

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH DI TOKO KAKLAH MINIMART DI
TAMBOL BANNA AMPHOE CHANA CHANGWAT SONGKHLA
DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG THAILAND NOMOR 53
TAHUN 1998 TENTANG PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Program Studi Muamalah



Oleh:

PAOSIYAH JEHLUH
NIM. 083 142 010

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
MARET 2019**

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH DI TOKO KAKLAH MINIMART DI
TAMBOL BANNA AMPHOE CHANA CHANGWAT SONGKHLA
DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG THAILAND NOMOR 53
TAHUN 1998 TENTANG PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Program Studi Muamalah

Oleh:

PAOSIYAH JEHLLOH

NIM. 083 142 010

Disetujui Pembimbing



Mahmudah, S.Ag. M.E.I
NIP. 19750702 199803 2 002

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH DI TOKO KAKLAH MINIMART DI
TAMBOL BANNA AMPHOE CHANA CHANGWAT SONGKHLA
DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG THAILAND NOMOR 53
TAHUN 1998 TENTANG PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Hari : Khamis

Tanggal : 28 Febuari 2019

Tim Penguji

Ketua


Muhammad Saiful Anam, M.Ag
NIP. 19711114 200312 1 002

Sekretaris


Qurrotul Uyun, M.H
NUP. 201709178

Anggota :

1. Busriyanti, M.Ag
2. Mahmudah, M.EI

()
()

Menyetujui



Dr. H. Sutrisno RS., M.H.I.
NIP.19590216 198903 1 001

MOTTO

“ Jika Anda tidak bisa bekerja dengan cinta,
tetapi hanya dengan kebecian,
Lebih baik Anda meninggalkan pekerjaan Anda.”

(**Khalil Gibran**)

وعن ابن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (أَعْطُوا الْأَجِيرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ) رواه ابن ماجه

Artinya : Dari Ibnu Umar RA. Bahwa Rasulullah SAW. Bersabda: “Berikanlah
kepada pekerja upahnya sebelum mongering keringatnya.”

(**HR. Ibnu Majah**)

IAIN JEMBER

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alahamdullah, saya persembahkan karya kecilsaya untuk orang-orang yang saya sayangi :

1. Ayah dan Ibu yang tercinta, Gozaki Jehloh dan Maliwan Jehloh yang telah memberikan motivator dalam hidup saya yang tak pernah jemu mendo'akan dan menyayangi saya, atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantar saya sampai kini, tak pernah cukup saya membalaskan cinta ayah ibu padaku.
2. Suadara saya kakak yang tercinta yang selalu mendorong sampai kini.
3. Keluarga IAIN jember, yang telah memberi kelonggaran waktu hingga saya dapat melaksanakan perkuliahan hingga penyusunan skripsi sampai tuntas dan para guru dan dosen yang telah banyak memberikan ilmu kepada saya.
4. Sahabat-sahabat HMPI dan semua teman-teman yang tak mungkin penulis sebutkan satu-satu.
5. Sahabat-sahabat saya seperjuangan kelas I 1.
6. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan karya kecil saya ini.

KATA PENGANTAR



Segala puji syukur hanya kepada Allah, dengan rahmat dan kurnia-nya, serta kurnia nikmat yang di anugerahinya. Sehingga penulis skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar, dan insyaallah senantiasa dalam ridhoi-nya. Shalawat serta salam mudah-mudahan tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Sang pembawa berita gembira, yang memberikan peringatan-peringatan nyata dari tuhan-nya.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah. Penulis menyadari, bahwa betapa banyak hal yang tidak ada pada diri penulis, maka dari itu, kesuksesan ini dapat penulis selesaikan karena dukungan dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang tulus dan sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor IAIN Jember. yang memberikan fasilitas yang memadai selama kami menuntut ilmu di IAIN Jember;
2. Bapak Dr. H. Sutrisno RS., M.H.I. selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Jember yang selalu memberika arahan dan bimbingan dalam program perkuliahan yang kami tempuh;
3. Ibu Mahmudah, S.Ag. M.E.I selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan dengan sabar dan banyak memberikan motivasi.

4. Ibu Busriyanti, M.Ag. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Jember yang selalu membimbing kami dalam perkuliahan;
5. Pemilik Toko Kaklah Minimart, Bapak Abdullah, Ibu Meulah, serta semua karyawan yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam melakukan penelitian.
6. Dosen IAIN Jember khususnya dosen Fakultas Syariah, terima kasih atas ilmunya yang telah diberikan kepada kami dan semoga ilmu yang kami terima menjadi ilmu yang bermanfaat.
7. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan informasi dalam melengkapi karya tulis ilmiah ini.
8. Penulis hanya berdoa semoga segala kebaikan, bantuan serta partisipasi mereka semua mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT .
9. Demikianlah hantaran awal kami, akhirnya tidak ada kami harapkan kecuali ridho Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang dalam bagi pengembangan khazanah keilmuan kita semua, Amin ya Rabbal Alamin.

Jember, Februari 2019
Penulis,

PAOSIYAH JEHLUH
NIM. 083 142 010

ABSTRAK

Paosiyah Jehloh, 2019: Sistem Pengupahan Buruh di PT Perusahaan Toko Kaklah Minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja.

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberi hadiah/upah. Kata *ajran* mengandung dua arti, yaitu balasan atau pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balasan jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Dalam dunia moden seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerja yang sangat ketat. Toko Kaklah Minimart yang ada di tambol banna amphoe chana changwat songkhla. Karyawan yang di kerja di toko kaklah minimart tersebut akan dapat hasil upah pekerjaannya berdasarkan jumlah banyak yang dikemas dan sesuai bidang kerjanya dalam proses kegiatan tersebut.

Fokus penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini adalah: 1). Bagaimana sistem pengupahan buruh di Toko Kaklah Minimart Di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla. 2). Bagaimana sistem pengupahan buruh di Toko Kaklah Minimart dalam perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1). Untuk mendeskripsikan sistem pengupahan buruh di toko kaklah minimart di tambol banna Amphoe Chana Changwat Songkhla). 2). Untuk mendeskripsikan sistem pengupahan buruh di Toko Kaklah Minimart dalam perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998 tentang perlindungan tenaga kerja.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara dan dokumentasi. Data diperoleh analisis secara reduksi data, display data dan verifikasi, ketiga macam kegiatan analisis tersebut saling berhubungan satu sama yang lain dan berlangsung terus selama penelitian dilakukan. Jadi, kegiatan ini dilakukan secara kontinyu dari awal hingga akhir penelitian. Pengecekan keabsahan data dilakukan agar memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan serta dipercaya oleh semua pihak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengecekan keabsahan data dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian kualitatif mengungkapkan bahwa sistem pengupahan buruh di toko kaklah minimart ini menggunakan sistem upah potongan dimana para karyawannya di upah berdasarkan hasil dari kegiatan yang di hasilkan dan juga menurut waktu yang di tentukan. Dan dari Undang-Undang nomor 53 tahun 1998 sudah sesuai dengan undang-undang.

Kata kunci : *Pengupahan buruh.*

DAFTAR ISI

| | Hal |
|-------------------------------------|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK | ix |
| DAFTAR ISI | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Fokus Penelitian | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Definisi Istilah | 9 |
| F. Sistematika Pembahasan | 11 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN | |
| A. Penelitian Terdahulu | 13 |
| B. Kajian Teori. | 16 |
| 1 . Sistem Pengupahan | 16 |

| | |
|---|----|
| a. Pengertian Upah..... | 16 |
| b. Jenis-jenis Upah..... | 20 |
| c. Macam-macamupah..... | 23 |
| d. Fungsidan Tujuan Upah..... | 24 |
| e. Asas-asas Upah..... | 25 |
| f. Penetapan Upah..... | 25 |
| g. Tingkatan Upah..... | 27 |
| h. Teori-teori Pengupahan..... | 29 |
| 2. Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998 Tentnag Perlindungan Tenaga Kerja..... | 33 |
| a. Pengertian Upah..... | 33 |
| b. Teori-teori Upah menurut Undang-Undang di Thailand..... | 34 |
| c. Jenis-jenis Upah dibayar sebagai kompensasi kerja..... | 38 |
| d. Sistem Upah..... | 42 |
| e. Ketentuan Pembayaran Upah..... | 43 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Pendekatan dan jenis penelitian..... | 47 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 48 |
| C. Subyek Penelitian..... | 49 |
| D. Teknik Pengumpulan Data..... | 49 |
| E. Analisis Data..... | 51 |
| F. Keabsahan Data..... | 52 |

| | |
|--------------------------------|----|
| G. Tahap-tahap Penelitian..... | 52 |
|--------------------------------|----|

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

| | |
|-----------------------------------|----|
| A. Gambaran objek penelitian..... | 54 |
| B. Penyajian dan analisis..... | 61 |
| C. Pembahasan temuan..... | 70 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Saran | 76 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 78 |
|-----------------------------|-----------|

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan sejarah Islam tumbuh dan berkembang menjadi agama besar yang dipeluk hamper seluruh masyarakat penjuru dunia. Masyarakat Islam dapat dipetakan menjadi tiga klompok besar negara. *Pertama*, masyarakat Islam di Negara Islam, diantaranya Saudi Arabia, Iran dan Pakistan. *Kedua*, masyarakat Islam sebagai penduduk mayaoritas di Negara non-Islam, diantara Mersir, Turki dan Indonesia. *Ketiga*, Masyarakat Islam sebagai minoritas di negara non-Islam, diantaranya Thailand, Piliphina dan beberapa Negara di kawasan Eroba dan Afrika.¹

Thailand bukan Negara Islam dan mayoritas penduduknya beragama Budha. Dengan demikian, Thailand merupakan negara yang masuk dalam kelompok negara ketiga, Secara keseluruhan, kaum muslimin di Thailand adalah penduduk minoritasyang hanya 4% dari jumlah keseluruhan penduduk Thailand. Meraka adalah ras melayu yang hingga kini masih mempertahankan bahasa serta budaya dalam praktik kehidupan sehari-hari.² Ras melayu tersebut menghuni kawasan di Thailand Selatan.³

¹ Cik Hasan Bisri, *Peradilan Agama* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), . 19.

² Arong Suthasasna “Hukum Islam dalam Politik Thailand ”, dalam Sudirman (ed), *Perkembangan Mutakhir Hukum Asia Tenggara :studi Kasus Hukum Keluarga Pengkodifikasiannya* (Bandung:Mizan, 1993), 118.

³ Yang dimasuk dengan Thailand Selatan adalah empat propensi, yakni propensi Patani, propensi Naratiwat, Propensi Yala dan propensi Setun.

Upah dalam definisi administrasi bisnis Thailand. Ini adalah masalah kompensasi tenaga kerja, yang mana upah dibayarkan oleh majikan kepada karyawan. Karyawan bekerja untuk majikan. Upah yang dibayarkan oleh eksekutif adalah semua manfaat. Segala cara yang dibayarkan majikan kepada karyawan. Atau karyawan yang dipekerjakan oleh majikan. Ini karena karyawan telah bekerja untuk majikan. Manfaatnya adalah kompensasi itu. Ini dapat dipisahkan menjadi imbalan moneter yang terdiri dari gaji, bonus, dan komisi penjualan. Termasuk kompensasi tidak langsung serta biaya pengobatan. Tunjangan dukungan anak, dan kompensasi non-moneter untuk apa yang diinginkan karyawan untuk menerima dari bekerja di organisasi. Atau urusan majikan.⁴

Upah dalam undang-undang Thailand tentang Perlindungan Tenaga kerja No. 53 Tahun 1998 pasal 5 secara umum menjelaskan bahwa upah adalah Jumlah uang yang diterima majikan dan karyawan untuk membayar didasarkan pada upah kontraktual untuk jam kerja normal, per jam, harian, mingguan, bulanan atau sebaliknya. Atau membayar berdasarkan kerja yang dilakukan oleh karyawan selama jam kerja normal.⁵

Pengupahan karyawan atau buruh merubakan bentuk pemberian kompensasi yang di berikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.⁶ Karena gaji yang diterima karyawan

⁴ ศังสุภาวรรณปาลิน, *ค่าจ้าง*, 2007, 16.

⁵ Sekretaris Negara Thailand, Undang-Undang No 53 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja pasal 5, Peragraf 3.

⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT: BPFE, 1987), . 130.

berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan pendidikan dll. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja sesuai dengan perjanjian.

Dalam usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang dapat menentukan kelangsungan sebuah usaha. Setiap usaha harus bersifat produktif, karena kelangsungan sebuah usaha tergantung pada tinggi rendahnya produktifitas perusahaan jika tingkat produktifitas banyak maka laba yang akan dihasilkan juga akan banyak begitu juga sebaliknya jika produktifitas usaha melemah dan barang yang dihasilkan sedikit maka pendapatan akan sedikit. Banyak sedikitnya produksi dan tingkat keberhasilan perusahaan karena adanya sumber daya manusia yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Oleh karena itu, karyawan atau buruh sangat penting bagi perusahaan. Artinya perusahaan harus menentukan bersama-sama upah ataupun gaji dengan sedemikian rupa sehingga karyawan puas dan perusahaan tidak rugi ataupun dirugikan.

Salah satu permasalahan dari masyarakat miskin adalah sistem pengupahan terhadap kerja mereka. Upah dapat kita pandang dari dua segi yaitu, moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama satu jangka waktu, seperti sebulan, seminggu, atau sehari,

mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang boleh dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karna kerjanya: “Pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk, sebanding dengan harga nyata, bukan harga nominal atas jerih payahnya.”⁷

Banyak usaha yang bisa dilakukan oleh manusia di bumi ini. Setiap usaha yang dilakukan tentunya harus bersifat kreatif dan produktif. Karena keberlangsungan usaha yang di jalani oleh seseorang itu bergantung dari minat produktifitas usaha tersebut dan kesetiaan karyawannya. Dan juga bergantung dari tingkat hubungan kerjanya. Kerja menurut Soepomoyaitu “suatuhubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.

Jika hasil produksi yang dihasilkan itu baik, berguna bagi konsumen dan dikelola dengan proses Islami, serta tidak membahayakan kesehatan konsumen maka keuntungan yang diperoleh dari usaha seseorang itu akan lebih besar dan juga dengan tingkat upah yang akan di berikan juga akan lebih besar sebaliknya jika hasil produksinya kurang memberikan kepuasan, dan tidak masalah bagi masyarakat atau konsumen maka hasil yang diperoleh kurang memuaskan bahkan bisa rugi dan karyawanpun juga bisa menjadi korban.

⁷ Mannan, M. A, Islamic Economics; Theory and Practice, (Jakarta: Edisi I, PT Intermedia, 1992), 119.

Upah mempunyai peran dalam perusahaan, Secara langsung majikan dan tenaga kerja terlibat dalam masalah pengupahan yaitu, bagi majikan upah merupakan salah satu unsur pokok dalam perhitungan biaya produksi dan merupakan komponen harga pokok yang sangat menentukan kehidupan perusahaan. Bagi buruh atau pihak penerima upah yang menyerahkan jasa, upah merupakan penghasilan yang akan diinginkan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya serta keluarganya dan pendorong bagi terlaksananya kegiatan kerja. (Kartasputra, 1986:35)

Dalam dunia moden seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sedang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁸

Perusahaan Toko Kaklah minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla merupakan gambaran usaha yang berjalan sejak 15 tahun yang lalu. Hubungan antara karyawan dengan pengusaha toko kaklah

⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, 88

minimart. Seperti halnya sanak sodara dan keluarga yang dirintas sejak 15 tahun hingga sekarang. Dari segi pengupahannya sendiri berbeda dengan pengupahan di toko kaklah pada umumnya. Banyak pengupahan di lingkungan di upah berdasarkan patokan yang telah dipatok oleh perusahaan. Dimana karyawan bekerja setiap hari sedangkan hasil upah dari pekerjaannya akan diberikan perhari, atau per minggu dan bisa juga per bulan.

Dengan adanya toko kaklah minimart yang ada di Tanbol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla. Karyawan yang di kerja di toko kaklah minimart tersebut akan dapat hasil upah pekerjaannya berdasarkan jumlah banyak yang dikemas dan sesuai bidang kerjanya dalam proses kegiatan tersebut. Tentunya hal ini mempunyai nilai positif dan negatif tersendiri bagi karyawan maupun bagi pengusaha toko kaklah minimart itu sendiri.

Dari latar belakang permasalahan di atas, Penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan buruh di Thailand perlu dilakukan penelitian hukum dengan judul: **Sistem Pengupahan Buruh Di Toko Kaklah Minimart di Tanbol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla Dalam Perspektif Undang-Undang Thailand Nomor 53 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja.**

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya yang melalui proses penelitian. Fokus penelitian ini disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh di toko kaklah minimart Di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla.
2. Bagaimana sistem pengupahan buruh di Toko Kaklah Minimart dalam perspektif UU Nomor 53 Tahun 1998.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang dirumuskan sebelumnya.

Setiap kegiatan pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Demikian dengan penelitian kali ini. Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mendeskripsikan sistem pengupahan buruh di toko kaklah minimart Di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla.
2. Untuk mendeskripsikan sistem pengupahan buruh di Toko Kaklah Minimart dalam perspektif UU Nomor 53 Tahun 1998 tentang Perlindungan Tenaga Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan memperkaya wawasan pengembangan pengetahuan yang berhubungan dengan upah.
- b. Sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti mengenai hukum positif khususnya mengenai upah buruh.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi masyarakat serta dapat menjadi acuan dalam melaksanakan aktivitas pengembangan pengetahuan yang berhubungan dengan upah.

b. Bagi Lembaga IAIN Jember

Bagi lembaga IAIN Jember penelitian ini semoga dapat menjadi koleksi atau bahan rujukan tentang sistem pengupahan buruh yang lebih sempurna untuk prodi muamalah yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman baru yang akan menjadi sebuah pembelajaran bagi peneliti.

d. Bagi Toko Kaklah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan dalam hal membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta sistem Pengupahan

sehingga dapat mengimplementasikannya dengan baik sesuai dengan Undang-Undang No 53 Tahun 1998.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah ini berisi tentang pengertian dari istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian didalam judul penelitian.⁹ Adanya definisi istilah ini bertujuan agar tidak terjadi salah paham dalam judul ini, maka dari itu perlu adanya penjelasan dari beberapa istilah yang peneliti gunakan dalam judul penelitian ini:

1. Sistem PengupahanBuruh

Sistem dalam Kamus Ilmiah Populer adalah metode, cara yang teratur (untuk melakukan sesuatu), susunan cara.¹⁰ Yang berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu melalui tiga tahap yaitu dengan metode input, proses, dan output.

Pengupahan, upah (*ujrah*), gaji adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang karena orang tersebut mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, dalam bentuk akad yang jelas manfaat dan tujuannya, serah terima secara langsung, dan di olehkan dengan pembayaran yang telah diketahui. Syarat adalah baik pemberi upah dan penerimanya harus pintar dan tidak ada unsur pemaksaan disertai ijab qabul yang jelas.¹¹

2. UU. Nomor 53 Tahun 1998 Tentang Ketenaga Kerja

Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja adalah undang-undang yang mengatur hak dan kewajiban antara majikan dan karyawan. Dengan

⁹ Tim penyusun, pedoman karya tulis ilmiah (jember; IAIN jember press,2017), 45.

¹⁰ Pius Partanto, M. Dahlan Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 2001), 718.

¹¹ Marzuqi Yahya, *Panduan Fiqih Imam Syafi'i* (Jakarta: Al-Magfirah, 2012), 99.

menetapkan standar minimum untuk tenaga kerja dan membayar pekerjaan, sehingga karyawan bekerja dengan aman. Kesehatan yang baik Dapatkan kompensasi dan kesejahteraan yang tepat.

Undang-Undang Hubungan Perburuhan Ini adalah hukum yang mengatur perlakuan antara pihak-pihak, majikan dan karyawan. Untuk saling memahami satu sama lain. Dapat menyetujui hak. Dan manfaat bekerja sama, serta menentukan cara menyelesaikan perselisihan atau perselisihan tenaga kerja.

Untuk mengakhiri dengan cepat. Untuk mencapai perdamaian. Di tempat kerja ini akan mempengaruhi ekonomi dan keamanan.

Dari negara itu

3. Sistem pengupahan buruh di PT perusahaan Toko kaklah minimart di Tambol banna Amphoe Chana Changwat Songkhla Dalam perspektif Undang-Undang Thailand Nomor 53 Tahun 1998 di Thailand.

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang di berikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya. Upah menurut peraturan undang-undang ketenagakerjaan No.53 Tahun 1998 pasal 5 secara umum menjelaskan bahwa upah adalah Jumlah uang yang diterima majikan dan karyawan untuk membayar didasarkan pada upah kontraktual untuk jam kerja normal, per jam, harian, mingguan, bulanan atau sebaliknya. Atau membayar berdasarkan kerja yang dilakukan oleh

karyawan selama jam kerja normal.¹² Kompensasi adalah semua bentuk barang atau penghargaan maupun uang yang nyata bagi Layanan Berwujud dan manfaat yang diterima karyawan dari pekerjaan ini adalah bagian dari hubungan kerja.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.

Bab Satu, Pendahuluan Memuat komponen dasar penelitian, latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan metode penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab Dua, Kajian Pustaka Pada bagian ini berisi tentang kajian ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang memuat kajian teori.

Bab Tiga, Metode Penelitian Bab ini membahas tentang metode yang digunakan peneliti meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi peneliti, sumber data, metode pengumpulan data, keabsahan data yang terakhir tahap penelitian.

Bab Empat, Hasil Penelitian Pada bagian ini berisi tentang data atau hasil penelitian, yang meliputi latar belakang objek penelitian, penyajian data, analisis dan pembahasan temuan.

¹² Sekretaris Negara Thailand, Undang-Undang No 53 Tahun 1997 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Pasal 5

Bab Lima, Kesimpulan dan Saran Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran dari peneliti/penulis dan diakhiri dengan penutup.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk membantu peneliti dalam menemukan. Menemukan posisi penelitian yang akan dilakukan. Acuan atau dasar yang merupakan teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Dalam telah pustaka ini, penulis akan mendeskripsikan beberapa karya yang ada relevansinya dengan judul proposal: Sistem Pengupahan Buruh Di PT Perusahaan Toko Kaklah Minimart Dalam Perspektif Undang-Undang Thailand Nomor 53 Tahun 1998 ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang masih berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penelitian sekarang, di antaranya:

1. Achmad Kurniawan N (2015) dengan *judul* “*Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Buruh Sawit di PT. Sinergi Perkebunan Nusantara Kabupaten Morowai Sulawesi Tengah*”. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Kurniawan N rumusan masalah yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Jenis, dan status migran terhadap upah pendapatan Buruh Petik di PT.

Sinergi Perkebunan Nusantara Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah. Dalam Prakteknya umur tidak berpengaruh terhadap produktitas buruh petik sawit. Pengalam kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas buruh petik sawit yaitu berdampak kenaikan pada tingkat produktitas buruh petik sawit. Pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas buruh karena buruh petik sawit lebih memerlukan tenaga dari pada ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh buruh petik sawit. Status migran mempunyai pengaruh positif dan signifikan yaitu kenaikan pada tingkat produktitas buruh petik sawit. Produktivitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap upah buruh petik sawit.¹³ Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang sistem pengupahan. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian saya adalah terletak di metode penelitiannya, lokasi penelitian dan obyek penelitian.

2. Chusnul Chotimah dalam Skripsinya yang berjudul “Sistem Pengupahan Pengrajin Perak di perusahaan Slami Silver Kotagede Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam”. Skripsi ini menjelaskan bahwa penetapan upah didasarkan atas kenerja pengrajin perak yang dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebijakan dari pihak perusahaan Salim Silver dan didasarkan atas keridhaan dari kedua belah pihak. Jika ditinjau dari Hukum Islam, sistem pengupahan ini

¹³ Achmad Kurniawan N, “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Buruh Sawit di PT. Sinergi Perkebunan Nusantara Kabupaten Morowai Sulawesi Tengah”, *Skripsi*, Makassar: Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ ersitas Hasanuddin Makassar.2015.

sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan akad *ijarah*, namun terkait upah yang diberikan kepada para pekerja telah melanggar peraturan pemerintah yang memiliki kekuatan dari hukum positif.¹⁴ Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan sistem pengupah. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian saya adalah terletak di metode penelitiannya, lokasi penelitian dan obyek penelitian.

3. Penelitian dari Hendra Irawan, STIAN Jember 2014 jurusan syariah angkatan 2010 yang berjudul “ Sistem Pengupahan Pegawai Kacang Sangria dalam Perspektif Ekonomi Islam di CV. Mitra Garuda desa Galagah Kecamatan Panti Kabupaten Jember.” Dari skripsi tersebut Hendra Irawan membahas tentang bagaimana sistem pengupahan pegawai dan factor-faktor penentu upah pegawai tersebut.¹⁵ Untuk persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang sistem pengupahan. Dan adapun berpedaanya yaitu dari peneliti hendra irwan lakukan di CV. Mitra Garuda desa Galagah Kecamatan Panti Kabupaten Jember Sedangkan dalam peneliti penelitian di lakukan di PT Perusahaan Toko Kaklah Minimart di Kecamatan Banna Kabupaten Chana Provinsi Songkhla.

¹⁴ Chusnul Chotimah, “Sistem Pengupahan Pengrajin Perak di Perusahaan Salim Silver Kotagede Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam” ,*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN sunan Kalijaga, Yogyakarta (2012).

¹⁵ Hendra Irwan “Sistem Pengupahan Pegawai Kacang Sangria dalam Perspektif Ekonomi Islam di CV. Mitra Garuda desa Galagah Kecamatan Panti Kabupaten Jember.” *Skripsi* Fakultas Syaria dan Hukum Ekonomi Islam IAIN Jember (2010).

B. Kajian Teori

1. Sistem Pengupahan Buruh

a. Pengertian Upah

Upah Adalah Pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut *nilainya*, upah itu dibeda-bedakan antara *upah nominal*, yaitu jumlah yang berupa uang dan *upah rill*, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁶

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut

¹⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, 144.

serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.¹⁷

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerjaan pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat [1]). Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi:

- upah minimum;
- upah kerja lembur;
- upah tidak masuk 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;
- denda potongan upah;
- hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- upah untuk pembayaran pesangon; dan
- upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹⁸

¹⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), 179.

¹⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, 142-143.

Imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikannya dalam proses produk sbarang atau jasa di perusahaan. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, yang merupakan asas pemberian upah sebagai makna yang dinyatakan Allah SWT dalam firmanNya.¹⁹ (QS. Al-Ahqaf: 19)

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ لَّهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka dan Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedangkan mereka tidak di urgikan.”

Dengan demikian, pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan konstibusi jasa kerja dan keluarganya.

Dalam Islam, Upah dibahas pada bab ijarah,yaitu sewa menyewa. Ijarah yang didalamnya tersebut ajir yang menyewakan (buruh) dan musta’ jir yang menyewa (pengupahan). Sehingga konsep ijarah sama dengan konsep upah secara umum.

Hadist Nabi SAW yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering kringatnya mengandung dua hal penting, yaitu:

¹⁹ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 202.

1) Sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, profesional, dan sungguh-sungguh. Hal ini disyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah SAW “ Pekerja yang mengandung keringat”.

2) Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

Buruh mempunyai hak-hak sebagaimana yang dimiliki oleh majikan, sebagai konsekuensi sama-sama sebagai manusia. Majikan tidak boleh melakukan eksploitasi menzalimi buruh, dan harus memberikan haknya sesegera mungkin sesuai dengan mekanisme yang telah menjadi kesepakatan bersama.²⁰

Menurut Hanafiyah, rukun *ijarah* adalah *ijab* dan *qabul* antara lain dengan menggunakan kalimat : *al- Ijarah, al- isti'jar, al-iktira ; dan al-ikra*’.

Adapun menurut jumhur ulama, rukun *ijarah* ada 4 yaitu :

- a) *'aqid* (orang yang akad)
- b) *Shigat* akad
- c) *Ujrah* (upah)
- d) Manfaat

²⁰ Isnai Harahap, Dkk, *Hadist-Hadist Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2015), 84.

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu

- a) Berupa harta tetap yang dapat diketahui
- b) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah menyewa rumah untuk tempati dengan menempati rumah tersebut.²¹

b. Jenis-jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Upah nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja;

2) Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut akan banyak tergantung dari:

- a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3) Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh yang relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang

²¹ Rahman Syafi'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung : Pustaka Setia, 2001), 129.

tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.²²

4) Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya.

Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu:

- a) Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja;
- b) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan;
- c) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perudahan;
- e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.²³

²² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 89.

²³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketengakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, 78-79

Upah minimum terdiri atas :

- a) Upah minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota disatu Provinsi;
- b) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMS kabupaten/kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral didaerah Kabupaten/Kota.
- c) Upah MinimumKabupate/ Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota
- d) Upah Minimum Regional/Upah Minimum Propinsi: upah minimum yang berlaku untuk semua seluruh Kabupaten/Kota disatu Provinsi. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secararegional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.²⁴

5) Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan

²⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 147.

selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- a) Kondisi negara pada umumnya;
- b) Nilai upah rata di daerah di mana perusahaan itu berada;
- c) Peraturan perpajakan;
- d) Standar hidup para buruh itu sendiri;
- e) Undang-undang mengenai upah klausulnya;
- f) Posisi perusahaan dilihat dan struktur perekonomian negara.

Dari kelima jenis upah di atas yang diharapkan oleh buruh kita (saat-saat sekarang ini) adalah upah wajar, bukan upah hidup. Untuk itu mengharapkan upah hidup untuk saat sekarang ini belum memungkinkan karena kondisi perusahaan di negara kita umumnya masih belum begitu besar.²⁵

c. Macam – macam Upah

Pada dasarnya upah yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam, yaitu :

- a). Upah Finansial Upah Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

²⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 91.

b).Upah Non-finansial Upah non-finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.²⁶

d. Fungsi Dan Tujuan Upah

Pemberian upah di dalam suatu organisasi memiliki fungsi yang erat kaitannya dengan peningkatan mutu sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi, sebagai berikut :

- a). Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
- b). Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
- c.) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Menurut Edy Sutrisno dalam Notoadmodjo ada beberapa tujuan dari upah yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a).Menghargai Prestasi Kerja
- b). Menjamin Keadilan
- c.) Mempertahankan Karyawan
- d.) Memperoleh Karyawan Yang Bermutu
- e). Pengendalian Biaya
- f). Memenuhi Peraturan-Peraturan.

²⁶ M. Mabruhi Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti, *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Konveksi ABR Perspektif Ekonomi Islam..* Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2010.

e. Asas-asas Upah

- 1). Asas Adil Besarnya upah yang diberikan kepada setiap pekerja harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Maka, adil bukan berarti setiap karyawan mendapatkan upah yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan menjadi lebih baik.²⁷
- 2). Layak dan Wajar Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah upah didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

f. Penetapan Upah

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah sebagai berikut:

- 1) Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pengupahan ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan; untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja diberi upah-harian, untuk seminggu bekerja diberi upah-mingguan, untuk sebulan kerja diberi upah-bulanan dan sebagainya.

²⁷ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Bumi Aksara), 2008, 122

- 2) Sistem upah potongan. Sistem upah potongan ini acapkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerja tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.
- 3) Sistem upah permufakatan. Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah-potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.
- 4) Sistem skala upah berubah. Pada sistem skala upah berubah (*sliding scale*) ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik-turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris.²⁸

²⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, 182-183.

- 5) Upah yang naik-turun menurut naik-turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik-turunnya upah ini tidak memengaruhi nilai riil dari upah.
- 6) Sistem pembagian keuntungan. Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.²⁹

g. Tingkatan Upah

Berdasarkan prinsip keadilan, upah di tetapkan melalui negoisasi antara pekerja, majikan dan Negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan di pertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkatan upah agar tidak semakin rendah. Maka dari itu negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimum.³⁰

1) Upah Minium Tenaga Kerja

Penentuan upah minimum tenaga kerja yang di dasarkan kapada pertimbangan-pertimbangan yang rasional, tidak hanya mendahulukan kepentingan pengusaha. Dengan kata lain, penentuan kebutuhan pokok tenaga kerja haruslah berdasarkan realitas (bukan berdaarkan perkiraan diatas.

²⁹ Ibid., 184.

³⁰ Afzalur Rahman, *Doktin Ekonomi Islam Jilid II*, (yogyakarta: PT, Dana bakti Prima Yasa, 2002),365.

2) Upah Tertinggi

Benarlah bahwasanya Islam tidak membiarkan upah berada di bawah tinggi minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok kerja, dan juga benar tidak membiarkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan sumbangsinya terhadap produksi. Oleh karena itu tidak perlu terjadi kenaikan upah melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas meskipun upah tersebut.

3) Tingkatan Upah yang sesungguhnya

Selanjutnya Islam telah menyediakan usaha-usaha pengalaman untuk melindungi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, naiknya upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan.

Upah yang sesungguhnya akan berubah dari antara keduanya batas-batas ini berdasarkan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standart hidup sehari-hari dari kelompok pekerja, keefetivan kekuatan organisasi mereka, dan sikap majikan sebagai pernyataan kepercayaan mereka kepada Allah dan pembalasan.

Sebagai hasil interaksi dari semua kekuatan-kekuatan ini, maka dimanapun upah yang akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum penentunya berdasarkan standart hidup

sehari-hari dan para pekerja secara terus-menerus. Upah akan bergerak mempengaruhi standar kehidupan sehari-hari dan para pekerja mereka lemah dan kurang efektif secara para majikan terhadap Allah dan hari pembalasan. Disamping itu jika organisasi para pekerja itu kuat para majikan terhadap Allah maka upah itu akan bergerak lebih mengaruh kebatasan tertinggi sumbangsiah terhadap produksi. Walau demikian, Negara Islam akan memberlakukan peraturan yang tepat dalam penrtuan suatu upah yang layak dan sesuai kepada para pekerjanya.³¹

h. Teori-teori Pengupahan

Ada beberapa teori- teori upah sebagai berikut:

1) Teori Upah Subsistensi (Subsistence Wage Theory)

Teori upah dalam masyarakat industri, ini mungkin berada pada level yang tidak berbeda dari kehidupan normal, jika upahnya tinggi keluarga akan memperluas kelas pekerja akan menarik upah turun karena ada banyak pekerja, sebaliknya jika upahnya rendah pekerja menderita penyakit, tingkat kelahiran rendah Semakin rendah upah, semakin tinggi pula upahnya.

2) Teori Dana Upah (Wages Fund Theory)

Subjek teori upah didefinisikan oleh modal kerja pemilik bisnis telah membayar untuk salah satu pembayaran ini, uang itu berasal dari uang yang telah dikumpulkan oleh pengusaha dari

³¹ Afzalur Rahman, *Doktin Ekonomi Islam Jilid II*, (yogyakarta: PT, Dana bakti Prima Yasa, 2002),366-374.

tahun-tahun sebelumnya dan harus digunakan di berbagai bidang seperti pembelian bahan, bayar bunga dan sewa selain itu, ini adalah bagian dari upah.

3) Teori Produktivitas Marjinal (Marginal Productivity Theory)

Teori fokus pada permintaan tenaga kerja upah yang dibayarkan oleh majikan kepada pekerja sama dengan nilai produktivitas yang dihasilkan pekerja, pengusaha tidak akan mempekerjakan lebih banyak pekerja, ini akan membuatnya lebih tinggi dari nilai produk, ketika upah naik, pengusaha akan mencoba mengurangi jumlah pekerja yang dapat digunakan untuk menggantikan pekerja.

4) Teori Penawaran Upah (Bargaining Theory of Wage)

Subjek teori upah adalah hasil negosiasi antara majikan dan majikan.

5) Teori Kekuatan Pembelian (Purchasing Power Theory)

Teori tingkat upah harus fleksibel dengan kondisi pasar, jika kemerosotan pasar harus memperbaiki tingkat upah, tambahkan lebih banyak manfaat dan kurangi pajak, jika kemakmuran ekonomi harus meningkatkan tingkat upah untuk memberi karyawan lebih banyak kekuatan untuk membeli.

6) Teori upah berdasarkan ekonomi tenaga kerja (Contemporary Labor Economics Theories)

Pasokan tenaga kerja (Labor supply) mengacu pada jumlah orang usia kerja yang ingin bekerja dan yang tidak bekerja.

Permintaan Tenaga Kerja (Labor Demand) mengacu pada permintaan majikan untuk pekerjaan pada tingkat yang berbeda.

Perundingan bersama (Collective bargaining) berarti negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja untuk menentukan tingkat upah.

Struktur Upah (Wage structure) menggambarkan struktur upah yang berbeda di setiap industri, wilayah geografis, dan kelompok.

Tingkat upah secara umum (The general level of money wage) terkait dengan siklus ekonomi, yaitu selama kemerosotan ekonomi, tingkat upah lebih rendah. Kemakmuran ekonomi tingkat upah umumnya berkorelasi dengan penawaran dan permintaan tenaga kerja serta tawar-menawar kolektif.

Kompensasi (compensation) didefinisikan sebagai jumlah total kompensasi yang diterima karyawan atau pekerja dari pekerjaan atau layanan. Ini terdiri dari kompensasi moneter dan bukan uang.

1). Kompensasi moneter (Monetary compensation) terdiri dari:

a) Kompensasi Moneter Langsung (Direct Monetary compensation)

Terdiri dari gaji atau Kompensasi dasar dan kompensasi moneter didasarkan pada pekerjaan, seperti komisi (Commission), biaya layanan (service charge), tip, bonus, dan lain-lain.

Gaji (Salary) adalah kompensasi tetap yang diperoleh karyawan dengan tingkat bunga tetap dalam jangka waktu tertentu, kompensasi ini tidak akan berubah berdasarkan jumlah jam kerja atau jumlah layanan karyawan.

Upah (Wage) mengacu pada kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan, ini berdasarkan kriteria waktu kerja prinsip-prinsip seperti upah harian Upah perjam, dan lain-lain, atau berdasarkan jumlah layanan karyawan dibayar lebih banyak atau lebih sedikit tergantung pada jumlah pekerjaan.

b) Kompensasi Moneter Tidak Langsung (Indirect Monetary Compensation) Manfaat dan layanan yang diterima karyawan selain gaji dan upah, seperti jaminan sosial, biaya pengobatan, hari libur, Asuransi kesehatan dan jiwa, biaya transportasi, tunjangan anak, dan lain-lain.

2). Kompensasi non-moneter (Non-Monetary Compensation)

- a) Penghargaan Karir (Career Reward) ini memberi imbalan kepada karyawan untuk memiliki karir yang stabil, peluang untuk maju sendiri dan karir fleksibel yang bisa berubah ketika dibutuhkan.
- b) Hadiah Sosial(Social Reward) Ini dihargai dalam hal status dan lingkungan kerja, seperti simbol status, untuk memuji pekerjaan menyenangkan bekerja memiliki rekan kerja yang baik.³²

2. Sistem Pengupahan Buruh Dalam Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998 tentang Perlindungan Tenaga Kerja.

a. Pengertian Upah

Upah menurut peraturan undang-undang ketenagakerjaan No. 53 Tahun 1998 pasal 5 adalah jumlah uang yang diterima majikan dan karyawan untuk membayar didasarkan pada upah kontraktual untuk jam kerja normal, per jam, harian, mingguan, bulanan atau sebaliknya. Atau membayar berdasarkan kerja yang dilakukan oleh karyawan selama jam kerja normal.³³

Kompensasi adalah semua bentuk barang atau penghargaan maupun uang yang nyata bagi layanan berwujud dan manfaat yang diterima karyawan dari pekerjaan ini adalah bagian dari hubungan kerja.

³² http://www.elfhs.ssru.ac.th/benjaporn_ya/pluginfile.php/379/course/summary/การบริหารตอบแทน.pdf

³³ Sekretaris Negara Thailand, Undang-Undang No 53 Tahun 1997 Tentang Perlindungan Tenaga kerja pasal 5

Upah lembur adalah uang yang dibayarkan majikan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kerja lembur pada hari kerja.

Upah kerja pada hari libur adalah uang yang dibayarkan majikan kepada karyawan sebagai imbalan untuk bekerja pada hari libur

Upah lembur pada hari libur adalah uang yang dibayarkan oleh majikan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kerja lembur pada hari libur.³⁴

b. Teori-terori upah menurut Undang-Undang di Thailand

- 1) Upah harga yang adil, atau hanya "upah" Idenya adalah bahwa upah, yang dapat membantu orang hidup dengan cara yang dekat dengan sifat pekerjaan. Jadi menurut konsep ini, jika ada orang yang bekerja dalam posisi penting, upahnya yang adil harus sama tingginya. Teori ini sudah tua dan telah lama berada di ekonomi kuno sejak jaman dahulu.

Keuntungan dan kerugian dari teori upah adalah sebagai berikut

- Kelebihan

- a) Membantu pekerja freelance artisan mendapatkan lebih banyak keamanan kerja.
- b) Penting untuk memberi perhatian khusus kepada karyawan yang perlu disediakan. Tidak seperti faktor lain yang tidak memberikan kehidupan.

³⁴ Ibid,

- Kekurangan

a) Karyawan, meskipun mereka berhak atas kompensasi yang dibayarkan Tetapi itu terbatas pada tingkat status. Hidup Dengan keterbatasan ini saja, rintangan menghalangi dia meningkatkan status hidupnya.

b) Konflik dengan kebenaran ekonomi bahwa upah harus secara langsung berhubungan dengan produktivitas. Dan tidak menghasilkan, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas. Jika upah tidak berkurang oleh bisnis Mungkin jatuh.

c) Faktor referensi terlalu kecil. Semuanya didasarkan pada satu kata yang tidak bisa di-metalized. Itu keadilan.

d) Masalah keadilan Ini juga memiliki standar yang berbeda. Dan bisa berdebat kapan saja.

Kriteria untuk digunakan sebagai ukuran kesesuaian ada dua.

a. keadilan dalam hal peradilan komutasi

Ini mengacu pada kepentingan pengusaha dan karyawan yang dipertukarkan terutama.Tenaga kerja adalah salah satu masukan untuk membantu dalam produksi.Maka pekerjaan harus kembali ke bursa. Prinsip pembayaran yang adil adalah, dalam pengertian ini, disebut yang lain. Prinsip pertukaran yang adil (tukar keadilan).

b. Keadilan sosial

Teori ini melihat keadilan dalam sudut lebar. Pertimbangkan manfaat sosial dari kerja dalam produksi.

2) Teori Dana Upah

Pada 1870, para ekonom mulai melihat pentingnya biaya tenaga kerja sebagai faktor penting. Yang telah mencoba mencari cara yang lebih baik untuk membayar upah daripada sebelumnya. Teorinya adalah bahwa kedua teori itu sama.

a) Teori nafsu hidup, oleh David Ricardo, mencoba untuk menentukan upah relatif penduduk. Prinsip angkatan kerja dan kelangsungan hidup adalah bahwa dalam jangka panjang, upah harus beradaptasi secara alami. Pada tingkat yang memungkinkan orang yang selamat untuk bertahan hidup, yaitu, upah akan mencukupi untuk persediaan makanan. Pakaian Dan perumahan Biaya-biaya ini akan membuat tenaga kerja hidup. Upah yang tinggi akan memotivasi lebih banyak produktivitas tenaga kerja. Teori ini digunakan dalam masyarakat yang berkembang sangat kecil.

b) Teori dana upah oleh John Stuart Mill (1837). Pengusaha akan memiliki sejumlah dana untuk pembayaran gaji. Dan berapa banyak bagian setiap karyawan yang dilakukan dengan membagi rata-rata dengan jumlah karyawan? Upah meningkat, sesuai dengan pertumbuhan penduduk. Atau berdasarkan ukuran

dana. Teori ini tidak bisa diterima. Karena rata-rata yang sama tanpa menghiraukan kinerja.

3) Teori berbasis upah. (Teori produktivitas)

Sudut pandang teoritis ini adalah untuk mempertimbangkan hubungan antara upah, produktivitas dan pekerjaan. Dalam mempertimbangkan hubungan antara upah ini Mereka mencoba melihat produktivitas tenaga kerja sebagai yang utama. Dengan nilai pekerjaan di luar sana. Ini dibagi menjadi 2 sub-teori.

a) teori produktivitas marginal, Menurut teori ini, upah dibayar Karyawan sama dengan nilai produk, bagian tambahan dari output normal, jumlah yang biasanya dicapai. Upah menurut teori ini. Nilai output yang dia buat dan total upah. Karena semua orang bekerja dengan cara yang sama. Mereka sama efektifnya.

b) Teori efisiensi produktif didasarkan pada teori bahwa karyawan diperbolehkan memberi karyawannya kesempatan untuk meningkatkan (atau menurunkan) upah mereka sesuai dengan produktivitas mereka.

4) Teori teori upah.

Teorinya adalah itu. Memang, upah dari berbagai pekerjaan sangat banyak. Distribusi akan tersebar di berbagai tingkat upah, dengan tingkat tertinggi adalah majikan yang bersedia membayar. Dan tingkat terendah yang bersedia diterima pekerja.

5) Teori upah lainnya.

Teori upah telah berkembang dari waktu ke waktu dan sering menjadi dasar yang sering ditawarkan oleh majikan dan pekerja. Teori upah lain memiliki nama yang berbeda.

- a) teori konsumsi upah
- b) Hukum penawaran dan permintaan.
- c) Teori upah perilaku (upah)

Dalam teori upah ini. Penting untuk menyadari penggunaan teori upah. Teori upah adalah, dalam teori, teori. Atau hanya pemikiran.

c. Jenis-jenis Upah dibayar sebagai kompensasi kerja

Upah yang dibayarkan oleh majikan kepada karyawan untuk menjadi kompensasi kerja berdasarkan pada tujuan atau niat pemberi kerja untuk membayar uang atau barang, sebagai berikut.³⁵

- 1) Bayar untuk memotivasi karyawan agar bekerja
 - a. Bagian gaji adalah penghasilan karyawan yang menerima jumlah yang tertentu.
 - b. Bagian tunjangan ini hanya akan dibayar pada hari karyawan datang untuk bekerja dan bekerja untuk majikan di bagian tunjangan ini, majikan akan menentukan pembayaran berdasarkan jam atau setiap hari sebagai karyawan telah bekerja untuknya.

³⁵ หงส์เจริญ วีระ, คำชี้แจงตามกฎหมายแรงงาน, 1981, 54

2) Bayar untuk memotivasi orang yang bekerja keras.

a. Upah normal

Upah dibayar oleh karyawan untuk pekerjaan normal pada tingkat tertentu dan itu adalah penghasilan normal karyawan dengan secara umum pengusaha membayar upah sesuai dengan sistem pembayaran kontribusi.

1. Persentase Penjualan (Commission)

Di sebagian besar penjualan khususnya penjualan jenis produk baru, membutuhkan pengenalan dan layanan penjual untuk membuat pembeli bergantung pada barang dan layanan mereka, majikan biasanya membayar persentase dari harga atau produk yang dijual oleh karyawan. Persentase penjualan ini dapat ditetapkan pada tarif tunggal atau dengan berbagai tingkat, terlepas dari seberapa banyak karyawan menjual barang yang dijual oleh karyawan. Perubahan akan meningkatkan jumlah barang yang dijual oleh karyawan. apapun majikan membayar sebagian dari gaji atau tidak itu tergantung pada majikan.

2. Persentase Uang Penjualan Tiket

Persentase Uang Penjualan Tiket adalah nama khusus pada operator bus, majikan akan membayar pengemudi, pengumpul tarif dan staf yang berfungsi sebagai inspektur, membayar persentase dari jumlah yang terjual, ini akan

terlihat sama dengan persentase penjualan yang disebutkan di atas.

3. Biaya layanan

Bisnis hotel atau jenis layanan tertentu yang memerlukan layanan pengusaha akan mengenakan biaya layanan kepada pelanggan, hitung persentase biaya akomodasi, makanan, atau layanan lainnya. Kemudian dibagi kepada karyawan dalam jumlah yang disepakati, menghitung biaya layanan dari pelanggan sebagian besar digunakan dalam praktik tradisional, Pelanggan dapat menggunakan layanan dari pendirian itu.

4. Uang Penghargaan (tipping)

Hadihnya mirip dengan biaya layanan, yaitu memberi penghargaan pelanggan tapi perbedaannya adalah uang hadiah, karena kepuasan pelanggan berapa yang harus dibayarkan ke layanan atau tidak akan membayar sama sekali dan uang yang akan diterima karyawan dari memenangkan penghargaan ini. Jika tidak dikelola oleh majikan, itu tidak dianggap sebagai upah.

b. Upah khusus

Premi mengacu pada komponen upah ini kurang dari pendapatan seorang karyawan, tetapi itu bisa dianggap sebagai kompensasi untuk pekerjaan beberapa pekerja keras, jenis

pembayaran ini adalah salah satu teknik manajemen dengan cara yang sama seperti pertimbangan kebaikan, peningkatan gaji atau upah, dan juga membuat karyawan bangga dengan pekerjaan dan pada saat bersamaan ini juga mendorong karyawan lain untuk mencoba memberi contoh.³⁶

1. Hadiah uang atau tunjangan

Hadiah uang memiliki arti luas. Itu berarti memberikan uang kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau kerja keras

Ketekunan memiliki arti khusus berarti uang yang dibayarkan kepada pekerja yang rajin, seperti dibayarkan kepada karyawan yang bekerja tanpa cuti atau ketidakhadiran, hadiah atau premi dapat dibayar untuk uang, hal-hal lain atau manfaat.

2. Harga tiket mobil

Uang yang dibayarkan oleh majikan kepada karyawan yang bekerja di bisnis bus, jika jumlah perjalanan yang ditentukan atau lebih atau sama dengan atau bayar menurut jumlah kali.

³⁶ คลินิกมิตร มหาวิระ, ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, 2010, 53

3. Tiket Spesial

Uang yang dibayarkan oleh majikan kepada pengumpul ongkos dalam bisnis yang dapat dijual tiket dengan nomor atau lebih.

Semua jenis upah ini. Bahkan bayar upah untuk pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tapi itu dibayar selain dari aturan kerja yang biasa.

d. Sistem Upah

1. Gaji pokok (base salary) sebagai kompensasi yang dibayar semua pegawai negeri sesuai dengan jenis, posisi dan tingkat jabatan, untuk mencerminkan ukuran pekerjaan (jop size), hasil pekerjaan (performance) dan kinerja (competency) yang dapat dibagi menjadi 4 akun sesuai dengan jenis posisi, yaitu tipe administrasi, tipe direktur, tipe akademik dan tipe umum.
2. Tunjangan (allowance) sebagai kompensasi yang dibayar semua pegawai negeri sesuai dengan deskripsi pekerjaan, posisi kerja, kondisi kerja, atau berbagai karakteristik. kompensasi ini dapat menjadi mekanisme untuk membangun kekuatan dan menyesuaikan kompensasi agar lebih tepat, saat ini terdiri dari banyak remunerasi di bawah peraturan dan regulasi yang berbeda seperti penghargaan.
3. Kesejahteraan dan manfaat (benefit/fringe benefit)
 - a. Kesejahteraan adalah Kompensasi dibayarkan oleh pemerintah kepada pejabat pemerintah sebagai bagian dari organisasi untuk

membantu menjaga stabilitas dalam hidup Serta menjadi alat untuk meningkatkan moral dan mendorong pegawai negeri untuk bekerja secara efektif yang dapat dibagi menjadi manfaat moneter yang terdiri dari biaya pengobatan uang kesejahteraan untuk pendidikan anak-anak Uang kesejahteraan untuk pekerjaan kantor di area khusus manfaat pensiun dan pensiun untuk kesejahteraan non-moneter meliputi Berbagai jenis cuti dan dekorasi.

- b. Manfaat adalah Kompensasi dibayarkan oleh pemerintah untuk pegawai negeri untuk membantu memfasilitasi operasi seperti biaya perjalanan ke kantor pemerintah, sewa rumah Remunerasi untuk bekerja di luar jam, mobil kerja dan telepon
- c. Uang hadiah tahunan (bonus) sebagai Kompensasi dibayarkan kepada pejabat pemerintah dalam bentuk penghargaan tahunan badan tersebut yang dialokasikan untuk pejabat pemerintah dalam organisasi sebagai insentif untuk pengembangan layanan sipil dan sebagai kompensasi dan kinerja lembaga pemerintah dan pegawai negeri oleh lembaga pemerintah harus menyiapkan sertifikasi resmi pemerintah dan dievaluasi setiap tahun dengan Kantor Komisi Pengembangan Sektor Publik.³⁷

e. Ketentuan Pembayaran Upah

Ada beberapa ketentuan mengenai upah dalam Undang-Undang No. 53 tahun 1998 tentang Perlindungan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

³⁷ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), ระบบค่าตอบแทน

1. majikan bayar upah kepada karyawan sama dengan hari kerja pada hari libur yaitu: (pasal 56)
 - a. liburan minggu kecuali untuk karyawan yang menerima upah harian, jam atau berdasarkan pekerjaan dengan menghitung dalam satuan.(pasal 56 ayat 1)
 - b. Liburan tradisional (pasal 56 ayat 2)
 - c. Liburan tahunan (pasal 56 ayat 3)
2. Pemberi kerja harus membayar upah kepada pekerja yang cuti sakit sesuai dengan pasal 32 sama dengan tingkat upah pada hari kerja selama hari cuti tetapi satu tahun tidak boleh melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja (pasal 57)
3. Dalam hal karyawan menggunakan cuti untuk sterilisasi berdasarkan pasal 33, majikan juga harus membayar upah kepada karyawan pada hari itu.
4. Majikan harus membayar upah kepada karyawan pada saat cuti untuk dinas militer berdasarkan pasal 35 sama dengan upah pada hari kerja selama hari cuti, tetapi tidak lebih dari 60 (enam puluh) hari. (pasal 58)
5. Majikan harus membayar upah kepada pekerja perempuan pada hari melahirkan sama dengan upah pada hari kerja selama cuti tetapi tidak lebih dari 45 (empat puluh lima) hari. (pasal 59)
6. Dalam hal pemberi kerja memperbolehkan karyawan untuk bekerja lembur pada hari kerja, majikan harus membayar upah lembur

kepada karyawan dengan tarif tidak kurang dari satu setengah dari tingkat upah per jam pada hari kerja sesuai dengan jumlah jam yang dibuat atau tidak kurang dari satu setengah dari tingkat upah per unit pada hari kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan untuk karyawan yang dibayar sesuai dengan pekerjaan, dihitung dalam satuan. (pasal 61)

7. Dalam hal pemberi kerja memberi karyawan untuk bekerja pada hari libur sesuai dengan pasal 28, pasal 29 atau pasal 30, majikan harus membayar upah pekerjaan liburan kepada karyawan dengan berikut: (pasal 62)

a. Untuk karyawan yang memiliki hak untuk menerima upah pada hari libur, pemberi kerja harus membayar lebih dari upah tidak kurang dari satu kali tingkat upah per jam pada hari kerja sesuai dengan jumlah jam yang dibuat atau tidak kurang dari satu kali Tingkat upah per unit pada hari kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan untuk karyawan yang dibayar sesuai dengan pekerjaan, dihitung dalam satuan. (pasal 62 ayat 1)

b. Untuk karyawan yang tidak memiliki hak untuk menerima upah pada hari libur, pemberi kerja harus membayar upah setidaknya dua kali tingkat upah per jam pada hari kerja sesuai dengan jumlah jam yang dibuat atau tidak kurang dari dua kali tingkat upah per unit. Pada hari kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan

yang dapat dilakukan untuk karyawan yang dibayar sesuai dengan pekerjaan, dihitung dalam satuan. (pasal 62 ayat 2)

8. Dalam hal pemberi kerja memberi pekerja lembur pada hari libur, majikan harus membayar upah lembur karyawan dengan tidak kurang dari tiga kali tingkat upah per jam pada hari kerja sesuai dengan jumlah jam atau kurangnya atau tiga kali tingkat upah per unit pada hari kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan untuk karyawan yang dibayar sesuai dengan pekerjaan, dihitung dalam satuan. (pasal 63).³⁸

IAIN JEMBER

³⁸ Sekretaris Negara Thailand, Undang-Undang No 53 Tahun 1997 Tentang Perlindungan Tenaga kerja, pasal 63

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian diartikan sebagai cara pengumpulan data tidak dipandu oleh teori, dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan.³⁹ Dan analisis data untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Metode ini bermakna sebagai strategi-strategi yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dan menganalisis data guna menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Kemudian dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik atau metode penelitian meliputi:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Secara umum pendekatan penelitian atau sering juga disebut sebagai paradigma penelitian. Dalam penelitian kali ini menggunakan pendekatan empiris yaitu, penelitian yang berfokus meneliti suatu fenomena atau keadaan dari objek penelitian secara detail dengan menghimpun kenyataan yang terjadi serta mengembangkan konsep yang ada dan bersifat rasional yang dibentuk oleh individu melalui pengalamannya. Paradigma atau penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang (perspektif) peneliti terhadap fakta kehidupan sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori, yang di konstruksi sebagai suatu pandangan yang

³⁹ Sugiyono, *Memahami penelitian kualitatif*, (Bandung, Alfabeta,2016), 3.

mendasar dari suatu disiplin ilmu tentang apa yang menjadi pokok persoalan yang semestinya dipelajari.⁴⁰

Berdasarkan pemaparan latar belakang, permasalahan serta tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan fenomenologi dan paradigma konstruktivisme dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Dimana dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan individu atau seseorang sebagai narasumber untuk mengetahui bagaimana di lapangan dengan mewawancarai subjek dari objek yang akan diteliti.⁴¹ Dalam penelitian akan dilakukan penelitian dengan mencari informasi dimana sesuatu yang terjadi tidak sesuai dengan pandangan sebuah teori.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut hendak dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks, dan sebagainya) dan unit analisis.

Penelitian akan dilakukan di desa Kokket, salah satu desa yang terletak di Tambol Banna, Amphoe Chana, Changwat Songkhla. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena adanya suatu praktek pengupahan dengan toko yang lain, dan adanya kesediaan para pegawai untuk memberikan informasi

⁴⁰ Yanuar Ikbar, *Metode Penelitian Sosial Kualitatif Panduan Membuat Tugas Akhir Karya Ilmiah* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 59.

⁴¹ Yanuar Ikbar, *Metode Penelitian Sosial Kualitatif Panduan Membuat Tugas Akhir Karya Ilmiah* 146.

demi kelancara penelitian. Tentunya hal ini mempunyai nilai positif dan negatif tersendiri bagi karyawan maupun bagi peneliti.

C. Subyek Penelitian

Subyek data utama dalam penelitian kualitatif menurut *lofland* adalah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain. Sebagaimana pendapat tersebut data yang dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diterima secara langsung oleh penelitian dari objek yang diteriti (informan) dengan tujuan untuk mendapatkan data yang kongkrit. Sumber data primer ini diperoleh dari:

- a. Majikan
- b. Karyawan

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti tersendiri. Data skunder ini biasanya berwujud dokumen-dokumen, artikel, buku-buku UU yang berkaitan dengan permasalahan di atas.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah suatu koleksi fakta-fakta atau sekumpulan nilai-nilai numerik, pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, sehingga kali ini penulis mencari data kualitatif, dimana data yang akan

dicari yaitu segala hal yang berhubungan dengan data dari Toko tersebut seperti surat-surat atau dokumen yang dimiliki Toko tersebut.⁴²

Penelitian kali ini menggunakan Teknik penelitian kualitatif, terdiri dari observasi partisipan, wawancara (*interview*), dokumentasi dan triangulasi.

1. Observasi Partisipasi

Metode observasi adalah suatu cara untuk mendapatkan data dengan cara melakukan pengamatan dan Pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki dan diteliti. Oleh karena itu, penelitian haruslah teliti dalam melakukan pengamatan, supaya tidak ada data yang terlewatkan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka peneliti menggunakan metode observasi partisipatif bersifat pasif untuk mengetahui secara langsung keadaan obyek yang akan diteliti untuk mengamati/mencari informasi dan data-data. Dalam hal ini penelitian *observasi non partisipatif*, penelitian datang ke tempat kegiatan yang diamati yaitu pengupahan buruh di Toko Kaklah Minimart akan tetapi penelitian tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

Adapun data yang diperoleh dari observasi yaitu:

- a. Keadaan lokasi dan letak geografis.
- b. Gambaran objek penelitian.

⁴² Yanuar Ikbar, *Metode Penelitian Sosial Kualitatif Panduan Membuat Tugas Akhir Karya Ilmiah*, 155.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan proses tanya jawab antara informan dan peneliti yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka secara langsung mendengarkan informasi-informasi atau keterangan yang dibutuhkan. Metode ini mencakup cara yang dipergunakan seseorang untuk suatu tujuan tertentu, mencoba mendapatkan keterangan secara langsung dari seseorang atau informan.

Adapun data yang diperoleh dari wawancara yaitu:

- a. Sistem pengupahan buruh di Toko Kaklah Minimart.
- b. Kelayakan upah buruh di Tokok Kaklah Minimart.

3. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencatat dan mengupulkan dokumentatif baik yang berupa laporan, dokomen, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya. Dengan demikian tujuan dari teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ini akan di dapatkan data berupa dokumen yang berkaitan dengan perlindungan kerja bagi pelayan di Toko Kaklah Minimart, antara lain dapt berupa: catatan daftar hadir pelayanan (jika ada), gambar data-data tentang Toko dan lain sebagainya.

E. Analisis Data

Analisis data merukan salah satu langkah penting dalam rangka memberoleh temuan-temuan hasil penelitian .Teknis analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif. Analisi deskripsi yaitu

penelitian ini menggambarkan atau menjelaskan fenomena-fenomena yang ada baik alamiah maupun yang buatan manusia. Dalam penelitian menjelaskan semua fonomena terkait dengan undang-undang No. 53 Tahun 1998 Tentang perlindungan tenaga kerja di Thailand.

F. Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan agar memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggung jawab serta dipercaya oleh semua pihak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengecekan keabsahan data dengan triangulasi sumber.

Triangulasi sumber adalah membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan status informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.⁴³

G. Tahap-tahap Penelitian

Bagian ini menguraikan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penelitian, mulai dari penelitian pendahuluan, penelitian sebenarnya. Dan sampai pada penulis laporan. Dan penelitian ini melalui empat tahap, yaitu sebagian berikut:

1. Tahapan sebelum kelapangan, meliputi kegiatan:
 - a) Menyusun rancangan penelitian.
 - b) Memilih lapangan penelitian.
 - c) Menentukan fokus penelitian.
 - d) Konsultasi fokus penelitian.

⁴³ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005), 330.

- e) Terjung langsung ke lokasi penelitian.
 - f) Menyiapkan perlengkapan penelitian.
2. Tahapan penelitian lapangan, meliputi kegiatan:
- a) Memahami latar belakang penelitian dan persiapan diri.
 - b) Memasuki lokasi lapangan.
 - c) Pengumpulan data atau informasi yang terkait dengan dengan fokus penelitian.
 - d) Pencatatan data.
 - e) Menganalisa data dengan menggunakan prosedur penelitian yang telah ditetapkan.
3. Tahapan akhir penelitian lapangan
- a) Penarikan kesimpulan.
 - b) Menyusun data yang telah di tetapkan.
 - c) Kiritik dan saran.
4. Tahapan penelitian laporan, meliputi kegiatan:
- a) Penyusunan hasil penelitian.
 - b) Konsultasi hasil penelitian.
 - c) Perbaikan hasil konsultasi.
 - d) Pengurusan kelengkapan perjaratan ujian.
 - e) Munaqosah skripsi.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Toko Kaklah

Toko Kaklah ini, dibuka sejak tahun 2005, sedangkan tahun berdirinya tidak diketahui secara pasti, Toko Kaklah terdiri sebagai Toko traditional dengan bentuk bangunan sangat sederhana, dan pernah direnovasi pada tahun 2008. Perbedaan karakteristik dan kepribadian masyarakat dari suatu daerah satu dengan yang lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, diantaranya adalah faktor geografis dan faktor ekonomi. Begitu pula yang terjadi di Tambol Banna Amphoe Chana Changwad Songkhla, faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi karakteristik dan kepribadian masyarakat yang menepati desa Kokket.

Toko Kaklah ini dirintis oleh Abdullah Tamraman sekitar akhir tahun 2005 dan mulai berjalan tepat pada tanggal 10 Januari 2008, dengan istrinya Ibu Meulah Tamraman yang kegiatan sehari-harinya adalah seorang ibu rumah tangga yang aktif dibidang muslimatan di Desa Kokket, Ibu Meulah Tamraman merupakan penasehat dan sekaligus yang melakukan pencatatan di Toko Kaklah Minimart.

Awalnya usaha ini hanya mempunyai dua pegawai yaitu Bapak Abdullah dan istrinya di akhir tahun 2005, Setelah tepat berjalan di awal tahun 2008 perusahaan ini mempunyai 15 karyawan. Seiring berkembangnya usaha ini pada tahun 2008 hingga 2012 karyawan

meningkat menjadi 6 orang, dan omsetnya pada tahun tersebut perhari berkisar mencapai 350 bat(uang indonesia Rp 156,666) setiap hari. Namun di akhir tahun 2012 hingga 2019 sekarang pegawai Bapak Abdullah menurun, hingga saat ini tersisa 4karyawan dikarenakan adanya pesaing dan peningkatan Toko Kaklah Minimart dilingkungan sekitarnya.

2. Letak Geografis Toko Kaklah

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik dan keberibadian masyarakat di Tambol Banna Amphone Chann Changwat Songkhla, batas dari Toko Kaklah tersebut adalah:

a. Profil Toko

Toko Kaklah Minimart merupakan salah satu toko yang berada di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla Toko Kaklah ini bukasejak tahun 2005.sekarang ada buruh 6 orang yang kerja di toko kaklahminimart.

b. Visi dan Misi

Sebagai dokumen perencanaan yang menjabarkan dari dokumen, maka seluruh rencana program dan kegiatan secara bertahap dan berkesinambungan harus dapat menghantarkan tercapainya Visi-Misi took.

1). Visi

Visi menjadikan Toko ini berkualitas, dari kami memberikan kenyamanan kepada pelanggan kami yang sering mengunjungi toko ini.

2). Misi

Fokus pada membangun keterlibatan pelanggan dengan produk dan layanan yang sebanding dengan inovasi sambil menciptakan hubungan yang baik dengan pelanggan.

Sebagaimana proses yang dilakukan, maka misi Toko Kaklah adalah:

- a) Membangun dan mendorong majunya bidang pendidikan baik formal atau non formal yang mudah diakses dan dinikmati seluruh warga masyarakat tanpa terkecuali.
- b) Mengembangkan dan membangun sistem pemerintahan desa yang profesional, efektif, dan efisien.
- c) Memperkuat sumber-sumber ekonomi rakyat dan kelembagaan ekonomi masyarakat.
- d) Membangun infrastruktur pedesaan untuk industrialisasi pertanian.

3. Tujuan Pendirian

Perusahaan yang bergerak dalam industri rumah tangga pada dasarnya didirikan adalah bertujuan untuk mencari keuntungan serta untuk memenuhi kebutuhan atau permintaan konsumen akan suatu produk

yang berkualitas dan bermutu. Dimana keuntungan akan digunakan pengusaha untuk bertahan hidup atau bahkan untuk bisa berkembang sedangkan pencintaan kualitas dan mutu yang baik dengan biaya yang standar adalah syarat utama jika perusaha menginginkan keuntungan yang terus meningkat. Untuk mencapai semua itu dibutuhkan kerja keras dan keahlian dalam pengelola bahan suberdaya perusahaan.

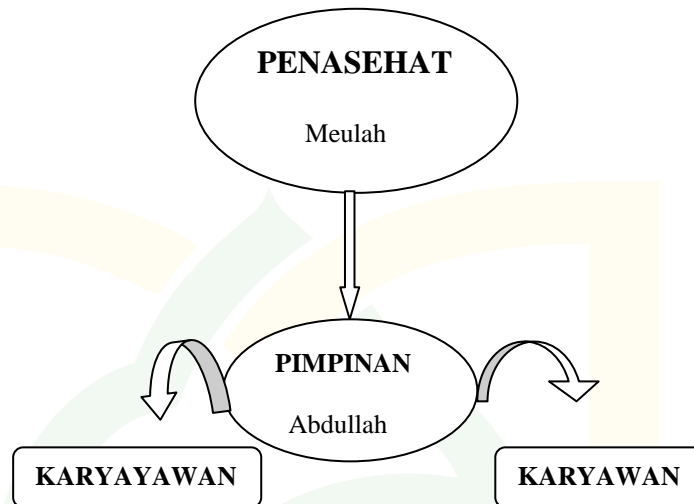
Adapun tujuan pendirian Toko Kaklah Minimart ini sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh keuntungan agar dapat membantu kelangsungan hidip keluarga.
- b. Membangun sarana pekerjaan bagi mereka yang belum membunyai pekerjaan atau masih menganggur.
- c. Menolong masyarakat yang berada disekitar lingkungan Toko Kaklah Minimart dalam segi perekonomian.
- d. Membantu perekonoomian masyarakat lianya yang berada diluar industry.

IAIN JEMBER

4. Toko dan Manajemen

a. Struktur Toko



Sumber data: Dokumentasi Toko Kaklah Minimart

b. Uraian Tugas dan Tanggaung Jawab

Berikut tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan pada Toko Kaklah Minimart secara garis besar akan diuraikan sebagai berikut:

1) Penasehat

Penasehat disini adalah istri dari bapak Abdulla selaku pemilik usaha. Adapun tugasnya yaitu memberikan masukan-masukan yang membangun untuk kemandirian dari Toko Kaklah Minimart tersebut dan juga turut andil dalam membantu bapak Abdullah dalam hal pencatatan Gaji para pegawai.

2) Pimpinan Perusahaan

Pimpinan di Toko Kaklah Minimart merupakan pemilik usaha yang merupakan pimpinan tertinggi dalam tindakan berupa tugas dan tanggung jawab atas pekerja dan perusahaan.

Tugas:

- a) Pimpinan dan pemegang tertinggi dalam perusahaan.
- b) Melakukan pengawasan dengan mengadakan pemeriksaan serta penilaian seluruh kegiatan pekerja.
- c) Memberi tugas membayar, upah, gaji.

Tanggung Jawab:

- a) Mempimpin dan mengadaikan semua usaha, kegiatan pekerja untuk mencapai tujuan.
- b) Memberhatikan, memelihara dan mengawasi kelancaran administrasi, pengamanan dan pelaksanaan tugas secara simbang dan berhasil.

3) Karyawan

Tugas : Melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan mulai dari bahan untuk diproses sampai berupa suatu bahan pangan yang dapat dikonsumsi dan dimakan oleh konsumen.

Tanggung Jawab : Menanggung jawab semua kegiatan produksi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

c. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah karyawan di Toko Kaklah Minimart ini mengalami penurunan karena setiap karyawan tidak mempunyai ikatan dalam bentuk kontrak dengan Toko Kaklah Minimart, maka karyawan dapat keluar masuk dalam industry ini. Pada puncak kejayaannya sekitar tahun 2012 Toko Kaklah Minimart ini memiliki 15 karyawan yang sudah bermunculan di daerah lingkungan sekitar dan penurunan omset yang didapat banyak karyawan yang mulai mencari alternative lain dalam mencari penghidupan hingga sampai saat ini ada 4 orang yang berkerja pada Toko Kaklah Mnimart.

d. Jam Kerja

Dalam kegiatan produksinya, Toko Kaklah Minimart menerapkan jam kerja mulai dari pagi yaitu dari jam 07:00. Ketika masuk waktu dzuhur seluruh karyawan diberi waktu istirahat untuk melaksanakan sholat berjama'ah dan di teruskan dengan makan siang, setelah itu sekitar jam 13:00 karyawan melanjutkan pekerjaannya kembali sampai dengan pada jam 18:00.

e. Sistem Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa

yang telah dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi diayatakan atas dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan.

Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi masa depan perusahaan, Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, tetapi jika sebaliknya, kemerosotan dalam hal produksi dikarenakan karyawan yang kurang maksimal.

Pemberian upah pada setiap pekerja dilakkan dengan sistem upah potongan ini acapkali digunakan untuk menganti sistem upah jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerja tidak memuaskan. Upah diterima setiap bulannya yaitu disore hari tetap pada jam 18:00 secara bergantian, karyawan pun juga di perkenankan mencatat hasil kerjaya di setiap harinya jadi sama-sama saling mencatat agar tidak terjadi kesalahan di waktu pembayaran. Dan diakhir bulan pekerja dapat menerima langsung upah (gajinya) dari pimpinan perusahaan dengan menyesuaikan catatannya dengan catatan yan juga ditulis tiap harinya oleh penasehat perusahaan.

B. Penyajian Data dan Analisis

Setiap penelitian harus disertai dengan penyajian data sebagai penguat dalam penelitian. Data yang ada akan dianalisis dengan analisis

data reflektif, dari data yang dianalisis tersebut akan menghasilkan kesimpulan dalam penelitian ini.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat untuk menggali data sebanyak mungkin. Untuk lebih jelasnya maka akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Sistem Pengupahan Buruh di Toko Kaklah Minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla.

Mekanisme pengupahan karyawan di Toko Kaklah Minimart di Desa Kokket selama ini menggunakan upah potongan dimana para karyawannya di upah berdasarkan hasil dari kegiatan yang dihasilkannya dan juga menurut waktu yang ditentukan sebagaimana yang di angapkan Bapak Abdullah selaku pimpinan dan pemilik Toko Kaklah Minimart beliau mengatakan:

“hah sistem upah disini itu ada banyak hok macae-macea jenih kija dari caro kija nga hasil hok buleh tuh kija hok mana lebih banyak hok tu lah lebih buleh upah, kalu lebih mudah ya mudah lebih muroh.

Artinya: “Sistem upah disini potongan, jadi sistem upah disini, bergantung pada jenis kerjanya dari cara kerjanya serta hasil yang didapatnya, Mana yang dikerjakan lebih sulit dan lebih banyak itu yang lebih banyak mendapatkan upahnya, kalu lebih mudah ya lebih murah”⁴⁴

Seperti hal nya juga di jelaskan ibu Aminah selaku karyawan di Tokok Minimart tersebut beliau mengatakan:

“Upah di juni sistem jualhata ya jadu dok atah dari kita orea kija missal lae yo rajin upah hok yon ok buleh banyak

⁴⁴ Abdullah, Wawancara, Thailand, 26 Desember 2018.

tapi kalu orea wak kija malah yon ok boleh siki, saya masuk dala hok malah tak rajin wak kija wahi laulai kija, tapi saya bisa cepat dala kija jadi saya allhamdulillah boleh wak kija di sini lagi.

Artinya: “Mekanisme upah disini sistemnya potongan ya, jadi bergantung dari karyawan kalau kita rajin ya upah yang di dapatkan ya banyak tapi kalau kita tidak rajin ya dapat ya sedikit, tetapi saya termasuk yang tidak rajin sering bolos kerja, namun saya bisa cepat dalam bekerja jadi ya allhamdulillah masih bisa kerja di sini.”⁴⁵

Seperti hai ini yang dijelaskan oleh ibu maimunah selaku

karyawan di Tokok Minimart tersebut beliau mengatakan:

“Upah dijuni kuna sistem jaulhata, jadi tiaphari tuh di tulih apa hasil hok boleh dala kija tuh dala satu hari tuh disesuaikan denga kija kita pah upah tuh wi dengan tulis di sudah catat.

Artinya: “Upah disini menggunakan sisitem potongan, jadi setiap harinya dicatat sesuai dengan hasil yang diperoleh selama pekerja dalam satu hari tersebut dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan upahnya diberikan dengan catatan yang sudah dicatat.”⁴⁶

Hal serupa juga diungkapkan oleh ibu Meulah selaku penasehat dan juga sebagai pencatat hasil kerja karyawan setiap harinya beliau mengatakan bahwa:

“Upah di keda ni guna sistem jaulhata tengak dari jeni kija pahtuh tengak dari mari wak kija, Pah tuh tengok dari segi banyak hasil hok boleh apabilo yo laku kija tuh pada sitiap hari atau pun sebut denga baumai kija. Pah sitiap orea tuh beda kata-kata pikirae sari2 terkantung dari cara kija pah tuh wak kija cepat. Naiknakti upah bullae tuh sudah tentu doh oleh tuwaekeda diri jadi kaji tiap bullae tuh 308 kok.

Artinya: “Pengupahan di Toko Kaklah Minimart ini menggunakan sistem potongan ,mekanismenya dilihat dari pekerjaan dan

⁴⁵ Maimunah, Wawancara, Thailand, 27 Desember 2018.

⁴⁶ Aminah, Wawancara, Thailand, 28Desember 2018.

dilihat dari kehadirannya, dan dilihat dari hasil yang diperoleh ketika melangsungkan pekerjaan perharinya atau bisa disebut dengan target kerja. Dan setiap orangpun rata-rata berbeda pendapatannya sehari bergantung dari cara kerjanya dan kecepatannya. Sedangkan mengenai upah per bulanya itu sudah di tentukan oleh perusahaan sendiri bahwa ber bulan sebesar 308 bat (uang indo 135,794).⁴⁷

Hal serupa juga dikuatkan oleh pernyataan dari bapak Abdulrohman selaku pelayan di Toko tersebut, beliau menuturkan:

“Awal ya saya diterima kija disi tuh kenal dengan tuwae keda pah tuh orae wak kija hok lain2, pah tuh dijelah pada tuwae keda tugah-tugah saya disini tuh kapo. Kalu duit ta dok masalah.

Artinya: “Awal pertama saya diterima kerja disini itu kenalan duludengan juragan dan pelayanan lainnya, terus oleh juragan dijelaskan tugas-tugas saya disini apa saja. Kalau uang itu sesuai degan uang yang di kasih dari pengusaha.”⁴⁸

Hal serupa juga dikuatkan oleh pernyataan dari ibu Suwaibah selaku pelayan di Toko tersebut, beliau menuturkan:

“Saya dulu kija disini di hajok oleh orea keluarga saya hok wahi gi beli disini, kata di keda ni butuh orea kija, pah saya pikae saya jugk butuh kija jadi saya langsung mari wak kija disini pertama kali hok saya wak kija nih, lepah tuh di jelah oleh tuwae keda kata tugah hok saya keno wak tuh kapo. Jibuleh kalu boleh wak semua iya kan wak semua hok boleh wak jangae dok tunggu wi suruh.

Artinya: “Saya dulu kerja disini di ajak oleh tetangga saya yang sering belanja disini, katanya di toko ini membutuhkan pelayanan, ketika itu saya juga lagi butuh pekerjaan, jadi saya ngelamar kerja disini, pertama tamanya kenalan dulu, terus sama juragan dijelaskan tugas-tugas saya apa aja. Jika bisa semua kerjaan yang ada langsung dikerjakan jangan menunggu perintah.”⁴⁹

⁴⁷ Meulah, Wawancara, Thailand, 1 Jauanry 2019

⁴⁸ Abdulrohman, Wawancara, Thailand, 2 Jauanry 2019.

⁴⁹ Suwaibah, Wawancara, Thailand, 2 Jauanry 2019.

2. Sistem Pengupahan Buruh di Toko Kaklah Minimart dalam Perspektif UU Nomor 53 Tahun 1998.

Pengupahan adalah uang yang telah disetujui/disepakati kedua belah pihak yaitu pihak pemberi kerja dan pihak pekerja setuju untuk membayar upah dalam pekerjaan baik itu dihitung perjam, harian, mingguan, dan bulanan sesuai dengan perjanjian yang sepakati kedua belah pihak. Sebagaimana yang ditetapkan dalam undang-undang no 53 tahun 1998 tentang perlindungan tenagakerja pasal 5 ayat (3) paragraf 9 tentang pengupahan bahwa :

“upah adalah uang yang disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja sebagai kompensasi untuk pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja untuk jam kerja normal, setiap jam, harian, mingguan, bulanan atau masa lain atau membayar dengan menghitung sesuai dengan pekerjaan yang dapat dilakukan pada karyawan dalam jam kerja normal pada hari kerja dan harus termasuk uang yang dibayarkan majikan kepada karyawan pada hari libur dan cuti dimana karyawan tidak bekerja tetapi karyawan berhak untuk menerima berdasarkan Undang-Undang ini”.

Pengupahan yang diterapkan sampai sekarang ini adalah upah minimum yaitu upah yang di tentukan oleh dewan direksi upah dalam pasal 5 paragraf 11 undang-undang no 53 tahun 1998 tentang perlindungan tenaga kerja. Dan diserahkan kepada Menteri untuk pengumuman dalam Lembaran Pemerintah agar pemberi kerja mematuhi upah minimum yang ditetapkan sebagai dasar untuk menentukan tingkat upah dengan tujuan akan

memberikan perlindungan kepada pekerja ketika mereka pertama kali memasuki tempat kerja dan pekerja tidak terampil untuk menerima kompensasi yang adil agar dapat hidup. Iklim ekonomi saat ini memiliki.

Pada penjelasan di atas bisa ditelitikn bahwa upah minimum ini adalah upah yang ditetapkan oleh dewan direksi upah sebagai jadi peraturan bagi pengusaha tidak membayar upah lebih rendah pada upah minimum yang ditetapkan dan sebagai perlidungi penggunaan tenaga kerja agar sesuai dengan upah yang diterima.

Dan upah minimum ini berdasarkan dari provinsi/kota dan setiap provinsi kota itu tidak sama sesuai dengan perekonomian setiap tempat. Semua itu yang di tentukan dalam kementerian dalam Negeri, Maka pengusaha atau pemberi kerja harus mengikut peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

Upah bukan cukup saja atas upah minimum termasuk lagi pada upah upah lembur, upah ketika tidak masuk kerja. Upah lembur yaitu upah yang melebihi waktu kerja normal baik sebelum kerja maupun setelah kerja ini diharuskan membayar upah lembur baik kerja lembur ada hari biasa maupun hari libur kerja, yang ditentukan dalam undang-undang no 53 tahun 1998 tentang perlindungan tenga kerja dalam pasal tetapi harus ada persetujuan yang dinyatakan dalam pasal 78 ayat (1) yaitu:

- a. harus adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam satu (1) hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu

Maka harus ada persetujuan kedua belah pihak yaitu pihak pemberi kerja dan pihak pekerja lebih dahulu untuk melakukan kerja lembur baik pada hari biasa maupun pada hari cuti kerja

Mengenai upah pada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dalam Undang-Undang No. 53 tahun 1998 tentang Perlindungan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Majikan bayar upah kepada karyawan sama dengan hari kerja pada hari libur yaitu: (pasal 56)
 - a. liburan minggu kecuali untuk karyawan yang menerima upah harian, jam atau berdasarkan pekerjaan dengan menghitung dalam satuan.(pasal 56 ayat 1)
 - b. Liburan tradisional (pasal 56 ayat 2)
 - c. Liburan tahunan (pasal 56 ayat 3)
2. Pemberi kerja harus membayar upah kepada pekerja yang cuti sakit sesuai dengan pasal 32 sama dengan tingkat upah pada hari kerja selama hari cuti tetapi satu tahun tidak boleh melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja (pasal 57)
3. Dalam hal karyawan menggunakan cuti untuk sterilisasi berdasarkan pasal 33, majikan juga harus membayar upah kepada karyawan pada hari itu.
4. Majikan harus membayar upah kepada karyawan pada saat cuti untuk dinas militer berdasarkan pasal 35 sama dengan upah pada hari kerja selama hari cuti, tetapi tidak lebih dari 60 (enam puluh) hari. (pasal 58)

5. Majikan harus membayar upah kepada pekerja perempuan pada hari melahirkan sama dengan upah pada hari kerja selama cuti tetapi tidak lebih dari 45 (empat puluh lima) hari. (pasal 59)
6. Dalam hal pemberi kerja memperbolehkan karyawan untuk bekerja lembur pada hari kerja, majikan harus membayar upah lembur kepada karyawan dengan tarif tidak kurang dari satu setengah dari tingkat upah per jam pada hari kerja sesuai dengan jumlah jam yang dibuat atau tidak kurang dari satu setengah dari tingkat upah per unit pada hari kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan untuk karyawan yang dibayar sesuai dengan pekerjaan, dihitung dalam satuan. (pasal 61)
7. Dalam hal pemberi kerja memberi karyawan untuk bekerja pada hari libur sesuai dengan pasal 28, pasal 29 atau pasal 30, majikan harus membayar upah pekerjaan liburan kepada karyawan dengan berikut: (pasal 62)
 - a. Untuk karyawan yang memiliki hak untuk menerima upah pada hari libur, pemberi kerja harus membayar lebih dari upah tidak kurang dari satu kali tingkat upah per jam pada hari kerja sesuai dengan jumlah jam yang dibuat atau tidak kurang dari satu kali Tingkat upah per unit pada hari kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan untuk karyawan yang dibayar sesuai dengan pekerjaan, dihitung dalam satuan. (pasal 62 ayat 1)
 - b. Untuk karyawan yang tidak memiliki hak untuk menerima upah pada hari libur, pemberi kerja harus membayar upah setidaknya dua kali tingkat upah per jam pada hari kerja sesuai dengan jumlah jam yang

dibuat atau tidak kurang dari dua kali tingkat upah per unit. Pada hari kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan untuk karyawan yang dibayar sesuai dengan pekerjaan, dihitung dalam satuan. (pasal 62 ayat 2)

8. Dalam hal pemberi kerja memberi pekerja lembur pada hari libur, majikan harus membayar upah lembur karyawan dengan tidak kurang dari tiga kali tingkat upah per jam pada hari kerja sesuai dengan jumlah jam atau kurang atau tiga kali tingkat upah per unit pada hari kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan untuk karyawan yang dibayar sesuai dengan pekerjaan, dihitung dalam satuan. (pasal 63).

Maka bisa ditelitikan bahwa selain pada upah minimum harus membayar juga seperti upah lembur baik hari biasa atau lembur hari cuti dan upah tidak masuk kerja baik dengan alasan yang ditetapkan dalam undang-undang no 53 tahun 1998 tentang perlindungan tenaga kerja maka bagi pengusaha atau pemberi kerja harus membayar upah. Untuk memenuhi hidup yang layak tidak hanya atas satu upah minimum tetapi tercakup juga upah lain-lain dan memberikan penghargaan kepada pekerja untuk pekerja lebih efektif dalam dalam pekerjaan.

Dan di bandingkan dalam hukum islam maka upah yang di terapkan dalam undang-undang yang berada di Thailand maka sudah sesuai dengan hukum islam oleh karena tidak terlalu menggunakan tenaga kerja lebih pada yang ditetapkan dan bektuh upah juga sesuai, dalam islam juga bukan hanya upah pokok saja yang harus dikasihkan pada pekerja, harus kasih juga

seperti barang-barang kepada pekerja agar lebih tanbah motivasi untuk bekerja dan hidup yang layak.

C. Pembahasan Temua

Pada pembahasan ini berisi tentang temuan peneliti atau hasil penelitian dari lapangan, dari beberapa data yang disajikan dan kemudiandilakukan analisis, maka hasil tersebut perlu untuk diadakan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan diskusi dengan teroi-teori yang ada relevan dengan topic penelitian ini, untuk itu pembahasan ini akan disesuaikan dengan sub yang menjadi pokok pembahasan, guna membermudah dalam menjawab pertanyaan yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian. Adapun hasil dari temuan tersebut sebagai berikut:

1. Sistem Pengupahan Buruh di Toko Kaklah Minimart di Tambol Banna Amphor Chana Changwat Songkhla.

Setelah melakukan penelitian terhadap beberapa karyawan di Toko Kaklah Minimart Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla ini menurut hasil wawancara pada keyataansistem pengupahan di Toko Kaklah Minimart ini menggunakan sistem upah potongan, akan tetapi mekanisme upahnya yang merupakan suatu prosedur penentuan upah yang diambil oleh pengusaha dalam memberilan imbalan atas jasa karyawanya disesuaikan dengan sistem upah yang diterapkan. Yakni di dalm sistem penetapan upah yang digunakan waktu dan upah premi.

Sedangkan dilihat dari praktik di Toko Kaklah Minimart yang ada di Tambol Banna Amphore Chana Changwat Songkhla ini dari hasil

wawancara ternyata selain menggunakan upah sistem potongan disini juga menggunakan sistem upah menurut hasil.

Perusahaan Toko Kaklah minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla merupakan gambaran usaha yang berjalan sejak 15 tahun yang lalu. Hubungan antara karyawan dengan pengusaha toko kaklah minimart. Seperti halnya sanak sodara dan keluarga yang dirintas sejak 15 tahun hingga sekarang. Dari segi pengupahannya sendiri berbeda dengan pengupahan di tokok kaklah pada umumnya. Banyak pengupahan di lingkungan di upah berdasarkan patokan yang telah dipatok oleh perusahaan. Dimana karyawan bekerja setiap hari sedangkan hasil upah dari pekerjaannya akan diberikan perhari, atau per minggu dan bisa juga per bulan.

Dengan adanya toko kaklah minimart yang ada di Tanbol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla. Karyawan yang di kerja di toko kaklah minimart tersebut akan dapat hasil upah pekerjaannya berdasarkan jumlah banyak yang dikemas dan sesuai bidang kerjanya dalam proses kegiatan tersebut. Tentunya hal ini mempunyai nilai positif dan negatif tersendiri bagi karyawan maupun bagi pengusaha toko kaklah minimart itu sendiri.

2) Sistem Pengupahan Buruh di Toko Kaklah Minimart dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998.

Pengupahan adalah hasil dari adanya sebuah hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, dimana dalam sebuah hubungan kerja

tersebut, terdapat adanya perjanjian/kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja menyebabkan adanya hubungan kerja diantara keduanya, dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan upah diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Sistem pengupahan buruh di toko kakal minimart perspektif undang-undang itu Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh beberapa pakar hukum dan hukum positif sebelumnya, maka dapat peneliti ketahui bahwa terdapat beberapa unsur-unsur didalam perjanjian tersebut yakni:

1. Adanya pekerja
2. Adanya perintah, dan
3. Adanya upah

Sebagaimana yang ditetapkan dalam undang-undang no 53 tahun 1998 tentang perlindungan tenaga kerja pasal 5 ayat (3) paragraf 9 tentang pengupahan bahwa :

“Upah adalah uang yang disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja sebagai kompensasi untuk pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja untuk jam kerja normal, setiap jam, harian, mingguan, bulanan atau masa lain atau membayar dengan menghitung sesuai dengan pekerjaan yang dapat dilakukan pada karyawan dalam jam kerja normal pada hari kerja dan harus termasuk uang yang dibayarkan majikan kepada karyawan pada hari libur dan cuti dimana karyawan tidak bekerja tetapi karyawan berhak untuk menerima berdasarkan Undang-Undang ini”.

Mengenai upah pada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dalam Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja sebagai berikut:

1. Majikan bayar upah kepada karyawan sama dengan hari kerja pada hari libur yaitu pasal 56
2. Pasal 53 yaitu: Dalam hal pekerjaan itu memiliki karakteristik dan kualitas yang sama dan jumlah yang sama Biarkan majikan menentukan upah, upah lembur, biaya kerja liburan, dan upah lembur liburan untuk karyawan Pekerjaan yang setara terlepas dari apakah karyawannya laki-laki atau perempuan.
3. Dalam hal pemberi kerja memberi karyawan untuk bekerja pada hari libur sesuai dengan pasal 28, pasal 29 atau pasal, 30. Majikan harus membayar upah pekerjaan liburan kepada karyawan dengna berikut:
pasal 62
 - a. Untuk karyawan yang memiliki hak untuk menerima upah pada hari libur, pemberi kerja harus membayar lebih dari upah tidak kurang dari satu kali tingkat upah per jam pada hari kerja sesuai dengan jumlah jam yang dibuat atau tidak kurang dari satu kali Tingkat upah per unit pada hari kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan untuk karyawan yang dibayar sesuai dengan pekerjaan, dihitung dalam satuan. (Pasal 62 ayat 1)
 - b. Untuk karyawan yang tidak memiliki hak untuk menerima upah pada hari libur, pemberi kerja harus membayar upah setidaknya

dua kali tingkat upah per jam pada hari kerja sesuai dengan jumlah jam yang dibuat atau tidak kurang dari dua kali tingkat upah per unit. Pada hari kerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan untuk karyawan yang dibayar sesuai dengan pekerjaan, dihitung dalam satuan. (pasal 62 ayat 2)

Pengupahan yang diterapkan sampai sekarang ini adalah upah minimum yaitu upah yang di tentukan oleh dewan direksi upah dalam pasal 5 paragraf 11 undang-undang no 53 tahun 1998 tentang perlindungan tenaga kerja. Dan diserahkan kepada Menteri untuk pengumuman dalam Lembaran Pemerintah agar pemberi kerja mematuhi upah minimum yang ditetapkan sebagai dasar untuk menentukan tingkat upah dengan tujuan akan memberikan perlindungan kepada pekerja ketika mereka pertama kali memasuki tempat kerja dan pekerja tidak terampil untuk menerima kompensasi yang adil agar dapat hidup Iklim ekonomi saat ini memiliki.

Pada penjelasan diatas bisa ditelitikan bahwa upah potongan ini acapkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerja tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetspkn jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan dalam pembahasan tersebut di atas mengenai Sistem pengupahan buruh di Toko Kkalah Minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja, maka dapat diambil beberapa kesimpulan di antaranya :

1. Sistem pengupahan buruh di toko kaklah minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla bahwa Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan ajrun/ajran yang berarti memberi hadiah/upah. Kata ajran mengandung dua arti, yaitu balasan atau pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balasan jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu.

Dalam dunia moden seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerja yang sangat ketat. Toko Kakalah Minimart yang ada di tambol banna amphoe chana changwat songkhla. Karyawan yang di kerja di toko kaklah minimart tersebut akan dapat hasil upah pekerjaanya berdasarkan jumlah banyak yang dikemas dan sesuai bidang kerjanya dalam proses kegiatan tersebut.

selama ini menggunakan upah potongan di mana para karyawan di upah berdasarkan hasil dari kegiatan yang dihasilkan dan juga menurut waktu yang di tentukan.

2. Sistem pengupahan beuruh di Toko Kaklah Minimart dalam perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998 Undang-undang Ketenagakerja, bahwa menurut Undang-Undang Ketenaga kerja, perlindungan kerja bagi pelayan toko kaklah minimart di Sudah sesuai dengan beberapa pasal yang ada di dalam UndangpUndang Ketenga Kerja yaitu: terutama pada pasal 5 ayat 3 paragraf 9 tentang pengupahan buruh.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “ Sistem Pengupahan Buruh di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja”, peneliti memerikan saran kepada pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain:

1. Untuk Pelayan Toko Kaklah Minimart

Hendaknya pada awal para pekerja akan bekerja di toko kalah minimart, pemilik toko harusnya membuat surat perjanjian tertulis dengan jelas untuk menjamin kepastian hukum antara kedua belah pihak, yakni pemilik dan para pekerja. Selain itu hendaknya para pemilik toko menerapkan dengan baik peraturan yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena itu adalah kewajibannya dan karena tokor yang dijalankannya sudahmengikuti syarat dari Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu. Dalam hal jaminan sosial hendaknya pemilik bengkel reparasi mengikut sertakan para pekerjanya di Ketenagakerjaan, gunan menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerjanya.

2. Untuk Majikan

Hendaknya pada awal akan bekerja, para pekerja mengadakan perjanjian kerja yang tertulis yang menyangkut (Jaminan kesehatan kerja, Jangka waktu dan lain-lain, agar dapat dipertanggungjawabkan, dan hal itu dapat melindungi pekerja selama mereka bekerja.

3. Untuk Dinas Ketenagakerjaan

Hendaknya Dinas Ketenagakerjaan daerah jember perlu melakukan *controlling* terhadap penerapan peraturan yang telah dibuat, guna mengetahui apakah peraturan yang telah dibuat dalam undang-undang sudah di jalankan dengan baik dan benar oleh para pelaku di toko Selain itu, diperlukan adanya sosialisasi guna memberitahukan berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan demi melindungi para pihak dalam aspek ketegakerjaan.

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Asikin Zainal, et. al. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Azis Dahlan Abdul, 1996. *Ensiklopedi Hukum Islam*. Jakarta: PT Ichtiar Baru Van Hoeve.
- Asyhadie zaeni, *Hukum Kerja (Hukum Ketengakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Haraha Isnai, 2015. *Dkk, Hadist-Hadist Ekonomi*. Jakarta: Kencana.
- Husni Lalu, *Pengantar Hokum Ketenagakerjaan Indonesia*.
- Hakim Lukman, 2012. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan S.P. Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Ikbar Yanuar, 2003. *Metode Penelitian Sosial Kualitatif Panduan Membuat Tugas Akhir Karya Ilmiah*.
- K. Lubis, Suwardi, 2012, *Farid wajdi, Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar grafika.
- Lexy J. Moleong, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- M. A, Mannan , 1992. *Theory and Practice*, Jakarta: Edisi I, PT Intermasa.
- Martoyo Susila. 1987. *Menajmen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT: BPFEE.
- Maghfur Ifdlolul, 2015. *Sistem Pengupahan*, Yokyakarta: Penebit kodama.
- NazirMoh, 2014, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Partanto Pius, M. Dahlan Barry, *Kamus Ilmiah Populer Surabaya*: Arkola.
- RahmanAfzalur , 2002. *Doktin Ekonomi Islam Jilid II*, yokyakarta: PT, Dana bakti Prima Yasa.

- Syafi'i Rahmat, 2001. *Fiqih Muamalah*. Bandung : Pustaka Setia.
- Soepomo Iman, 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono, 2016, *Memahami penelitian kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Suthasasna Arong, 1993. *Perkembangan Mutakhir Hukum Asia Tenggara: Studi Kasus Hukum Keluarga Pengkodifikasiannya* Bandung: Mizan.
- Tim penyusun, 2017 *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*, Jember; IAIN jember press.
- Yahya Marzuqi, 2012, *Panduan Fiqih Imam Syafi 'I*. Jakarta: Al-Magfirah.

SKRIPSI/JURNAL

- Chotimah Chusnul, 2012 “*Sistem Pengupahan Pengrajin Perak di Perusahaan Salim Silver Kotagede Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam*” . Yogyakarta: UIN sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Irwan Hendra, 2010 “*Sistem Pengupahan Pengawai Kacang Sangria dalam Perspektif Ekonomi Islam di CV. Mitra Garuda desa Galagah Kecamatan Panti Kabupaten Jember.*”. Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Kurniawan N Achmad, 2015 “*Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Buruh Sawit di PT. Sinergi Perkebunan Nusantara Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah*” Makassar: Univ ersitas Hasanuddin Makassar.
- Putri Inggı Rahmiyanti, M. Maburı Faozi, 2010” *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Konveksi ABR Perspektif Ekonomi Islam*”.. IAIN Syekh Nurjati Cirebon .

ปาลิน ตั้งสุวรรณ, 2007. *ค่าจ้าง, วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาลัยบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

ธีระ หงส์เจริญ, 1981 *ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน, วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาลัยบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

มหาวิระ ดลนิมิตร, 2010 . *ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาลัยบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*

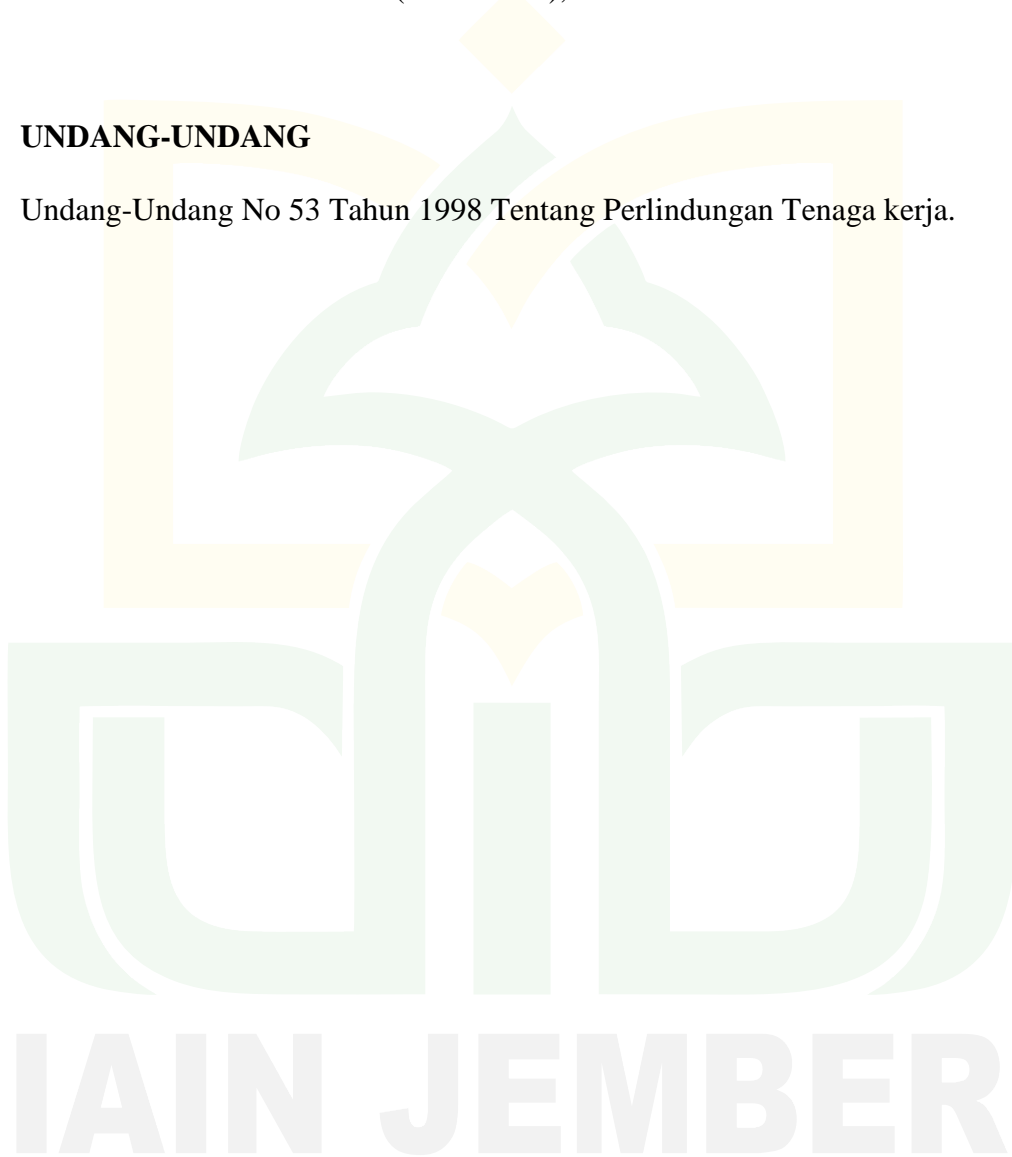
INTERNET

[http://www.elfhs.ssrุ.ac.th/benjaporn_ya/pluginfile.php/379/course/summary/การบริหารตอบแทน.pdf](http://www.elfhs.ssrु.ac.th/benjaporn_ya/pluginfile.php/379/course/summary/การบริหารตอบแทน.pdf)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), ระบบค่าตอบแทน

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang No 53 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga kerja.



Matrik

| JUDUL | VARIABEL | SUB VARIABEL | INDIKATOR | SUMBER DATA | METODE PENELITIAN | RUMUSAN MASALAH |
|--|-------------------|---|---|--|---|---|
| Sistem Pengupahan Buruh di Toko Kaklah Minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Caangwat Songkhla dalam Perspektif Undang-Undang Thailand Nomor 5 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja. | Sistem Pengupahan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Pengupahan Buruh 2. Upah Menurut Undang-Undang No. 53 Tahun 1998 Tentang perlindungan tenaga kerja di Thailand | <ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian b. Jenis-jenis upah c. Penetapan upah d. Tingkatan upah e. Teori-teori upah <ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian upah b. Teori-teori upah c. Jenis-jenis upah d. Sistem upah | <ol style="list-style-type: none"> 1. primer <ol style="list-style-type: none"> a. Undang-Undang Thailand No. 53 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja 2. Sekunder <ol style="list-style-type: none"> a. Buku ilmiah b. Artikel c. Jurnal d. Internet e. Ensilkopedia | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian yang digunakan yaitu Penitian Kualitatif 2. untuk pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan empiris 3. untuk metode pengumpulan data yang digunakan yaitu Metode Observas, Metode Wawan cara , Metode Dokumentasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Sistem Pengupahan Buruh di Toko Kaklah Minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla? 2. Bagaimann Sistem Pengupahan Buruh di Toko Kaklah Minimart dalam perspektif Undang-Undang No. 53 Tahun 1998 |

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Paosiyah Jehloh
NIM : 083142010
Jurusan / prodi : Hukum Ekonomi Syariah / Muamalah
Fakultas : Syari'ah
Institusi : Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini yang berjudul “ Sistem Pengupahan Buruh di Toko Kaklah Minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja” adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 19 Februari 2019

Saya yang menyatakan



PAOSIYAH JEHLUH
NIM. 083 142 010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli Jember, Kode Pos 68136
Telepon (0331) 487550, 427005 Faksimili (0331) 427005
Web: www.fsyariah.iain-jember.ac.id, email: fs.iainjember@gmail.com

No : B-3094 / In.20/ 4.a/ PP.00.9/ 12/ 2018 14- Desember 2018
Hal : Permohonan Izin Penelitian
Yth : Kepala Toko Kaklah Minimart

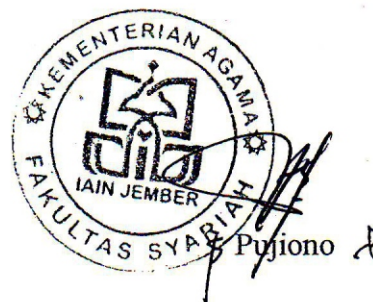
Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Paosiyah Jehloh
Nim : 083142010
Semester : 9
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah/Muamalah
Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh di PT Perusahaan Toko Kaklah Minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1997 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik





ที่.....

สำนักงานผู้ใหญ่บ้าน โศกเค็ด

หมู่ ๖ ตำบลบ้านนา อำเภोजะนะ
จังหวัดสงขลา ๑๕๐๐๓

หนังสือรับรอง

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อรับรองว่า นางสาว เพาซีหย๊ะ เจะเหล๊ะ เลขประจำตัวนักศึกษา 083142010 คณะชารีอะฮ์(syariah) สาขา muamalah (Muamalah) มหาวิทยาลัยอิสลามจิมเบอร (Institut Agama Islam Negeri Jember) ประเทศอินโดนีเซีย ได้เริ่มทำการวิจัยข้อมูลเมื่อ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2561 - วันที่ 12 มกราคม 2561 ในหัวข้อเรื่อง Sistem Pengupahan Buruh di PT Perusahaan Toko Kaklah Minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Changwat Songkhla dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1998 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja. ที่หมู่บ้าน โศกเค็ด หมู่ ๖ ตำบลบ้านนา อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา เพื่อนำข้อมูลและความรู้ที่ได้ไปศึกษาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันต่อไป และได้ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง จึงขอรับรองไว้ ณ โอกาสนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๐ เดือน ^{พฤศจิกายน} พ.ศ. ๒๕๖๑

ลงชื่อ ^{ศุภกิจวิสา} ^{นางวัชระหิมะ}.....

(.....)

ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน โศกเค็ด

PEDOMAN WAWANCARA

A. Observasi

1. Lokasi tempat penelitian Toko Kaklah Minimart di Tambol Banna Amphoe Chana Cangwat Songkhla.

B. Wawancara atau Interview

Wawancara Dengan Pemilik Toko Kaklah Minimart

1. Bagaimana awal pendirian Toko Kaklah Minimart ini dan dari tahun berapa Toko Kaklah Minimart ini dimulai?
2. Pada Tahun berapa Toko Kaklah Minimart ini mengalami peningkatan dan bagaimana proses penjualannya?
3. Apa Vvisi dan misi pendirian Toko Kaklah Minimart serta tujuannya?
4. Bagaimana stuktur organisasi dalam Toko Kaklah Minimart ini? Dan ada berapakah Jemlah karyawannya?
5. Bagaimana sistem kerja para karyawan?
6. Bagaimana sistem pembayaran upah kepada karyawan?
7. Adakah tunjangan yang diberikan kapada karyawan? Jika ada bagaimana sistem pemberiannya?
8. Berapa omset yang diterima tiap bulannya?

Wawancara dengan karyawan Toko Kakah Minimart

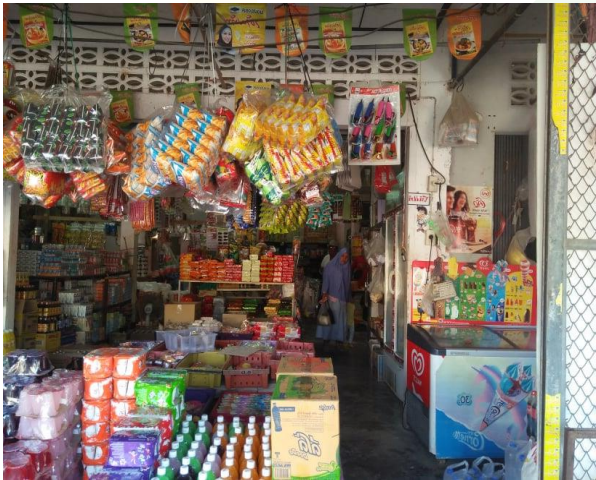
1. Sudah berapa lama saudara bekerja di Toko Kaklah Minimart ini dan di bagian apa anda bekerja di Toko Kaklah ini?
2. Bagaimana sistem kerja para karyawan di Toko Kaklah Minimart?
3. Bagaimana sistem pembayaran upah di Toko Kaklah Minimart?
4. Berapa upah yang paling sedikit dan upah yang paling banyak anda peroleh?
5. Adakah tunjuang yang diberikan kepada para pekerja disini? Jika ada dalam bentuk apa? Dan bagaimana sistemnya?
6. Apakah pernah terjadi keterambatan atau penungukan gaji/upah pekerja, jika pernah berapa lama, dan bagaimana saudara menyikapinya?
7. Apakah upah disini sudah memenuhi kebutuhan hidup saudara?

C. Dokumenter

1. Jumlah Karyawan di Toko Kaklah Minimart.
2. Struktur Organisasi Toko Kaklah Minimart.
3. Foto-Foto di Toko Kaklah Minimart.

IAIN JEMBER

DOKUMENTASI



BIODATA PENULIS

Nama : Paosiyah Jehloh
NIM : 083142010
Tempat, tanggal lahir : Songkhla 13 September 1995
JenisKelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas : Syariah
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah/Muamalah
Alamat : 45 M. 6 T. Banna A. Chana Ch. Songkhla
No. HP : 083853198305



RIWAYAT PENDIDIKAN :

1. TK Ban Langa School : 2003-2004
2. SD Ban Langa School : 2004-2009
3. SMP Rungrote Wittaya/ Madrasah Al-Falahiah Al- Islamiyah : 2009-2011
4. SMA Rungrote Wittaya / Madrasah Al-Falahiah Al- Islamiyah : 2011-2014
5. Institut Agama Negeri (IAIN) Jember : 2014-2019