

**TINJAUAN EKONOMI SYARIAH TERHADAP
PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN**
(Studi Kasus Toko Fika Keude Blangjruen
Kecamatan Tanah Luas Kabupaten Aceh Utara)



OLEH:
HIDAYATINA,S.HLMA
ANGGOTA:
YUSNIDAR
RISNA AULIA
NOVIA ZAHARA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
LHOKSEUMAWE
TAHUN 2018

**TINJAUAN EKONOMI SYARIAH TERHADAP PRAKTIK
PENGUPAHAN KARYAWAN**

**(Studi Kasus Toko Fika Keude Blangruen Kecamatan Tanah Luas
Kabupaten Aceh Utara)**

NAMA : HIDAYATINA, S.HI, MA

NIP : 19800903 200912 2 003

ANGGOTA:

1. YUSNIDAR

2. RISNA AULIA

3. NOVIA ZAHARA

PRODI : EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LHOKSEUMAWE

TAHUN 2018

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipersembahkan kehadirat Allah SWT. Dialah Tuhan yang telah menurunkan agama melalui wahyu yang disampaikan kepada Rasul pilihannya, Nabi Muhammad SAW. Melalui agama ini terbentang luas jalan lurus yang dapat mengantarkan manusia kepada kehidupan bahagia di dunia dan akhirat.

Selanjutnya shalawat beserta salam selalu kita sampaikan kepada baginda Rasulullah SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan hingga ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini yang kita rasakan, dan beliau selalu mengembang tugasnya dalam menjaga dan menyampaikan ilmu-ilmu Allah.

Penelitian ini berjudul **“Tinjauan Ekonomi Syariah terhadap Praktik Pengupahan Karyawan (Studi Kasus Toko Fika Keude Blangjrueu Kecamatan Tanah Luas)”**. Alhamdulillah telah dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah ikut terlibat dalam penyelesaian penelitian ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Hafifuddin, M.Ag, selaku rektor IAIN Lhokseumawe.
2. Bapak Dr. Iskandar, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Lhokseumawe.

3. Ayahanda, ibunda dan keluarga yang dicintai, terimakasih dengan dukunganmu saya bisa menjadi seperti ini.
4. Teman-teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyempurnaan penelitian ini.

Lhokseumawe, 3 Juli 2018

Penulis,

Hidayatina, S.HI, MA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR LAMPIRAN	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Defenisi Operasional	6
F. Kajian Terdahulu	7
BAB II : LANDASAN TEORI.....	11
A. Ekonomi Syariah	11
1. Pengertian Ekonomi Syariah	11
2. Karakteristik Sistem Ekonomi Syariah ..	14
3. Prinsip-Prinsip Ekonomi dalam Islam	16
4. Prinsip Dasar Produksi Ekonomi Syariah.....	18
B. Hakikat Upah.....	22
1. Pengertian Upah	22
2. Dasar Hukum Penentuan Upah.....	26
3. Bentuk-Bentuk Upah	30
4. Dasar, Prinsip dan Sistem Pembayaran Upah.....	33
5. Fungsi Upah.....	37
6. Sistem Upah.....	38
7. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah.....	40
8. Komponen Upah.....	41
9. Ketentuan Pembayaran Upah	42
BAB III :METODE PENELITIAN.....	46
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
B. Jenis dan pendekatan Peneliti	46
C. Sumber Data	47
D. Teknik Pengumpulan Data	47
E. Teknik Analisis Data	48
F. Teknik Penulisan	49
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Toko Dikaa Keude Blangjruen	50

B. Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas	51
C. Tinjauan Ekonomi Syariah terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas	61
BAB V : PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran-Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

ABSTRAK

Upah merupakan balasan terhadap jasa yang digunakan oleh seseorang dan suatu pekerjaan. Upah akan baik jika memiliki unsur adil dan layak serta sesuai dengan ketentuan UMP di setiap daerah bagi penerima upah, seperti upah para karyawan sebagai perajin kaca yang ada di Toko Fika keude Blangjruen. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Mengapa Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas sering penunggakan?, 2) Bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas?. Dengan demikian tujuan penelitian yaitu: 1) Untuk mengetahui Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas. 2) Untuk mengetahui Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas sering penunggakan. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), dengan metode kualitatif. Berdasarkan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Penunggakan upah karyawan di Toko Fika keude Blanjruen itu diawali dari praktik pengupahan Toko Fika Keude Blangjrun dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama di awal kesepakatan, dan upah antara karyawan senior tidaklah sama dengan karyawan yang baru, jika karyawan yang lama mendapatkan Rp. 2.000.000, karyawan baru belum tentu demikian, dan upah tersebut tidak disebutkan jumlahnya secara jelas, selain itu pihak pemilik Toko Fika Keude Blangjruen juga memberikan uang makan/minum Rp. 30.000 setiap harinya yang sama rata untuk seluruh karyawan, hanya saja upah setiap bulannya tidak diberikan sesuai dengan jadwal di awal perjanjian karena tertunda lantaran pemilik toko beralasan barang belum lunas dibayar konsumen. Serta jika karyawan libur, maka akan terdapat pemotongan upah menurut kepadatan kegiatan di hari tersebut yang tidak dijelaskan secara detail oleh pemilik toko. 2) Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Praktik Pengupahan karyawan di Toko Fika Keude Blangjruen tidak dapat dikatakan adil, karena tidak jelas dan transparan lantaran pemotongan dalam hari libur tidaklah diberitahukan secara jelas, bahkan dalam kategori belum layak karena kebutuhan pangan, sandang dan papan tidak dapat terpenuhi disebabkan seringnya penundaan upah di akhir bulan.

Kata kunci : Upah, Karyawan, Ekonomi Syariah

ABSTRACT

Wages are a reward for services used by someone and a job. Wages will be good if they have a fair and decent element and are in accordance with the provisions of the UMP in each region for wage recipients, such as the wages of employees as glass craftsmen at the Fika keude Blangjrueu Shop. As for the formulation of the problem in this study are: 1) How is the Practice of Employee Wages in the Fika Keude Blangjrueu Shop Tanah Luas District ?, 2) How is the Sharia Economy review of Employee Wage Practices at the Fika Keude Blangjrueu Shop in Tanah Luas District? Thus the objectives of the study are: 1) To find out the Employee Wage Practices at Toko Fika Keude Blangjrueu Tanah Luas District. 2) To find out the sharia economic review of the Employee Wage Practices at the Fika Keude Blangjrueu Shop in Tanah Luas District. The type of research used in this study is field research (field reseach), with qualitative methods. Based on the research, it can be concluded that: 1) Fika Keude Blangjrueu's Shop Wage Practice is carried out on the basis of a cooperation agreement at the beginning of the agreement, and the wages between senior employees are not the same as the new employee, if the old employee gets Rp. 2,000,000, new employees are not necessarily like that, and the wages are not clearly stated, besides, the owner of the Shop Fika Keude Blangjrueu also provides Rp. 30,000 per day which is equal for all employees, except that the monthly salary is not given according to the schedule at the beginning of the agreement because it is delayed because the shop owner has reasoned that the goods have not been paid in full. As well as if the employee is on holiday, there will be deductions from wages according to the density of activities on that day which are not explained in detail by the shop owner. 2) Overview of Islamic Economy on Employee Wage Practices at the Fika Keude Blangjrueu Store cannot be said to be fair, because it is unclear and transparent because deductions in holidays are not clearly stated, even in the unfit category because food, clothing and housing needs cannot be met due to frequent postponement of wages at the end of the month.

Keywords: Wages, Employees, Sharia Economy

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Baik dalam perkara yang bersifat duniawi serta ukhrawi sebab segala aktivitasnya akan selalu dimintai pertanggungjawabannya kelak. Setiap orang memiliki hak dan kewajiban hubungan hak dan kewajiban itu diatur dengan kaidah-kaidah untuk menghindari terjadinya bentrokan antar berbagai kepentingan, kaidah hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat disebut dengan hukum muamalah.¹

Salah satu bentuk hukum muamalah yang sering terjadi adalah kerjasama antara manusia disatu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut sebagai buruh atau pekerja dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan yang lazim pula disebut sebagai majikan. Dalam rangka saling memenuhi kebutuhan pihak buruh mendapatkan kompensasi berupa upah. Kerjasama seperti ini dalam literature fikih sering disebut dengan istilah *ijarah al-'amal*, yakni sewa menyewa tenaga manusia dengan adanya imbalan atau upah.

Upah dalam Islam juga menyangkut dengan system ekonomi Islam yang berdasarkan pada ketuhanan. System ini bertitik tolak pada Allah SWT dan berorientasi pada kehidupan akhirat. Hal yang membedakan system ekonomi Islam dengan ekonomi manapun, adalah antara ekonomi dn akhlak tidak terpisah

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas hukum Mu'amalah (Hukum Perdata)*, (Yogyakarta:FH UII, 2004), h. 11

sama sekali seperti halnya antara ilmu dan akhlak. Politik dan akhlak, perang dan akhlak. Akhlak adalah urat nadi dan daging kehidupan Islami.

Upah dalam beberapa literatur fikih sering dibahasakan dengan ajaran, ketentuannya telah ditetapkan sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak baik majikan maupun buruh itu sendiri. Pengupahan juga terjadi antara satu orang dengan yang lainnya tanpa ada kata majikan atau buruh, namun membutuhkan jasa dari salah satu keduanya, sedangkan untuk pembayarannya biasanya dilakukan dengan pemberian upah berupa uang.

Allah SWT dengan tegas mengungkapkan akan kewajiban memberikan upah, yaitu:

Artinya: tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (Q.S. At-Talaq:6).

Kemudian dalam sebuah hadist mengungkapkan:

Dari Ibnu Umar ra. Berkata: Rasulullah SAW bersabda: "Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering." (H.R. Ibnu Majjah).²

Berdasarkan hadist dan ayat di atas, memerintahkan tentang membayar kompensasi atas jasa, bahkan atas jasa menyusui, tentang berapakah nominalnya atau besaran upah yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kebiasaan masyarakat tersebut, sehingga tidak terdapat perbedaan antara yang satu dengan yang lainnya.

Gampong Blangjruen Kecamatan Tanah Luas merupakan salah satu desa yang bisa tergolong maju karena produksi berbagai jenis kerajinan salah satunya

kerajinan Fika yaitu sebuah kerajinan dalam pembuatan lemari atau benda-benda yang terbuat dari kaca seperti toko Fika yang ada di Keude Blangjruen. Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwa toko Fika sudah dapat memperkerjakan 7 karyawan yang memiliki skill masing-masing dalam mengelola atau menyiapkan pesanan dari berbagai kalangan, sehingga obset yang dimilikinya perbulan mnencapai Rp. 44.000.000,00 rupiah, dengan penghasilan bersih yang sangat besar, maka tidak terhitung akan jumlah produk yang dihasilkan oleh para karyawan yang dimilikinya.

Berdasarkan informasi awal peneliti mendapatkan bahwa para karyawan memperoleh upah setiap akhir bulan dan itu tidak menentu menurut penghasilan pada saat itu, dan menurut tingkat kesulitan yang dikerjakan, jika pengrajin yang

² Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Ashqolani, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 515-516

memasang kaca akan lebih tinggi dibayar upahnya dibandingkan dengan pengrajin biasa, dan itu sesuai dengan perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pemberi upah ditambah lagi setiap harinya akan mendapat uang makan dan minum sebesar Rp. 30.000, namun mengenai dengan upah bulanan pemilik tempat usaha tersebut tidak memberikan upah pekerja sesuai dengan perjanjian yang dibuat, jika berdasarkan kesepakatan upah yang diterima sebesar Rp. 2.000.000, namun tidak sepenuhnya diberikan, tetapi akan diterima berkisar Rp. 1.000.000 sedangkan yang lainnya menyusul yang tidak diketahui pasti kapan akan diberikan lagi. Penunggakan tersebut beralasan bahwa barang belum dibayar kontan atau barang belum di ambil pembelinya, sehingga para pekerja hanya mendapat uang minum dan makan saja sedangkan upah bulanan sering terjadi penunggakan hingga mencapai 2 bulanan.³

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penyusun tertarik untuk mengkajinya lebih mendetil dengan judul **“Tinjauan Ekonomi Syariah terhadap Praktik Pengupahan Karyawan (Studi Kasus Toko Fika Keude Blangjrueen Kecamatan Tanah Luas)”**

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Mengapa Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjrueen Kecamatan Tanah Luas sering penunggakan?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjrueen Kecamatan Tanah Luas?

³ Hasil observasi awal pada tanggal 25 Desember 2018 di Toko Pyka Keude Blangjrueen Kecamatan Tanah Luas

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjrueu Kecamatan Tanah Luas sering penunggakan.
2. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi syariah terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjrueu Kecamatan Tanah Luas.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini yaitu:

- a. Memberikan kontribusi bagi ilmu dan memperluas wawasan untuk peneliti dan pembaca tentang pengupahan yang layak secara syariah dan konvensional.
- b. Bermanfaat bagi masyarakat umum sebagai penjelas dan pemberi keterangan mengenai upah yang sesuai atau layak menurut hukum ekonomi syariah.
- c. Sebagai bahan masukan bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan dalam membuat suatu karya ilmiah
- d. Dengan hasil penelitian ini diharapkan bahwa hasil penelitian dapat menambah wawasan bagi penulis dan sebagai perbandingan antara teori yang diperoleh dengan penerapannya di lapangan.

E. Defenisi Operasional

Mengingat judul penelitian ini menimbulkan polemik atau penafsiran yang bermacam-macam, berikut peneliti mendefinisikan judul sesuai dengan variabel judul.

1. Ekonomi Syariah

Istilah ekonomi syariah atau perekonomian syariah hanya dikenal di Indonesia. Sementara di negara-negara lain, istilah tersebut dikenal dengan nama ekonomi Islam (*Islamic economy, al-iqtishad al-islami*) dan sebagai ilmu disebut ilmu ekonomi Islam (*Islamic economics' ilm ai-iqtishad al-islami*).

Ekonomi atau ilmu ekonomi Islam berbeda dengan ekonomi atau ilmu ekonomi konvensional yang berkembang di dunia dewasa ini. Perbedaan tersebut terutama dikarenakan, ekonomi Islam terikat kepada nilai-nilai agama Islam, sedangkan ekonomi konvensional memisahkan diri dari agama sejak negara-negara Barat berpegang kepada sekularisme dan menjalankan politik sekularisasi.⁴ Sungguhpun demikian, pada dasarnya tidak ada ekonomi yang terpisah dari nilai atau tingkah laku manusia. Namun, pada ekonomi konvensional, nilai yang digunakan adalah nilai-nilai duniawi semata (*profane, mundane*).

2. Upah

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan.⁵ Adapun upah menurut Undang-undang adalah hak pekerja atau buruh yang

⁴ Khursid Ahmad (ed.), *Studies in Islamic Economics* (Leicester: The Islamic Foundation, 1983), h . xii-xvii

⁵ Muwartie B. Raharjo, *Upah dan kebutuhan Hidup buruh dalam Analisis CSIS*, (Jakarta: Pustaka setia, 2011), h. 214.

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.⁶

F. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu menjadi sesuatu yang sangat penting untuk menunjang dalam mengumpulkan sumber-sumber data sebagai penjas terhadap permasalahan yang dibahas. Sejauh ini penyusun telah menelusuri literature yang sesuai dengan penelitian, ada beberapa karya ilmiah yang berkaitan dengan upah antara lain:

1. Karya Ilmiah dari Subur, dengan judul "*Tinjauan Umum terhadap penetapan Upah Minimum PERMENAKERTRANS Nomor PER 17/VIII/2005 9studi terhadap pasal 2 ayat (1) dan (2)*". Dalam penelitian ini memfokuskan pada pengkajian peraturan menteri nomor 17 tahun 2005 tentang komponen hidup layak di Indonesia yang menentukan dalam menetapkan upan minimum.⁷
2. Hasil karya ilmiah dari Deni Nuryani, dengan judul "*Tinjauan Hukum islam terhadap Penagguhan Upah Minimum dalam Hukum Positif*". Pada penelitian ini membahas mengenai sudut pandang hukum Islam

⁶ Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2000 Pasal 1 ayat 30.

⁷ Subur "*Tinjauan Umum terhadap penetapan Upah Minimum PERMENAKERTRANS Nomor PER 17/VIII/2005 9studi terhadap pasal 2 ayat (1) dan (2)*". PENELITIAN. (Fakultas Syariah Program Studi Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009), h. vi

tentang upah minimum yang pembyarannya ditangguhkan atau ditunda karena beberapa faktor.⁸

3. Hasil karya ilmiah dari Utlihati Furosaton, dengan judul “*Studi Komparatif antara Upah menurut Sistem Ekonomi Islam dan Konvensional*”. Penelitian ini membahas konsep upah secara umum menurut ekonomi islam dan konvensional, menjelaksn persamaan dan perbedaan.⁹
4. Murtada Ridwan dengan judul “*Standar Upah pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islami*”. Jurnal ini mendepelitiankan tentang konsep upah dalam sistem ekonomi Kapitalis, Sosialis dan Islam. Tulisan ini juga mendepelitiankan tentang peran serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak pekerja khususnya dalam memperjuangkan kadar upah minimum. Kajian ini menarik untuk dibahas karena ada perbedaan mendasar antara konsep upah menurut Kapitalis, Sosialis dan Islam. Dalam Islam, pekerja tidak seperti faktor produksi yang lain sehingga dalam menentukan upah pekerja tidak dapat diperlakukan seperti faktor produksi yang lain yang didasarkan pada hukum permintaan dan penawaran. Standar upah minimum dalam Islam harus memenuhi dua syarat, yaitu syarat adil dan layak dimana upah yang diterima seorang

⁸ Deni Nuryani, “*Tinjauan Hukum islam terhadap Penagguhan Upah Minimum dalam Hukum Positif*” PENELITIAN. . (Fakultas Syariah Program Studi Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009), h. vi

⁹ Utlihati Furosaton, “*Studi Komparatif antara Upah menurut Sistem Ekonomi Islam dan Konvensional*”. PENELITIAN. . (Fakultas Syariah Program Studi Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009), h. vi

pekerja harus dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya.¹⁰

5. Ummahatul Mukminiati dengan judul “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015*”. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa upah yang diberikan sesuai dengan produktivitas kerja dari pekerjaan tersebut, dengan perjanjian kesepakatan antara kedua belah pihak terhadap kinerja masing-masing.¹¹
6. Penelitian Tri Lestari (2011), dengan judul “*Konsep Standarisasi UMR dalam Ekonomi Islam dan Implementasinya di Yayasan Pondok Mulya*”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk melaksanakan hubungan kerja yang baik sesuai dengan konsep Ekonomi Islam maka Yayasan Pondok Mulya memperhatikan hak dan kewajiban para karyawan. Hak para karyawan meliputi hak memiliki pekerjaan, hak dalam persamaan pria dan wanita dalam bekerja, hak memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan, hak cuti dan perlindungan kerja dan hak memperoleh jaminan dan perlindungan. Sedangkan kewajiban para karyawan adalah amanah dalam bekerja yaitu bekerja secara

¹⁰ Murtadho Ridwan, *Standar Upah pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islami*, Jurnal Dipublikasikan. (Indonesia: Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Kudus, Volume 1, No. 2, Desember 2013), h. 241.

¹¹ Ummahatul Mukminiati, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015*. Penelitian dipublikasikan. (Palembang: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah, 2016), h vi

professional dan jujur, mendalami agama dan menekuni dan memahami pekerjaan.¹²

Setelah meninjau beberapa pustaka bahwa belum ada karya yang membahas mengenai pengupahan para karyawan yang bekerja di sebuah pengrajin kaca (pika), sehingga peneliti merasa untuk dapat melakukan penelitian ke tingkat selanjutnya.

¹² Tri Lestari, *Konsep Standarisasi UMR dalam Ekonomi Islam dan Implementasinya di Yayasan Pondok Mulya*. Penelitian dipublikasikan. (Jakarta: Prodi Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2011), h. vi

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Ekonomi Syariah

1. Pengertian Ekonomi Syariah

Dalam pandangan Islam, ekonomi atau *iqtishad* berasal dari kata *qosdum* yang berarti keseimbangan (*equilibrium*) dan keadilan (*equally balanced*).¹ Pada intinya Ekonomi Syariah adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islam di sini adalah cara-cara yang mendasarkan atas ajaran agama Islam, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah Nabi. Dengan pengertian seperti ini maka istilah yang juga sering digunakan adalah Ekonomi Syariah.²

Beberapa ekonom memberikan penegasan bahwa ruang lingkup dari Ekonomi Syariah adalah masyarakat Muslim atau negara Muslim sendiri. Artinya, ia mempelajari perilaku ekonomi dari masyarakat atau negara Muslim dimana nilai-nilai ajaran Islam dapat diterapkan. Untuk memberikan pengertian yang lebih jelas maka berikut disampaikan definisi Ekonomi Syariah dari beberapa ekonom Muslim terkemuka saat ini:

- a. Ekonomi Syariah merupakan ilmu ekonomi yang diturunkan dari ajaran Al-Qur'an dan Sunnah. Segala bentuk pemikiran ataupun praktik ekonomi yang tidak bersumberkan dari Al-Qur'an dan Sunnah

¹ Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasid al-Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 3

² Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 17.

tidak dapat dipandang sebagai Ekonomi Syariah. Untuk dapat menjawab permasalahan kekinian yang belum dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Sunnah, digunakan metode fiqh untuk menjelaskan apakah fenomena tersebut bersesuaian dengan ajaran Al-Qur'an dan Sunnah ataukah tidak. Dalam hal ini, Ekonomi Syariah dianggap tidak memiliki kelemahan dan selalu dianggap benar. Kegagalan dalam memecahkan masalah ekonomi empiris dipandang bukan sebagai kelemahan Ekonomi Syariah, melainkan kegagalan ekonom dalam menafsirkan Al-Qur'an dan Sunnah. Beberapa ekonom Muslim yang cenderung menggunakan definisi dan pendekatan ini adalah Hazanuzzaman dan Metwally dalam.

- b. Ekonomi Syariah merupakan implementasi sistem etika Islam dalam kegiatan ekonomi yang ditujukan untuk pengembangan moral masyarakat. Dalam hal ini, Ekonomi Syariah bukanlah sekadar memberikan justifikasi hukum terhadap fenomena ekonomi yang ada, namun lebih menekankan pada pentingnya spirit Islam dalam mengidentifikasi spirit dasar Islam yang terkait dengan ekonomi. Spirit inilah yang kemudian menjadi dasar penurunan ilmu ekonomi. Beberapa ekonom yang menggunakan pendekatan ini adalah Mannan, Ahmad, dan Khan dalam.³
- c. Ekonomi Syariah merupakan representasi perilaku ekonomi umat Muslim untuk melaksanakan ajaran Islam secara menyeluruh.

³ *Ibid...*, h. 18.

Dalam hal ini, Ekonomi Syariah tidak lain merupakan penafsiran dan praktik ekonomi yang dilakukan oleh umat Islam yang tidak bebas dari kesalahan dan kelemahan. Analisis ekonomi setidaknya dilakukan dalam tiga aspek, yaitu norma dan nilai-nilai dasar Islam, batasan ekonomi dan status hukum, dan aplikasi dan analisis sejarah. Beberapa ekonomi yang menggunakan pendekatan ini adalah Siddiqie dan Naqvi dalam P3EI.

- d. Beberapa ekonom Muslim mencoba mendefinisikan ekonomi Islam lebih komprehensif ataupun menggabungkan antara definisi-definisi yang telah ada. Seperti diungkapkan oleh Chapra dan Choudury dalam P3EI. bahwa berbagai pendekatan dapat digunakan untuk mewujudkan Ekonomi Syariah, baik pendekatan historis, empiris ataupun teoretis. Namun demikian, pendekatan ini di maksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan manusia sebagaimana yang dijelaskan oleh Islam, yaitu *falah*, yang bermaknakan kelangsungan hidup, kemandirian, dan kekuatan untuk hidup.⁴

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Ekonomi Syariah bukan hanya merupakan praktik kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh individu dan komunitas Muslim yang ada, namun juga merupakan perwujudan perilaku ekonomi yang didasarkan pada ajaran Islam. Ia mencakup cara memandang permasalahan ekonomi, menganalisis, dan mengajukan alternatif solusi atas

⁴ *Ibid...*, h. 18.

berbagai permasalahan ekonomi. Ekonomi Syariah merupakan konsekuensi logis dari implementasi ajaran Islam secara menyeluruh dalam aspek ekonomi.

Kebutuhan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam industri keuangan syariah umumnya dan industri perbankan Syariah pada khususnya, merupakan kebutuhan mendesak. Kebutuhan ini pula yang membuat dunia pendidikan nasional khususnya di perguruan-perguruan tinggi, mulai secara luas membuka mata kuliah atau program-program studi yang mempelajari pengetahuan serta keahlian tentang ekonomi, keuangan, dan perbankan syariah. Untuk itulah penyediaan literature seperti buku teks Ekonomi Islam menjadi sebuah kebutuhan yang paling pokok dalam proses pembentukan SDM yang unggul di perguruan-perguruan tinggi. ⁵

2. Karakteristik Sistem Ekonomi Syariah

a. Tujuan Ekonomi Syariah

Tujuan akhir Ekonomi Syariah adalah sebagaimana tujuan dari syariat Islam itu sendiri (*maqashid asy syari'ah*). Yaitu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat (*falah*) melalui suatu tata kehidupan yang baik dan terhormat (*hayyah thayyibah*). Tujuan *falah* yang ingin dicapai oleh Ekonomi Syariah meliputi aspek mikro ataupun makro, mencakup horizon waktu dunia ataupun akhirat. ⁶

Ekonomi Syariah tidak sekedar berorientasi untuk pembangunan fisik material dari individu, masyarakat dan negara saja, tetapi juga memperhatikan pembangunan aspek lain yang juga merupakan elemen penting bagi kehidupan yang sejahtera dan bahagia. Pembangunan keimanan merupakan prakondisi yang

⁵ *Ibid...*, h. 18.

⁶ *Ibid...*, h. 54.

diperlukan dalam Ekonomi Syariah sebab keimanan merupakan fondasi bagi seluruh perilaku individu dan masyarakat untuk kemaslahatan.

b. Moral sebagai Pilar Ekonomi Syariah

Moral menempati posisi penting dalam ajaran Islam, sebab terbentuknya pribadi yang memiliki moral baik (*akhlaqul karimah*) merupakan tujuan puncak dari seluruh ajaran Islam, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW. “Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak”. Moralitas Islam dibangun atas suatu postulat ibadah (rukun Islam), artinya bahwa moral ini lahir sebagai konsekuensi dari rukun iman dan rukun Islam.

c. Nilai-nilai Dasar Ekonomi Syariah

Moral Islam sebagai pilar Ekonomi Syariah perlu dijabarkan lebih lanjut menjadi nilai-nilai yang lebih terperinci sehingga pada akhirnya dapat menjadi rumusan penuntun perilaku para pelaku ekonomi. Nilai-nilai ini merupakan sisi normatif dari Ekonomi Syariah yang berfungsi mewarnai atau menjamin kualitas perilaku ekonomi setiap individu. Keberadaan nilai semata pada perilaku ekonomi dapat menghasilkan suatu perekonomian yang normatif, tidak akan bisa berjalan secara dinamis. Oleh karena itu, implementasi nilai-nilai ini harus secara bersama-sama didasarkan atas prinsip-prinsip Ekonomi Syariah.

3. Prinsip-Prinsip Ekonomi dalam Islam

Terdapat beberapa prinsip ekonomi dalam Islam, dan menurut Rahman Prinsip dasar sistem Ekonomi Syariah antara lain:⁷

a. Kebebasan individu

Individu mempunyai hak kebebasan sepenuhnya untuk berpendapat atau membuat suatu keputusan yang dianggap perlu dalam dalam sebuah negara Islam. Karena tanpa kebebasan tersebut individu Muslim tidak dapat melaksanakan kewajiban mendasar dan penting dalam menikmati kesejahteraan dan menghindari terjadinya kekacauan dalam masyarakat.

b. Hak terhadap harta

Islam mengakui hak individu untuk memiliki harta walaupun begitu ia memberikan batasan tertentu supaya kebebasan itu tidak merugikan kepentingan masyarakat umum.

c. Ketidaksamaan ekonomi dalam batas yang wajar

Islam mengakui adanya ketidaksamaan ekonomi di antara orang perorang tetapi tidak membiarkannya menjadi bertambah luas, ia mencoba menjadikan perbedaan tersebut dalam batas-batas yang wajar, adil dan tidak berlebihan.⁸

⁷ Afzalur Rahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta: Penerbit Yayasan Swarna Bhumi, 2010), h. 8-10.

⁸ *Ibid...*, h. 9

d. Kesamaan sosial

Islam tidak mengajarkan kesamaan ekonomi tetapi ia mendukung dan menggalakkan kesamaan sosial sehingga sampai tahap bahwa kekayaan negara yang dimiliki tidak hanya dinikmati oleh sekelompok tertentu masyarakat saja. Disamping itu amat penting setiap individu dalam sebuah negara (Islam) mempunyai peluang yang sama untuk berusaha mendapatkan pekerjaan atau menjalankan berbagai aktivitas ekonomi.

e. Jaminan sosial

Setiap individu mempunyai hak untuk hidup dalam sebuah negara Islam, dan setiap warga negara dijamin untuk memperoleh kebutuhan pokoknya masing-masing. Memang menjadi tugas dan tanggungjawab utama bagi sebuah negara Islam untuk menjamin setiap warga negara, dalam memenuhi kebutuhannya sesuai dengan prinsip “hak untuk hidup”. Dan terdapat persamaan sepenuhnya di antara warga negara apabila kebutuhan pokoknya telah terpenuhi.

f. Distribusi kekayaan secara meluas

Islam mencegah penumpukkan kekayaan pada kelompok kecil tertentu orang dan menganjurkan distribusi kekayaan kepada semua lapisan masyarakat.

g. Larangan menumpuk kekayaan

Sistem ekonomi Islam melarang individu mengumpulkan harta kekayaan secara berlebihan dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mencegah perbuatan yang tidak baik tersebut supaya tidak terjadi dalam Negara

h. Larangan terhadap organisasi anti sosial

Sistem ekonomi Islam melarang semua praktek yang merusak dan antisosial yang terdapat dalam masyarakat, misalnya berjudi, minum arak, riba, menumpuk harta, pasar gelap dan sebagainya.⁹

i. Kesejahteraan individu dan masyarakat

Islam mengakui kesejahteraan individu dan kesejahteraan sosial masyarakat yang saling melengkapi satu dengan yang lain, bukannya saling bersaing dan bententangan antar mereka. Maka Sistem Ekonomi Islam mencoba meredakan konflik ini sehingga terwujud kemanfaatan bersama.

4. Prinsip Dasar Produksi Ekonomi Syariah

Al-Ghazali dalam Fauziah dan Abdul, menyebutkan bahwa produksi adalah pengerahan secara maksimal sumber daya alam (*raw material*) oleh sumber daya manusia, agar menjadi barang yang bermanfaat bagi manusia. Pemenuhan kebutuhan manusia pada tingkatan yang moderat menimbulkan dua implikasi yaitu:¹⁰

⁹ *Ibid...*, h. 10

¹⁰ Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasid al-Syariah*, ..., h. 116

- a. Produsen hanya menghasilkan barang/jasa yang menjadi kebutuhan (*needs*), meskipun belum tentu merupakan keinginan (*wants*) konsumen. Barang/jasa yang dihasilkan harus memiliki manfaat riil bagi kehidupan yang Islami, bukan sekedar memberi kepuasan maksimum bagi konsumen.
- b. Kuantitas produksi tidak akan berlebihan, tetapi hanya sebatas kebutuhan yang wajar. Produksi barang/jasa secara berlebihan tidak saja menimbulkan mis-alokasi sumber daya ekonomi dan kemubaziran (*wastage*), tetapi juga menyebabkan terkurasnya sumber daya ekonomi ini secara cepat. Islam menganjurkan umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi: pertanian, perkebunan, perikanan, perindustrian, dan perdagangan. Islam memberkahi pekerjaan dunia dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dari Jabir, diriwayatkan oleh Baihaqi bahwa Rasulullah SAW. Bersabda: “kejahatan yang paling bahaya di muka bumi ini ialah pengangguran.” Karena pada dasarnya pekerjaan duniawi tidak hanya bermanfaat bagi individu pelakunya, tetapi juga penting untuk mencapai kemaslahatan masyarakat secara umum. Seperti pekerja PLN, guru dan lain-lain.

Menurut Fauziah dan Abdul faktor-faktor produksi dalam Islam meliputi:¹¹

¹¹ *Ibid...*, h. 119

a. Tanah

Tanah telah menjadi suatu faktor produksi terpenting sejak dahulu kala. Penekanan pada penggunaan tanah-tanah mati (*ihya al mawat*) menunjukkan perhatian Rasulullah SAW. Dalam penggunaan sumber daya bagi kemakmuran rakyat. Islam mempunyai komitmen untuk melaksanakan keadilan dalam hal pertahanan. Islam mengakui adanya kepemilikan atas sumber daya alam yang ada, dengan selalu mengupayakan penggunaan dan pemeliharaan yang baik atas sumber daya tersebut.

b. Tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan *human capital* bagi suatu perusahaan. Di berbagai macam jenis produksi, tenaga kerja merupakan modal bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kesuksesan suatu produksi terletak pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tenaga kerja yang memiliki skill dan integritas yang baik merupakan modal utama bagi suatu perusahaan, di lain modal-modal yang lainnya. Karena secara umum, banyak di antara ahli ekonomi yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah satu-satunya produsen, dan pangkal produktivitas dari semua faktor produksi yang lainnya. Tanah, modal, mesin, manajerial yang baik tidak akan bisa menghasilkan suatu barang/jasa tanpa adanya tenaga kerja.

c. Modal

Modal merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu produksi. Modal adalah sejumlah kekayaan yang bisa saja berupa *assets* ataupun *intangible assets*, yang bisa digunakan untuk menghasilkan suatu kekayaan. Dalam Islam, modal

suatu usaha haruslah bebas dari riba. Dalam beberapa cara perolehan modal, Islam mengatur suatu sistem yang lebih baik, dengan cara kerja sama mudharabah atau musharakah. Hal ini untuk menjaga hak produsen dan juga hak pemilik modal, agar tercapai suatu kebaikan dalam suatu aktivitas produksi, yang akhirnya akan berimplikasi pada adanya suatu mashlahah dalam suatu kerjasama yang dilakukan oleh masing-masing pihak dengan perjanjian yang sudah ditentukan sebelumnya.¹²

d. Manajemen Produksi

Beberapa faktor produksi di atas tidak akan menghasilkan suatu profit yang baik ketika tidak ada manajemen yang baik. Karena tanah, tenaga kerja, modal, dan lain sebagainya tidak akan bisa berdiri dengan sendirinya. Semuanya memerlukan suatu pengaturan yang baik, berupa suatu organisasi, ataupun suatu manajemen yang bisa menerbitkan, mengatur, ataupun suatu manajemen yang bisa menerbitkan, mengatur, merencanakan, dan mengevaluasi segala kinerja yang akan dan telah dihasilkan oleh masing-masing divisi. Di dalam Al-Qur'an, kata-kata yang berkaitan dengan manajerial diungkapkan dalam beberapa bentuk yaitu *yudabbiru*, *yatadabbarun*, *yatadabbar*, dan *al-mudabbirat*.

e. Teknologi

Di era kemajuan produksi yang ada pada saat ini, teknologi mempunyai peranan yang sangat besar dalam sektor ini. Berapa banyak produsen yang kemudian tidak bisa *survive* karena adanya competitor lainnya dan lebih banyak

¹² *Ibid...*, h. 120

yang bisa menghasilkan barang/jasa jauh lebih baik, karena didukung oleh faktor teknologi.

f. Bahan Baku

Bahan baku terbagi menjadi dua macam, adakalanya bahan baku tersebut merupakan sesuatu yang harus didapat ataupun dihasilkan oleh alam, tanpa ada penggantinya. Ada juga yang memang dari alam akan tetapi, bisa dicarikan bahan lain untuk mengganti bahan yang telah ada. Ketika seseorang produsen akan memproduksi suatu barang/jasa, maka salah satu hal yang harus dipikirkan yaitu bahan baku. Kerena jikalau bahan baku tersedia dengan baik, maka produksi akan berjalan dengan lancar, dan sebaliknya, maka akan menghambat jalannya suatu produksi.

B. Hakikat Upah

1. Pengertian Upah

Upah (upah) menurut bahasa, adalah *al-itsabah* (member upah). Misalnya *aajartuhu*, baik dibaca panjang maupun pendek, yaitu member upah. Sedangkan menurut istilah fiqih ialah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan. Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi Upah disebutkan secara jelas.¹³

Menurut Fiqh Muʿamalah upah atau gaji disebut dengan *ijarah*. *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* artinya menurut bahasanya ialah *al-ʿiwadh* yang berarti dari bahasa indonesianya ialah ganti dan upah/gaji.¹⁴

¹³ M.I, Yusanto dan M.K. Widjajakusuma, *Menggagaskan Bisnis Islami*, (Jakarta:Gema Insani Press, 2002), h. 193.

¹⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2011), h. 1.

Upah dan gaji pada intinya memiliki persamaan yang mendasar yaitu balasan atau imbalan yang diberikan dari pengguna tenaga kerja kepada pemilik tenaga kerja. Sedangkan yang membedakan keduanya adalah waktu pembayaran. Dimana gaji diperuntukan bagi mereka yang menerima tiap bulan. Sedangkan upah diperuntukan mereka yang pekerja harian atau bulanan.

Sedangkan menurut undang-undang ketenaga kerjaan yang dimaksud dengan gaji adalah hak pekerjaan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja (majikan) kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.¹⁵

Peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan gaji memberikan definisi bahwa gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha atau majikan kepada tenaga kerja atau pekerjaan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha atau majikan (pemberi kerja) dan pekerjaan termasuk tunjangan baik untuk pekerjaan sendiri maupun untuk keluarganya.¹⁶

¹⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bab I Ketentuan Umum Pasal 1(30), (bandung: Nuansa Aulia, 2005), h. 13.

¹⁶ Achmad S Ruky, *Manajemen pengajian dan Pengupahan Untuj Karyawan Perusahaan*, Cet, Ke-2 (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 7

Dalam konteks yang sama, gaji juga diartikan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (PP No 8 tahun 1981 tentang perlindungan gaji). Lebih lanjut dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diuraikan gaji diartikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁷

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja gaji adalah balasan jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Definisi di atas hampir kesemuanya sama, dimana inti dari pengertian gaji adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang kesemuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang, yang ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya.

Dalam ekonomi Islam Rasulullah Saw saja memperhatikan nasib orang yang di beri pekerjaan dalam hal memberi gaji, sebagaimana diriwayatkan dari Abu Sa'ïd Al-Khurdry r.a. menerangkan:

¹⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Cet, III, (Jakarta:Balai Pustaka, 2003), h. 1250.

¹⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), h. 245.

“Rasulullah SAW. Melarang kita menggunakan tenaga seorang buruh, sehingga telah disepakati besarnya upah, sebagaimana melarang melakukan penawaran lebih tinggi dari yang ditawarkan orang, dan penjualan yang dilakukan secara memegang dan melempar batu ” (H.R. Ahmad; Al-Muntaqa II: 390)

Gaji atau upah dapat diklasifikasikan menjadi dua : *pertama*, gaji yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), dan *kedua*, gaji yang sepadan (*ajrul mitsli*). gaji yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi, sedangkan gaji yang sepadan (*ajrul mitsli*) adalah gaji yang sepadan dengan pekerjaannya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.²⁰

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan gaji bagi para pegawai sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur makkah.

Masyarakat akan berkembang dengan lebih pesat bila terdapat suatu sistem perangsang dengan memberikan imbalan besar kepada orang-orang yang rajin bekerja. Namun, hal tersebut tidak berlaku untuk masyarakat Islam. Agama

¹⁹ Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Koleksi Hadis-Hadis Hukum 7*, (Jakarta: Yayasan Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy. 2001), Cet I, h. 194

²⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*...h. 7.

Islam tidak menonjolkan perangsang kebendaan, karena segala imbalan fisik dipandang sebagai sarana atau upaya bukan suatu tujuan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah sepakati diantara kedua belah pihak.

2. Dasar Hukum Penentuan Upah

Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan al-Qur'an dan Sunnah Nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan Upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi Upah yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian Upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

Artinya: ” *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan*“(Q.S. Al-Ahqaf, 46:19).

Diriwayatkan oleh Ibnu Abi Hatim yang bersumber dari as-Suddi, diriwayatkan pula oleh Ibnu Jarir dari al-,Aufi yang bersumber dari Ibnu ,Abbas bahwa ayat ini turun berkenaannya dengan ,Abdurrahman bin Abi Bakr ash-Shiddiq yang mengucapkan “cis” kepada ibu bapaknya yang telah masuk Islam. Ucapan ini ia kemukakan ketika ibu bapaknya menyuruhnya masuk Islam. Ia membantah dan mendustakannya, dengan mengatakan bahwa tokoh-tokoh utama kaum Quraisy yang sudah mati pun tidak ada yang mau masuk Islam. Lama setelah kejadian ini, ,Abdurrahman pun tergolong tokoh Islam. Maka turunlah ayat berikutnya ini yang menegaskan bahwa tobatnya diterima Allah swt.²¹

Allah swt dengan jelas mengungkapkan ketentuan pengupahan dilakukan sebelum pekerjaan itu dimulai, sebagaimana firman Allah swt, yaitu:

²¹ Imam jalaluddin asy-Suyuthi, *Terjemah Tafsir Jalalain*, (Bandung:sinar Baru, 2000), h. 213.

Artinya: dan tatkala ia sampai di sumber air negeri Mad-yan ia menjumpai di sana sekumpulan orang yang sedang meminumkan (ternaknya), dan ia menjumpai di belakang orang banyak itu, dua orang wanita yang sedang menghambat (ternaknya). Musa berkata: "Apakah maksudmu (dengan berbuat at begitu)?" kedua wanita itu menjawab: "Kami tidak dapat meminumkan (ternak kami), sebelum penggembala-penggembala itu memulangkan (ternaknya), sedang bapak Kami adalah orang tua yang telah lanjut umurnya". 24. Maka Musa memberi minum ternak itu untuk (menolong) keduanya, kemudian Dia kembali ke tempat yang teduh lalu berdoa: "Ya Tuhanku Sesungguhnya aku sangat memerlukan sesuatu kebaikan yang Engkau turunkan kepadaku". 25. kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua wanita itu berjalan kemaluan, ia berkata: "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan Balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami". Maka tatkala Musa mendatangi bapaknya (Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Syu'aib berkata: "Janganlah kamu takut. kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu". 26. salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". 27. berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik". 28. Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan". (Al-Qashas: 23-28).

Berdasarkan ayat di atas, jelas kesepakatan yang dibuat antara Nabi Syu'aib dan Nabi Musa di awal pekerjaan yang ditentukan secara bersama dan kesepakatan tersebut disetujui oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan pada yang termaktub dalam ayat-ayat al-Qur'an di atas, menunjukkan bahwa risalah upah telah disyaratkan oleh Allah, dan wajib

dibayarkan sebagai kompensasi atau balasan dan sekaligus merupakan hak bagi pekerjaan atau buruh.

Dasar hukum selain diambil dari Al-Qur'an, juga mengambil hadis sebagai sumber yang telah banyak menguraikan tentang masalah upah sebagai imbalan dari pekerjaan, diantaranya adalah:

Hadist Nabi SAW

Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja itu kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.(H.R. Imam Bukhari No. 2109).²²

Dari hadist diatas dijelaskan bahwa ada tiga jenis orang yang akan diperangi pada hari kiamat, salah satunya adalah seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar gajinya. Didalam hadist sudah jelas itu adalah perbuatan yang dzalim, karena hal itu sama saja menyiksa seseorang yang dipekerjakan. Hal ini tentu saja dilarang oleh Allah SWT.

²² Al Bukhari Muhammad Ibn Isma'il, *Sahih Bukhari*, Juz II, (Beirut:Dar Al-Fikr, tt), h. 853.

Selanjutnya dasar hukum upah juga dinyatakan dalam dasar hukum ijma€, yaitu Dr. Wahbah Al Zuhaily menulis:

“Menurut Dr. Wahab, Ijma’ sebagai dasar hukum ijarah muncul dari keniscayaan bahwa manusia tidak hanya butuh kepada pemenuhan kebutuhan berupa materi saja, manusia tidak hanya memerlukan benda-benda untuk kelangsungan hidup, melainkan manusia juga butuh kepada bantuan orang lain atau jasa orang lain, sebagai sesuatu yang berpredikat sama, yaitu sama-sama menjadi kebutuhan manusia, maka yang dapat diperjualbelikan bukan hanya benda-benda pemenuh kebutuhan saja, akan tetapi jasa juga dapat diperjualbelikan, bentuk dari jual beli jasa ini adalah ijarah”²³

Tidak membayarkan upah adalah termasuk kedzaliman dan kedzaliman itu termasuk dosa besar. Bahkan, terkadang membebaninya dengan pekerjaan atau menambah waktu kerja (lembur), tapi hanya memberikan gaji pokok saja tanpa membayar pekerjaan tambahan atau waktu lembur dengan memanfaatkan momentum minimnya lowongan pekerjaan dan kelemahan pihak pekerja. Terkadang pula, terjadi penundaan pembayaran gaji dan tidak memberikannya kecuali dengan usaha keras para pekerja dengan tujuan agar para pekerja melepaskan haknya dan tidak menuntut haknya kembali.

3. Bentuk-Bentuk Upah

Sesuai dengan pengertiannya bahwa upah bisa berbentuk uang yang dibagikan menurut ketentuan yang seimbang, tetapi upah dapat berbentuk selain itu. Adapun upah dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu upah dalam bentuk uang dan upah dalam bentuk barang.²⁴

Upah yaitu upah untuk pekerja, itu terbagi menjadi dua yaitu:²⁵

²³ Wahab Al-Zuhaily, *al-Fiqh al-islamy wa adillatuh*, (Beirut:Dar Al Fikr, 2008), h. 3803

²⁴ Gravenhage, *Ekonomi Selayang pandang*, (Bandung:W. Van Hoer, 2001), h. 17

²⁵ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 1

- a. Upah *al-misli* adalah upah yang di standarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.
- b. Upah *Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Berdasarkan pembagian upah jelas akan bentuk-bentuknya yaitu upah yang sudah distandarkan menurut daerah masing-masing dan Upah berdasarkan kinerja yang diberikan. Yang menentukan upah tersebut (*ajrun mithli*) adalah mereka yang mempunyai keahlian atau kemampuan (*skill*) untuk menentukan bukan standar yang ditetapkan Negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu Negara, melainkan oleh orang yang ahli dalam menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.²⁶ Upah (*ujrah*) adalah setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang atau barang, yang memiliki nilai harta (*mal*) yaitu setiap sesuatu yang dapat dimanfaatkan.

Menurut Susilo Martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut :²⁷

- a. Gaji menurut prestasi kerja
- b. Gaji menurut lama kerja
- c. Gaji menurut sinioritas
- d. Gaji menurut kebutuhan.

²⁶ Yusanto, M.I dan M.K. Widjajakusuma, Menggagas Bisnis Islam, I, Jakarta : Gema Insani Press, 2002

²⁷ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 1990), h. 102-104.

Gaji menurut prestasi kerja yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

Gaji menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

Gaji menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti gaji yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan.

3. Dasar, Prinsip dan Sistem Pembayaran Upah

a. Dasar Upah

Dalam Islam dasar Upah itu diambil berdasarkan al-Qur'an dan hadist Rasulullah SAW sebagaimana hadist yang di riwayatkan oleh Ibnu Majah menjelaskan bahwa dalam hal seseorang memperkerjakan orang lain, hendaknya ia segera membayarkan gajinya begitu pekerjaan selesai, Nabi menggunakan bahasa kiasan "Berikan gaji pekerja sebelum kering keringatnya".²⁸

Dalam penetapan Upah , menurut Yusuf Al-Qaradawi ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan gaji bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.²⁹

Sedangkan Afzalur Rahman mengatakan bahwa Upah akan ditentukan melalui negoisasi di antara para pekerja (buruh), majikan (pengusaha) dan Negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang Upah . Tugas Negara adalah memastikan bahwa gaji ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja atau buruh, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian si pengusaha dari hasil produk bersamanya.³⁰

²⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*,...h. 179.

²⁹ Yusuf al-Qardawi, *Norma dan etika ekonomi Islam*, Ahli Bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husain. (Jakarta:Gema Insani Press, 1997), h, 233.

³⁰ Afzalul Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Ahli Bahasa, Soeroyo dan Nastangin, (Yogyakarta: dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 297

b. Prinsip-Prinsip Upah

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah Upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.³¹

1) Prinsip keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. gaji ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Gaji kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut gaji kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

Dalam hal keadilan, Azhar Basyir menyarankan terpenuhinya dua model keadilan dalam pemberian gaji pada buruh, yaitu: 1) keadilan distributive menuntut agar para buruh yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan kadar kerja yang berdekatan, al-qur'an memperoleh imbalan atau gaji yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan dan keluarga. 2) keadilan harga kerja menuntut pada para buruh untuk memberikan gaji yang seimbang dengan tenaga yang diberikan tanpa dipengaruhi oleh hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan pemilik perusahaan.

³¹ Afzalul Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Ahli Bahasa, Soeroyo dan Nastangin, ... h. 299

Adil mempunyai bermacam-macam makna, diantaranya sebagai berikut; adil bermakna jelas dan transparan dan adil bermakna professional

2) Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut agar gaji kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak. Adapun layak mempunyai makna sebagai berikut:³²

a) Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan

Dapat diketahui bahwa kelayakan gaji yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (Pakaian) dan papan (Tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau pekerja yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang memperkerjakannya untuk mencarikan artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya terbatas hubungan pekerja formal, tetapi pekerja dianggap keluarga majikan. Konsep menganggap pekerja sebagai keluarga majikan ini merupakan konsep Islam yang lebih dari 14 abad yang lalu dicetuskan. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha arab pada masa lalu, mereka (pengusaha Muslim) seringkali memperhatikan kehidupan saat ini. Agar upah memenuhi unsure kelayakan, maka setidaknya ada beberapa hal yang harus dipenuhi:

- (1) Kebutuhan dasar, meliputi, sandang, pangan, papan, air, udara, dan bahan bakar.
- (2) Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas atau produktif meliputi pendidikan

³² Afzalul Rahman, Ibid, ... h. 299

pelayanan, kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan social, dan kebebasan pendapat. Kebutuhan untuk metingkatkan akses terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi, meliputi tanah, air, modal, peluang kerja dan berpenghasilan layak.

- (3) Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dari kebebasan membuat keputusan meliputi penghargaan atas HAM, partisipasi dalam politik, keamanan social dan pertahankan social.

b) Layak bermakna sesuia dengan pasaran

Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah gaji yang biasanya diberikan.

3) Prinsip Kebajikan

Sedangkan kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus.³³

Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu maka sangat jelas

³³ Afzalul Rahman, Ibid, ... h. 300

akan prinsip kebajikan yang disajalnkan dalam Islam, namun semua itu kembali lagi kepada manusia dalam menjalankan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan gaji pada suatu satndar yang wajar, islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad). Mereka bebas bergerak untuk mencari penghidupan di bagian mana saja di dalam negaranya. Tidak ada pembatasan sama sekali terhadap perpindahan mereka dari satu daerah ke daerah lainnya di Negara tersebut guna mencari upah yang lebih tinggi.

Metode kedua yang dianjurkan oleh Islam dalam mennetukan standar gaji diseluruh negeri adalah dengan benar-benar memberikan kebebsan dalam bekerja. Setiap orang bebas memilih pekerjaan apa saja yang sesuai dengan pilihannya serta tidak ada pembatasan yang mungkin dapat menciptakan kesulitan-kesulitan bagi para pekerja dalam memilih pekerjaan atau daerah kerjanya yang sesuai.

4. Fungsi Upah

Menurut Listya E. Artiani, fungsi upah secara umum terdiri dari:³⁴

- a.** Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya manusia secara efisien untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
- b.** Untuk mengalokasikan secara efisien secara sumber daya manusia. Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan

³⁴ Listya E. Artiani, *Upah Minimum Regional : Studi Kelayakan Kebijakan dan Penyesuaian*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 13, No.1, Yogyakarta, 1998, h 31-41

tenaga kerja kearah produktif, mendorong tenaga kerja dari pekerjaan yang produktif kepekerjaan yang lebih produktif.

- c. Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien. Pembayaran upah yang relatif tinggi adalah mendorong, memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis, dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah sesuai dengan keperluan hidupnya.

Mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem pengupahan diharapkan dapat merangsang, mempertahankan, stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

5. Sistem Upah

Sistem penetapan upah dapat digolongkan kepada tiga kelompok yaitu sebagai berikut:

- a. Sistem gaji menurut waktu, yaitu sistem pemberian gaji yang hanya akan dibayarkan jika pekerja telah melakukan pekerjaan atau penghasilan pekerjaan.
- b. Sistem gaji menurut kesatuan hasil, yaitu sistem pemberian gaji yang hanya akan dibayangkan jika pekerja telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan.
- c. Sistem gaji borongan, yaitu sistem pemberian gaji yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.³⁵

³⁵ M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta:Liberty, 2001),.h. 123.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak ada alasan bagi pengusaha/majikan untuk tidak membayar gaji bagi pekerja atau buruhnya, sesuai dengan apa yang telah diusahakan.

Menurut Soepomo system-sistem upah tersusun atas enam system, yaitu:³⁶

- a. Sistem-sistem upah jangka panjang. Menurut sistem penghasilan ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan.
- b. Sistem upah potongan. Sistem upah potongan ini acapkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan.
- c. Sistem upah permufakatan. Sistem upah 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 melalui pekerjaan itu.
- d. Sistem skal upah berubah. Pada sistem ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan dari hasil perusahaan.
- e. Sistem pembagian keuntungan. Disamping upah yang diterima buruh waktu-waktu tertentu pada penutupan tahun buku, apabila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.

³⁶ Imam Soepomo, *pengantar hokum Peburuhan*, 9Jakarta: Djambatan, 2007), h. 54.

- f. Sistem upah indeks. Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya keuntungan hidup.

6. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Di antara beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji adalah :³⁷

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka gaji cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah gaji cenderung turun.

b. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat gaji. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bargaining” karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat gaji. Demikian sebaliknya

c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut gaji yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pemberian gaji akan tergantung juga pada kemampuan

³⁷ Heidjrachman Dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta, 2002), h.139-140

membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan gaji merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan.

d. Produktivitas

Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini bisa dinyatakan sebagai produktivitas.

e. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, gaji juga cenderung tinggi, bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas penerimaan gaji” dari para karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya gaji. Peraturan tentang gaji minimum merupakan batas bawah dari tingkat gaji yang akan dibayarkan. Sama halnya dengan peraturan dari Gubernur Aceh yang menetapkan gaji minimum yaitu Rp. 2.118.500,00. Sehingga setiap perusahaan tidak boleh tidak untuk selalui memenuhi standar upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur Aceh.

7. Komponen Upah

Pemberian upah yang tidal dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima, hal ini termuat dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebutkan upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan

termasuk dalam komponen upah. Dalam surat edaran Menteri Tenaga kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah disebutkan bahwa:

- a. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b. Tunjangan tetap suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok.
- c. Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

8. Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi antar pekerja pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1975) yang merupakan ratifikasi konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951.

Upah tidak dibayar apabila pekerjaan/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah), prinsip ini dikenal dengan asas „*no work no pay*€, asas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat disimpulkan dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan. Adapun penyimpangan terhadap asas „*no work no pay*’ ini adalah:³⁸

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitanakan anaknya, istrinya melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjaklankan kewajiban terhadap negara.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat menjalankan kewajibannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.

³⁸ J. Ravianto, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Seri Manajemen produktivitas*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, 2010), h.65

- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha.
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan (pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah sebagai berikut:³⁹

- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah.
- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah.
- c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah.
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelumnya sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 93 ayat (2) huruf c sebagai berikut:⁴⁰

- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.

³⁹ *Ibid...*, h. 66

⁴⁰ *Ibid...*, h. 67.

- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- d. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- e. Istri melahirkan/keguguran kandungan dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu, meninggal dunia. dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia dibayar untuk selama 1 (satu) hari (pasal 93 ayat (3)).

Upah mempunyai kedudukan strategis, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melalui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (pasal 96).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian yaitu toko Fika yang berada di keude Blangjrueu Kecamatan Tanah Luas. Alasan peneliti mengambil kajian ini, karena jumlah pemasukan bersih yang sangat besar serta jumlah karyawan yang bekerja juga terbilang banyak, sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun waktu penelitian di rencanakan pada awal Januari 2019 s.d Juli 2019.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian yang penulis gunakan disini adalah jenis penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian langsung yang penyusun lakukan di toko Fika yang berada di keude Blangjrueu Kecamatan Tanah Luas. Sedangkan pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan *kualitatif*.¹ Dalam hal ini bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap praktik pengupahan karyawan di toko Fika Keude Blangjrueu Kecamatan Tanah Luas.

C. Sumber Data

Dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut dapat diperoleh. Sumber data penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

¹Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), h. 37

1. Data Primer

Merupakan data dasar (*primary data/basic data*) yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Yaitu data yang diperoleh langsung dari para karyawan yang berjumlah 6 orang dan pimpinan berjumlah 1 orang, berupa wawancara dan observasi.²

2. Data Sekunder

Merupakan data-data yang mendukung data utama (*secondary data*). Yaitu data yang bersumber dari literatur-literatur yang mendukung operasionalisasi penulisan hasil penelitian atau bersumber dari media-media baik media masa atau media lain yang mendukung data utama.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah:³

1. **Wawancara (Interview)**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba antara lain: mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, dan kepedulian.

Pedoman wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu tanya jawab secara langsung dengan pihak-

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta,2002), h. 107.

³ Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*,(Bandung: Alfabeta, 2007), h. 63.

pihak yang terkait dengan para karyawan yang berjumlah 7 orang dan pemilik toko berjumlah 1 orang yang berada di toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas.

2. Metode Dokumentasi

Dokumen adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa praktik kerjasama, kontrak kerja dan lain-lainnya yang berhubungan dengan kerja sama.⁴ Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan sebagai pelengkap data yang diperoleh dari pendekatan atau metode di atas.

E. Tehnik Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan cara berfikir induktif yaitu berangkat dari sebuah kasus yang bersifat khusus kemudian ditarik kepada permasalahan umum yaitu permasalahan upah karyawan dalam memproduksi Fika . Kemudian untuk menganalisis penyusun menggunakan metode deduktif yaitu berangkat dari permasalahan umum untuk diambil kesimpulan pada permasalahan khusus.

Teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.
2. Penyajian data adalah mengorganisasikan data dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek ...* h. 202.

3. Penarikan kesimpulan adalah kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan yang pendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.⁵

Maka dapat disimpulkan, bahwa peneliti akan menganalisis data dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

F. Teknik Penulisan

Dalam hal ini penulis mengambil teknik penulisan pada buku panduan penulisan penelitian STAIN Malikussaleh Lhokseumawe tahun 2013.

⁵ Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, ...h. 64.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Toko Fika Keude Blangjrueu

Toko Fika Keude Blangjrueu merupakan sebuah toko yang menjadi salah satu wirausaha yang mempekerjakan masyarakat dalam memenuhi pesanan pembuatan myka kaca untuk tempat penyimpanan perabotan rumah tangga. Toko Fika didirikan pada tahun 2010 oleh Bapak Hasan Basri yang merupakan seorang masyarakat biasa yang hanya lulusan SMA, namun dari pengalaman merantaunya bekerja di kota Batam memberikan nilai rupiah ketika berada di kampung halaman dengan NPWP 16.686.851.3-115.000. Toko Fika telah memiliki izin operasi yang diterbitkan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Utara Dinas Penanaman Modal Transmigrasi dan Tenaga Kerja dengan Nomor: 231/01.03/SITU/2010 diterbitkan di Lhokseumawe pada 15 Juli 2010 di tanda tangani oleh Bapak Nazaruddin, SE.

Toko Fika memiliki 2 cabang lainnya di daerah Lhoksukon dan juga di Geudong. Untuk sekarang ini Toko Fika yang berada di Keude Blang Jrueng sudah memiliki 7 karyawan yang bekerja setiap harinya. Toko Fika berbatasan dengan:

- a. Sebelah barat : Keude Molen
- b. Sebelah Utara : Keude Busana Tari
- c. Sebelah timur : Jalan
- d. Sebelah Selatan : Pasar

B. Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas Sering Penunggakan

Pengupahan merupakan suatu kewajiban yang yang harus dipenuhi sebuah pengusaha kepada karyawannya yang telah mencurahkan tenaga, waktu serta pikiran untuk melakukan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang dilakukan Toko Fika terhadap karyawan yang sudah mengabdikan untuk memenuhi setiap pesannya. Hanya saja penunggakan upah merupakan petaka bagi karyawan yang harapan upahnya penuh untuk setiap bulannya sebagaimana harapan para karyawan yang ada di Toko Fika. Untuk lebih jelasnya akan peneliti uraikan praktik pengupahan yang dilakukan Toko Fika keude Blangjrun sehingga adanya penunggakan.

1. Standar Penetapan Upah

Penetapan upah yang dilakukan selama ini diawali dari kata-kata yang diungkapkan di awal kerja sama, sebagaimana yang dikatakan oleh pemilik toko Fika Keude Blang Jruen yaitu pemberian upah bagi pekerja lama dengan pekerja baru itu berbeda, jika pekerja lama akan diberikan upah bulanan sebesar Rp. 2.000.000/bulan, namun upah pekerja yang baru dibawah upah tersebut, menurut besar pekerjaan yang dilakukan dan jika pekerja tersebut bersedia dengan ketentuan upah yang diungkapkan maka boleh bekerja, namun untuk biaya konsumsi semua buruh/pekerja itu sama.¹

Penetapan upah yang diberikan itu tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan UMR, karena upah pekerja yang baru tidak mendapatkan upah sebesar

¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Hasan Basri, *Pemilik Toko Fika Keude Blangjruen*, pada tanggal 28 Mei 2019

ketetapan UMR, selain itu pihak toko tidak bertanggung jawab atas Jamsostek dari setiap pegawainya terlebih lagi tidak adanya fasilitas transportasi maupun yang lainnya, kecuali makan siang dan minum sebanyak Rp. 30.000/hari. Para karyawan yang baru hingga saat ini tidak mengetahui seberapa upah yang diterima secara tepat di setiap bulannya, karena pihak pemilik toko akan memberikan upah sesuai dengan perjanjian di awal pekerjaan yang dilakukan, namun jumlah tersebut akan berubah-ubah menurut semakin banyak pesanan serta tingkat kehadiran, maka akan sesuai pula upah para karyawan menurut perjanjian, dan akan sebaliknya upah karyawan akan tertunda jika harga barang belum lunas dibayar oleh konsumen. Karena para pekerja menerima sebagaimana yang diberikan pihak toko, jika tidak menginginkan seperti apa kebijakan yang ada di toko, maka pihak karyawan boleh untuk tidak bekerja lagi.²

Jika dikaitkan dengan cukup atau tidak, pihak karyawan akan berusaha untuk mencukupkan, karena sebagai karyawan juga mengetahui harga setiap barang yang dibuat, baik harga baku maupun harga jualnya nanti, sehingga pihak karyawan tidak berkomentar lebih lantaran pihak pemilik toko Fika akan memberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan menurut keahlian masing-masing dan juga tingkat kehadiran walaupun terkadang tidak pernah sesuai dengan apa yang di janjikan di awal kerja sama dengan alasan barang belum lunas dibayar.³

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh karyawan yang lainnya yaitu penetapan upah karyawan dari dulu hingga sekarang masih tetap sama, hanya

² Hasil Wawancara dengan Bapak Suhaimi, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

³ Hasil Wawancara dengan Bapak Masykur, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

yang beda dari uang makan yang diberikan jumlah uang makan yang diberikan pihak toko kepada karyawan adalah Rp. 20.000 dan seiring berjalannya waktu bertambah menjadi Rp. 30,000. Meningkatnya uang makan dikarena harga makanan yang ada di seputaran tempat kerja juga semakin mahal.⁴

Uang makan tersebut merupakan kompensasi dari konsumsi yang harus disediakan oleh pihak toko perabot, tujuan pihak toko memberikan uang makan kepada pekerja karena kesulitan pihak toko dalam menyediakan makan siang kepada mereka. Jam kerja dari pagi hingga sore hari merupakan jam kerja yang terkadang tidak memberikan jeda yang cukup panjang untuk karyawan pulang walaupun hanya sekedar untuk makan saja, maka pihak toko memberikan uang konsumsi secara langsung untuk setiap harinya sehingga para pekerja dapat bekerja secara optimal di dalam pekerjaannya.⁵

Pemberian uang makan akan diberikan setiap jam 10.00 WIB, maka menyikapi hal tersebut pihak toko tetap akan memberikan uang konsumsi walaupun pihak karyawan tidak ingin menggunakannya, lantaran pihak tokoh tidak bertanggung jawab untuk uang yang tidak digunakan, hal ini sesuai dengan ungkapan salah satu karyawan yang bahwa pihak toko setiap jam 10.00 WIB akan memberikan uang makan bagi setiap pekerja, maka apabila para pekerja tidak menggunakannya, maka disimpan oleh karyawan yang bersangkutan.⁶

⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Muktar, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Ismur, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Yusmahdi, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen*, pada tanggal 28 Mei 2019

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh karyawan yang lainnya bahwa pemilik toko tidak pernah menunda uang konsumsi yang dijanjikan, namun tidak sesuai dalam hal upah bulanan, lantaran jumlah yang banyak memberikan dampak yang besar bagi pihak toko untuk membayarnya.⁷

Menyikapi dari cukup tidaknya uang makan tersebut, maka pihak karyawan mengungkapkan bahwa harus dicukupkan, karena jika dirincikan maka akan jelas tidak cukup bagi perokok aktif, dan jika karyawan yang tidak merokok maka dirasakan cukup karena biaya yang dibutuhkan hanya sekedar makan siang dan minum kopi, sedangkan untuk perokok aktif, maka membutuhkan dana tambahan lantaran harus membeli rokok.⁸

Sedangkan tanggapan dari pemilik toko Fika itu sendiri mengungkapkan bahwa jumlah uang makan dengan upah setiap bulannya, maka sudah disesuaikan bahkan melebihi upah UMR, sedangkan cukup atau tidaknya uang makan tersebut tergantung kepada karyawan itu sendiri.⁹

2. Jam dan Prosedur Kerja

a. Jam dan Hari Kerja

Jam kerja yang diterapkan di toko Fika yaitu dari jam 08.00 WIB s.d 12.30 WIB kemudian istirahat dan mulai bekerja kembali dari jam 13.30 s.d 17.00 WIB. Di saat jam kerja tersebut pihak karyawan dilarang untuk melakukan kegiatan lain

⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Rusli, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjruen* pada tanggal 28 Mei 2019

⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Ismur, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjruen* pada tanggal 28 Mei 2019

⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Hasan Basri, *Pemilik Toko Fika Keude Blangjruen*, pada tanggal 28 Mei 2019

selain dari pekerjaan yang sudah ada, dan jika ada kegiatan mendadak, maka harus ada izin pemilik toko untuk bisa memenuhinya.¹⁰

Selanjutnya mengenai dengan hari kerja maka pihak Toko Fika tidak memberikan hari libur, jadi para pekerja akan bekerja penuh dalam satu bulan, dan jika karyawan hendak libur maka akan terjadi pemotongan upah, dan besarnya pemotongan hanya pihak toko yang tahu. Karena pemotongan menurut padatnya pekerjaan di ari tersebut, terkadang pemotongan RP. 100.000 s.d Rp. 200.000.¹¹

b. Prosedur Kerja

Adapun prosedur kerja di toko Fika itu dilakukan dengan pembagian porsi kerja, dimana setiap pekerja akan mendapatkan jatah kerja sesuai dengan keahliannya. Jika dalam bekerja terdapat kerusakan yang disengaja lantaran lalai, maka pekerja akan bertanggung jawab, namun jika tidak disengaja, maka pihak toko yang menanggung kerugian tersebut.¹²

Menyikapi jam kerja dan prosedur kerja, maka dapat dikatakan bahwa para karyawan bekerja sesuai dengan profesinya jika karyawan bertugas pada bagian pemotongan besi, maka karyawan lain tidak boleh melakukannya, kecuali jika karyawan bersangkutan sakit, begitu juga dengan karyawan lainnya dalam hal pemasangan kaca. Dan jika karyawan yang sakit akan mendapat pemotongan upah, hanya saja pemotongan tersebut tidak diketahui pihak karyawan seberapa

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Hasan Basri, *Pemilik Toko Fika Keude Blangjrueen*, pada tanggal 28 Mei 2019

¹¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Suhaimi, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

¹² Hasil Wawancara dengan Bapak Hasan Basri, *Pemilik Toko Fika Keude Blangjrueen*, pada tanggal 28 Mei 2019

jumlahnya, karena menurut sakit karyawan berada pada posisi padatnya pekerjaan atau tidak.¹³

Prosedur kerja sudah di atur oleh pemilik toko, setiap pekerja memiliki pekerjaan masing-masing, dan jika pekerjaan itu terlalu banyak untuk satu orang maka pihak yang lain akan ikut membantunya, mengingat jadwal pengiriman yang harus sesuai dengan jadwal yang di janjikan kepada para pembeli, oleh karena itu terkadang setiap pekerja akan melakukan pekerjaan yang lain jika pemilik toko meminta untuk membantunya.¹⁴

Prosedur kerja yang sudah diatur menjadi kebiasaan bagi setiap pekerja karena pekerja akan mengetahui jadwal-jadwalnya kapan mulai masuk, istirahat dan pulang, maka untuk itu para pekerja dituntut untuk selalu bekerja jika sudah waktu bekerja, dan akan dibolehkan istirahat jika waktu istirahat sudah tiba. Waktu istirahat sudah dibentuk di saat jam 12.30 WIB hingga jam 13.30 WIB.¹⁵

Hal yang serupa juga di ungkapkan oleh karyawan yang lainnya bahwa waktu istirahat tetap waktu yang sudah ditentukan, dan jika para karyawan hendak menghadiri pesta maka harus menggunakan waktu istirahat tersebut dan kembali sebelum masuknya waktu kerja, oleh karena itu para pekerja harus pandai mensiasati bagaimana pekerjaan tetap berjalan sosial juga tetap ada.¹⁶

¹³ Hasil Wawancara dengan Bapak Muktar, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Ismur, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Yusmahdi, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen*, pada tanggal 28 Mei 2019

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Rusli, *Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

3. Istirahat atau Cuti

Perihal istirahat atau cuti pihak toko tidak memberikan istirahat seharipun, setiap karyawan bekerja setiap harinya tanpa hari yang libur, dan jika hendak libur maka pihak toko akan memotong upah yang dimilikinya. Pemotongan upah tidak diketahui oleh pihak karyawan akan jumlah pemotongan, karena pemotongan atas dasar padatnya pekerjaan pada hari tersebut¹⁷

Mengenai dengan istirahat, pihak pekerja hanya istirahat di waktu yang sudah ditentukan, dan tiada hari yang khusus diliburkan, sehingga para pekerja jika ingin istirahat dihari kerja, maka resiko yang akan di dapatkan yaitu pemotongan upah.¹⁸ Jika mengenai dengan cuti pernikahan pihak toko hanya memberikan waktu 1 minggu saja, namun upah tetap adanya pemotongan, karena di dasarkan atas upah bulanan yang diberikan menurut pekerjaan harian, hanya saja para pekerja boleh cuti namun upah tetap akan ada pengurangan, jika ada kerja maka akan mendapat upah jika tidak bekerja, maka tidak akan mendapatkan upah.¹⁹

Mengenai dengan waktu cuti yang akan mendapat pemotongan jika tidak bekerja, maka akan mendapat upah tambahan jika melakukan pekerjaan secara lembur, karena waktu yang dikeluarkan oleh pekerja tetap akan diperhitungkan, sehingga para pekerja lembur akan dihitung upahnya sebagaimana jam kerja pagi namun tetap akan ada upah lebih jika para karyawan menyetujui untuk melakukan

¹⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Ismur, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

¹⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Muktar, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Suhaimi, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

kerja lembur. Kebiasaan untuk karyawan yang lebur dipilih oleh pihak toko sesuai dengan kebutuhan pada saat itu, mengenai dengan upah lembur, maka pihak toko akan menghitungnya berdasarkan jam setiap jam sebesar Rp. 25.000, dan kebiasaannya dimulai dari jam 20.00 WIB sampai dengan 24.00 WIB.²⁰

4. Tunjangan atau Insentif

Tunjangan dan insentif tidak diberikan kepada setiap karyawan yang ada, karena tunjangan dan insentif dianggap akan memicu pertikaian antar karyawan, karena setiap karyawan merasa sudah bekerja semaksimal mungkin. Jadi tunjangan dan insentif tidak diberlakukan lagi, namun tunjangan tetap ada diberikan dan biasanya diberikan jika mendekati lebaran seperti sirop atau gula seharga Rp. 50.000/karyawan.²¹

Selain tunjangan tetap para karyawan disaat lebaran maka para karyawan tidak mendapat tunjangan apapun lagi, sehingga para karyawan hanya mendapatkan upah sebagaimana pekerjaan yang dilakukan dan itu didasari atas lama dengan tidaknya bekerja seorang karyawan.²² Tunjangan dalam bentuk sosial terkadang juga tidak diberikan, seperti acara pernikahan anak-anak pekerja atau keluarga pekerja, kecuali bawaan dari pemilik toko itu sendiri, alasannya biar tidak menjadi budaya bagi pekerja yang lainnya dikemudian hari.²³

²⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Masykur, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

²¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Yusmahdi, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen*, pada tanggal 28 Mei 2019

²² Hasil Wawancara dengan Bapak Muktar, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

²³ Hasil Wawancara dengan Bapak Suhaimi, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

Para pekerja sudah biasa dengan keadaan tanpa adanya insentif atau tunjangan karena upah yang diberikan sesuai dengan semestinya didapatkan para pekerja, seperti pekerja yang melakukan lembur maka upah akan dinaikan lebih sedikit daripada bekerja di hari biasanya, begitu juga dengan pekerja yang cuti, maka tetap akan mendapatkan pemotongan lantaran pembayarannya harus diberikan kepada karyawan lain yang kerja lembur untuk melakukan pekerjaan yang semestinya dikerjakan oleh karyawan yang cuti atau sakit.²⁴

Pihak toko Fika tidak memberikan pesangon bagi setiap karyawan yang tidak lagi bekerja, karena upah mereka sudah dibayar di bulan-bulan sebelumnya walaupun karyawan tersebut berhenti secara terhormat, apalagi jika para pekerja berhenti tanpa ada kabar ke pihak pemilik toko.²⁵

Pesangon merupakan upah yang diberikan disaat pekerja berhenti bekerja, namun pesangon tersebut tidak diberikan, karena pihak pekerja setiap bulannya tidak terdapat pemotongan upah untuk diberikannya pesangon, maka jika pekerja tidak ingin bekerja lagi maka pihak toko memberikan hak kebebasan atas pekerja tersebut dengan membayar upah yang belum dilunasi.²⁶

Setiap karyawan sudah mendapatkan upah menurut apa yang sudah dikerjakan, maka para pekerja tidak berhak untuk menuntut pesangon karena pekerjaan yang dilakukan bukanlah disebuah badan pemerintah dimana uang

²⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Masykur, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

²⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Rusli, *Toko Fika Keude Blangjrueen* pada tanggal 28 Mei 2019

²⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Yusmahdi, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjrueen*, pada tanggal 28 Mei 2019

pesangon akan diberikan atau dana pension setelah berakhirnya pekerjaan.²⁷ Adanya pesangon merupakan harapan setiap pekerja dimana masa-masanya dihabiskan untuk melakukan profesi yang sama di sebuah usaha, namun pesangon tersebut tetap tidak diberikan oleh pihak toko Fika lantaran bukan sebuah badan usaha milik negara.²⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa pesangon tidak diberikan oleh pihak Toko Fika kepada setiap pekerjanya yang sudah pensiun atau tidak lagi bekerja di toko tersebut, karena Toko Fika bukanlah lembaga yang berada di bawah naungan pemerintahan, hanya milik pribadi dari seorang masyarakat, sehingga pesangon tidaklah menjadi salah satu kewajiban untuk diberikan kepada pekerja yang berhenti.

C. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Fika Keude Blangjruen Kecamatan Tanah Luas

Menurut ekonomi Islam penetapan upah di dasarkan atas prinsip adil dan layak, makna adil di sini diberikan secara transparan serta jelas ukurannya antara penerima dengan si pemberi dan antara sesama penerima, sehingga tidak terjadi kesalah pahaman di antara karyawan dan pemilik toko.

1. Upah yang adil bermakna jelas dan transparan

Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana

²⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Muktar, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjruen* pada tanggal 28 Mei 2019

²⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Suhaimi, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjruen* pada tanggal 28 Mei 2019

upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapat upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Upah yang adil memiliki makna yang bervariasi, makna adil dalam upah di sini yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji secara

periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*”-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.²⁹

Jika makna adil di letakkan pada pengupahn yang dilakukan pemilik toko Fika, maka dapat dikatakan tidak terdapat keadilan, karena terdapat unsur aniaya di dalamnya, dan itu dapat dilihat dari pemotongan yang dilakukan oleh pihak toko tanpa memberikan ungkapan seberapa besar pemotongan dilakukan, dan kenapa pemotongan itu dilakukan dengan jumlah demikian, sehingga pihak pekerja terasa dirugikan lantaran tidak ada kejujuran dari pihak toko dalam pembayaran upah bagi setiap pekerja yang dimilikinya.

Selanjutnya ketidakadilan juga ditemukan dari alasan pemimpin Toko Fika Keude Blangjrueen dimana terdapat perbedaan perlakuan bagi karyawan baru dan lama. Alasan itu dilakukan karena yang lebih lama bekerja lebih berpengalaman dan tingkat kerusakanpun akan sedikit ketimbang yang masih baru padahal menghasilkan yang sama terhadap barang yang dikerjakannya, oleh sebab itu ketidakadilan terjadi dalam sistem pengupahan yang ada di Toko Fika Keude Blangjrueen.

Ketidakadilan dalam pemberian upah sangatlah besar memberikan efek kepada para pekerja. Sebagaimana ungkapan Koetjoro bahwa jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar kehidupan pekerja serta keluarganya. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan

²⁹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Yogyakarta: PT BPFE, 1987), h. 129

mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja.³⁰

Jadi, dalam pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjanya. Dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan harus mempertimbangkan upah pekerjanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.

Oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang dilakukan Toko Fika Keude Blangjruen tidak adil secara ekonomi Islam lantaran terdapat unsur peaniayaan para karyawan dalam penentuan upah tanpa dilakukan secara jujur antara pemilik toko dengan para pekerja.

2. Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang dan Papan

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Jika ditinjau dari Hadist yang diriwayatkan Abu Dzar bahwa Rasulullah saw bersabda:

Telah menceritakan kepada kami Abu Bakar bin Abu Syaibah telah menceritakan kepada kami Waki' telah menceritakan kepada kami Al A'masy dari Al Ma'rur bin Suwaid dari Abu Dzar dia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Saudara-saudara kalian Allah jadikan berada di bawah tangan kalian, maka berilah mereka makan seperti apa yang telah kalian makan, berilah mereka pakaian seperti apa yang

³⁰ Wuryanti Koentjoro, "Upah Dalam Perspektif Islam, Jurnal, (Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011), h. 65.

telah kalian pakai, dan janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. Jika kalian membebani sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka. (H.R. Muslim).³¹

Dari hadist di atas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Berdasarkan praktik pengupahan yang ada di Toko Fika Keude Blangjruen maka dapat dikatakan bahwa belum mampu memenuhi kelayakan pangan, sandang, dan papan. Kenapa peneliti mengakatan demikian karena para karyawan hanya mendapatkan sebagian kecil upah di akhir bulan lantaran barang yang belum lunas dibayar konsumen, dan para karyawan tidak akan mengetahui kapan bayaran tersebut akan diberikan lagi. Sebagaimana ungkapan salah satu karyawan toko Fika yaitu:

Penyebab tertundanya upah lantaran pemilik toko membuat perabot kaca dilakukan dalam bentuk hutang yang pemilik prabot meminta tempo untuk membayarnya, karena tempo tersebut maka pemilik toko tidak sanggup membayar upah karyawan secara tepat waktu.³²

Berdasarkan ungkapan karyawan tersebut, maka jelas penundaan pembayaran upah gaji karyawan itu dari pemilik toko yang tidak bisa memajemen tokonya untuk selalu tepat waktu dalam pembayarn upah para pekerja.

Sebagaimana konsep upah dalam islam itu terdiri dari 2 dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Dimensi di dunia dicirikan oleh 2 hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, dan

³¹ *Ibid...*, h. 969

³² Hasil Wawancara dengan Bapak Yusmahdi, *Karyawan Toko Fika Keude Blangjruen*, pada tanggal 28 Mei 2019

transparan. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran.

Selain upah harus diberikan dengan unsur adil dan layak, maka upah yang diberikan kepada karyawan haruslah:

- a.** Pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Berdasarkan ketentuan tersebut maka sistem pengupahan pada Toko Fika Keude Blangjrueen tidaklah sesuai dengan perjanjian yang dibuat lantaran seringnya penunggakan pembayaran upah di setiap bulannya.
- b.** Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realistik bukan sesuatu yang tidak berwujud, dan akad kerja antara karyawan dan pihak pemilik toko bersifat realistik dan tanpa direkayasa, sesuatu pekerjaan yang berwujud dan pekerjaan yang halal untuk dikerjakan karena pekerjaan tersebut bersifat pelayanan jasa dalam memenuhi kebutuhan manusia.
- c.** Manfaat segala sesuatu yang menjadi obyek transaksi ijarah harus berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram. Pekerjaan yang dilakukan di Toko Fika Keude Blangjrueen bersifat halal semuanya berdasarkan tuntunan syariat Islam. Yang mana pekerjaan tersebut hanya pada pembuatan benda yang halal dan dari bahan baku yang halal pula.

- d. Pemberian upah atau imbalan mestinya berupa sesuatu yang bernilai, dan untuk pengupahan yang dilakukan pihak Toko Fika Keude Blangjruen memiliki nilai yaitu berupa uang.³³

Berdasarkan tinjauan ekonomi Islam, maka secara keseluruhan upah yang diberikan pihak Toko Fika Keude Blangjruen tidak sesuai dengan prinsip kelayakan dan prinsip keadilan yang sesuai dengan ketentuan pengupahan secara ekonomi Islam karena pemilik Toko Fika Keude Blangjruen tidak secara jujur mengungkapkan sistem pembayaran upah yang dilakukan, baik pemotongan maupun tanpa pemotongan, selanjutnya tidak memenuhi kelayakan lantaran upah yang diberikan tidak sekaligus setiap tanggal yang dijanjikan dengan alasan pemilik barang belum lunas membayarnya, dengan jumlah upah yang sedikit akan sangat jauh dari kata layak jika dikaitkan dengan kebutuhan pada saat itu, namun pekerja tetap semangat dalam memenuhi tanggung jawabnya.

³³ Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Grafindo, 2010), h. 35-36.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menyelesaikan pembahasan dalam penelitian ini, kiranya dapat diambil kesimpulan :

1. Penunggakan upah karyawan di Toko Fika keude Blangrueen itu diawali dari praktik pengupahan Toko Fika Keude Blangrueen dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama di awal kesepakatan, dan upah antara karyawan senior tidaklah sama dengan karyawan yang baru, jika karyawan yang lama mendapatkan Rp. 2.000.000, karyawan baru belum tentu demikian, dan upah tersebut tidak disebutkan jumlahnya secara jelas, selain itu pihak pemilik Toko Fika Keude Blangrueen juga memberikan uang makan/minum Rp. 30.000 setiap harinya yang sama rata untuk seluruh karyawan, hanya saja upah setiap bulannya tidak diberikan sesuai dengan jadwal di awal perjanjian karena tertunda lantaran pemilik toko beralasan barang belum lunas dibayar konsumen. Serta jika karyawan libur, maka akan terdapat pemotongan upah menurut kepadatan kegiatan di hari tersebut yang tidak dijelaskan secara detail oleh pemilik toko.
2. Praktik Pengupahan karyawan di Toko Fika Keude Blangrueen tidak sesuai dengan prinsip pengupahan ekonomi Islam karena tidak adil dan tidak jelas ungkapan perjanjian di awal kerja sama itu dilakukan secara

transparan antara pemilik toko dengan para karyawan, bahkan dalam kategori belum layak karena kebutuhan pangan, sandang dan papan tidak dapat terpenuhi disebabkan seringnya penundaan upah di akhir bulan.

B. Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis mencoba memberikan saran yaitu:

1. Toko Fika Keude Blangruen

Diharapkan Toko Fika Keude Blangruen untuk kiranya memberikan upah sesuai dengan perjanjian di awal pekerjaan, sehingga tidak terjadi kesalah pahaman antara karyawan dan pemilik toko. Begitu juga kejelasan pemotongan jika tidak berhadir.

2. Penelitian Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengkaji lebih dalam dengan melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengikuti langsung proses yang ada di dalam penelitian .

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas hukum Mu'amalah (Hukum Perdata)*, Yogyakarta: FH UII, 2004.
- Al Bukhari Muhammad Ibn Isma'ïl, *Sahih Bukhari*, Juz II, Beirut: Dar Al-Fikr, tt.
- Achmad S Ruky, *Manajemen pengajian dan Pengupahan Untuj Karyawan Perusahaan*, Cet, Ke-2 Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Ashqolani, *Bulughul Maram*, Cet. 4. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007.
- Afzalur Rahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, Jakarta: Yayasan Swarna Bumi, 2011.
- Afzalul Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Ahli Bahasa, Soeroyo dan Nastangin, Yogyakarta: dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Cet, III, Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Deni Nuryani, "Tinjauan Hukum islam terhadap Penagguhan Upah Minimum dalam Hukum Positif" PENELITIAN. Fakultas Syariah Program Studi Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.
- Gravenhage, *Ekonomi Selayang pandang*, Bandung: W. Van Hoer, 2001.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasid al-Syariah*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Heidjarachman Ranupandjojo, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE-UGM, 2010.
- Imam Soepomo, *pengantar hokum Peburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2007.
- Imam jalaluddin asy-Suyuthi, *Terjemah Tafsir Jalalain*, Bandung: sinar Baru, 2000.
- J. Ravianto, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Seri Manajemen produktivitas*, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, 2010.
- Khursid Ahmad (ed.), *Studies in Islamic Economics*, Leicester: The Islamic Foundation, 1983.

- Listya E. Artiani, *Upah Minimum Regional : Studi Kelayakan Kebijakan dan Penyesuaian*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 13, No.1, Yogyakarta, 1998.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta;Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- M.I, Yusanto dan M.K. Widjajakusuma, *Menggagaskan Bisnis Islami*, Jakarta:Gema Insani Press, 2002.
- Murtadho Ridwan, *Standar Upah pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islami*, *Jurnal Dipublikasikan*. (Indonesia: Sekolah Tinggi Agama islam (STAIN) Kudus, Volume 1, No. 2, Desember 2013.
- M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta:Liberty, 2001.
- Muwartie B. Raharjo, *Upah dan kebutuhan Hidup buruh dalam Analis CSIS*, Jakarta: Pustaka setia, 2011.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta,2002.
- Subur “*Tinjauan Umum terhadap penetapan Upah Minimum PERMENAKERTRANS Nomor PER 17/VIII/2005 9studi terhadap pasal 2 ayat (1) dan (2)*”. PENELITIAN. (Fakultas Syariah Program Studi Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta. 1990.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* , Jakarta: Rineka Cipta,2012.
- Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Koleksi Hadis-Hadis Hukum 7*, Jakarta: Yayasan Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy. 2001.
- Tri Lestari, *Konsep Standarisasi UMR dalam Ekonomi Islam dan Implementasinya di Yayasan Pondok Mulya*. Penelitian dipublikasikan.

Jakarta: Prodi Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2011.

Ummahatul Mukminiati, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015*. Penelitian dipublikasikan. Palembang: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah, 2016.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bab I Ketentuan Umum Pasal 1(30), Bandung: Nuansa Aulia, 2005.

Utlihati Furosaton, “ *Studi Komparatif antara Upah menurut Sistem Ekonomi Islam dan Konvensional*”. PENELITIAN. . (Fakultas Syariah Program Studi Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2000 Pasal 1 ayat 30.

Wahab Al-Zuhaily, *al-Fiqh al-islamy wa adillatuh*, Beirut:Dar Al Fikr, 2008.

Yusanto, M.I dan M.K. Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, I, Jakarta : Gema Insani Press, 2002.

Yusuf al-Qardawi, *Norma dan etika ekonomi Islam*, Ahli Bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husain. Jakarta:Gema Insani Press, 1997.

PEDOMAN WAWANCARA
UNTUK PEMILIK TOKO

1. Sejak kapan toko ini didirikan?
2. Apakah bapak merintis usaha sendiri?
3. Sejauh mana riwayat pendidikan bapak?
4. Berapa jumlah karyawan yang bapak miliki sekarang ini?
5. Bagaimana cara bapak menerima karyawan yang ada di sini?
6. Bagaimana sistem pengupahan yang bapak berikan kepada karyawan yang bapak miliki?
7. Atas dasar prinsip apa dalam memberikan upah?
8. Apakah upah yang diberikan sudah standar UMP?
9. Berapa jumlah upah yang bapak berikan untuk setiap karyawan?
10. Adakah bapak terlambat dalam pembayaran upah?
11. Apakah dalam bekerja pihak toko memberikan jaminan kesehatan bagi pekerja atau keluarga?
12. Fasilitas apa yang bapak berikan kepada pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja?
13. Apa saja faktor yang pernah bapak alami dengan karyawan terkait dengan upah?
14. Bagaimana cara dalam penyelesaian yang bapak lakukan?

PEDOMAN WAWANCARA
UNTUK KARYAWAN

1. Sejak kapan bapak bekerja disini?
2. Berapa jumlah karyawan yang bekerja disini?
3. Bagaimana cara pihak toko menerima karyawan yang ada di sini?
4. Bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan kepada karyawan disini?
5. Apakah jumlah upah yang berikan atas dasar kesepakatan?
6. Berapa besar jumlah upah yang bapak terima?
7. Apakah jumlah upah setiap pekerja itu sama?
8. Adakah terdapat keterlambat dalam pembayaran upah?
9. Apakah dalam bekerja pihak toko memberikan jaminan kesehatan bagi pekerja atau keluarga?
10. Dalam pengerjaan jika terdapat kesalahan, apakah pihak pekerja harus ganti rugi?
11. Fasilitas apa yang di berikan kepada pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja?

KEMENTERIAN AGAMA

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE
NOMOR 135 TAHUN 2019
TENTANG
PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin kelancaran penyelesaian studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa;
- b. bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk ditunjuk sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen;
5. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Pendidikan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2016 tentang Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 46 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe;
8. Peraturan Menteri Agama R.I Nomor 58 Tahun 2016 tentang STATUTA Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.
- Memperhatikan : Hasil Seminar Proposal Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah pada tanggal 18 Desember 2018

MEMUTUSKAN:

Menetapkan
Pertama

Menunjuk saudara:

1. Malahayatie, S.Hi., MA / NIP. 197905182007102003 (Pembimbing – I)
2. Hidayatina, S. HI., MA / NIP. 198009032009122003 (Pembimbing – II)

Sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa di bawah ini:

Nama : Hajjah Asri
NIM : 151208631
Judul : Tinjauan Ekonomi Syariah terhadap Praktik Pengupahan Karyawan (Studi Kasus Toko Fika Keude Blang Jruen, Kecamatan Tanah Luas Kabupaten Aceh Utara)

- Kedua : Kepada yang bersangkutan diberikan Honorarium yang dibebankan pada DIPA Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.
- Ketiga : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan tanggal 20 September 2019
- Keempat : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan dan yang berkepentingan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya, serta apabila terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan ditinjau kembali dan diperbaiki sebagaimana mestinya.



Tembusan :

1. Kabag Akademik dan Kemahasiswaan
2. Kabag Perencanaan dan Keuangan
3. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
4. Mahasiswa Yang Bersangkutan
- 5.- Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM.

Jalan Medan – Banda Aceh Km. 275 No.1 Buket Rata - Alue Awe
Kecamatan Muara Dua - Kota Lhokseumawe
Telepon. (0645) 47267; Faksimili. (0645) 40329; Kode Pos: 24352

Nomor : B- 302 /In.29/D4.1/TL.00 /05/2019

Lamp :

Hal : Izin Penelitian Mahasiswa

Kepada Yth,

Ketua Dekranasda Kabupaten Aceh Utara

di-

Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir studi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Lhokseumawe, maka kami mohon dapat diberi izin penelitian kepada:

Nama : Hajjah Asri

NIM : 151208631

Judul : Tinjauan Ekonomi Syariah terhadap praktik pengupahan karyawan (Studi kasus Toko Fika keude Blang Jruen Kecamatan Tanah Luas)

Alamat : Desa Ranto

Demikian surat izin ini diberikan atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Lhokseumawe, 22 Mei 2019

wakil Dekan I,



Dr. Husni M.Ag

NIP. 197211102009011006

Dengan Ini Menyatakan Bahwa Benar
Mahasiswa yang Namanya Tertera Pada
Surat Izin Penelitian Ini **TELAH MELAKUKAN**
PENELITIAN Pada Tanggal, 28 s.d 30 Mei 2019

Pemilik Toko Fika



DOKUMENTASI



Peneliti Sedang Mengisi mewawancara pimpinan

Peneliti Sedang mewawancara karyawan





Peneliti Sedang mewawancarai karyawan

Peneliti Sedang mewawancarai karyawan



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **Hajjah Asri**
Tempat Tanggal Lahir: Ranto, 10 Mei 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan/ Suku ; Indonesia/Aceh
Status : Belum Kawin
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat ; Desa Ranto, Kecamatan Nibong, Kab. Aceh Utara

Nama Orang Tua:

- a. Ayah ; Munir Umar
Pekerjaan : Petani
Alamat : Desa Ranto, Kecamatan Nibong, Kab. Aceh Utara

- b. Ibu : Mawaddaah
Pekerjaan : IRT (Ibu Rumah Tangga)
Alamat : Desa Ranto, Kecamatan Nibong, Kab. Aceh Utara

Riwayat Pendidikan:

- a. SD : MIN Leubok Ruseb dari Tahun 2003-2009
- b. SLTP : SMPN 1 Nibong dari Tahun 2009-2012
- c. SMA : MAS Darul Ulum dari Tahun 2012-2015
- d. S-1 : IAIN Lhokseumawe dari Tahun 2015 s.d sekarang

Lhokseumawe, 01 Juli 2019
Penulis,

Hajjah Asri
NIM: 151208631