang dalam hal ini adalah pemerintah. Begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka peraturan dan kebijakan yang mengatur soal upah atau pengupahan harus mampu mencerminkan kondisi upah atau pengupahan yang adil dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.<sup>3</sup>

Permasalahan pekerja sangat erat kaitannya dengan kejelasan akad yang tercantum pada nota kesepakatan atau kontrak kerja. Adanya kontrak kerja dihadirkan agar terciptanya keadilan antara pihak perusahaan atau pekerja dan untuk bisa menyelesaikan apabila ada pelanggaran atau ketidaksesuaian paham antara kedua belah pihak. Kontrak kerja juga digunakan sebagai landasan hukum antara perusahaan dan pekerja agar ada titik temu dan terciptanya batasan-batasan.

Sering kali dalam kontrak kerja membahas tentang hak para tenaga kerja seperti hak jaminan sosial, hak jaminan kesehatan dan hak upah yang layak oleh majikan atau si pemberi kerja. Selain hak upah yang layak, tentunya pendapatan upah harus bersifat adil dan sesuai dengan waktu dan jenis pekerjaan. Jika tenaga kerja tidak mendapatkan upah yang sesuai, hal ini akan mempengaruhi tidak hanya pendapatannya, melainkan menurunkan tingkat produktivitas dan tingkat daya belinya.

Seperti yang terjadi di CV. Sugih Mukti merupakan perusahaan produsen tahu yang cukup besar di Desa Suci Kecamatan Karangpawitan

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Dasar 1945

<sup>3</sup> Ana Annisaatun, Ketentuan Upah Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam, Vol.01 No.01 (Juni, 2012) : 59

Kabupaten Garut. CV. Sugih Mukti menggunakan sistem pembayaran upah dengan sistem upah borongan. Sistem upah borongan merupakan jenis program insentif yang paling tua dan cara yang paling umum digunakan, dimana perolehan dikaitkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan pekerja dengan membayar tenaga kerja yang bersangkutan suatu upah per penyaringan bagi setiap proses yang dihasilkannya, dan juga dibutuhkan tingkat keterampilan baik dari kerapihan dan kecepatan hasil pekerjaan.

Permasalahan dalam sistem borongan ini terdapat pada pembagian upah secara individu yang dibagikan rata misalkan dalam satu proses penyaringan ada beberapa pekerja yang dapat menghasilkan 10 pcs ada juga yang hanya menghasilkan 5 pcs tentunya hal seperti ini menimbulkan perselisihan dan terjadi kecemburuan sosial. Hal ini menjadi pertentangan dari prinsip-prinsip keadilan karena dianggap tidak proporsional dalam menentukan upah. Selain itu, ada perbedaan prinsip dari pihak perusahaan dan juga pihak pekerja, dalam kasus ini kedua belah pihak berbeda pendapat mengenai perspektifnya mengenai keadilan. Dari pihak perusahaan mengklaim bahwa sistem pengupahan sudah sesuai dengan hak dan kewajiban serta aturan dan akad yang berlaku, sedangkan dari pihak pekerja mengharapkan adanya sistem pengupahan yang lebih adil dan proporsional serta adanya jaminan sistem pengupahan yang lebih menjamin terhadap kesejahteraan pekerja. Sistem yang saat ini berlaku menyebabkan adanya permasalahan pada pekerja tentang upah yang tidak menentu, terkadang mendapatkan upah lebih besar terkadang pula lebih kecil dari UMR Kabupaten Garut. Jika melihat rendahnya upah yang didapatkan, seringkali para pekerja menunda waktu pembayaran. Namun pada hakikatnya tidak sesuai, karena mereka merasa apa yang mereka hasilkan jumlahnya kecil dan tidak sesuai dengan waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, akhirnya mereka memilih pembayaran upah yang variatif, ada yang meminta sehari sekali, setiap dua minggu sekali bahkan satu bulan sekali. Selain itu, para pekerja merasa adanya keresahan selama mereka bekerja, yang berkaitan dengan aspek keadilan dan *syariat* Islam. Dalam teori Ekonomi Umum atau Ekonomi Islam, setiap upah yang diberikan

kepada para pekerja sebaiknya disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan hasil pekerjaannya. Sehingga perusahaan dapat menyalurkan upah secara adil kepada semua pekerjanya. Dalam Fiqh Muamalah, upah sering disebut juga dengan *ujrah*. Tujuan disyariatkan *ujrah* adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Berkaitan dengan penggambaran proses penyewaan untuk memperoleh jasa pihak lain guna melakukan pekerjaan tertentu melalui akad ijarah dengan pembayaran upah atau disebut juga dengan *ujrah*,<sup>4</sup> yang telah atau akan dilakukan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Analisis Prinsip Keadilan dan Kejelasan Akad Dalam Pembayaran Upah Kerja CV. Sugih Mukti Garut**”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di CV. Sugih Mukti Garut?
2. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di CV. Sugih Mukti Garut dalam perspektif Ekonomi Islam?
3. Bagaimana implementasi prinsip keadilan dan kejelasan mekanisme akad dalam pembayaran upah kerja CV. Sugih Mukti Garut?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah:

---

<sup>4</sup>Ruslan Abdul Ghofur, Konsep Upah dalam Islam, CV. Arjasa Pratama, Bandar Lampung, 2020, hlm 3

1. Untuk mengetahui sistem gupahan tenaga kerja di CV. Sugih Mukti Garut.
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja di CV. Sugih Mukti Garut dalam perspektif Ekonomi Islam dan Undang-undang yang berlaku.
3. Untuk mengetahui prinsip keadilan dan kejelasan akad dalam pembayaran upah kerja CV. Sugih Mukti Garut.

#### **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

Kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu ekonomi syariah terkait dengan maqasid asy-syariah.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan intelektual sehingga penelitian ini bisa digunakan sebagai wahana untuk mengkaji secara ilmiah tentang analisis prinsip keadilan dan kejelasan akad dalam pembayaran upah kerja.

- b. Bagi Akademisi

Dapat memberikan informasi, sumber pengetahuan, dan bahan kepustakaan atau bahan penelitian bagi penelitian-penelitian berikutnya.