

**PANDANGAN ULAMA KOTA LANGSA TERHADAP
BUDAYA PEMBAYARAN UPAH BURUH**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

NURAHILINA
NIM : 2012011138

**Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Langsa
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah/Muamalah**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
1439 H/2018 M**

**PANDANGAN ULAMA KOTA LANGSA TRHADAP BUDAYA
PEMBAYARAN UPAH BURUH**

Di ajukan oleh :

NURAHILINA
Nim. 2012011138

Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Langsa
Fakultas : Syariah
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah/Muamalah

Disetujui Oleh :

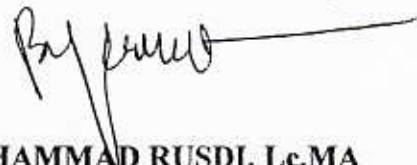
Pembimbing I



ANIZAR, MA

Nip. 19750325 200901 2 001

Pembimbing II



MUHAMMAD RUSDI, Lc.MA

Mengetahui
DEKAN FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA



Dr. ZULFIKAR, MA
Nip. 19720909 199905 1 001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul "*Pandangan Ulama Kota Langsa terhadap Budaya Pembayaran Upah Buruh*" telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Langsa, pada tanggal 15 Februari 2018.

Skripsi telah diterima sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam ilmu Syariah pada Fakultas Syariah Jurusan Hukum ekonomi Syariah Prodi Muamalah.

Langsa, 15 Februari 2018 M
29 Rabiulakhir 1439 H
Panitia sidang Munaqasyah
Skripsi Fakultas Syariah
IAIN Langsa

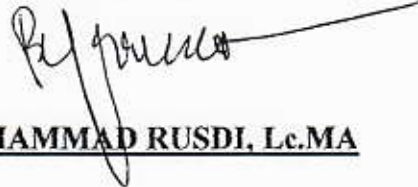
Ketua



ANIZAR, MA

Nip. 19750325 200901 2 001

Sekretaris

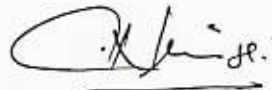


MUHAMMAD RUSDI, Lc.MA

Anggota-anggota



Dr. Tgk. H. ZULKARNAIN, MA
Nip. 19670719 201411 1 003



NURUL HUSNA, Lc. M.TH

Mengetahui
DEKAN FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA



Dr. ZULFIKAR, MA
Nip. 19720909 199905 1 001

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kita nikmat-nikmatnya yang begitu banyak. Baik itu berupa nikmat kesehatan, kesempatan, kekuatan, keilmuan, dan yang terlebih-lebih nikmat iman dan Islam. Karena nikmat-nikmatnya lah yang telah di berikan Allah SWT inilah saya bisa menyelesaikan skripsi ini, guna memenuhi tugas akhir perkuliahan untuk mendapatkan gelar sarjana. Tak lupa shalawat bermutiarkan salam kami hantarkan kepada junjungan alam Baginda Rasulullah SAW yang telah menuntun umatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiyah seperti yang kita rasakan saat sekarang ini.

Penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada Rektor, Dekan, Kepala Jurusan, Dosen Pembimbing dan Penasehat Akademi yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan pembuatan karya Ilmiah yang dengan judul **“PANDANGAN ULAMA KOTA LANGSA TERHADAP BUDAYA PEMBAYARAN UPAH BURUH”**.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang sangat membantu penulis dalam berbagai hal, oleh karena itu penulis sampaikan banyak terimakasih, Terlebih besar penulis mengucapkan terima kasih untuk orang tua tercinta yang telah sangat banyak memberikan doa dan dukungannya kepada penulis baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan penulis dan memberikan cinta dan kasih sayang serta memotivasi dalam banyak hal untuk membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan di IAIN Langsa.

Abang serta adik tercinta serta keluarga dan kerabat yang senantiasa memberikan doa dan dukungan semangat kepada penulis.

Sahabat serta rekan-rekan seperjuangan tercinta yang tak henti memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.

Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat membantu proses belajar mengajar dan menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca sekalian serta menambah referensi khususnya dalam bidang upah kerja yang akan memudahkan pembaca dalam memahami masalah yang mungkin muncul di kehidupan bermasyarakat.

Penulis menyadari, banyak kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini. oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna tercapainya kesempurnaan dalam penulisan karya ilmiah ini.

Langsa, 15 Februari 2018

Penulis

Nurahilina
NIM. 2012011138

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
ABSTRAK.....	iii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Penjelasan Istilah	9
G. Kajian Terdahulu	11
H. Kerangka Teori	14
I. Sistematika Pembahasan	16
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Upah	18
1. Pengertian Upah	18
2. Dasar Hukum Upah	19
3. Rukun & Syarat Upah	29
4. Bentuk dan macam-macam Upah	30
5. Hak dan Kewajiban <i>Mu'jir</i> dan <i>Musta'jir</i>	31
6. Kewenangan Pemerintah dalam Menentukan.... Upah Kerja	33
B. Budaya.....	34
1. Pengertian Budaya	34
2. Unsur-unsur Kebudayaan	36
3. Ciri dan Wujud Kebudayaan.....	37
4. Dimensi Budaya dalam Meningkatkan SDM	38
5. Peran Budaya dalam Pembayaran Upah Kerja .	39
C. Ulama	41
1. Pengertian Ulama	41
2. Karakteristik Ulama.....	43
3. Fungsi Ulama	47
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	49
B. Pendekatan Penelitian.....	49
C. Lokasi Penelitian	50
D. Sumber Data	51
E. Populasi dan Sampel	52

F. Teknik Pengumpulan Data	53
G. Teknik Analisis Data	55
H. Pedoman Penulisan	55
BAB IV : HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
B. Budaya Pembayaran Upah Buruh di Kota Langsa ...	56
C. Pandangan Ulama Kota Langsa Terhadap Budaya Pembayaran Upah Buruh di Kota Langsa	68
D. Analisa Penulis	76
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82

ABSTRAK

Manusia merupakan makhluk hidup yang membutuhkan sandang, pangan dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut Islam menganjurkan manusia supaya bekerja dan pekerjaan tersebut haruslah pekerjaan yang halal dan bermanfaat untuk orang lain. Selain itu, Islam juga melarang keras adanya penundaan gaji pada pegawai padahal orang tersebut mampu membayarnya dan ini merupakan suatu kezhaliman dalam Islam. Dewasa ini di kota Langsa khususnya di kecamatan Langsa Lama dan Kecamatan Langsa Barat, dalam pelaksanaan pemberian upah kerja terhadap buruh, masih ada pemberian upah yang tertunda dan upah yang diterima tidak jelas dan nominal upah tidak dijelaskan pada saat kerjasama ini disepakati. Artinya pembayaran upah dibayar dengan adanya tenggang waktu yaitu bisa selama satu minggu atau bahkan lebih dari satu bulan. Selain itu, bagi sebagian pengusaha (pemberi kerja) mereka membayarkan upah sesuai dengan ketentuannya tanpa melibatkan pekerja berapa nominal upah yang harus dibayar. Penelitian ini bertitik berat pada, *pertama*, bagaimana budaya pembayaran upah buruh di Kota Langsa?. *Kedua*, bagaimana pandangan ulama Kota Langsa terhadap budaya pembayaran upah buruh?. Adapun teori yang digunakan yaitu pandangan upah dalam Islam dikategorikan kedalam wilayah Ijarah. Ijarah dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: *pertama*, *ijarah* yang bersifat manfaat (*ijarah al-a'yan*) adalah akad dimana pihak pertama mengambil manfaat benda dari pihak kedua dalam jangka waktu dan batas-batasan tertentu dengan adanya imbalan atau upah. *Kedua*, *Ijarah* yang bersifat pekerjaan (*ijarah al-a'mal*) adalah akad dimana pihak pertama mengambil manfaat dari pihak kedua dengan batas-batasan tertentu dan pihak kedua mendapatkan imbalan berupa upah tertentu pula. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya berperan dalam pembayaran upah buruh di Kota Langsa, hal ini dapat dilihat dari pembayaran upah tidak lagi mempertanyakan besarannya sebab sudah adanya ketentuan yang telah ditetapkan terdahulu tanpa adanya kesepakatan. Selain itu, budaya pembayaran upah buruh merupakan campuran dari asimilasi dan interaksi berbagai suku bangsa dan agama yang mendominasinya yang tidak lain bertujuan untuk kesejahteraan. Sejalan dengan hal tersebut, Ulama Kota Langsa menerangkan bahwa perjanjian yang terjadi merupakan perjanjian yang sah di mata Islam karena adanya kesepakatan namun seharusnya pelaku tersebut harus lebih jeli dalam mempraktikkannya supaya hak dan kewajiban dari kedua belah pihak dapat terjaga dan menghindarkan diri dari perbuatan yang mengandung unsur kezhaliman dan Islam melarang hal tersebut.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya adalah suatu pola hidup menyeluruh. budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif. Unsur-unsur sosio-budaya ini tersebar dan meliputi banyak kegiatan sosial manusia serta merupakan konsep yang penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Budaya berperan sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang telah diadopsi masyarakat secara tradisional dan berbagai pemecahan masalah anggotanya. Selain itu, juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, norma, nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar serta mengandung suatu perintah.¹

Dalam dunia kerja seseorang yang telah memberikan, membantu, dan menciptakan sesuatu maka layak untuk mendapatkan upah, selain itu upah menjadi motivasi kinerja untuk seseorang lebih baik dalam meningkatkan kualitas kinerja sehingga tidak ada yang dirugikan. Masalah yang sering kali muncul dalam dunia kerja yaitu pembayaran upah, sebab pembayaran upah yang sesuai menciptakan suatu kerja sama yang baik dan terorganisasi seperti yang diinginkan sehingga mendorong percepatan pencapaian hasil dari suatu pekerjaan.

¹Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), h.1.

Islam menganjurkan dalam perjanjian tentang upah kedua pihak, harus bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya.²

Aniaya terhadap pekerja berarti mereka tidak dibayar secara adil, sedangkan aniaya terhadap pengusaha mereka dipaksa secara industri untuk membayar upah melebihi kemampuan mereka. Sebagaimana firman Allah Swt :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya- Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS An Nisa’: 58)³

Masalah yang sering muncul dewasa ini dengan dunia ketenaga-kerjaan adalah masalah yang menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak. Persoalan itu timbul berkaitan dengan sikap para pengusaha (pemberi pekerjaan) yang terkadang berperilaku sesuka hatinya tanpa memikirkan kehidupan para pekerjanya. Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur’an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan Al-Qur’an yang ada kaitan dengan penentuan upah kerja adalah:

²Suhrawardi k.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2012), h.163.

³Departemen Agama RI, *Al-qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Karya insani Indonesia, 2004), h. 133.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat, ia melarang perbuatan keji, kemungkar dan penindasan. Ia mengingatkanmu supaya mengambil pelajaran.” (QS.An-Nahl :90).⁴

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan upah kerja maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Dalam ayat tersebut dapat diartikan “tenaga kerja” sebab para pekerja itu sudah merupakan bagian dari perusahaan, karena perusahaan yang maju tidak hanya didukung dengan material, fasilitas yang modern akan tetapi pekerja menjadi pemegang peranan paling penting dalam sebuah perusahaan dan mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha sehingga kewajiban pengusaha untuk mensejahterakan para buruh *non skill* adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan agar tidak ada yang dirugikan dalam kerja sama ini.

Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

⁴Departemen Agama RI, *Al-qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Karya insani Indonesia,2004).

Artinya: Al-'Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa'id ibn Athiyyah al-Salamiy telah memberitahukan kepada kami, (katanya) 'Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya dari Abdillah ibn 'Umar dia berkata: Rasulullah Saw telah bersabda: "Berikan kepada buruh upahnya sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).⁵

Maksud hadis tersebut adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Disyaratkan dalam setiap transaksi kerja upah itu harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidak jelasan, berdasarkan keterangan serta dalil-dalil diatas bahwasanya upah yang layak adalah suatu hak asasi.

Menunda penunaian gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezhaliman. Rasulullah menekankan keharusan memenuhi hak pekerja sebagaimana yang telah kami sebutkan juga sebagaimana hadist yang diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a. dari Rasulullah SAW yang menyatakan:

. » - -

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Yahya, ia berkata: Saya membacakan di depan Malik, dari Abi Zinad dari Al-A'raj dari Abi Hurairah bahwa Rasulullah SAW bersabda: Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezhaliman".⁶

⁵Muhammad bin Yazid bin Mâjah al Qazwîni, *Sunan Ibn Majah*, (Kairo: Dar al-Kutub Ilmiyah, tt.), h. 243, hadis nomor 2433.

⁶Abu al-Husain Muslim bin al-Hajjaj bin Muslim al-Qusyairi al-Baisaburi, *Shahih Muslim*, Juz. 5, (Beirut: Dar Al-Jail, t.th), h. 34, nomor hadis 4085

Berdasarkan penjelasan hadist di atas jelas, bahwa pemberian upah kerja kepada buruh jika telah mengurus tenaganya dalam suatu pekerjaan harus diberi upah tidak boleh ditunda dan upah kerjanya harus jelas.

Dewasa ini di kota Langsa khususnya di kecamatan Langsa Lama dan Kecamatan Langsa Barat, dalam pelaksanaan pemberian upah kerja terhadap buruh, masih ada pemberian upah yang tertunda dan upah yang diterima tidak jelas dan nominal upah tidak dijelaskan pada saat kerjasama ini disepakati. Artinya pembayaran upah dibayar dengan adanya tenggang waktu yaitu bisa selama satu minggu atau bahkan lebih dari satu bulan. Selain itu, bagi sebagian pengusaha (pemberi kerja) mereka membayarkan upah sesuai dengan ketentuannya tanpa melibatkan pekerja berapa nominal upah yang harus dibayar.

Dilihat dari sisi pekerja baik itu buruh bangunan, asisten rumah tangga, buruh harian lepas, dan sebagainya, mereka tidak lagi mementingkan berapa upah yang dibayarkan sebab keterbatasan pengetahuan dan tidak memiliki skill yang lebih sehingga sulit mencari pekerjaan. Oleh sebab itu, mereka tidak lagi melihat berapa nominal yang pengusaha bayar akan tetapi lebih kepada untuk mendapatkan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup yang semakin hari semakin meningkat. Padahal dalam sistem kerja yang benar upah harus dibayar sesuai dengan apa yang pekerja kerjakan, artinya apabila pekerjaan itu mengurus tenaga yang besar maka upah yang harus dibayar juga besar dan sebaliknya apabila pekerjaan yang dikerjakan mudah maka upah yang dibayar juga tidak begitu besar. Namun ada sebagian pengusaha yang beranggapan bahwa dalam pemberian upah menentukan nominal sesuka hatinya tanpa memikirkan nasib

pekerja sehingga hak pekerja tidak lagi menjadi prioritas utama akan tetapi keuntungan yang lebih besar lebih diutamakan oleh para pengusaha untuk memperkaya dirinya sendiri. Ini merupakan hal yang tidak seharusnya dilakukan oleh para pengusaha terhadap para buruhnya. Seperti pelaksanaan upah kerja buruh di Kecamatan Langsa Lama dan Langsa Barat.⁷ Berdasarkan penjelasan ayat dan hadis yang penulis kutip di atas, maka jelas sekali bahwa dalam Islam melarang adanya penundaan pembayaran upah dan ini merupakan salah satu bentuk ketidakadilan untuk para buruh *non skill*. Namun yang terjadi di Kecamatan Langsa Lama dan Kecamatan Langsa Barat Kota Langsa adanya penundaan pembayaran upah buruh dan melesetnya waktu pembayaran upah pada ketentuan Islam di mana Islam menganjurkan untuk membayar upah sebelum keringat pekerja kering itu berarti hak buruh telah dirampas oleh pengusaha tersebut.

Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang tersebut penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam suatu karya ilmiah berupa skripsi yang diberi judul ***“Pandangan Ulama Kota Langsa terhadap Budaya Pembayaran Upah Buruh”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang tepat dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana budaya pembayaran upah buruh di Kota Langsa ?

⁷Hasil pengamatan penulis terhadap budaya pembayaran upah buruh di Kecamatan Langsa Lama dan Langsa Barat pada tanggal 20 Januari 2017.

- b) Bagaimana pandangan ulama Kota Langsa terhadap budaya pembayaran upah buruh di Kota Langsa?

C. Batasan Penelitian

Batasan Judul dalam penulisan skripsi ini terletak pada Pandangan Ulama Kota Langsa terhadap budaya pembayaran upah buruh di Kota Langsa. Hal ini disebabkan oleh rasa ingin tahu yang berlebih yang timbul dari pengamatan penulis di kehidupan bermasyarakat, di mana manusia merupakan makhluk sosial yang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya membutuhkan orang lain. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian lebih lanjut seputaran upah yang dibayar oleh pemberi kerja kepada pekerja dan menjelaskan tentang pandangan ulama Kota Langsa dalam menanggapi hal ini.

Penelitian ini hanya membahas tentang buruh yang tidak memiliki kemampuan intelektual (*non skill*) seperti buruh BHL, pembantu rumah tangga, penjaga toko, buruh bangunan dan pekerja bengkel. Sedangkan, yang menjadi batasan lokasi penelitian adalah buruh di Kecamatan Langsa Lama dan Kecamatan Langsa Barat Kota Langsa. Lokasi ini menjadi pusat penelitian sebab berdasarkan pengamatan, penulis menemukan adanya kesenjangan antara hak dan kewajiban pekerja yang terjadi ketika adanya kesepakatan kerja. Selain itu, keterbatasan waktu dari penulis mengharuskan penulis untuk melakukan penelitian ini di dua kecamatan saja.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang dibicarakan dalam skripsi ini, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya pembayaran upah buruh di Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui pandangan Ulama Kota Langsa terhadap budaya pembayaran upah buruh di Kota Langsa.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Memperkaya konsep tentang pembayaran upah dalam pandangan ulama Kota Langsa, supaya setiap orang bisa merasakan dan mengetahui dengan jelas bahwa dalam pemberian upah harus benar-benar selayaknya agar tidak terdapat unsur penganiayaan dalam suatu kerja sama. Selain itu, menjadi masukan bagi penulis agar penelitian ini dapat dianalisis secara mendalam dan lengkap agar suatu ketentuan hukum jelas tentang pembayaran upah.

2. Secara Praktis

Kiranya penelitian ini bermanfaat bagi umum khususnya dalam dunia pendidikan, sehingga memberikan pemahaman yang jelas tentang pembayaran upah menurut ulama Kota Langsa agar pelaku usaha tidak semata-mata mencari keuntungan atas sebuah usaha tanpa memikirkan pekerjaannya.

F. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman pembaca terhadap judul skripsi ***“Pandangan Ulama Kota Langsa Terhadap Budaya Pembayaran Upah Buruh,”*** maka dirasakan perlu untuk membuat penjelasan istilah terhadap beberapa kata berikut ini. Adapun kata-kata yang perlu dijelaskan antara lain sebagai berikut :

1. Ulama

Ulama adalah orang yang ahli dalam hal atau dalam pengetahuan agama.⁸

Ulama adalah pemuka agama atau pemimpin agama yang bertugas untuk mengayomi, membina dan membimbing umat Islam baik dalam masalah-masalah agama maupun masalah sehari-hari yang diperlukan baik dari sisi keagamaan maupun sosialnya.⁹

Menurut M. Quraish Shihab, dalam buku Husna Amin ulama adalah orang-orang yang mempunyai pengetahuan tentang ayat-ayat Allah, baik yang bersifat kauniyah (ayat yang tertulis dalam Al-Qur’an) maupun quraniyah (ayat yang tidak tertulis dalam Al-Qur’an namun dapat dibuktikan dengan suatu keadaan) dan mengantarkannya kepada pengetahuan tentang kebenaran Allah, takwa, dan rasa takut kepada-Nya.¹⁰

⁸Budiono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Bintang Indonesia, 2001), h. 1017.

⁹Syamsul Arifin dkk, *Spiritualitas Islam dan Peradaban Masa Depan* (Yogyakarta: SIPPRES, 1996), h. 167.

¹⁰Husna Amin, *Agama dan Humanitas* (Banda Aceh: Naskah Aceh (NASA) & Ar-Raniry Press, 2013), h. 140.

Sedangkan ulama menurut penulis adalah seseorang yang memiliki nilai-nilai keagamaan dengan pengetahuan di atas rata-rata sehingga mampu menyelesaikan masalah-masalah dalam kehidupan bahkan mampu menentukan suatu hukum yang perbuatannya itu tidak memiliki kejelasan akan hukumnya.

2. Budaya

Banyak definisi tentang kebudayaan yang telah di paparkan oleh para ahli. Berbagai definisi dapat diperoleh kesimpulan mengenai pengertian kebudayaan yaitu sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari, kebudayaan itu bersifat abstrak. Kata budaya atau kebudayaan itu sendiri berasal dari bahasa *Sanskerta* yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia.¹¹

Jadi, menurut penulis budaya adalah suatu kebiasaan yang terus menerus dilakukan oleh sekelompok individu dan dikembangkan dalam lingkungan masyarakat luas.

3. Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai balas jasa dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan

¹¹Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana Prenada media Group Jakarta, 2013), h. 1.

menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas jasa suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.¹²

Menurut penulis, upah adalah nilai tukar atas suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakannya.

4. Buruh

Secara umum, buruh atau tenaga kerja adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun dalam bentuk lain kepada pemberi kerja atau pengusaha.¹³

Menurut penulis buruh adalah individu yang bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga ia memperoleh suatu imbalan jasa yang terhitung sebagai pendapatan. Sedangkan buruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja dengan kekuatan fisik tanpa memiliki kemampuan intelektual (*non skill*).

G. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan uraian singkat tentang hasil-hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya tentang masalah sejenis, sehingga diketahui secara jelas posisi dan kontribusi penelitian sebelum penelitian ini dilakukan memang sudah ada penelitian sebelumnya akan tetapi terdapat perbedaan diantaranya.

Ahmad Nur Shodik dalam skripsinya yang berjudul “Tinjauan hukum Islam terhadap buruh tani di Desa Rejasari- Kota Banjar- Jawa Barat” pada tahun

¹²Achmad S Ruky, *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2001), h. 7.

¹³Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h. 420.

2008, menyatakan bahwa pelaksanaan pengupahan buruh tani dilakukan antara pemilik tanah dengan para buruh tani dengan cara penangguhan pembayaran upah pada saat panen tiba, sementara ada hadist yang mengatakan “berikanlah upah sebelum keringatnya kering”. Inti sari yang terkandung dalam hadist ini adalah anjuran untuk menyetor pembayaran upah, karena upah merupakan hak yang harus diterima setelah mereka melaksanakan kewajiban dalam bekerja. Pelaksanaan pengupahan terhadap buruh tani yang terjadi didesa Rejasari dengan cara penangguhan pembayaran upah, hal ini berdasarkan pada adat atau kebiasaan yang dilakukan oleh masyarakat dan diakui dengan adanya kesepakatan dan kerelaan diantara kedua belah pihak. Pelaksanaan upah dalam kondisi ini apa bila dilihat dan dikaji dengan memperhatikan norma-norma dalam hukum islam yang bersumber dari Al-Qur’an dan hadist dapat dipandang dan dikategorikan sah dan dapat dibenarkan, dengan pertimbangan bahwa objek dan subjeknya menjadi syarat sahnya suatu akad telah terpenuhi dan tidak bertentangan dengan norma-norma yang diajarkan dalam hukum Islam.¹⁴

Muhammad Latief Fakhruddin, dalam skripsinya berjudul “Tinjauan hukum Islam terhadap pelaksanaan pembayaran upah bagi pengrajin tas anyaman di desa Sukoreno Kec.Sentolo Kab. Kulon Progo”, dalam hal ini Latief melihat bahwa kerja sama ini terdapat beberapa kekurangan yang berangkat dari kurang jelasnya akad perjanjian yang dilaksanakan sehingga salah satu pihak sering mengingkari terhadap isi perjanjian tersebut. Selain itu, ada kewajiban yang tidak ditemui oleh pengusaha dalam hal upah tentulah ini sangat merugikan buruh dan akhirnya

¹⁴Ahmad Nur Shodik, *Tinjauan hukum Islam terhadap buruh tani didesa Rejasari- Kota Banjar*. (Jawa Barat, 2008).

menimbulkan ketidak harmonisan dalam kerja sama yang berdasarkan kecurangan dengan ketidak jujurannya.¹⁵

Anton Satria dalam skripsinya berjudul “Sistem upah buruh panen padi (studi kasus di desa Pagar Dewa Kec. Warkuk Ranau Selatan Kab. Okun-Selatan- Sumatra Selatan)”, pada tahun 2009 menyebutkan bahwa, sistem pengupahannya adalah dengan padi atau gabah itu sendiri atau dalam bahasa daerahnya bawon (gabah upah memanen). Ada dua sistem pengupahan yaitu: *Pertama*, setiap sembilan kaleng gabah yang di panen maka pekerja mendapat satu kaleng gabah, ini apa bila makan, minum dan rokok di tanggung oleh pemilik sawah. *Kedua*, apa bila makan di bawa sendiri oleh pekerja maka pekerja mendapat tambahan satu kaleng gabah sebagai pengganti makan sedangkan minum, makanan ringan dan rokok disediakan oleh petani. Sistem ini berlaku untuk semua pekerja baik satu orang, dua orang atau lebih. Praktek pengupahan buruh panen yang terjadi memperhatikan norma-norma dalam hukum Islam yang bersumber dari Al-Qur’an, sunnah, ‘Urf dan *Maslahah Mursalah* tentang sistem pengupahan buruh panen padi baik dari wacana keadilan maupun dari sistem pengupahannya, maka sistem pengupahan ini di katagorikan sah dan di benarkan dalam Islam.¹⁶

Adapun perbedaan skripsi yang penulis paparkan di atas dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu terletak pada: *pertama*, ada perbedaan terhadap

¹⁵ Muhammad Latief Fakhruddin, dalam skripsinya berjudul “*Tinjauan hukum Islam terhadap pelaksanaan pembayaran upah bagi pengrajin tas anyaman di desa Sukoreno Kec.Sentolo Kab. Kulon Progo.* (Kulon Progo, 2012).

¹⁶ Anton Satria, dalam skripsinya berjudul “*Sistem upah buruh panen padi (studi kasus di desa Pagar Dewa Kec. Warkuk Ranau Selatan Kab. Okun- Selatan, (Sumatra Selatan 2009).*

objek penelitian, di mana penelitian sebelumnya membahas tentang upah buruh tani dan pengrajin tas sementara penelitian yang penulis lakukan membahas tentang upah buruh harian lepas. *Kedua*, adanya perbedaan terhadap sistem pembayarannya di mana pada penelitian sebelumnya upah dibayar ketika hasil buruh sudah terjual baik pada pengrajin tas maupun pada buruh tani. *Ketiga*, penelitian sebelumnya tidak melibatkan budaya pada proses pembayaran upah namun merupakan ketentuan yang diberlakukan oleh pengusaha.

Selain itu, ada persamaan di antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sama-sama mengkaji tentang pembayaran upah buruh di tinjau dari hukum Islam. Namun yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini adalah subjek penelitian. Di mana penelitian yang penulis lakukan berhubungan dengan pembayaran upah buruh *non skill* ditinjau dari pandangan ulama Kota Langsa yang menimbulkan masalah dalam waktu pembayarannya dan proses kerjasama yang dilakukan.

H. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan suatu setruktur ilmu pengetahuan yang berisi tentang pemahaman-pemahaman mengenai suatu disiplin ilmu yang kebenarannya tidak diragukan sebab di ambil dari sumber yang benar dan jelas seperti buku-buku, dokumen, arsip, maupun data lainnya.¹⁷

Upah merupakan suatu permintaan sebagai balas jasa dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan

¹⁷Yatim Riyanto, *Metodologi penelitian pendidikan kualitatif dan kuantitatif* (Surabaya: Unesa Uiversity, 2007), h. 50.

dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas jasa suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Selain itu, pembatalan kerja dapat dilakukan oleh kedua belah pihak, akan tetapi pada kondisi ini yang terjadi dikalangan masyarakat bahwa pembatalan kerja banyak dilakukan oleh salah satu pihak pemberi kerja sebab bagi mereka keputusan yang lebih dominan adalah keputusan mereka oleh sebab itu mereka memiliki wewenang besar akan hal tersebut. Hikmah yang dapat di petik adalah dengan kerja sama ini akan memperkuat persaudaran dan persahabatan, menanamkan sikap saling menghargai dan akhirnya tercipta sebuah komunitas yang saling tolong-menolong dan bahu-membahu. Mengupah akan membangun suatu semangat dalam melakukan suatu bagi para pekerja.¹⁸

Upah dalam Islam dikategorikan kedalam wilayah *Ijarah*. *Ijarah* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:¹⁹*pertama*, *ijarah* yang bersifat manfaat (*ijarah al-a'yan*) adalah akad di mana pihak pertama mengambil manfaat benda dari pihak kedua dalam jangka waktu dan batas-batasan tertentu dengan adanya imbalan atau upah, misalnya si A menyewakan sebuah mobil kepada si B dengan uang sewa Rp 350.000/hari. *Kedua*, *Ijarah* yang bersifat pekerjaan (*ijarah al-a'mal*) adalah akad di mana pihak pertama mengambil manfaat dari pihak kedua dengan batas-batasan tertentu dan pihak kedua mendapatkan imbalan berupa upah tertentu pula, misalnya Pak Amir memperkerjakan Andi untuk membersihkan kebunnya seluas 1 ha dengan imbalan Rp 5.000.000.

¹⁸Abdul Rahman Ghazaly. Dkk, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 144.

¹⁹Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah*(Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), h. 102.

Sedangkan bentuk kerjasama dalam penelitian ini tergolong ke dalam *ijarah* yang bersifat pekerja (*ijarah al-a'mal*) di mana seseorang memperkerjakan orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperintangkannya dan kemudian mendapatkan upah sesuai dengan apa yang telah dilakukan pekerja tersebut.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pembahasan ini, maka penulis membagi sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab. Tujuannya agar skripsi ini mampu memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai Pandangan Ulama Kota Langsa terhadap Budaya Pembayaran Upah Buruh. Kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

- BAB I : Memuat masalah yang berhubungan dengan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, kajian terdahulu, kerangka teori, dan Sistematika pembahasan.
- BAB II : Merupakan Landasan Teoritis, yang membahas mengenai tinjauan umum tentang upah, budaya, dan ulama.
- BAB III : Merupakan Metodologi Penelitian yang terdiri atas rancangan penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan pedoman penulisan.
- BAB IV : Penulis mendiskripsikan hasil laporan penelitian, meliputi gambaran umum lokasi penelitian, budaya pembayaran upah buruh

di Kota Langsa, pandangan ulama Kota Langsa terhadap budaya pembayaran upah buruh di Kota Langsa dan analisa penulis.

BAB V : Penutup, yang merupakan akhir dari penulisan yang berisikan tentang kesimpulan dan Saran-saran seputar topik pembahasan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Upah

1. Pengertian Upah

Al- Ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang artinya menurut bahasa ialah *al- 'iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya adalah ganti dan upah.¹

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda pendapat mendefenisikan *ijarah*, antara lain sebagai berikut: *pertama*, menurut Hanafiyah, *ijarah* ialah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.² *Kedua*, menurut Malikiyah, *ijarah* ialah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.³ *Ketiga*, menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah, *ijarah* ialah akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu. *Keempat*, menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib, *ijarah* ialah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat. *Kelima*, menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijarah* ialah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan sama dengan menjual manfaat. *Keenam*,

¹Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari teori ke praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2001), h. 117.

²Al-Kasani, *Bada'i shana'i fi tartib As-Syara'i*: Syarah Tuhfatul Fuqaha lil-Samarqandi (Beirut:, Dar Al-Fikr, t.th), h. 176.

³Ad-Dardiri, *Syarh al-Kabir, Juz IV* (Beirut: Dar al-Fikr, t.th), h. 2.

menurut Idris Ahmad upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.⁴

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas, kiranya dapat difahami bahwa *ijarah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah di mana upah-mengupah ialah menjual tenaga atau kekuatan.

Secara umum upah diartikan sebagai suatu penerimaan balas jasa dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas jasa suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.⁵

2. Dasar Hukum Upah

Adapun dasar hukum upah yang dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagaimana firman Allah SWT :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya

⁴Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)*, (Banda Aceh: PENA, 2010), h. 85-94.

⁵Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), h. 113-115.

kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihaT". (An-Nisa: 58)⁶

Ayat di atas menjelaskan, bahwa Allah SWT memerintahkan umatnya untuk menentukan suatu hukum dengan prinsip keadilan supaya keputusan tersebut tidak merugikan siapapun.

Allah SWT juga berfirman,

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) 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". (An-Nahl: 90)⁷

Ayat ini menunjukkan pembagian masyarakat menjadi dua bagian dan dengan mengatakan, sekelompok manusia memang memiliki alasan yang benar, di mana mereka memang tidak mungkin ikut dalam jihad dan berperang melawan musuh-musuh Islam. Akan tetapi ada kelompok lain yang tidak memiliki alasan logis dan enggan berpartisipasi dalam jihad. Orang seperti ini pada dasarnya tidak memiliki kepedulian sama sekali dalam membela kesucian Islam.

⁶Departeman Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*,,,,

⁷Departeman Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*,,,,

Selain itu, Allah SWT berfirman,

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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". (At-Taubah: 105)⁸

Ini merupakan ancaman dari Allah terhadap orang-orang yang menentang perintah-perintah-Nya, bahwa amal perbuatan mereka kelak akan ditampilkan di hadapan Allah Swt. dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin. Hal ini pasti akan terjadi kelak di hari kiamat. disebutkan bahwa amal orang-orang yang masih hidup ditampilkan kepada kaum kerabat dan kabilahnya yang telah mati di alam Barzakh.⁹

Dan Allah SWT juga berfirman, Firman Allah SWT,

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan Sesungguhnya akan Kami

⁸Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*,,,,

⁹Abu Fida' Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Terj. Salem Bahraisy (Jakarta: Bina Ilmu, 1990), h. 224.

beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (An-Nahl; 97)¹⁰

Quraisy Syihab dalam menafsirkan an-Nahl ayat 97 ini, menjelaskan dalam kitabnya Tafsir al-Misbah sebagai berikut:

*“Tafsir dari balasan dalam keterangan di atas adalah balasan di dunia dan di akhirat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh az-Zamaksari, amal saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur’an dan atau Sunah Nabi Muhammad Saw. Menurut definisi Muhammad Abduh dan Zamaksari di atas, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi, menjual atau mengusahakan barang- barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat”.*¹¹

Selanjutnya Allah SWT berfirman,

أَسْكِنُوهُنَّ مِّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِن أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فِى صُرُوعٍ فَسُرِّعُوا لَهُ ۗ أُخْرَىٰ

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 dialaq) 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;

¹⁰Departemen Agama RI, *Al-qur’an dan Terjemahnya*,,,,

¹¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati Cet, III, 2007), h. 341-342.

dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (At-Thalaq: 6)¹²

Adapun penjelasan ayat di atas yaitu wajib atas seorang ayah (yang menyusukan anaknya kepada orang lain) menyerahkan upah (persusuan) dengan *ma'ruf* atau yang sepatutnya, yaitu tanpa menunda-nunda, dan mengurangi. Sebagaimana ayat, “*apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut*”. Bahwa tidaklah wajib bagi seorang yang mempekerjakan (seperti orang yang meminta agar anaknya disusui) kecuali apa yang telah menjadi kesepakatan dalam aqad pekerjaannya, sesuai ayat tersebut di atas. Maka apabila orang yang dipekerjakan meminta kepadanya untuk menambah dari upah yang telah disepakati maka tidak wajib baginya untuk memenuhinya walaupun kebutuhan bertambah.

Berdasarkan keterangan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian upah itu harus dilaksanakan setelah selesainya pekerjaan. Dalam firman Allah SWT yang lain juga dijelaskan bahwa:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ لَنْ قَسِمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ
مِّمَّا يَكْتُمُونَ ۝

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat

¹²Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*,...

mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan". (Az-Zukhruf: 32)¹³

Lafaz *Warafa'na ba'dhahum fauqa ba'd darajat*, kata darajat dalam ayat ini dapat diartikan dengan¹⁴ bahwa Allah swt telah memberikan kelebihan antara hambanya dari aspek kaya dan miskin, kuat dan lemah, berilmu dan bodoh, dan lain sebagainya supaya sebagian mereka saling membantu terhadap sebagiannya, seandainya semua hamba dalam posisi sama maka kehidupan ini akan berhenti.

Penafsiran al-Maraghi terhadap kata *darajat* menunjukkan bahwa lafaz *darajat* menurut beliau adalah lafaz 'am yang memiliki afrad-afritad sebagaimana beliau sebutkan dalam penafsirannya di atas. Dengan demikian memasukkan upah, gaji atau pendapatan sebagai *afrad* dari lafaz 'am menjadi dalil bahwa perbedaan gaji antara seorang pekerja dan pekerja lainnya dibolehkan dalam Islam, sebagai dalilnya adalah *dalalah al-nash* yang diambil dari kata *darajat*

Berdasarkan uraian di atas peneliti mencoba menyimpulkan bahwa upah yang dimaksud disini yaitu pemberian upah kepada karyawan/ buruh harian lepas. Dapat disimpulkan bahwa jika hendak melakukan suatu pekerjaan harus adanya kesepakatan kerja dan setiap pekerja yang telah mengurus tenaganya dalam suatu pekerjaan harus diberikan upah, hal ini sesuai dengan hukum islam. Besarnya upah berdasarkan pekerjaannya dan juga kesepakatan kedua belah pihak.

Selain itu, penegasan tentang pemberian upah juga dijelaskan dalam hadis Rasulullah SAW, bahwa:

¹³Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*,,,,

¹⁴Ahmad Musthafa al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, (Dar al-Fikr: t.th), h. 86.

Menunda penunai gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezhaliman. Sebagaimana Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

().

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Abu Kamil berkata; telah menceritakan kepada kami Hammad dari Hammad dari Ibrahim dari Abu Sa'id Al Khudri ia berkata; "Nabi shallallahu 'alaihi wasallam melarang untuk mempekerjakan seseorang hingga dijelaskan dahulu bayaran yang akan didapatnya, dan beliau juga melarang jual beli najasy (menaikkan harga untuk menipu pembeli), lams (barangsiapa memegang maka ia wajib membelinya) dan melempar batu (barang yang terkena lemparan harus dibeli)".¹⁵

Maka, dengan masuknya komponen biaya hidup dalam upah, tidak semata-mata pertimbangan produktivitas kerja, jika majikan memetaforakan tenaga kerja sebagai mesin. Akan tetapi dengan pertimbangan surplus value dan kemanusiaan, hal tersebut dapat diterima.

Menurut Abdurrahman al Maliki, konteks penetapan upah atau tidak ditetapkan berdasarkan harga barang, begitu pula sebaliknya harga tidak ditentukan berdasarkan ketentuan besaran upah. Apabila penentuan harga-harga tersebut dikaitkan dengan upah pekerja, maka hal itu akan menyebabkan kesewenang-wenangan seorang pengusaha terhadap pekerja, dimana pengusaha

¹⁵Ahmad bin Hanbal, *Musnad Imam Ahmd bin Hanbal*, Jilid 18, Cet. 2 (Al-Qahirah: Muassasah ar-Risalah, 1420 H), h. 116, Hadis nomor 1139.

akan menaikkan atau menurunkan upah dengan seenaknya dengan alasan naik turunnya harga barang.¹⁶

Oleh karena itu, upah seorang pekerja itu merupakan kompensasi dari manfaat pekerjaannya, yakni pemberian upah bagi pekerja harus seimbang dengan jerih payah yang dicurahkan oleh pekerja. Hal ini sesuai dengan transaksi ijarah, yakni pekerja memberikan manfaat kepada pengusaha, sedangkan pengusaha memberikan harta (upah) kepada pekerja.

Penentuan upah harus mengacu pada tingkat upah yang setara. Menurut Ibnu Taimiyah, penetapan upah mengacu pada tingkat harga yang berlaku di pasar tenaga kerja dan menggunakan istilah upah yang setara. Artinya bahwa tingkat upah ditentukan oleh tawar menawar antara pekerja dengan pemberi kerja dan upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak.¹⁷ Dalam hal ini perlu ada kejelasan bentuk pekerjaan, waktu, dan besaran upahnya.

Nabi *Shallallahu 'alaihi Wasallam* bersabda:

Artinya: Al-'Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa'id ibn Athiyyah al-Salamiy telah memberitahukan kepada kami, (katanya) 'Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn Salim telah

¹⁶Abdurrahman al Maliki, *Poliitik Ekonomi Islam*, (Terj.) Ibnu Sholah. Judul asli *As Siyasatu al Iqtishadiyah al Mutsala*, (Bangil: Al Izzah, 2001) h. 114

¹⁷Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004), h. 337.

memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya dari Abdillah ibn 'Umar dia berkata: Rasulullah Saw telah bersabda: "Berikan kepada buruh upahnya sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).¹⁸.

Hadis yang mulia ini memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezhaliman.

Penulis kitab "*Faidhul Qadir*" berkata: "diharamkan menunda pemberian gaji padahal dia mampu menunaikannya tepat pada waktunya. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika pekerja meminta walau keringatnya belum kering atau keringatnya telah kering".¹⁹

Oleh karena itu bagi para majikan hendaklah untuk bersegera membayarkan hak (gaji/bayaran) para pekerjanya sesegera mungkin, supaya tidak menzalimi mereka. Dengan alasan sebagai berikut:

¹⁸Muhammad bin Yazid bin Mâjah al Qazwînî, *Sunan Ibn Majah*, (Kairo: Dar al-Kutub Ilmiah, tt.), h. 243, hadis nomor 2433.

¹⁹Muhammad Abdurrauf al-Manawi, *Faidhul Qadir*, Jilid 1, (Dar Kutub Ilmiah,), h. 718

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Suwaid bin Sa'id berkata, telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abu Sa'id Al Maqburi dari Abu Hurairah ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tiga orang yang akan menjadi musuhku pada hari kiamat, dan barangsiapa aku sebagai lawannya, maka aku akan memusuhinya pada hari kiamat; seorang laki-laki yang memberi dengan namaku tetapi dia berkhianat, seorang laki-laki yang menjual orang merdeka kemudian dia memakan hasil penjualan, dan seorang laki-laki yang menyewa pekerja, kemudian saat diminta pembayaran dia tidak mau membayar upahnya" (HR. Al-Bukhari).²⁰

Pertama, seorang lelaki yang menghalangi musafir meminum kelebihan air yang dia miliki di tengah gurun pasir.

Kedua, seorang laki-laki yang menjual barangnya dengan berbohong. Laki-laki itu berkata bahwa ia membeli barang tersebut dengan modal sekian-sekian. Kemudian ia menjual barang tersebut kepada orang lain, padahal sebenarnya modal yang dia gunakan tidak seperti yang diceritakannya, atau dia berbohong dengan cara yang lain.

Ketiga, laki-laki yang membayar pemimpin untuk kepentingan dunia. Dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari dan Imam Muslim ini disebutkan bahwa laki-laki tersebut taat kepada pemimpin ketika mendapat bagian dunia, kemudian mengingkarinya tatkala tidak mendapat bagian dunia.

Artinya, hadis di atas menjelaskan bahwa pembayaran upah buruh harus dilakukan sesegera mungkin sehingga tidak menzalimi pekerja. Yang kemudian ditegaskan dengan alasan-alasan yang telah dipaparkan di atas yang terjadi pada tiga golongan laki-laki di mana golongan tersebut tergolong kedalam musuh Rasulullah SAW apabila manusia melakukannya.

²⁰Muhammad bin Ismail Abu Abdillah Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, Juz. 2, Cet. Ke 3, (Beirut: Dar Ibnu Katsir, 1407 H), h. 732, nomor hadis 2150.

3. Rukun dan Syarat Upah

Jumhur ulama berpendapat bahwa rukun ijarah ada empat yaitu:

- a. Dua orang yang berakal *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai.
- b. *Shighat* ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, misalnya seseorang berkata “ku serahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp5.000,00,” kemudian *musta'jir* menjawab “aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.
- c. Upah atau Imbalan *Ujrah*, disyaratkannya diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.
- d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang dengan beberapa syarat yaitu yang menjadi objek akad upah-mengupah dapat dimanfaatkan

kegunaannya dan barang yang menjadi objek akad upah-mengupah dapat diserahkan kepada pekerja.²¹

Syarat- syarat upah yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

- a. Upah hendaknya jelas dengan bukti dan ciri yang biasa menghilangkan ketidak jelasan, maksudnya besar kecilnya upah dan bentuk upah harus disebutkan.
- b. Upah harus dibayarkan segera mungkin atau sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam akad.
- c. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya baik dalam bentuk barang atau jasa.

4. Bentuk dan Macam-macam Upah

Upah dapat digolongkan menjadi 2 , yaitu:

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrul musammah*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan(diterima) oleh kedua belah pihak.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya

²¹Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah*,...h. 117-118.

adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.²²

Sedangkan, macam-macam upah secara umum dibagi dua, diantaranya berdasarkan tingkat kebutuhan hidup dan kebutuhan produktivitas marginal. Dalam perkembangannya, sistem upah mempunyai 3 komponen yaitu:

- a. Upah dasar merupakan upah yang umum diberikan kepada pekerja dan umumnya berdasarkan hitungan waktu.
- b. Upah berdasarkan kinerja berkaitan dengan *monetary rewards*. Upah didasarkan pada ukuran kinerja individu, kelompok atau organisasi.
- c. Upah tidak langsung dikenal sebagai *employee benefit* atau service yang secara langsung memuaskan sejumlah kebutuhan spesifik pekerja seperti ada jaminan keamanan pendapatan termasuk asuransi, perlindungan kesehatan dan pensiun.²³

5. Hak dan Kewajiban *Mu'jir* dan *Musta'jir*

Ketentuan hak dan kewajiban *mu'jir* tidak dijelaskan secara rinci dalam al-qur'an dan hadis, akan tetapi ada ketentuan-ketentuan secara umum yang mensyariatkan kepada pihak majikan untuk memberikan hak buruh, yaitu:²⁴

²²Nurul Huda. Dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 230.

²³Halim purba, *Hubungan penghargaan (Rewards) dengan motivasi doktor dalam pengisian rekam medis di RSUD Sidikalang 2008, Tesis*, (Medan: USU, 2008), h. 38.

²⁴Suhrawardi K. Lubis & Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h. 166- 167.

a. Hak-hak *mu'jir*²⁵

Mu'jir berhak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, sebab apabila *mu'jir* memperkerjakan sesuatu yang bukan bidangnya maka kemungkinan yang terjadi adalah hasil yang tidak memuaskan sesuai keinginan majikan. dan berhak atas upah sesuai dengan apa yang dijanjikan, jika tidak sesuai maka akad kerjasama ini cacat.

b. Kewajiban *mu'jir*²⁶

Mu'jir melaksanakan sendiri pekerjaan yang dijanjikan, apabila pekerjaan itu dilimpahkan kepada orang lain maka majikan harus mengetahuinya dan melaksanakan sesuai waktu yang disepakati. Artinya dalam melaksanakan pekerjaannya apabila dalam akad waktu kerja siang hari maka pekerja harus mengerjakannya pada saat siang hari pula. Melaksanakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti. Hal ini guna menghindari kerugian yang mungkin timbul akibat tidak teliti dalam bekerja. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya. Serta mengganti kerugian barang yang rusak akibat kelalaian dan secara sengaja. Hal ini biasanya sering terjadi dalam sebuah kerjasama oleh sebab itu sebagian pekerja diwajibkan untuk mengganti segala bentuk kerugian yang timbul akibat kelalaian dan kesengajaan.

²⁵Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010), h. 336-337.

²⁶Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah*,, h.337.

Selain itu, *musta'jir* juga memiliki hak dan kewajiban, di antaranya:

a. Hak-hak *musta'jir*²⁷

Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja, karena *musta'jir* telah membayarkan upah *mu'jir* tersebut. Berhak atas ditaatinya aturan kerja aloh pekerja termasuk pemberian sanksi. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

b. Kewajiban *musta'jir*²⁸

Memberi ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu kecuali ada ijin penyimpangan. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah antara laki-laki dan perempuan. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan. Wajib mengikut sertakan dalam program jamsostek.

6. Kewenangan Pemerintah dalam Menentukan Upah Kerja

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayar kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan. Upah tidak relatif tetap sebab upah pekerja dapat berubah sesuai

²⁷Suhrawardi K. Lubis & Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*,, h. 167.

²⁸Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: Kencana, 2013), h. 7.

dengan ketentuan. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.²⁹

Beberapa dasar pertimbangan dalam menetapkan upah minimum oleh pemerintah, yaitu:³⁰

1. Sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak merosot di bawah kebutuhan hidup minimum.
2. Sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, UUD 45 dan GBHN secara nyata.
3. Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan tetapi perlu menjangkau sebagian besar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya.
4. Sebagai suatu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah.
5. Kepastian hukum bagi perlindungan atas hak-hak dasar buruh dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia.
6. Merupakan indikator perkembangan ekonomi pendapatan perkapita.

B. Budaya

1. Pengertian Budaya

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sangsekerta yaitu “*buddhayah*”, yang merupakan bentuk jamak dari “*buddhi*” (budi atau akal) yang

²⁹Achmad S Ruky, *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2001), h. 17.

³⁰Laura P. Hartman & Joe Desjardins, *Etika Bisnis*,,h. 122-124.

berarti sebagai suatu hal yang berkaitan dengan budi pekerti dan akal manusia. selain itu, dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut sebagai “*culture*”, yang berasal dari kata Latin “*Colere*”, yang diartikan mengolah atau mengerjakan.³¹

Dalam hal ini, budaya memiliki kesamaan dengan ‘*urf*’, sebab untuk menentukan pembayaran upah buruh konsep ‘*urf*’ merupakan suatu sumber hukum yang diyakini kebenarannya oleh masyarakat selama tidak bertentangan dengan hukum ‘*syara*’ kecuali terdapat unsur kezhaliman seperti adanya kecurangan dalam suatu perjanjian kerjasama.

Budaya memiliki hubungan yang erat dengan setiap individu yang diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat. Adapun pengertian budaya menurut para ahli adalah sebagai berikut:³²

- a. Menurut Herskovits, budaya merupakan sesuatu yang diperoleh secara turun menurun dari suatu generasi ke generasi selanjutnya yang kemudian disebut sebagai *superorganic*.
- b. Menurut Andreas Eppink, budaya mengandung keseluruhan pengertian, nilai, norma, ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, dan lain-lain serta segala pernyataan intelektual dan artistik yang menjadi ciri khas suatu masyarakat.
- c. Menurut Soelaiman Soemarjan, budaya adalah sarana hasil karya, rasa dan cipta masyarakat.

³¹Joko Tri Prasetyo. Dkk, *Ilmu Budaya Dasar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 28.

³²Elly M. Setiadi, Kama A. Hakam. Dkk, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar* (Jakarta: Kencana, 2008), h. 27.

- d. Menurut Edward B.tylor, budayamerupakan keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian,moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat oleh seseorang sebagai anggota masyarakat.

Sedangkan budaya yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah seluruh tata cara kehidupan masyarakat yang menyangkut dengan prilaku, cara menyelesaikan masalah, cara mengambil keputusan, dan sikap serta kegiatan-kegiatan yang melibatkan orang lain menyangkut dengan pemenuhan hak dan kewajiban seseorang yang bersesuaian dengan hukum *syara*’.

Budaya bersifat dinamis, termasuk pula budaya lokal yang menjadi khazanah bagi masyarakat suku tertentu di mana telah melahirkan unsur-unsur tertentu dalam kehidupan bermasyarakat. Budaya yang berkembang dimasyarakat sangatlah beragam sesuai dengan kreatifitas wilayah tersebut, bahkan seringkali budaya yang ada menjadi pusat perhatian turis mancanegara untuk turut menyaksikan dan mempelajari budaya-budaya yang ada, yang diyakini memberikan manfaat untuk para pelakunya.³³

2. Unsur-unsur Kebudayaan

Adapun unsur-unsur kebudayaan yang dimaksud adalah sebagai berikut: *pertama*, peralatan dan perlengkapan hidup di mana mencakup pakaian, perumahan, alat-alat produksi, transportasi dan sebagainya. *Kedua*, mata pencaharian hidup dan sistem ekonomi masyarakat seperti pertanian, perkebunan,

³³Joko Tri Prasetyo. Dkk, *Ilmu Budaya Dasar*, h. 30.

sistem produksi dan distribusi. *Ketiga*, sistem kemasyarakatan yang mencakup sistem kekerabatan, organisasi politik, sistem hukum dan perkawinan. *Keempat*, bahasa yang digunakan dalam suatu daerah. *Kelima*, kesenian yang dimiliki oleh daerah-daerah tertentu tentulah berbeda dan berfariasi bentuk, jenis dan gerakannya. *Keenam*, sistem pengetahuan yang dimiliki oleh setiap orang pastilah berbeda apalagi pengetahuan yang dimiliki oleh satu wilayah dengan wilayah lainnya sebab sarana dan prasarana dalam belajar tentulah berbeda. *Ketujuh*, religi. kecintaan seorang hamba kepada Sang Pencipta tentulah memiliki cara yang berbeda terlepas dari kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap manusia kepada Tuhannya.³⁴

3. Ciri dan Wujud Kebudayaan

Budaya memiliki ciri khusus yang bersifat menyeluruh, berkembang dalam bidang geografis tertentu dan berpusat pada perwujudan nilai-nilai tertentu. dalam hal ini, kebudayaan yang terus dikembangkan oleh pemuka agama khususnya di Kota Langsa yaitu berupaya menjaga ciri dan nilai-nilai budaya yang sudah ada tanpa merusak atau menghilangkannya. Selain itu, wujud kebudayaan terdiri dari ide, tingkah laku, produk (sebagai ekspresi pribadi), saran hidup dan nilai dalam bentuk lahir.³⁵

³⁴M. Jakfar Puteh, *Sistem Sosial : Budaya dan Adat Masyarakat Aceh* (Banda Aceh: Grafindo Litera Media, 2013), h.85.

³⁵Abdul Gani Isa, *Formalisasi Syari'at Islam di Aceh* (Pendekatan Adat, Budaya dan Hukum), (Banda Aceh: Pena, 2013), h. 262

4. Dimensi Budaya dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Perkembangan zaman menuntut seseorang untuk ikut berkembang menghadapi era globalisasi, di mana persaingan semakin keras dan mereka dituntut untuk memiliki kemampuan supaya dapat bersaing secara sehat dalam dunia kerja. Kondisi tersebut memicu untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga bisa memenuhi tuntutan di era globalisasi.³⁶

Kegiatan operasional perusahaan yang terjadi di masyarakat saat ini selalu berusaha untuk menekankan biaya produksi, menguasai teknologi, dan memiliki modal yang cukup. Namun dalam era global sarana dan prasarana tersebut belum bisa sepenuhnya memenuhi kebutuhan buruh umumnya yang disebabkan oleh berbagai kondisi dan alasan tertentu.³⁷

Tenaga kerja saat ini, membutuhkan kualitas baik kualitas kemampuan maupun kualitas kesehatan yang merupakan modal awal bagi tenaga kerja sekalipun pada buruh kasar. Sebab kemampuan dan kesehatan menjadi syarat mutlak untuk melaksanakan pekerjaan dalam bentuk apapun sehingga hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja dapat terjaga tanpa adanya kecurangan yang akan merugikan pihak-pihak tertentu.

Refleksi dari peran SDM bahwa manusia tidak lagi dianggap sebagai biaya tetapi sebagai aset, pekerja tidak selalu dituntut patuh tetapi dikembangkan komitmennya pada pekerjaan atau hasil pekerjaan dan orientasi pekerja tidak saja

³⁶Ambar Teguh S & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep-Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 27.

³⁷N. Gregory Mankiw, *principles ECONOMICS*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 154-156.

pada dirinya tetapi difokuskan pada kerja sama untuk kepentingan bersama. Tidak terlepas dari faktor perubahan budaya, adanya tuntutan lingkungan yang mengharuskan pekerja memiliki statement yang dinamis, terkait dengan produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan tempat seseorang bekerja.³⁸

Dengan ini, diharapkan budaya mampu merubah dan memberikan pengaruh yang besar terhadap seseorang untuk memenuhi dan mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga membantunya melarikan diri dari kejaran kemiskinan. Budaya perusahaan harus dipandang sebagai alat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Eksistensi budaya dalam organisasi merupakan bagian dari sinergi yang menghasilkan perkembangan organisasi karena pada kenyataannya, budaya sangat berkaitan erat dengan komponen struktur dan strategi organisasi.

5. Peran Budaya dalam Pembayaran Upah Kerja

Salah satu buah reformasi bagi buruh atau pekerja adalah diratifikasinya beberapa konvensi ILO (*International Labor Organization*) yang menjamin hak-hak buruh. Konvensi ini menetapkan bahwa organisasi pekerja dan pengusaha mempunyai hak untuk menyusun anggaran dasar atau anggaran rumah tangga dan peraturan-peraturan lain untuk memilih wakil-wakil mereka dengan penuh kebebasan, menentukan administrasi dan kegiatan-kegiatannya.³⁹ Selain itu, pemerintah wajib menghentikan setiap campur tangan yang membatasi hak

³⁸Sondang Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi* .(Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.56.

³⁹Faisal Basri, *Perekonomian Indonesia* (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 223.

pekerja atau yang menghalangi pelaksanaannya. Organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha juga tidak dapat dibubarkan atau ditunda oleh pemerintah sebab dalam melaksanakan hak-haknya termuat di dalam konvensi pekerja-pengusaha. Kebebasan berserikat dan berkumpul paling tidak menjadi salah satu cara meningkatkan posisi tawar buruh/pekerja terhadap pengusaha maupun pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan maupun pemenuhan hak lainnya seperti keselamatan kerja.⁴⁰

Meskipun demikian, perusahaan-perusahaan dan berbagai institusi yang terdesentralisasi seperti sekarang ini, masih ada budaya perusahaan yang berpengaruh. Terutama terdapat di perusahaan kecil di daerah setempat tetapi ini juga terdapat dalam banyak organisasi global dalam mengembangkan budaya etis di mana individu didorong dan didukung dalam pengambilan keputusan yang bertanggung jawab dan etis. Setiap organisasi memiliki sebuah budaya (*culture*) yang dibentuk oleh sebuah pola dari keyakinan, harapan dan arti yang mempengaruhi serta mengarahkan pemikiran dan perilaku anggota organisasi tersebut.

Tidak ada satu pun budaya dalam perusahaan atau tempat lain yang statis. Budaya dapat berubah; namun mengubah budaya tentu saja akan berdampak pada semua hal. Budaya sebuah perusahaan dapat berupa nilai pemelihara perusahaan (*sustaining value*) yang memberikan arah dan stabilitas selama masa-masa sulit. Selain itu, bagi perusahaan kecil menentukan besaran upah juga didasari oleh budaya itu sendiri. Nilai-nilai ini juga dapat membatasi organisasi dalam cara-cara

⁴⁰Faisal Basri, *Perekonomian Indonesia*, h. 224.

yang biasa digunakan untuk menangani berbagai persoalan. Beberapa elemen yang paling mudah dirasakan, seperti sikap dan perilaku merupakan bagian kecil dari elemen yang menyusun budaya. Budaya terdapat di dalam dan ditentukan dengan menyelami hal-hal berikut ini:⁴¹ Tempo pekerjaan, pendekatan perusahaan terhadap humor, metode penyelesaian masalah, lingkungan persaingan, berbagai insentif, otonomi individu, struktur yang hierarkis.

Bahkan dengan daftar elemen-elemen budaya ini, menjadi hal yang sulit bagi orang-orang dalam sebuah perusahaan untuk mengidentifikasi karakteristik tertentu dari budaya tempat mereka bekerja.

C. Ulama

1. Pengertian Ulama

Ulama bentuk dari kata *alim* yang memiliki arti orang yang ahli dalam ilmu-ilmu agama. Kata *alim* adalah kata benda yang berasal dari kata kerja *alima* yang artinya “mengerti atau mengetahui”.⁴²

Ulama adalah mereka yang mempunyai pengetahuan tentang ayat-ayat Allah, baik yang bersifat *kauniyah* maupun *quraniyyah*, dan dengan pengetahuan tersebut mereka mempunyai sifat *khosyyah* dan *taqwa*.⁴³

⁴¹Laura P. Hartman & Joe Desjardins, *Etika Bisnis* (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 117-120.

⁴²Muhtarom, *Reproduksi Ulama di Era Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h. 12.

⁴³Rosehan Anwar, dkk, *Ulama dalam Penyebaran Pendidikan dan Khazanah Keagamaan*(Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan dan Lektur Pendidikan Agama, 2003), h. 13.

Menurut Ensiklopedia dalam Islam, ulama adalah orang yang memiliki ilmu agama dan pengetahuan, keulamaan yang dengan pengetahuannya tersebut memiliki rasa takut dan tunduk kepada Allah SWT.⁴⁴

Ulama berarti orang yang berpengetahuan mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam lingkungan kehidupan masyarakat Islam.⁴⁵ Kedudukannya yang sangat penting tersebut, tidak saja dikarenakan fungsinya sebagai tempat rujukan masyarakat dalam menghadapi berbagai persoalan keagamaan yang mereka hadapi, akan tetapi pada masyarakat tertentu dan pada masa tertentu ulama pun mempunyai peran yang cukup besar dalam masalah-masalah sosial, politik, maupun kenegaraan. Pentingnya kedudukan ulama dalam masyarakat Islam tersebut pada awalnya dilandasi oleh keterangan dari teks Al-quran dan Hadis. Kemudian kandungan dari teks tersebut menjadi filosofi dan norma yang dianut oleh masyarakat Islam sejak sepeninggalnya Rasulullah sampai saat ini.

Beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para Mufassir Salaf (Sahabat dan Tabiin), adalah sebagai berikut:

- a. Hasan Basri berpendapat bahwa ulama adalah orang yang takut kepada Allah SWT disebabkan perkara gaib, suka kepada sesuatu yang disukai Allah, dan menolak segala sesuatu yang dimurkai-Nya.

⁴⁴Muhammad Nur Aziz, *Peran Ulama dalam Perang Sabil di Ambarawa Tahun 1945*, h.24.

⁴⁵Syukri, *Ulama Membangun Aceh* (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2012), h. 70.

- b. Ali Ash-Shabuni berpendapat bahwa ulama adalah orang yang rasa takutnya kepada Allah SWT sangat mendalam disebabkan oleh makrifatnya.
- c. Sayyid Quthub berpendapat bahwa ulama adalah orang yang senantiasa berpikir kritis akan kitab Al-qur'an (yang mendalami maknanya) sehingga mereka akan makrifat secara hakiki kepada Allah SWT yang memperhatikan tanda bukti ciptaan –Nya.⁴⁶

2. Karakteristik Ulama

Seorang ulama tentulah memiliki kepribadian-kepribadian yang berbeda dengan orang biasa pada umumnya. Oleh sebab itu, tentu saja pengetahuan terhadap agama yang mereka miliki merupakan hasil dari kecintaan mereka kepada Allah SWT. Maka dengan itu tentulah mereka memiliki kriteria-kriteria yang berbeda pula dengan masyarakat umumnya.

Adapun Karakteristik-karakteristik ulama menurut Hadis Nabi, adalah sebagai berikut:⁴⁷

1. Ulama yang mengamalkan ilmunya

Kemampuan seorang *'alim* untuk melaksanakan apa yang diketahuinya merupakan indikasi bahwa pengetahuannya tersebut masuk ke dalam hatinya. Amal merupakan buah dari ilmu yang dapat dilihat berbuah atau tidak melalui

⁴⁶Badaruddin Hsukby, *Dilema Ulama dalam Perubahan Zaman* (Jakarta: Gema insani Press, 1995), h. 45-46.

⁴⁷Muhtarom, *Refroduksi Ulama di Era Globalisasi,,,*, h. 27-32.

amal. Ilmu yang bermanfaat adalah ilmu yang diwujudkan dengan amal perbuatan.⁴⁸

Seperti telah dijelaskan pada pendahuluan, bahwa yang dimaksud dengan ‘ulama menurut Al-Quran adalah mereka yang mempunyai pengetahuan apa saja tentang ayat-ayat Allah dan dibarengi dengan sifat khosyyah. Maka yang dimaksud dengan ilmu yang bermanfaat adalah ilmu apa saja yang dengannya dapat menjadikan seorang ‘alim lebih merasa takut dan taqwa kepada Allah. Ilmu yang dimilikinya dapat bermanfaat bagi dirinya dan juga bermanfaat bagi orang lain. Ilmu tersebut bermanfaat bagi dirinya, apabila dia mampu melaksanakan; sedangkan bermanfaat bagi orang lain, apabila ilmu tersebut mampu menunjukkan orang lain kepada jalan kebaikan.

2. Bersifat *Wara*’

Sifat *wara* merupakan sifat yang harus selalu melekat pada diri seorang ulama. *Wara*’ adalah kemampuan seorang ‘alim untuk selalu menjaga diri dari kemungkinan terjerumus pada perbuatan-perbuatan tercela. Seorang ‘alim yang melaksanakan ilmunya dia akan bersifat *wara*. Dalam hadis di atas dijelaskan bahwa sifat *wara*’ itu baik, akan tetapi lebih baik lagi jika dimiliki oleh ulama. Pentingnya seorang ulama memiliki sifat *wara* ini, karena ulama merupakan panutan masyarakat. Semua perbuatan dan tingkah lakunya akan selalu diperhatikan dan diikuti oleh umatnya.⁴⁹

⁴⁸Syukri, *Ulama Membangun Aceh*,, h. 77.

⁴⁹Badaruddin Hsukby, *Dilema Ulama dalam Perubahan Zaman*,, h. 51.

3. Tidak Ambisi terhadap Harta dan Kekuasaan

Hal ini tentunya merupakan perbuatan yang dilarang dan bahkan bisa dianggap sebagai perbuatan terpuji. Perbuatan tersebut jelas menguntungkan umat sebab keserakahan akan harta tidak menjadi masalah besar dalam menciptakan dan menguatkan tali persaudaraan karena bukan tidak mungkin banyak orang yang terlalu berambisi pada harta dan kekuasaan membuat dia gelap mata dan rela merampas hak orang lain untuk kepentingan pribadiya.⁵⁰ Apabila seorang ulama tidak memiliki ambisi pada persoalan kekuasaan dan harta ini menunjukkan bahwa ia dapat menunjukkan kepada orang lain tentang perbuatan terpuji.

4. Ikhlas dalam beramal dan tidak bersifat dengki

Seorang ulama harus memiliki sifat ikhlas dan tidak memelihara kedengkian kepada orang lain sebab ‘ulama memiliki tugas untuk membimbing masyarakat sehingga manusia akan lebih terarah. Ilmu yang dimiliki oleh seorang ‘alim hendaklah digunakan untuk tujuantujuan kebaikan umat, bukan hanya untuk kebaikan bagi dirinya sendiri. Seorang ‘alim hendaklah memanfaatkan ilmunya bukan untuk memperoleh popularitas, dan bukan pula untuk menyaingi sesama ulama lainnya.

5. Bersikap amanah dalam menyampaikan ilmu

Seorang ‘alim hendaklah menyampaikan pengetahuan yang ia ketahui kepada orang lain yang membutuhkannya. Pengetahuan adalah anugrah Allah yang merupakan milik ummat. Semua manusia berhak untuk menikmati dan mendapatkan petunjuk dari ilmunya seorang ulama. Berdasarkan hadits di atas

⁵⁰*Ibid*,, h. 82.

bahwa seorang ulama yang menyembunyikan ilmunya maka Allah SWT akan mengendalikannya dengan kendali api neraka di akhirat nanti.

6. Bersikap *istiqamah* (lurus)

Seorang '*alim* hendaklah bersikap lurus dan dia berusaha meluruskan orang lain. Ungkapan-ungkapannya harus jelas, terang, mudah difahami oleh ummat. Seorang '*alim* harus mampu memahami kehendak dan masalah-masalah yang dihadapi oleh umat. Dengan sikap demikian nasehat-nasehat serta fatwa-fatwanya akan selalu memberikan solusi yang baik bagi umat. Sebaliknya jika nasehat-nasehat dan fatwa-fatwanya tanpa didasari pengetahuan tentang konteks persoalan yang dihadapi oleh masyarakat, atau juga tanpa didasari oleh pengetahuan yang benar, maka akibatnya bisa saja membingungkan atau mungkin menyesatkan ummat.

7. Bersikap dinamis

Seorang ulama harus selalu berusaha untuk meningkatkan ketaqwaan. Seperti yang dijelaskan di atas bahwa seorang '*alim* hendaklah berusaha agar peningkatan atau penambahan ilmunya selalu mempunyai hubungan yang signifikan dengan ketaqwaan dan akhlaknya.

8. Bersikap terbuka dan demokratis

Sifat lainnya yang mesti dimiliki oleh seorang ulama adalah sikap terbuka, siap mendengarkan pendapat dan kritikan dari orang lain. Seorang ulama harus menyadari bahwa dia adalah manusia biasa yang tidak luput dari kekurangan dan kekhilafan. Maka sikap mau mendengar merupakan sikap yang terpuji, bukan merupakan kelemahan.

9. Membimbing ummat menuju

Karakteristik ulama lainnya menurut Rasulullah adalah kemampuannya untuk selalu berusaha memperbaiki umat dari keadaan yang tidak baik menjadi baik, dari keadaan baik menjadi lebih baik. Upaya perbaikan umat juga harus bermakna luas. Seorang ulama harus berusaha meningkatkan umatnya kepada keadaan yang lebih baik, baik dalam bidang keimanan, akhlak, ilmu, wawasan, dan bidang-bidang lainnya.

10. Jujur dan Berfatwa berdasarkan ilmu

Sikap jujur merupakan sikap dasar yang mesti dimiliki oleh seorang ulama. Sebab Rasulullah sebagai seorang nabi dan rasul yang memperoleh wahyu dari Allah pun pernah menjawab “*tidak tahu*” ketika ditanya tentang suatu masalah yang memang tidak diketahuinya. Dalam kehidupan sehari-hari jika seorang ulama ditanya tentang sesuatu yang tidak diketahui jawabannya tidaklah mesti persis demikian. Dia bisa memberi jawaban-jawaban sementara agar dapat memuaskan si penanya. Atau juga mengalihkan kepada masalah lain yang mirif atau terkait yang kita sudah mengetahui jawabannya.

3. Fungsi ulama

Ulama merupakan pengalih fungsi ke-Nabi-an. Setiap ulama harus mampu mengemban misi para nabi kepada seluruh lapisan masyarakat meskipun dalam keadaan yang sangat sulit sekalipun. Oleh sebab itu ulama memiliki kewajiban untuk memainkan fungsinya dalam masyarakat.⁵¹

⁵¹Gugun El-Guyani, *Resolusi Jihad Paling Syar'i* (Jakarta: PT. LkiS Printing Cemerlang, 2010), h. 53-54..

Adapun kewajiban yang harus dilaksanakan oleh ulama adalah sebagai berikut:⁵²

a. Menegakkan dakwah dan membuat kader agama.

Menamamkan aqidah Islam untuk membebaskan semua manusia dari segala macam kemusrikan, mengatur melaksanakan dakwah Islam untuk penyebaran Islam secara luas dan cepat, Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran Islam, dan membentuk kader-kader penerus ulama demi eksistensi perjuangan dakwah Islam.

b. Mengkaji dan mengembangkan Islam

Mengkaji nilai-nilai yang bersumber dari Al-qur'an , Sunah, Ima' dan Qiyas, mencari gagasan baru yang Islami untuk memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.

c. Melindungi Islam dan umatnya

Memperjuangkan segala hal yang ada relevansinya dengan kepentingan umat Islam, melindungi kesucian umat Islam dari budaya kafir, memupuk rasa kesatuan dan persatuan antara umat supaya dapat memperkokoh persaudaraan seagama dan bentuk kebaikan-kebaikan lainnya yang dapat meningkatkan nilai-nilai agama.

⁵²*Ibid*, h. 55.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan proses, prinsip atau prosedur yang digunakan untuk mendekati masalah dan mencari jawaban untuk mengkaji sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan secara jelas dan rinci tentang Pandangan ulama Kota Langsa terhadap budaya pembayaran upah buruh.

A. Rancangan Penelitian

Merupakan skema atau prosedur dalam melakukan sebuah penelitian yaitu menggunakan rancangan studi kasus observasi di mana peneliti merupakan kunci dalam sebuah penelitian untuk memperoleh suatu kebenaran antara teori dan praktek terhadap pembayaran upah buruh sehingga dapat diterima kebenarannya. Secara umum, penelitian ini dianalisis dengan pendekatan induktif di mana memungkinkan munculnya permasalahan baru yang perlu diidentifikasi dan dijadikan fokus penelitian.¹

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *normatif historis*, yaitu suatu cara pendekatan terhadap masalah yang diteliti dengan menghasilkan kebenaran dan meletakkan spektrum yang lebih luas.

¹Yatim Riyanto, *Metodologi penelitian pendidikan kualitatif dan kuantitatif* (Surabaya: Unesa Uiversity, 2007), h. 61.

Penelitian ini bersifat *deskriptif analitik* yaitu suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan, menjelaskan, memaparkan dan menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Pandangan ulama Kota Langsa terhadap budaya pembayaran upah buruh merupakan studi yang ingin di deskripsikan dalam penelitian ini.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yaitu tempat penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintahan.² Dalam hal ini penulis akan mengadakan penelitian terhadap para Buruh di Kecamatan Langsa Lama dan Kecamatan Langsa Barat, serta para Ulama di Kota Langsa mengenai pandangan mereka terhadap pembayaran upah buruh.

Lokasi penelitian dalam penelitian ini merupakan tempat di mana observasi dilakukan guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan pembayaran upah kerja dan bersesuaian dengan judul penelitian dalam pembuatan karya ilmiah ini.

²Sumardi Surya brata, *Metodologi Penelitian*, cet. ke-11 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, , 1998), h. 22.

D. Sumber Data

Sumber data adalah tempat atau orang di mana data dapat diperoleh.³ Informasi dan bahan-bahan yang terkait dengan penelitian dikumpulkan, diseleksi, dan diklasifikasikan menurut pokok-pokok pembahasan.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:⁴

a. Data Primer

Data primer adalah data dan informasi yang diperoleh secara langsung dari para informan yang dianggap berkompeten secara jelas mengenai permasalahan yang akan diteliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu diperoleh secara langsung dari lapangan atau lokasi penelitian seperti Para Ulama Kota Langsa dan para buruh yang menjadi objek penelitian di Kecamatan Langsa Lama dan Kecamatan Langsa Barat.

b. Data skunder

Data skunder adalah data-data yang didapati dari buku, artikel, jurnal dan bacaan-bacaan seperti Ismail Nawawi yang berjudul “Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja”, Suhrawardi K. Lubis “Hukum Ekonomi Islam”, Achmad S. Ruky “Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan”, dan buku-buku lainnya sebagai referensi dalam penulisan skripsi ini.

³Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 45.

⁴Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,, h. 47.

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, atau wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵

Sedangkan populasi dalam penelitian ini yaitu masyarakat kecamatan Langsa Lama dan Langsa Barat yang pekerjaannya sebagai buruh. Adapun jumlah buruh kasar di Kecamatan Langsa Lama berjumlah \pm 2.700 Jiwa dan Kecamatan Langsa Barat berjumlah \pm 3.200 Jiwa.

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶

Sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu bagian atau sebagian dari masyarakat yang bekerja sebagai buruh di kecamatan Langsa Lama dan Langsa Barat yang di wawancarai untuk memperoleh penjelasan atau informasi yang dibutuhkan mengenai permasalahan dalam penelitian ini. Seperti Bapak Andika sebagai buruh bangunan, Bapak Suparno sebagai buruh bengkel, Ibu Sri Tri Yanti sebagai buruh cuci, Ibu Nur Aini sebagai pengasuh anak paruh waktu, Unawi sebagai buruh harian lepas kebun sawit, Ibu Poniem, sebagai buruh harian lepas kebun sawit, Ibu Armiyati, sebagai buruh cuci, Ibu Elsa sebagai pengasuh anak.

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, & Kualitatif* (Bandung: Afabeta, 2011), h. 80.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, & Kualitatif*,, h. 81.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan *Field Research* (penelitian lapangan) yaitu dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data :

1. Observasi

Observasi merupakan menatap kejadian, gerak atau proses.⁷ Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari sipeneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Lewat observasi peneliti dapat mengumpulkan bahan-bahan yang peneliti dapatkan di lapangan dan peneliti tuangkan dalam bentuk tulisan dalam skripsi ini peneliti mengamati strategi pengumpulan dan pendayagunaan pemberian upah buruh di Kota Langsa yang tidak sesuai dengan hak yang harus diterima pekerja sehingga berdampak bagi orang lain atau merugikan orang lain.

2. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh dua pihak atau lebih yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.⁸ Wawancara dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada

⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h.76.

⁸Lexy J. Maleong, *Metode...*, h. 135.

kesempatan lain. Adapun wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara bebas (*indepth interview*).

Dengan wawancara, maka peneliti akan menegetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, di mana hal ini tidak bisa di temukan melalui observasi. Penulis mewawancarai buruh di Kecamatan Langsa Lama dan Langsa Barat, di Kota Langsa terhadap pemberian upah kerja yang terkait dengan masalah yang akan diteliti.

3. Dokumentasi

Tidak kalah penting dengan metode-metode lain yaitu metode dokumentasi, merupakan proses pencarian data mengenai hal-hal atau *variabel* yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar dan sebagainya. Metode dokumentasi berbeda dengan metode lainnya, metode ini tidak begitu sulit dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.⁹ peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan yang terkait dengan permasalahan.

Selanjutnya teknik Analisa yang digunakan adalah teknik *deskriptif* yaitu proses penelaahan dan penyusunan secara sistematis terhadap transkrip wawancara dan dokumentasi atau hasil bahan-bahan masukan lainnya yang telah terkumpul dilokasi penelitian.

⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, h. 206.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan serangkaian kegiatan mengolah seperangkat hasil, baik dalam bentuk temuan-temuan baru maupun dalam bentuk pembuktian kebenaran hipotesa.¹⁰ Setelah data dikumpulkan dari lapangan maka tahap berikutnya proses pengelolaan data., yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan penyederhanaan, pemotongan atau penghapusan terhadap berbagai temuan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan pemaparan secara sistematis dan akurat yang diperoleh dari observasi dan wawancara sehingga dapat diterima kebenarannya dan selanjutnya penulis dapat menganalisis dan mengkaji secara kritis dan kemudian di deskripsikan.

3. Klasifikasi Data

Klasifikasi data merupakan tahapan penarikan kesimpulan dengan menggunakan berbagai analisis peneliti dalam membentuk opini yang lain.¹¹

H. Pedoman Penulisan

Sebagai pedoman dalam penulisan skripsi ini, penulis berpedoman pada buku panduan penulisan skripsi dan karya tulis ilmiah yang dikeluarkan oleh Fakultas Syari'ah IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa Tahun 2016.

¹⁰Suharsimin Arianto, *Prosedur penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 48.

¹¹Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), h. 129.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis ambil dalam penulisan karya ilmiah ini yaitu di Kota Langsa. Kota Langsa merupakan salah satu kota di Aceh, Indonesia. Terletak di wilayah timur Provinsi Aceh, Kota Langsa berada kurang lebih 430 km dari kota Banda Aceh. Kota Langsa sebelumnya berstatus Kota Administratif sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 1991 tentang Pembentukan Kota Administratif Langsa. Kota Administratif Langsa diangkat statusnya menjadi Kota Langsa berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 tanggal 21 Juni 2001. Hari jadi Kota Langsa ditetapkan pada tanggal 17 Oktober 2001. Pada awal terbentuknya Kota Langsa terdiri dari 3 Kecamatan yaitu Kecamatan Langsa Barat, Kecamatan Langsa Kota dan Kecamatan Langsa Timur dengan Jumlah Desa Sebanyak 45 Desa (Gampong) dan 6 Kelurahan. Kemudian dimekarkan menjadi 5 Kecamatan Berdasarkan Qanun Kota Langsa No 5 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kecamatan Langsa lama dan Langsa Baru.

B. Budaya Pembayaran Upah Buruh di Kota Langsa

Berbicara tentang upah tentulah hal ini tidak dapat dipisahkan dari hubungan kerja yang merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan

pemerintah. Perjanjian kerja yang terjadi di Kota Langsa pada umumnya terjadi dengan kesepakatan, namun kesepakatan tersebut hanya sebatas berbicara tentang bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan tanpa menyinggung upah yang akan dibayar setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Seperti buruh bangunan yang melakukan kesepakatan kerja, mereka hanya berbicara tentang jam kerja, pekerjaan apa yang dilakukan dan masalah upah hal ini sudah ditetapkan tanpa adanya kesepakatan. Ini menunjukkan bahwa upah kerja memang sudah ada sebelum dilakukan kesepakatan besaran upah tersebut. Selain itu, upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Dalam sebuah ikatan perjanjian kerja maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat perjanjian sebagaimana yang diberlakukan dalam masyarakat. Adapun ketentuan kerja yang berlaku dalam masyarakat di antaranya seperti terjadinya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan pekerjaan tersebut, adanya upah untuk setiap pekerjaan yang dilakukan pekerja, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan-ketentuan lainnya yang merugikan orang lain.

Pembahasan tentang kontrak kerja para pihak pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari asas keadilan. Kontrak kerja sebagai wadah yang mempertemukan

kepentingan satu pihak dengan pihak lain menuntut bentuk pertukaran kepentingan yang adil. Di mana kedua pihak memperoleh sesuatu yang diinginkannya dengan kesepakatan yang telah mereka buat sesuai dengan keahlian masing-masing. Titik adil pengorbanan merupakan hak dari satu atau beberapa orang untuk memperoleh keuntungan dari apa yang mereka kerjakan dan biasanya bernilai ekonomis di mana pertimbangan ekonomis tidak boleh bertentangan dengan prinsip kebebasan dan hak yang sama bagi semua orang.

Pembayaran upah buruh yang terjadi di Kota Langsa tidak terlepas dari budaya, di mana budaya juga berperan dalam pemberian upah buruh. Praktik pembayaran upah buruh semacam ini dapat dilihat dari kebiasaan-kebiasaan masyarakat di Kota Langsa dalam membayar upah buruh yang pekerja tidak lagi mempertanyakan upahnya sebab sudah adanya ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan terdahulu tanpa disepakati oleh pihak pekerja seperti buruh bangunan, dan buruh kasar lainnya. dapat dipahami bahwa perilaku budaya masyarakat Kota Langsa adalah juga campuran dari asimilasi dan interaksi berbagai suku bangsa dan agama yang mendominasinya yang tidak lain bertujuan untuk kesejahteraan seperti yang dijelaskan dalam hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai, di antaranya: *Pertama*, membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan. *Kedua*, pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa. *Ketiga*, pembebasan buruh atau pekerja Indonesia dari pengusaha yang melanggar hak-hak buruh. *Keempat*, pembebasan buruh atau pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan

pekerjaan. *Kelima*, memberikan posisi yang seimbang antara buruh atau pekerja dan pengusaha.¹

Budaya memang berperan dalam pembayaran upah buruh di Kota Langsa. Bagaimana tidak, perjanjian kerja yang terjadi dilapangan khususnya tentang upah kerja tidak lagi dibahas dalam satu waktu namun sudah ada ketetapannya di masyarakat tanpa disepakati kedua belah pihak. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian baik pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap dalam membuat perjanjian kerja di Kota Langsa apabila pekerja menyanggupi pekerjaan yang diberikan kepadanya dan pengusaha menyanggupi untuk memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja. Dengan demikian pekerjaan tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh kedua belah pihak serta hak dan kewajiban antara keduanya sudah selesai dibayar supaya dengan terjadinya perjanjian kerja tersebut tidak merugikan pihak manapun dikemudian hari.

Sekalipun demikian, masih banyak perjanjian kerja yang dibatalkan oleh sebelah pihak dengan alasan-alasan tertentu yang akhirnya ada pihak yang dirugikan seperti yang terjadi dengan Ibu Sri Tri Yanti, bahwa ia pernah diberhentikan sebagai buruh cuci tanpa adanya pemenuhan pemyaran upah. Artinya ada tiga hari kerja yang upahnya tidak dibayar oleh majikan sebab adanya pemberhentian kerja secara sepihak dengan alasan-alasan yang bahkan tidak

¹Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), h. 41.

masuk akal. Hal ini terjadi disebabkan tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis dikarena budaya yang tertanam di Kota Langsa masih diakui dan dibenarkan oleh sebagian pihak bahwa dalam sebuah perjanjian kerja rasa saling mempercayai sudah cukup untuk melakukan kerja sama. Hal ini lah yang dimanfaatkan oleh sebagian pihak untuk mencurangi demi memperoleh keuntungan tertentu tanpa menghiraukan atau bahkan memakan hak orang lain yang hukumnya di haramkan dalam Islam.

Pembayaran upah buruh di Kota Langsa khususnya di Kecamatan Langsa Lama dan Kecamatan Langsa Barat memiliki tahap-tahap pembayaran. *Pertama*, upah dibayar pada saat pekerjaan selesai dikerjakan artinya pada hari yang sama maka upah buruh tersebut langsung dibayar oleh pengusaha. *Kedua*, upah dibayar perminggu berdasarkan ketentuan pengusaha. *Ketiga*, pembayaran upah dilakukan di akhir bulan atau sebulan sekali.²

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut untuk perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap.

²Hasil pengamatan penulis di lapangan pada tanggal 9 Mei 2017.

Ketentuan tentang tata cara pembuatan perjanjian kerja sama di Kota Langsa sebagaimana paparan di atas menunjukkan bahwa buruh atau pekerja maupun pengusaha harus menjunjung tinggi nilai-nilai kepercayaan yang menjadi dasar perjanjian kerjasama sebab perjanjian ini tidak tertulis supaya nilai-nilai tersebut terjaga demi keberlangsungan kerjasama selanjutnya sehingga terjadilah kesingkronan antara hak dan kewajiban.

Meskipun budaya berperan dalam menentukan pembayaran upah kerja, namun hal ini harus diselaraskan dengan perkembangan zaman sebab semakin berkembangnya zaman maka semakin banyak pula kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap individu. Untuk menjaga keselarasan itu maka perlu adanya pengawasan lebih lanjut supaya hal-hal yang merugikan pihak-pihak tertentu dapat diminimalisir. Jika hubungan antara buruh dengan Pengusaha tetap diserahkan sepenuhnya kepada pihak-pihak (buruh dan Pengusaha), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*). Pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak buruh yang berada di posisi lemah.

*Seperti yang telah dijelaskan oleh Bapak Andika, bahwa “pembayaran upah kerja yang saya terima selama ini sebagai buruh bangunan, upah yang dibayarkan tidak lagi melalui kesepakatan kedua belah pihak namun upah kerja buruh bangunan sudah ditentukan oleh majikan atau tukang bangunan yang menyuruh saya bekerja, selain itu sering terjadi kecurangan dalam pembayaran upah seperti adanya penundaan pembayaran upah bahkan ada pemborong yang lari dari pekerjaan sehingga upah buruh tidak dibayar”.*³

³Hasil wawancara dengan Bapak Andika sebagai buruh bangunan, pada tanggal 10 Mei 2017.

Dari penjelasan Bapak Andika, dapat disimpulkan bahwa dalam kerjasama ini tidak ada kesepakatan terhadap perjanjian kerja seperti menentukan upah kerja untuk pekerjaan yang dilakukan oleh buruh. Bahkan untuk waktu tertentu terdapat kecurangan dengan di mana hak buruh tidak dipenuhi oleh pemberi kerja. Adanya penundaan pembayaran dan bahkan tidak membayar upah buruh ini membuktikan bahwa yang terjadi di lapangan merupakan bentuk kecurangan yang merugikan kaum buruh.

*Senada dengan penjelasan di atas, Bapak Khairul juga menjelaskan bahwa “saya sering bekerja menjadi buruh bangunan tanpa melakukan kesepakatan kerja dengan upah yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja tanpa adanya tawar-menawar atau toleransi. Bahkan apabila buruh tidak mau bekerja dengan upah yang ditetapkan, saya tidak bekerja karena pemberi kerja tidak akan menambah upah buruh”.*⁴

Penjelasan Bapak Khairul merupakan betapa majikan atau pemberi kerja berkuasa untuk pekerjaan yang telah diberikannya. Tanpa menghiraukan hak pekerja pemberi kerja semata-mata hanya menginginkan keuntungan yang lebih besar dibandingkan harus mengeluarkan biaya untuk oprasional pekerja seperti jaminan kesehatan, tanggungan makan siang atau bahkan biaya-biaya lain yang akan menambah besaran biaya pekerja buruh bangunan tersebut.

*Ardi bekerja sebagai pekerja toko kaca bahwa “besarnya upah disepakati dan tentukan diawal perjanjian kerjanya, dimana upahnya dibayarkan perbulan. Namun ketika sudah sampai waktunya gajian, saya diberikan upahnya setengah dari perjanjian awal dan bulan depan pun gaji saya yang setengah lagi tidak di berikan, dan tetap mendapatkan upah yang tidak penuh setiap bulannya.*⁵

⁴Hasil wawancara dengan Bapak Khairul sebagai buruh bangunan, pada tanggal 11 Mei 2017.

⁵ Hasil wawancara dengan Saudara Ardi sebagai pekerja di toko kaca, pada tanggal 10 Mei 2017.

Dalam proses Terjadinya kesepakatan kerja dari awal jelas adanya kesepakatan kerja dan jelas besarnya upah yang akan diterima pada buruh toko kaca, tetapi upah yang diterima setelah menjadi buruh di toko kaca tidak sesuai dari kesepakatan awalnya. Saudara Ardi mendapatkan upahnya tidak penuh dari perjanjian awal, hingga bulan berikutnya.

*Bapak Suparno sebagai pekerja bengkel bahwa “waktu kerja, besaran upah ditentukan oleh majikannya di mana upah dibayar sesuai dengan kesepakatan kerja yaitu perbulan akan tetapi besaran upah yang saya terima tidak ditetapkan pada saat perjanjian kerja, karena upah dibayar sesuai dengan penghasilan perharinya”.*⁶

Tidak adanya kesepakatan kerja secara jelas juga terjadi pada buruh bengkel, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Suparno bahwa upah yang dibayar ketika ia menjadi buruh bengkel tidak ditentukan di awal kesepakatan kerja namun ditentukan oleh majikan yang disesuaikan dengan penghasilan yang diperoleh disetiap jam kerja.

*Aji sebagai pekerja bengkel mengatakan bahwa “saya memperoleh upah setiap hari, apabila saya tidak bekerja maka tidak dapat upah. Upah yang saya terima sesuai dengan ketentuan majikan yaitu sebesar Rp 80.000, baik bengkelnya ramai atau sepi karena selain memperbaiki kendaraan saya juga membantu menjual alat-alat bengkel dan saya mendapatkan uang untuk makan siang serta obat apabila sakit”.*⁷

Ini menjelaskan bahwa upah yang dibayar oleh majikan tidak semata-mata untuk kepentingan majikan sendiri dengan memperoleh keuntungan yang lebih besar namun majikan juga memikirkan hak-hak pekerjaanya dengan memberikan uang untuk makan siang dan obat apabila pekerjaanya sedang sakit. Hal ini

⁶Hasil wawancara dengan Bapak Suparno sebagai pekerja di bengkel, pada tanggal 10 Mei 2017.

⁷Hasil wawancara dengan Aji sebagai pekerja bengkel, pada tanggal 10 Mei 2017.

membuktikan bahwa yang terjadi di lapangan, meskipun pada buruh kasar namun ada sebagian dari mereka yang memiliki rasa toleransi yang besar terhadap pekerjaannya dengan memenuhi haknya setelah pekerja memenuhi kewajibannya kepada majikan.

*Selain itu, Ibu Sri Tri Yanti juga menjelaskan bahwa “upah yang saya terima dari bekerja sebagai buruh cuci sudah ditentukan oleh majikan saya tanpa adanya kesepakatan atau ditanyai terlebih dahulu bagaimana pendapat saya. Biasanya pembayaran upah buruh cuci sesuai dengan upah yang dibayarkan majikan lain kepada pekerjaannya yang sama-sama bekerja sebagai buruh cuci”.*⁸

Budaya terhadap pembayaran upah buruh masih melekat dikalangan masyarakat bawah, bagaimana tidak upah buruh cuci tidak lagi ditetapkan bersama-sama namun sudah ada ketetapannya sendiri tinggal majikan menyampaikan kepada pekerja apakah pekerja ingin bekerja dengan upah sekian atau tidak.

*Sama halnya dengan yang dijelaskan oleh Ibu Nur Aini , bahwa “upah yang saya terima sebagai pengasuh anak paruh waktu ditentukan oleh majikannya tanpa adanya kesepakatan, hanya berdasarkan keikhlasan hati dari majikan di mana saya bekerja”.*⁹

Seringkali terjadi pekerja bekerja tanpa upah yang disepakati terlebih dahulu, namun bagaimana tidak tuntutan ekonomi yang dirasakan oleh Ibu Nur Aini membuat dirinya rela bekerja menjadi pengasuh anak dengan upah yang tidak seberapa yang ditentukan oleh majikannya.

Unawi juga menjelaskan bahwa dalam pembayaran upah kerja sebagai buruh harian lepas kebun sawit, “saya memperoleh upah berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut tanpa melakukan kesepakatan kerja.

⁸Hasil wawancara dengan Ibu Sri Tri Yanti sebagai buruh cuci, pada tanggal 15 Mei 2017.

⁹Hasil wawancara dengan Ibu Nur Aini sebagai pengasuh anak paruh waktu, pada tanggal 15 Mei 2017.

*Selain itu, upah dibayar perhari namun dalam waktu tertentu upah juga bisa dibayar perminggu sesuai dengan ketentuan perusahaan”.*¹⁰

Buruh harian lepas kebun sawit, juga mengikuti ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Baik dalam ketentuan jam kerja, maupun dalam pembayaran upah dan besarnya upah kerja. Tanpa adanya toleransi meskipun kadang buruh merasa upah Rp. 70.000, tidak cukup untuk memenuhi kehidupan namun mereka tidak memiliki pilihan lain untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

*Ibu Poniem, sebagai buruh harian lepas kebun sawit juga menjelaskan hal yang senada dengan Unawi bahwa “upah yang saya peroleh ditentukan oleh perusahaan, yang biasanya perusahaan merekrut karyawan untuk bekerja sebagai buruh harian lepas dengan upah yang telah mereka tetapkan. Dalam hal ini perusahaan hanya menginginkan karyawan yang ingin bekerja dengan gaji yang ditetapkan oleh perusahaan baik itu dalam jumlah yang besar ataupun jumlah yang kecil sekalipun, sementara orang seperti saya yang tidak sekolah meskipun upah yang dibayarkan tidak sesuai saya akan tetap bekerja karena untuk membantu suami menyekolahkan anak-anak”.*¹¹

Sama halnya dengan Ibu Poniem, pekerjaan sebagai buruh harian lepas kebun sawit tentulah sangat memberatkannya. Akan tetapi pekerjaan ini tetap dikerjakan meskipun berat demi membantu suami dalam memenuhi kebutuhan anak-anak. Sebab biaya pendidikan yang semakin hari semakin meningkat dan kebutuhan yang semakin banyak sehingga Ibu Poniem juga harus bekerja keras untuk keluarganya padahal apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan upah yang diperolehnya.

Ibu Armiyati, sebagai buruh cuci bahwa “upah yang dibayar oleh majikan sesuai dengan upah pasaran buruh cuci, sehingga pada saat bekerja tidak lagi mempertanyakan besaran upah yang dibayar oleh majikan. Namun ditempat ibu

¹⁰Hasil wawancara dengan Unawi buruh harian lepas kebun sawit, pada tanggal 15 Mei 2017.

¹¹Hasil wawancara dengan Ibu Poniem sebagai buruh harian lepas kebun sawit, pada tanggal 15 Mei 2017.

*Armiyati ada terjadi penundaan pembayaran upah, yang seharusnya di bayar setiap tanggal 10, sering kali dibayar lewat dari tanggal tersebut. Akan tetapi, meskipun demikian saya tidak pernah marah hanya saja terkadang saya merasa kwalahan karena uang itu seharusnya dipakai untuk membayar hutang belanja kebutuhan sehari-hari ”.*¹²

Adanya penundaan pembayaran upah yang dilakukan oleh majikan ini tentu akan merugikan Ibu Armiyati sebagai buruh cuci, sebab harus menunggu pembayaran upah atas pekerjaan yang telah dikerjakan padahal waktu pembayaran upah sudah disepakati di awal perjanjian kerja. Ini artinya ada kecurangan yang terjadi dalam kerjasama ini sebab majikan tidak memenuhi hak pekerja padahal sudah ada perjanjian kerja. Namun sebaliknya apabila, kesalahan terjadi dari pihak pekerja maka pekerja harus ganti rugi untuk suatu kerugian yang dilakukannya.

*Ibu Elsa sebagai pengasuh anak menjelaskan bahwa “upah yang saya terima dibayar setiap bulannya dengan besaran yang telah ditentukan oleh majikan tempat saya bekerja tanpa ada kesepakatan besaran upah yang harus dibayar, selain itu upah di bayar lewat tanggal yang seharusnya tetapi hanya lewat satu hari saja bahkan pernah terjadi kecurangan dengan mengurangi gaji”.*¹³

Pekerjaan mengasuh anak merupakan pekerjaan yang sering terjadi di masyarakat, biasanya upah ditentukan oleh majikan begitu juga yang terjadi pada Ibu Elsa di mana menjelaskan bahwa upah sebagai pengasuh anak ditentukan oleh majikannya. Adanya penundaan dalam pembayaran upah, yang terjadi merupakan sebuah kecurangan dalam dunia kerja meskipun pekerja kasar yang seharusnya mereka juga memiliki hak yang harus dipenuhi oleh setiap majikan untuk melindungi dan menjaga pekerja. Selain itu, yang terjadi pada kasus Ibu Elsa,

¹²Hasil wawancara dengan Ibu Armiyati sebagai buruh cuci, pada tanggal 17 Mei 2017.

¹³Hasil wawancara dengan Ibu Elsa sebagai pengasuh anak, pada tanggal 17 Mei 2017.

apabila upah dibayar lewat tanggal yang disepakati maka di bulan berikutnya upah tersebut dibayar juga terlambat.

Meskipun demikian masih banyak upah yang dibayar sesuai dengan apa yang dikerjakan dan upah dibayar pada waktu yang tepat, diantaranya sebagai berikut:

Ibu Rasmini sebagai buruh cuci menjelaskan bahwa “upah saya dibayar sesuai dengan upah buruh cuci lainnya yang sudah menjadi ketentuan sebelumnya. Upah juga dibayar tepat waktu sesuai dengan tanggal masuk kerja pertamakali.”¹⁴

Bapak Ridwan sebagai pekerja bangunan mengatakan bahwa “saya bekerja sebagai buruh bangunan, upah saya dibayar setiap satu minggu sekali tanpa adanya penundaan pembayaran dan besaran upah sesuai dengan upah buruh pada umumnya”.¹⁵

Selain itu, Bapak Ari juga mengatakan bahwa “saya bekerja sebagai buruh bangunan harian yang dibayar setiap seminggu sekali namun apabila saya memerlukan uang maka saya meminjam pada tukang (pemborong) dan dipotong ketika seminggu sekali pada saat penghitungan upah”.¹⁶

Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran upah kerja baik sebagai buruh bangunan maupun buruh cuci atau buruh harian lepas sudah ditentukan oleh pasar, sehingga kesepakatan yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja tidak lagi berbicara tentang berapa upah yang harus dibayar namun kesepakatan itu lebih kepada jam kerja, batasan kerja dan sesuatu yang menyangkut dengan pekerjaan tersebut.

Budaya memang telah melekat pada pembayaran upah buruh di Kecamatan Langsa Lama dan Langsa Barat, bagaimana tidak meskipun ada pihak

¹⁴Hasil wawancara dengan Ibu Rasmini pada tanggal 20 Mei 2017.

¹⁵Hasil wawancara dengan Bapak Ridwan pada tanggal 20 Mei 2017.

¹⁶Hasil wawancara dengan Bapak Ridwan pada tanggal 21 Mei 2017.

yang dirugikan namun masih saja perjanjian kerja semacam ini masih berlaku di masyarakat dengan alasan-alasan tertentu. Oleh sebab itu, seharusnya pemerintah campur tangan dalam hal ini sehingga mampu mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak buruh atau pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatan, upah yang layak dan sebagainya.

C. Pandangan Ulama Kota Langsa Terhadap Budaya Pembayaran Upah Buruh di Kota Langsa

Berbagai tanggapan muncul mengenai budaya pembayaran upah buruh di Kota Langsa khususnya di Kecamatan Langsa Lama dan Kecamatan Langsa Barat. Pembayaran upah buruh sejauh ini tidak bertentangan dengan hukum sebab masih dalam batas kewajaran dengan alasan bahwa sejauh ini tidak ada tuntutan dari pihak buruh yang melaporkan bahwa dia telah mengalami kerugian akibat tidak dipenuhi haknya oleh Pengusaha. Namun dalam pandangan Islam, yang terjadi di masyarakat Kota Langsa merupakan suatu kezhaliman yang melanggar hak-hak pekerja seperti adanya penundaan pembayaran sementara Islam mengharuskan kesegeraan dalam pembayaran upah tersebut. Selain itu, adanya potongan upah tanpa kesepakatan yang terjadi bahkan ada yang upahnya tidak dibayar sehingga perjanjian kerja ini dibatalkan oleh pihak pekerja.

Selain itu, di Kecamatan Langsa Lama dan Langsa Barat, kerjasama ini berlangsung dengan tidak menggunakan akad tertulis. hanya saja kerjasama ini dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak yang ketika keduanya melakukan

kerjasama maka dengan itu mereka menyepakatinya termasuk dalam pembayaran upah meskipun ada sebagian buruh yang upahnya tidak lagi dijelaskan besaran nilainya.

*Hal di atas juga di jelaskan oleh Tgk. Syahrul, SHI,MTH “bahwa kerja sama khususnya dalam pembayaran upah buruh yang terjadi di Kota Langsa tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis melainkan hanya sebuah kesepakatan kerja dalam bentuk lisan yang bahkan sebagian pekerjaannya tidak lagi dijelaskan tentang upah melainkan sudah ada ketentuan-ketentuan sebelumnya yang sudah berlaku dan ini merupakan sebuah budaya dalam pembayaran upah. Seperti buruh bangunan yang gaji buruhnya sudah ditetapkan oleh pemborong dan buruh cuci yang upahnya sudah ditetapkan secara umum sehingga mau tidak mau buruh harus mengerjakannya dengan berbagai alasan. Dilihat dari hukumnya maka ini tidak termasuk hal yang diharamkan karena dengan bekerjanya buruh bearti buruh setuju dengan gaji yang ditawarkan meskipun kadang gaji tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu, hal ini dipengaruhi oleh budaya setempat yang sudah biasa dengan sistem kerja yang demikian”.*¹⁷

Dalam Islam memang tidak dijelaskan secara rinci berapa upah yang harus dibayar atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan namun dalam hal ini perlu ada kejelasan bentuk pekerjaan, waktu, dan besaran upahnya supaya hak-hak kedua belah pihak terjaga dan mereka sepakat atas suatu kerja sama itu begitupun sepakat akan upah yang diperoleh.

Nabi *Shallallahu'alaihi Wasallam* bersabda:

¹⁷Hasil wawancara bersama Tgk. Syahrul,SHI,MTH sebagai anggota MPU Kota Langsa pada tanggal 01 Februari 2017

Artinya: Al-'Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa'id ibn Athiyyah al-Salamiy telah memberitahukan kepada kami, (katanya) 'Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya dari Abdillah ibn 'Umar dia berkata: Rasulullah Saw telah bersabda: "Berikan kepada buruh upahnya sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).¹⁸.

Hadis ini memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezhaliman. Oleh sebab itu, menghindari dari perbuatan tersebut merupakan bentuk penghargaan seseorang terhadap orang lain yaitu dengan memenuhinya hak pekerja dengan membayarkan upahnya sesuai dengan kinerjanya dan pada saat yang telah ditentukan sesuai dengan kesepakatan kerja.

Meskipun demikian, namun masih ada sebagian majikan yang memberikan upah sesuka hatinya hal ini dikarenakan sulitnya pekerja mencari pekerjaan maka apabila upah yang ditawarkan nilainya kecil namun pekerja akan melakukannya sebab mereka membutuhkan pekerjaan tersebut.

Seperti yang dijelaskan oleh Tgk. Syahrul,SHI,MTH, bahwa: "pada umumnya para majikan membayar upah sesuai dengan apa yang mereka inginkan, seperti buruh cuci. Upah buruh cuci Rp 50.000 /orang pada umumnya, namun ada sebagian orang atau majikan yang membayarnya sebesar Rp 40.000 /orang namun hal ini masih dikerjakan pekerja sebab alasan-alasan ekonomi seperti memenuhi kebutuhan sehari-hari, tentulah ini merupakan hal yang seharusnya dihindari sebab merugikan salah satu pihak yang bekerjasama dalam suatu ikatan kerja".¹⁹

¹⁸Muhammad bin Yazid bin Mâjah al Qazwîni, *Sunan Ibn Majah*, (Kairo: Dar al-Kutub Ilmiyah, tt.), h. 243, hadis nomor 2433.

¹⁹Hasil wawancara bersama Tgk. Syahrul,SHI,MTH sebagai anggota MPU Kota Langsa pada tanggal 01 Februari 2017

Selain itu, pembayaran upah buruh tidak cukup dilandasi dengan kebudayaan semata, untuk menjaga dan terpenuhinya hak-hak buruh maka pengusaha harus menyesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) supaya tidak ada yang akan dirugikan antara Pengusaha dan buruh. Upah Minimum Kota pada dasarnya adalah upah terendah (minimum), yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah, yang harus dibayar kepada pekerja, yang menduduki jabatan terendah, dalam Struktur Peringkat Jabatan, yang berlaku pada sebuah organisasi (perusahaan). Walaupun tidak ditetapkan secara eksplisit, tentunya dapat ditafsirkan bahwa UMP / UMK tersebut, hanya berlaku untuk pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang termasuk sebagai kategori tidak terampil (*unskilled*).

Adapun pandangan ulama Kota Langsa terhadap pembayaran upah buruh yaitu sebagai berikut:

Pertama, yang dijelaskan oleh Tgk. Syahrul,SHI,MTH anggota MPU Kota Langsa bahwa: “seharusnya dalam suatu perjanjian kerja dibutuhkan perjanjian tertulis dengan tujuan tidak ada yang dirugikan antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian. Namun hal ini dirasa cukup sulit terjadi karena ini hanyalah pekerjaan buruh kasar yang tidak memerlukan kerja otak dan skill seseorang khususnya dalam ilmu pendidikan. Selain itu, masalah upah merupakan hal yang saat ini tidak lagi dipersulit, namun masalah besarnya upah tergantung pada apa yang dikerjakannya dan tergantung perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja. Masalah besarnya upah seberapa besar upah yang akan diberi atas setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang tidak ditentukan oleh hukum syara’ namun berdasarkan aturan yang berlaku dimasyarakat tersebut. Di kota Langsa, pembayaran upah sudah ada ketetapan upah tersendiri seperti buruh bangunan, tukang cuci, pembantu rumah tangga dan buruh kasar lainnya namun tidak sedikit pekerjaan yang tidak ada kesepakatan besarnya upah akan tetapi dalam hal ini pemberi kerja menjanjikan dengan upah yang ia tentukan dan pekerja berhak menerima atau menolak pekerjaan tersebut apabila pekerja merasa upah yang diberikan tidak sesuai. Namun dalam sebuah kerja sama, hal yang paling penting adalah kedua belah pihak sepakat untuk melakukan kerja sama sebab salah satu

perjanjian kerja adalah kesepakatan dari kedua belah pihak namun apabila shahibul maal tidak menepati janjinya berarti shahibul maal telah memakan hak pekerja dan hal tersebut haram menurut Islam. berbicara tentang konsep keadilan, dalam Islam tidak ada penetapan upah termasuk penjelasan konsep keadilan dalam pekerjaan namun dituntut adanya kemaslahatan dalam kerja sama itu dan shahibul maal memiliki kewajiban untuk memberikan upah sesuai dengan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh pekerja dan sebaliknya pekerja juga mempunyai kewajiban untuk turut mensukseskan shahibul maal. Dalam menentukan pembayaran upah, konsep 'urf atau adat kebudayaan merupakan suatu sumber hukum maka dari itu hal ini tidak bertentangan dengan Islam kecuali ada unsur kezhaliman, misalnya ketika kita berhutang namun harus membayar lebih sebab hal ini terasa akan memberatkan satu pihak”²⁰.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam suatu kerja sama, kesepakatan dari kedua belah pihak untuk melangsungkan pekerjaan merupakan hal yang paling utama sebab dalam Islam apabila kedua belah pihak sudah sepakat maka pekerjaan itu mengikat keduanya untuk melaksanakan kewajiban dan memberikan hal serta menerima hak dari masing-masing pihak. Begitu juga dengan penjelasan Jailani, S.Pd.I sebagai berikut:

Bahwa: “upah berkaitan dengan pekerjaan di mana pekerjaan tersebut harus ditempat yang halal supaya gajinya halal. Dalam pandangan Islam, masalah pemberian upah tidak dijelaskan secara rinci namun hal yang harus diperhatikan adalah tentang apa yang dikerjakan, haruslah suatu pekerjaan yang tidak dilarang dalam Islam maka dengan itu berapapun upah yang akan dibayar bukanlah menjadi suatu masalah selama kedua belah pihak sepakat untuk melakukan kerjasama. Dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan tersebut harus layak dengan profesi pekerja misalnya seorang sarjana di bidang perbankan harus diberikan pekerjaan di Bank bukan diberikan kerja sebagai buruh cuci sebab hal ini tidak layak dan bukan merupakan profesinya. Sedangkan unsur yang terdapat dalam pekerjaan ini yaitu pertama, bahwa pekerjaan itu tidak boleh karena haram sebab merusak harga diri. Kedua, tidak boleh karena tidak layak. Sedangkan besaran upah, diukur dari pengorbanan misal,

²⁰Hasil wawancara bersama Tgk. Syahrul,SHI,MTH sebagai anggota MPU Kota Langsa pada tanggal 01 Februari 2017.

*seseorang bekerja selama dua jam, maka upah yang harus dibayar adalah berapa sepantasnya upah yang akan dibayar untuk pekerjaan selama dua jam tersebut namun apabila dibayar dibawah hak nya maka itu menzalimi pekerja dan hukumnya haram. Penundaan pembayaran dalam perjanjian kerja bukanlah hal yang dipermasalahkan selama tidak melanggar kesepakatan yang telah mereka sepakati pada saat memulai pekerjaan”.*²¹

Pendapat kedua mengenai pembayaran upah, bahwa pekerjaan tersebut haruslah bersesuaian dengan ketentuan *syara'* dan seseorang dituntut untuk bekerja secara profesional artinya seseorang yang akan dipekerjakan memang yang memiliki kemampuan dalam bidangnya. Selain itu kedua belah pihak dituntut untuk memenuhi kewajibannya dalam ikatan kerja sama ini.

Pemaparan Tgk. Murdani tentang budaya pembayaran upah buruh di Kota Langsa juga dijelaskan sebagai berikut:

“Dalam suatu kerja sama yang menjadi dasar adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja apabila perjanjiannya dalam satu hari kerjanya 6 jam maka gaji disesuaikan dengan waktu kerja dan upahnya harus disepakati kedua belah pihak sebab dalam syara' tidak ada ketentuan yang pasti dalam pemberian upah namun ketetapan upah bisa saja karna sudah ditentukan besarnya sesuai dengan budaya pembayaran upah di suatu daerah tertentu. Selain itu, dalam pemerintahan sudah ada ketentuan berapa nilai yang harus dibayar untuk tiap-tiap pekerja termasuk buruh kasar. Dalam konteks ini, ada sebagian yang terjadi di masyarakat penyalahgunaan perjanjian misalnya seseorang dibayar dengan upah Rp 60.000, / 6 jam namun dia tidak mengerjakan pekerjaan tersebut tapi ada juga yang sebaliknya si buruh sudah melakukan suatu pekerjaan namun pemberi kerja tidak membayarnya berarti dalam kerja sama ini ada unsur kezhaliman sebab ada hak yang tidak dipenuhi oleh pemberi kerja dan sebaliknya ini merupakan hal yang merugikan kaum buruh. Berbicara tentang keadilan, sulit sekali menilai keadilan dalam pembayaran upah sebab dalam menentukan upah kerja buruh di

²¹Hasil wawancara dengan bapak Jailani, S.Pd.I, (Kepala Madrasah Ulumul Qur'an, Kota Langsa), pada tanggal 02 Februari 2017.

masyarakat ada sebagian yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Daerah / Kota (UMK) maka dari itu hal yang menentukan adil atau tidak dalam budaya pembayaran upah adalah kesepakatan awal yang disepakati oleh kedua belah pihak maka apabila pekerja merasa terzalimi dengan upah yang rendah maka dia berhak menolak pekerjaan tersebut. Ketika hasil yang didapatkan banyak maka hendaknya upah yang dibayarkan juga besar ini merupakan budaya yang ada dikota langsa dalam memberikan upah dalam konteks pekerjaan tertentu dan 'urf merupakan suatu sumber hukum dalam Islam selama tidak bertentangan dengan syara' seperti adat yang berlari dari syara ketika kita berhutang maka dibayar lebih bearti itu kan sudah memberatkan seseorang".²²

Penjelasan di atas menekankan bahwa dalam pembayaran upah maka hal yang harus diperhatikan adalah upah yang akan diberikan kepada pekerja seharusnya layak dan sesuai dengan apa yang dikerjakannya meskipun hanya sekedar buruh kasar namun buruh juga memberikan kontribusi yang besar demi keberlangsungan pembangunan dan perekonomian suatu daerah bahkan negara sekalipun.

Pemahaman tentang budaya pembayaran upah juga dijelaskan oleh Tengku T. Wildan, S.HI, MA.

“Bahwa upah buruh diatur dalam surat at-Thalaq: 6. Ayat ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang mengeluarkan tenaga, jasa, jeripayah maka seseorang harus memberikan upah yang setimpal dengan apa yang dilakukannya bahkan pembayan upah harus dibayar sebelum keringatnya kering dan ini dijelaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW. Selain itu dalam Surat Al-Qashash : 26. Dalam Islam besaran upah tidak ditentukan namun terdapat batasan-batasan dalam pemberian upah yaitu upah yang sepadan artinya sebesar apa pekerjaan yang dilakukan maka sebesar itu pula upah yang harus dibayar. Apalagi saat ini ada UMP atau UMR yang saat ini mencapai Rp 2.500.000. Dalam hal ini semua tergantung dengan kesepakatan keduanya sebab biasanya upah yang akan dibayar itu disebutkan sebelum buruh mulai bekerja maka apabila buruh

²²Hasil wawancara dengan Tgk. Murdani pada tanggal 09 Februari 2017.

*bekerja pasti buruh sepakat dengan upah yang akan dibayarkan kepadanya. Prinsip keadilan dalam agama merupakan hal yang sangat besar, yang namanya menegakkan keadilan, memberantas kezhaliman merupakan hal yang sangat urgen. Dalam pemberian upah khususnya di Kota Langsa menurut saya sudah adil meskipun ada sebagian perusahaan yang melakukan kezhaliman kepada pekerjanya namun selama tidak ada tuntutan bearti upah yang diberikan tidak menjadi suatu masalah dan tergantung atas kesepakatan atau dalam muamalah dikenal dengan antaraddin. Artinya ada kerelaan membuat kesepakatan kerja dan menentukan upah kerja maka hal ini merupakan keadilan dalam suatu kerja sama. Bahkan ada sebagian perusahaan yang ketika memperoleh keuntungan besar maka dia akan membayar upah dengan nilai yang besar pula. Masalah penundaan pembayaran dalam Islam tidak dibenarkan sesuai dengan hadis nabi bahwa tidak adanya penundaan pembayaran dalam hal pemberian upah. Kenaikan-kenaikan itu dipengaruhi oleh perekonomian nasional”.*²³

Pembayaran upah buruh di Kota Langsa merupakan hal yang perlu dibenahi jauh baik untuk kemajuan Kota Langsa itu sendiri. Tidak ada masalah yang rumit dalam pembayaran upah sebab di pasar kerja gaji buruh sudah ditentukan oleh daerah itu sendiri entah itu dilihat dari segi ekonomi yang semakin hari semakin melonjak atau tuntutan akan adanya penghasilan yang lebih untuk memenuhi kebutuhan. Jadi pembayaran upah buruh di Kota Langsa baik ada atau tidaknya ketentuan budaya dalam menentukan besaran upah pastilah hal ini memiliki nilai kebaikan untuk pekerja yang akan membuat pekerja dihargai atas kerja kerasnya. Meskipun buruh kasar tidak memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni akan tetapi mereka layak memiliki kehidupan jauh baik dan berhak memiliki upah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Dalam konteks ini, kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan

²³Hasil wawancara bersama Tgk. T. Wildan, S.HI,MA pada tanggal 09 Februari 2017.

sewenang-wenang oleh pihak penguasa. Keberhasilan dalam pembangunan menimbulkan kesadaran pekerja untuk mengorganisasikan dirinya merupakan kesadaran para pekerja untuk semakin baik dan kuat dalam memberikan kontribusi dirinya terhadap si pemberi kerja maka dengan itu buruh berhak menerima upah sesuai dengan apa yang ia berikan.

D. Analisa Penulis

Di masyarakat khususnya Kota Langsa masih banyak pengusaha yang tidak menghiraukan kesehatan dan keselamatan buruh. Terbukti dengan buruh bangunan yang tidak menggunakan pelindung kepala dalam membuat gedung padahal ini adalah pekerjaan berbahaya yang akan mengancam nyawa buruh itu sendiri. Padahal melindungi keselamatan buruh merupakan wujud produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut seharusnya berjalan sesuai dengan ketentuan dalam hukum Islam, di mana hak dan kewajiban kedua belah pihak harus dipenuhi dalam kerja sama sebagaimana yang Allah SWT perintahkan kepada umatnya untuk menentukan suatu hukum dengan prinsip keadilan supaya keputusan tersebut tidak merugikan siapapun.

Secara umum, ketentuan Al-Qur'an yang ada kaitan dengan penentuan upah kerja adalah:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat, ia melarang perbuatan keji, kemungkaran dan penindasan. Ia mengingatkanmu supaya mengambil pelajaran.” (QS.An-Nahl :90).²⁴

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan upah kerja maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Selain itu, dasar hukum yang kuat tentang upah kerja juga dijelaskan dalam hadis berikut:

Nabi *Shallallahu 'alaihi Wasallam* bersabda:

Artinya: Al-'Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa'id ibn Athiyyah al-Salamiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) 'Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya dari Abdillah ibn 'Umar dia berkata: Rasulullah Saw telah bersabda: “Berikan kepada buruh upahnya sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah).²⁵

Hadis yang mulia ini memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezhaliman.

²⁴Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Karya insani Indonesia,2004).

²⁵Muhammad bin Yazid bin Mâjah al Qazwînî, *Sunan Ibn Majah*, (Kairo: Dar al-Kutub Ilmiyah, tt.), h. 243, hadis nomor 2433.

Menurut Ulama Kota Langsa Pengusaha berkewajiban Mensejahterakan para pekerja (buruh non skill). Apabila didalam melakukan kesepakatan kerja harus adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak dimana adanya kejelasan pekerjaan yang akan dilakukan serta upah yang sesuai setelah menyelesaikan pekerjaan. Jika diawal melakukan perjanjian kerja adanya kesepakatan penundaan upah, itu merupakan perjanjian yang sah. Apabila setelah menyelesaikan pekerjaan terdapat penundaan upah itu merupakan kezhaliman. Ulama Kota Langsa menyarankan bagi para pengusaha agar lebih memperhatikan kesejahteraan para buruhnya dan bagi para pekerja (buruh non skill) berhak menolak apabila pekerjaan dan upahnya tidak sesuai. Keselamatan dan kesehatan kerja buruh *non skill* harus diperhatikan guna mengembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka usaha berproduksi.

Kebijakan tentang upah sangat diperlukan guna keberlangsungan pekerja sebab apabila pekerja memperoleh upah dibawah Upah Minimum Daerah / Kota (UMK) maka pencapaian kebutuhan hidup layak sulit dipenuhi oleh buruh. Pembayaran upah di masyarakt harus disesuaikan dengan dengan peraturan perundang-undangan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan harus jelas dan sesuai dengan waktu kerja di mana meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan

hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Sejauh ini, tidak ada masalah yang tidak terselesaikan dalam pembayaran upah terutama upah buruh, namun ada sebagian buruh yang merasa bahwa ia sulit memenuhi kebutuhan hidupnya sebab upah yang diperoleh tidak mencukupi kehidupan keluarganya.

Banyak hal yang perlu diperhatikan lebih lanjut maka dari itu diperlukan kerja sama dari berbagai pihak untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi semua kalangan khususnya di Kota Langsa, sebab kita sadari semakin berkembangnya zaman maka semakin tinggi pula tingkat kebutuhan hidup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Budaya berperan dalam pembayaran upah buruh di Kota Langsa. Praktik adat semacam ini dapat dilihat dari kebiasaan-kebiasaan masyarakat di Kota Langsa dalam membayar upah buruh yang pekerja tidak lagi mempertanyakan upahnya sebab sudah adanya ketentuan yang telah ditetapkan terdahulu tanpa disepakati oleh pihak pekerja seperti buruh bangunan, dan buruh kasar lainnya. dapat dipahami bahwa perilaku budaya masyarakat Kota Langsa adalah juga campuran dari asimilasi dan interaksi berbagai suku bangsa dan agama yang mendominasinya yang tidak lain bertujuan untuk kesejahteraan.
2. Pandangan ulama Kota Langsa terhadap pembayaran upah buruh di Kota Langsa menyatakan bahwa hal yang sangat penting dalam perjanjian kerja sama adalah kesepakatan kedua belah pihak untuk melangsungkan pekerjaan atau membatalkan perjanjian kerja tersebut. Dalam Islam memang tidak dijelaskan secara rinci berapa upah yang harus dibayar atas setiap pekerjaan namun dalam hal ini perlu ada kejelasan bentuk pekerjaan, waktu dan besaran upahnya supaya hak-hak kedua belah pihak terjaga dan mereka sepakat atas suatu kerja sama itu. Selain itu, dewasa ini perkembangan zaman memberikan dampak yang jauh lebih baik dari sebelumnya dengan adanya peningkatan

dalam pembayaran upah buruh hal ini disebabkan adanya kebutuhan hidup yang semakin meningkat disetiap harinya.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian maka banyak pelajaran dan ilmu pengetahuan baru yang penulis peroleh sehubungan dengan budaya pembayaran upah buruh di Kota Langsa.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran atau rekomendasi berkaitan dengan budaya pembayaran upah buruh, yakni sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, hal ini bertujuan untuk menghindari pihak-pihak yang melakukan kerja sama dari kerugian baik materil maupun non materil dalam kerja sama tersebut.
2. Hendaknya pengusaha lebih memperhatikan keselamatan kerja para buruh dengan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana kerja dan jaminan apabila dalam bekerja buruh mengalami kecelakaan.
3. Hendaknya upah yang dibayarkan sesuai dengan Upah Minimum Daerah / Kota (UMK) supaya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
4. Peran serta pemerintah sangat diperlukan dalam mengembangkan dan menciptakan kesejahteraan buruh, supaya tidak ada pengusaha yang menunda-nunda pembayaran upah buruh.
5. Hendaknya pemerintah setempat memberikan saksi hukum kepada pengusaha yang menyalahi aturan dalam upah-mengupah.
6. Bagi pengusaha dan buruh hendaklah berlaku jujur dalam bekerja supaya kerja sama yang terjalin saling menguntungkan tanpa memakan hak orang lain.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ad-Dardiri. *Syarah al-Kabir*. Beirut: Dar al-Fikr. T.th
- Ahmad bin Hambal. *Musnad Imam Ahmd bin Hanbal*. Al-Qahirah: Muassasah ar-Risalah. 1420 H
- Al-Kasani. *Bada'i Shana'i fi Tartib As-Syara'i: Syarah Tuhfatul Fuqaha lil-Samarqandi*. Beirut: Dar al-Fikr. T.th
- Al-Maliki, Abdurrahman. *Politik Ekonomi Islam*. Bangil: Al-Izzah. 2001
- Al-Maraghi, Ahmad Musthafa. *Tafsir Al-Maraghi*. Beirut: Dar al-Fikr. T.th
- Amin, Husna. *Agama dan Humanitas*. Banda Aceh: Naskah Aceh & Ar-Raniry Press. 2013
- Arifin, Syamsul, dkk. *Spiritualitas Islam dan Peradaban Masa Depan*. Yogyakarta: Sippres. 1996
- Arikunto, Suharsimin. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 1998
- Azzam, Abdul Aziz Muhammad. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Amzah. 2010
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*. Jakarta: Gema Insani & Darul Fikr. 2007
- Basri, Faisal. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga. 2002
- Brata, Sumardi Surya. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1998
- Departeman Agama RI. *Al-qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Karya insani Indonesia. 2004

- Fakhruddin, Muhammad Latief. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Upah Bagi Pengrajin Tas Anyaman di Desa Sukoreno*. Kulon Progo. 2012
- Ghazaly, Abdul Rahman. Dkk. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana. 2010
- Hajar, Ibnu. Dkk. *Fathul Baari Syarah: Sahih Bukhari*. Jakarta: Pustaka Azzam. 2010
- Huda, Nurul. dkk. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana, 2008
- Joe & Laura P. Hartman. *Etika Bisnis*. Jakarta: Erlangga. 2008
- Karim, Adiwarmarman Azwar. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2004
- Katsir, Abu Fida' Ibnu. *Tafsir Ibnu Katsir. Terj. Salem Bahraisy*. Jakarta: Bina Ilmu. 1990
- Lubis, K. Suhrawardi. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta Timur: Sinar Grafika. 2012
- Mankiw, N. Gregory. *Principles Economics*. Jakarta: Salemba Empat. 2006
- Muhammad bin Yazid bin Majad al Qazwini. *Sunan Ibn Majan*. Kairo: Dar al-Kutub Ilmiah. T.th
- Muslim, Abu al-Husain bin al-Hajjaj bin Muslim al-Qusyairi al-Baisaburi. *Shahih Muslim*. Beirut: Dar al-Jail. T.th
- Nawawi, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada media Group. 2013
- Nurdin, Ridwan. *Fiqh Muamalah: Sejarah, Hukum dan Perkembangannya*. Banda Aceh: Pena. 2010

- Purba, Halim. *“Hubungan Penghargaan (Rewards) Dengan Motivasi Doktor Dalam Pengisian Rekam Medis di RSUD. Sidikalang Tahun 2008”*, Tesis, Medan: USU. 2008
- Riyanto, Yatim. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Unesa University. 2007
- Ruky, Achmad S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Grahamedia Pustaka. 2001
- Salim, Agus. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana. 2006
- Satria, Anton. *Sistem Upah Buruh Panen Padi (studi kasus di desa Pagar Dewa Kec. Warkuk Ranau Selatan Kab. Okun-Selatan. Sumatera Selatan*. 2009
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati. 2007
- Shodik, Ahmad Nur. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Buruh Tani di Desa Rejasari-Banjar*. Jawa Barat. 2008
- Sosio, Antropologis. *Penetapan Hukum Islam dalam lintasan sejarah*, UIN-Mliki. 2011
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2002
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. 2011
- S. Ruky, Achmad. *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka. 2001
- Universitas Islam Indonesia (P3EI). *Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani & Darul Fikr. 2007