



**AICONOMIA:**

**Jurnal Hukum Ekonomi Syariah**

Vol.1, No.2, Desember 2022, pp.62-71

ISSN: 2985-5780

DOI: <https://doi.org/10.32939/acm.v1i2.2125>

Website: <https://ejournal.iainkerinci.ac.id/index.php/aiconomia/>

## **Kesenjangan Upah Antar Gender di Kerinci: Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif**

**Ninil Aninda Darwis<sup>1</sup>, Wilda Dhuasha<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Institut Agama Islam Negeri Kerinci Jambi

---

### **Article Info**

Publish : 30-12-2022

### **Keyword**

Positive Law; Gender inequality; Farm Labor Wage System

### **E-mail:**

Wilda9533@gmail.com

### **Abstract**

The practice of the farm labor wage system in Siulak Panjang Village, the determination of wages for farm laborers refers to the concept of gender equality, where the wages determined must be based on the quality of one's work, so that there is no discrimination in labor wages. Payment of wages is carried out after the laborer's work is completed, which is the basis for payment of wages is what generally occurs in the Siulak Panjang Village community. This research is a field research with the model used in this research is qualitative research (getting information and data directly in the field). This data collection technique revealed that data analysis is the process of searching, arranging systematically transcripts of research results pointing out, The factors of the difference in wages between male and female farm laborers are caused by: factors of work time, physical, and workload The Siulak Panjang Village community is in accordance with Islamic law and every muamalah is permissible, if mu'ajir gives a difference in wages between male and female farm laborers on the basis that female farm laborers often come late, men are more responsible for making a living for their families and the majority of men do their work faster. The positive law that applies in Siulak Panjang Village is based on Law Number 13 of 2003. Based on this positive law, wages are usually determined by both parties in a work agreement, in employer regulations, in wage regulations, or in a labor agreement.

---

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



---

### **Pendahuluan**

Perhatian Islam akan keadilan dalam sistem pengupahan (Mursal, 2019; Syaifuddin, 2012) terlihat dalam beberapa ayat al-quran seperti attaubah: 105, tidak hanya sebatas itu islam juga memandang pekerja sebagai manusia (Ghofur, 2020; Mursal, 2022), dan para pemberi kerja harus memperlakukannya selayaknya manusia yang tidak boleh dieksploitasi dengan alasan apapun, termasuk dalam hal pemberian upah atas pekerjaan yang telah para pekerja lakukan.

Perhatian tersebut juga bisa kita temukan dalam peraturan undang-undang di Indonesia salah satunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30 tentang Ketenagakerjaan, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. (UU. No 13 Tahun, 2003) Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1) “menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 1602 KUHPerduta “majikan diwajibkan membayar kepada buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan”.

Penerapan sistem pengupahan yang adil dan sesuai dengan prinsip pemenuhan kebutuhan dasar manusia ini menjadi dilematik (Andriani & Wicasono, 2018; Mulyadi, 2017; SULISTIYONO, 2019) ketika melihat keterlibatan kaum perempuan dalam beberapa pekerjaan yang sebagian pekerjaan tersebut telah didominasi oleh kaum laki-laki, pemberian upah tidak lagi disesuaikan dengan kebutuhan dasar manusia tetapi didasarkan jenis kelamin dan tanggung jawab akan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja (Anggreni, 2018; Ermawati, 2020).

Desa Siulak Panjang kabupaten Kerinci contohnya, kehidupan sosial masyarakatnya berada di menengah ke bawah, sehingga seorang istri harus membantu suaminya untuk memenuhi kebutuhan hidup dan ada juga remaja perempuan yang tidak mengenyam pendidikan lagi yang menyebabkan melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh laki-laki. Upah yang didapatkan para buruh tani perempuan relatif rendah daripada buruh tani laki-laki dan tidak sesuai dengan jerih payah mereka dalam bekerja. Perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan merupakan bisa dipandang suatu ketidakadilan bagi buruh perempuan, walaupun jenis pekerjaannya sama dan beban kerjanya sama berat dengan pekerjaan yang dilakukan oleh buruh laki-laki.

Terkadang berbenturan dengan kemampuan kerja yang dimiliki individu, seperti: buruh tani perempuan dalam melakukan pekerjaannya lebih cepat daripada buruh tani laki-laki. Dalam hal ini, perbedaan upah antara buruh tani laki-laki dan perempuan membuat buruh tani perempuan mau tidak mau harus menerima upah yang diberikan majikan yang upahnya lebih rendah dari buruh tani laki-laki dan kurangnya kesejahteraan bagi buruh tani perempuan. Padahal upah yang didapatkan itu kurang membantu kebutuhan ekonomi bagi masyarakat Desa Siulak Panjang.

Untuk pembayaran upah buruh tani ada yang langsung dibayar setelah setiap selesai kerja dan ada pula yang ditangguhkan sampai semua pekerjaan selesai. Seharusnya upah yang diberikan oleh majikan kepada buruh laki-laki maupun buruh

perempuan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu/pekerja/buruh.

Untuk pembayaran upah buruh tani ada yang langsung dibayar setelah setiap selesai kerja dan ada pula yang ditangguhkan sampai semua pekerjaan selesai. Seharusnya upah yang diberikan oleh majikan kepada buruh laki-laki maupun buruh perempuan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu/pekerja/buruh.

Namun menurut penulis dalam hal penempatan tenaga kerja bagi wanita tidak terjadi kesenjangan gender yang parah, institusi pemerintah maupun swasta saat ini telah memiliki beberapa pimpinan seorang wanita dengan kemampuan dan kompetensi yang sama dengan pria. Untuk mewujudkan kesetaraan gender tentunya tidaklah mudah, penulis berasumsi bahwa tidak terwujudnya kesetaraan gender terjadi karena masih adanya pandangan stereotip, marginalisasi wanita, dan subordinasi pandangan pekerja pria lebih tinggi dari pekerja wanita serta tidak adanya sanksi hukum kesenjangan gender dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Pada kenyataannya sering terjadi penyimpangan dari ketentuan-ketentuan tersebut sehingga muncul permasalahan terhadap upah yang diterima para buruh. Masyarakat Desa Siulak bekerja sebagai buruh tani untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sistem pengupahan buruh tani di Desa Siulak adalah dengan cara buruh melaksanakan pekerjaan dalam hitungan waktu setengah hari (dari jam 07.00 WIB - 12.00 WIB) dan satu hari (dari jam 07.00 - 12.00 WIB istirahat dan mulai lagi dari jam 13.00 WIB -16.00 WIB). Adapun upahnya antara lain: Bagi buruh perempuan Rp. 25.000,- dengan waktu kerja setengah hari (dari jam 07.00 WIB-12.00 WIB) dengan jatah makan sekali di waktu siang. Apabila tidak diberi makan maka upahnya Rp. 30.000,-. Untuk kerja satu hari upahnya Rp. 50.000,- dengan jatah makan sekali di waktu siang dan Rp. 60.000,- tanpa diberi makan. Bagi buruh laki-laki untuk kerja setengah hari mendapatkan upah Rp. 30.000,- dengan makan sekali di waktu siang dan Rp. 35.000,- tidak diberi makan. Sedangkan untuk kerja satu hari upahnya Rp. 60.000,- diberi makan sekali di waktu siang dan Rp. 70.000,- tidak diberi makan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Kesenjangan Upah Antar Gender di Kerinci: Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif (mendapatkan informasi dan data langsung dilapangan). teknik pengumpulan data ini diungkapkan bahwa analisis data adalah proses mencari, mengatur secara sistematis transkrip dilakukan dengan interview atau wawancara dan buku. Teknik analisis data yang digunakan adalah keafsahan data dan tahap analisis data.

## Hasil dan Pembahasan

### Faktor penyebab terjadinya perbedaan sistem penetapan upah bagi buruh tani antara laki-laki dan perempuan

Sistem pengupahan memiliki peran penting dalam menunjang semangat kerja dan motivasi kerja yang nantinya akan berpengaruh pada hasil kerja buruh (DIAH, 2021; MAHENDRA, 2020; Mursal, 2019). Upah-mengupah merupakan salah satu bentuk usaha yang memberi manfaat bagi orang lain yang membutuhkan, yang disepakati oleh kedua belah pihak dengan rukun dan syarat yang telah terpenuhi dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.

Bagi masyarakat Desa Siulak Panjang upah-mengupah sudah tidak asing lagi, karena penduduk setempat mayoritas sebagai petani dan buruh. Desa Siulak Panjang mayoritas kehidupan masyarakatnya berada di menengah ke bawah, sehingga seorang perempuan/istri banyak yang memilih menjadi buruh untuk memenuhi kebutuhan hidup dan melakukan pekerjaan yang biasanya pekerjaan tersebut dilakukan oleh seorang laki-laki. Karena pada umumnya aktifitas perekonomian yang ada di desa kebanyakan petani sawah dan ada beberapa yang ke ladang. Tingkat sosial ekonomi Masyarakat berada pada ekonomi menengah kebawah sehingga para ibu-ibu juga harus ikut turun untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menjadi buruh tani sepertinya pilihan yang harus diambil oleh bagi masyarakat desa termasuk kaum perempuan, karena ketersediaan lahan untuk persawahan cukup luas sehingga permintaan dan ketersediaan pekerjaan pertanian cukup tinggi pada desa sulak.

Hal lain yang ditemui dilapangan penelitian, Sistem perjanjian kerja/ pengupahan pada umumnya menggunakan lisan tanpa ada bukti tertulis yang sering kali bisa berpotensi untuk dibatalkan sepihak oleh pemberi kerja dan pekerja karena beberapa alasan yang bisa terjadi saat pelaksanaan pekerjaan, termasuk bentuk upah yang diberikan bisa berbeda antara perempuan dan laki-laki bisa berupa beras atau bentuk uang. buruh laki-laki untuk kerja setengah hari mendapatkan upah Rp. 30.000,- dengan makan sekali di waktu siang dan Rp. 35.000,- tanpa dikasih makan. Sedangkan untuk kerja satu hari upahnya Rp. 60.000,- dikasih makan sekali di waktu siang dan Rp. 70.000,- tanpa dikasih makan. Sedangkan buruh perempuan Rp. 25.000,- dengan waktu kerja setengah hari (dari jam 07.00 WIB-12.00 WIB) dengan jatah makan sekali di waktu siang. Apabila tidak dikasih makan maka upahnya Rp. 30.000,-. Untuk kerja satu hari upahnya Rp. 50.000,- dengan jatah makan sekali di waktu siang dan Rp. 60.000,- tanpa dikasih makan.”

Pekerjaan yang jenisnya harian dalam penetapan upah tidak ada tawar menawar antara *mu'ajir* dan *musta'jir*, tetapi pekerjaan yang jenisnya borongan terdapat tawar menawar antara *mu'ajir* dan *musta'jir*. Pembayaran upah dilaksanakan setelah pekerjaan buruh selesai, yang menjadi landasan pembayaran upah adalah yang umumnya terjadi di masyarakat Desa Siulak Panjang. Apabila ada pekerjaan tambahan maka majikan memberikan upah tambahan kepada buruh.

Upah yang didapat buruh laki-laki dan perempuan berbeda walaupun jenis pekerjaan dan berat pekerjaan sama, hal ini membuat sebagian masyarakat terutama buruh perempuan mengalami ketidakadilan dalam upah kerja. Biasanya buruh perempuan dalam melakukan pekerjaan lebih cepat daripada buruh laki-laki walaupun terkadang buruh laki-laki lebih cepat dan lebih besar tenaganya dalam bekerja, di lain pihak majikan juga sering dirugikan oleh buruh karena sering mengurangi waktu bekerja dan terkadang majikan juga merasa dirugikan oleh buruh dikarenakan tanaman ada yang rusak dan majikan tidak ada keberanian untuk menegor buruh, sebab buruh tersebut adalah tetangga dan tidak merasa enak hati.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan masyarakat Desa Siulak Panjang, pada dasarnya sistem pengupahan adalah bentuk kerjasama antara pihak yang memberikan pekerjaan (*mu'ajir*) dengan buruh (*musta'jir*), karena banyak dari masyarakat yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri sehingga mereka membutuhkan orang lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Sistem pembayaran upah yang sudah menjadi tradisi di masyarakat sangat berpengaruh dalam kehidupan mereka, dalam kerjasama ini terdapat nilai-nilai sosial dan moral yang sangat dihormati oleh masyarakat seperti tolong menolong.

Sistem pengupahan yang dilakukan masyarakat Desa Siulak Panjang tidak ada akad yang mengikat, hanya dilakukan secara lisan atas dasar ikhlas sama ikhlas, suka sama suka dan saling percaya tidak terlalu formal. Majikan (*mu'ajir*) langsung mendatangi rumah buruh (*musta'jir*) untuk menanyakan, apakah buruh mau melakukan pekerjaan yang ditawarkan oleh majikan. Apabila buruh bersedia melakukan pekerjaan tersebut, maka kedua belah pihak saling setuju secara lisan tanpa adanya bukti tertulis dan tanpa adanya saksi. Dalam perjanjian antara *mu'ajir* dan *musta'jir* tidak ada pemberitahuan bahwa upah antara laki-laki dan perempuan dibedakan, tetapi masyarakat setempat telah mengetahui sendiri, jika dalam pekerjaan tersebut terdapat perbedaan upah.

Sedangkan dalam pembayaran upah, upah buruh tani laki-laki lebih besar daripada upah yang didapat oleh buruh tani perempuan, karena dalam praktiknya buruh laki-laki mayoritas mempunyai tenaga yang lebih cepat dalam mengerjakan pekerjaannya dibandingkan tenaga buruh perempuan, walaupun terkadang terdapat beberapa buruh perempuan yang mengerjakan pekerjaannya dengan cepat seperti yang dilakukan oleh buruh laki-laki.

Saat buruh melakukan pekerjaannya, terkadang diawasi oleh majikan untuk melihat proses pekerjaan buruh. Faktor-faktor terjadinya perbedaan upah antara buruh tani laki-laki dan perempuan disebabkan oleh:

- 1) Buruh tani perempuan terkadang datang terlambat dibandingkan dengan buruh tani laki-laki yang datang lebih awal sebelum jam kerja, sehingga hasil kerja buruh tani perempuan lebih sedikit dari hasil kerja buruh tani laki-laki.
- 2) Mayoritas buruh tani laki-laki memiliki tenaga dan kecepatan dalam melakukan pekerjaan lebih besar dari buruh tani perempuan.

- 3) Tanggung jawab buruh tani laki-laki lebih besar daripada buruh tani perempuan dalam mencari nafkah untuk keluarganya. Hal ini yang menyebabkan majikan tidak dapat menyamakan upah antara buruh tani laki-laki dan perempuan.

### **Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang Ketimpangan Gender terhadap Sistem Upah Buruh Tani di Desa Siulak Panjang**

Menyewa barang atau mengupah pekerja (*ijarah*) dibolehkan jika manfaatnya dapat diperkirakan dari segi waktu yang digunakan atau dari pekerjaan yang dihasilkan. Jika dalam akad sewa barang atau upah pekerja tidak disebutkan waktu pembayarannya, setelah barang selesai dimanfaatkan atau pekerja menyelesaikan pekerjaannya, biaya sewanya atau upah kerjanya harus segera dibayarkan. Kecuali apabila dalam akad sewa atau kontrak kerja dijelaskan batas waktu pembayaran.

Akad sewa barang atau upah pekerja (*ijarah*) tidak gugur dengan meninggalnya salah satu pihak yang mengikat kontrak. Akad ini gugur (batal) ketika barang yang disewa mengalami kerusakan. Selanjutnya, penyewa barang (dan pekerja yang diupah) tidak menanggung risiko atas kerusakan barang yang disewa (atau fasilitas dalam pekerjaannya) kecuali karena melampaui batas dalam penggunaannya.

Menurut hukum Islam, kerjasama ini dikategorikan akad *al-ijarah ala al-'amal* adalah sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam hukum Islam, *ijarah* seperti ini diperbolehkan apabila jenis pekerjaannya jelas. Para pihak dalam *ijarah* yaitu *Mu'ajir* adalah orang yang menerima upah dan menyewakan (majikan), sedangkan *Mustajir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu (buruh/pekerja) (Helmi, 2022; NUGROHO, 2022). Dalam fiqh muamalah, upah (*ijarah*) dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu:

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) yaitu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang melakukan transaksi.
2. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*) yaitu upah yang sepadan dengan pekerjaannya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. Tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga kecuali sesuai dengan kapasitas kemampuannya yang wajar. Berdasarkan ILO konvensi upah yang setara, 1951 (No.100) yaitu upah yang setara untuk jenis pekerjaan yang memiliki nilai yang setara berarti suatu standar upah yang baku tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, memberikan upah sebagai imbalan dan honorarium baik dalam bentuk tunai maupun natura, melakukan penilaian terhadap pekerjaan secara obyektif berdasarkan isi dari pekerjaan tersebut.

Artinya: Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika

kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan. (QS Al-Baqarah:233).

Berdasarkan masalah yang ditemukan di lapangan yang telah dijelaskan pada bagian awal tentang dasar hukum upah mengupah dalam Al-Qur'an dan As-sunnah, dapat dipaparkan bahwa pengupahan yang dilakukan oleh masyarakat Desa Siulak Panjang telah sesuai dengan hukum Islam dan setiap muamalah hukumnya *mubah*, jika *mu'ajir* memberikan perbedaan upah antara buruh tani laki-laki dan perempuan atas dasar bahwa buruh tani perempuan sering datang terlambat, laki-laki lebih besar tanggung jawabnya untuk mencari nafkah bagi keluarganya dan mayoritas laki-laki dalam mengerjakan pekerjaannya lebih cepat.

Artinya: Dari Abu Said Al-Khudry bahwa nabi bersabda: “*Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja bendaknya ia menentukan upahnya*”. (Riwayat Abdul Razzaq dalam hadist munqathi. Hadist maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah)

Dari hadist diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dibenarkan dalam Islam dengan kata lain selain upah (upah kerja) yang merupakan salah satu macam *Ijarah* dalam hukum Islam itu dapat dibenarkan.

Para ulama berbeda pendapat tentang hukum upah atas ketaatan, berikut adalah pandangan para ulama mazhab, sebagai berikut:

a. Mazhab Hanafi

Upah atas ketaatan seperti seseorang mempekerjakan seseorang untuk untuk menshalati jenazah, membaca al-Qur'an, adzan, menjadi imam dan lain-lain adalah tidak boleh.

b. Mazhab Hanbali

Tidak sah ijarah atas adzan, iqomat, dan mengajarkan Qur'an, fikih, hadits. Haram mengambil upahnya. Namun mereka mengatakan boleh mengambil rezekinya dari baitul mal. Itu bukanlah kompensasi namun rezeki untuk membantunya dalam melaksanakan ketaatan, hal itu tidak mengeluarkannya dari mendekatkan diri kepada Allah, dan tidak menodai keikhlasan.

c. Mazhab Maliki,

Syafi'i dan Ibn Hazm Mereka membolehkan untuk mengambil upah dari mengajarkan al-Qur'an dan ilmu.

Apabila *mu'ajir* memberikan perbedaan upah antara buruh tani laki-laki dan perempuan atas dasar mengikuti ada istiadat (*'urf*) yang sudah menjadi kebiasaan masyarakat setempat tanpa mempertimbangkan faktor-faktor di atas, padahal jenis pekerjaan dan beban kerja antara buruh tani laki-laki dan perempuan sama. Maka dalam hukum Islam tidak diperbolehkan, karena Allah SWT telah menciptakan manusia yaitu laki-laki dan perempuan dalam bentuk yang terbaik dan mempunyai kedudukan yang terhormat. Oleh karena itu, Al-qur'an tidak mengenal perbedaan antara laki-laki dan

perempuan karena dihadapan Allah SWT, laki-laki dan perempuan mempunyai derajat dan kedudukan yang sama, dan yang membedakan antara laki-laki dan perempuan hanyalah keimanan dan ketaqwaannya.

Ajaran Islam tidak secara skematis membedakan faktor-faktor perbedaan laki-laki dan perempuan, tetapi lebih memandang kedua insan tersebut secara utuh, antara satu dengan lainnya secara biologis dan sosio kultural saling memerlukan dan dengan demikian antara satu dengan yang lain masing-masing mempunyai peran. Di lain pihak ada peran-peran tertentu yang secara manusiawi lebih tepat diperankan oleh laki-laki, seperti pekerjaan yang memerlukan tenaga dan otot lebih besar. Bagi kalangan ulama yang mengakuinya berlaku kaidah (*Adat itu dapat menjadi dasar hukum*)(Permana, 2020).

Konsepsi kaidah ini memberikan pengertian bahwa manusia harus dijauhkan dari *idhbrar* (tindak menyakiti), baik oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain, dan tidak semestinya ia menimbulkan bahaya (menyakiti) pada orang lain. Jika dalam sistem penetapan upah di Desa Siulak Panjang mengggunkan adat istiadat yang tidak mempertimbangkan proses kerja dan hasil kerja para buruh tani laki-laki dan perempuan, maka hal ini akan merugikan bagi buruh tani dan dapat menimbulkan *kemudharatan*.

Dengan demikian dalam perspektif Islam, hubungan antara laki-laki dan perempuan adalah setara. Tinggi rendahnya kualitas seseorang hanya terletak pada tinggi rendahnya kualitas pengabdian dan ketakwaannya kepada Allah SWT, dan diberikan penghargaan yang sama dan setimpal kepada manusia dengan tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan atas semua amal yang dikerjakannya.

Pengupahan dalam pandangan hukum positif, pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Upah dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. 1320 KUHPerdata tentang perjanjian.
2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, serta peraturan peraturan lainnya.

Adapun hukum positif yang berlaku di desa siulak panjang ialah dengan berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU. No 13 Tahun, 2003).

Berdasarkan hukum positif tersebut, upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah, atau

dalam perjanjian perburuhan. Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, pekerja berhak atas upah yang biasa pada waktunya.

Dalam menetapkan upah seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian diri mereka. Upah ditetapkan dengan cara paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun.

Adapun perbedaan sistem upah buruh tani antara laki-laki dan perempuan menurut hukum Islam dan hukum positif, di dalam hukum Islam dasar hukum upah mengupah yaitu al-quran dan As-sunnah sedangkan dalam hukum positif dasar hukum upah mengupah yaitu 1320 KUHPerdata tentang perjanjian, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, serta peraturan peraturan lainnya.

### **Simpulan**

Praktik sistem upah mengupah buruh tani di Desa Siulak Panjang, penetapan upah pada buruh tani mengacu pada konsep kesetaraan gender, dimana upah yang ditentukan harus berdasarkan kualitas kerja seseorang, sehingga tidak terjadi diskriminasi upah tenaga kerja. Pembayaran upah dilaksanakan setelah pekerjaan buruh selesai, yang menjadi landasan pembayaran upah adalah yang umumnya terjadi di masyarakat Desa Siulak Panjang.

Faktor-faktor terjadinya perbedaan upah antara buruh tani laki-laki dan perempuan disebabkan oleh: 1) Buruh tani perempuan terkadang datang terlambat dibandingkan dengan buruh tani laki-laki yang datang lebih awal sebelum jam kerja, 2) Mayoritas buruh tani laki-laki memiliki tenaga dan kecepatan dalam melakukan pekerjaan lebih besar dari buruh tani perempuan dan 3) Tanggung jawab buruh tani laki-laki lebih besar daripada buruh tani perempuan dalam mencari nafkah untuk keluarganya.

Masyarakat Desa Siulak Panjang telah sesuai dengan hukum Islam dan setiap muamalah hukumnya *mubah*, jika *mu'ajir* memberikan perbedaan upah antara buruh tani laki-laki dan perempuan atas dasar bahwa buruh tani perempuan sering datang terlambat, laki-laki lebih besar tanggung jawabnya untuk mencari nafkah bagi keluarganya dan mayoritas laki-laki dalam mengerjakan pekerjaannya lebih cepat. Adapun hukum positif yang berlaku di desa siulak panjang ialah dengan berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Berdasarkan hukum positif tersebut, upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah, atau dalam perjanjian perburuhan.

### **Daftar Pustaka**

Andriani, T. P., & Wicasono, A. (2018). *Implementasi Prinsip Adil Dalam Pemberian Upah Pekerja PT. Assalam Niaga Utama Ditinjau Dari Perspektif Etika Bisnis Islam Dan*

- Undang-undang .... eprints.iain-surakarta.ac.id. <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/2634/>
- Anggreni, D. P. S. (2018). *Sistem Upah Buruh Perempuan dalam Pandangan Ekonomi Islam*. Makassar: Universitas Islam Negeri ....
- DIAH, A. (2021). *Pengaruh Modal, Nilai Produksi, Dan Tingkat Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Kabupaten Lampung Selatan)*. repository.radenintan.ac.id. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/16662>
- Ermawati, P. E. (2020). *Perbedaan Upah Buruh Tani Harian Antara Laki-Laki Dan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus di: Desa Kramat Kecamatan Nganjuk Kabupaten ....* etheses.iainkediri.ac.id. <http://etheses.iainkediri.ac.id/id/eprint/2839>
- Ghofur, R. A. (2020). Konsep Upah dalam Ekonomi Islam. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April). Arjasa Pratama.
- Helmi, I. (2022). Konsep Upah dalam Ekonomi Islam. *Al-Intifa': Jurnal Ilmiah Ilmu Syariah*. <http://jurnal.staisabili.net/index.php/Alintifa/article/view/172>
- MAHENDRA, A. (2020). *Analisis Peran Upah Dan Nilai Produksi Dalam Menyerap Tenaga Kerja Umkm Dengan Pola Kemitraan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Peternak Ayam di Desa Way Tataan Kecamatan Teluk Betung Timur)*. repository.radenintan.ac.id. <http://repository.radenintan.ac.id/9561/1/PUSAT1-2.pdf>
- Mulyadi, S. (2017). Analisis Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari). In *Ilmiah Mahasiswa FEB* (Vol. 5, Issue 2).
- Mursal, M. et al. (2022). Moral Homo Islamicus (Islamic Man) Dalam Konteks Ekonomi Islam Modern. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 1436–1441.
- Mursal, M. (2019). Hubungan Upah Dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Industri Kopi Nur Kerinci. *Al-Qisthu: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Hukum*, 13(1), 22–38. <https://doi.org/10.32694/010210>
- NUGROHO, M. A. (2022). Upah Dan Konsumsi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Dalam Islam. *J-EBI: Jurnal Ekonomi Bisnis Islam*. <http://ejournal.stais.ac.id/index.php/j-ebi/article/view/115>
- Permana, I. (2020). Penerapan Kaidah-Kaidah Fiqih Dalam Transaksi Ekonomi Di Lembaga Keuangan Syariah. *Tabkim (Jurnal Peradaban Dan Hukum Islam)*, 3(1), 17–38. <https://doi.org/10.29313/tahkim.v3i1.5617>
- SULISTIYONO, S. (2019). *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung Tahun 2013-2015)*. repository.radenintan.ac.id. <http://repository.radenintan.ac.id/7094/1/SKRIPSI.pdf>
- Syaifuddin, M. (2012). *Perspektif hukum Islam terhadap standar penentuan upah penitipan gadai emas di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surabaya*. digilib.uinsby.ac.id. <http://digilib.uinsby.ac.id/17151/>
- UU. No 13 Tahun. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. In *Undang-undang No.13 Tahun 2003* (Issue 1, pp. 1–34). [http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)