

# IMPLEMENTASI UJRAH TENAGA KERJA PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM UD HSN DESA KONANG GALIS PAMEKASAN

Fahrurrozi <sup>1</sup>

<sup>1</sup> IAIN Madura, sahabatululbab@gmail.com

## ABSTRAK

Ekonomi Islam mengatur tata cara pembayaran upah yang diberikan oleh majikan kepada pekerja dengan prinsip kemanusiaan dimana antar majikan dengan tenaga kerja harus saling menguntungkan. UD HSN merupakan salah satu pabrik pembuatan petis yang ada di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan. Permasalahan yang menjadi kajian pokok dalam penelitian ini, yaitu, Bagaimana implementasi ujarah tenaga kerja yang diterapkan pada UD HSN di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan dalam perspektif ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: implementasi ujarah tenaga kerja pada UD HSN perspektif ekonomi Islam sudah memenuhi syarat pemberian upah dalam ekonomi Islam yaitu upah harus jelas dan ada kesepatan bersama mengenai besaran upah, sistem upah, sistem kerja, dan lain sebagainya. Namun jika berbicara mengenai prinsip upah dalam ekonomi Islam yaitu upah yang adil, layak, dan tidak menunda- nunda pembayaran masih belum sepenuhnya terpenuhi di UD HSN dikarenakan pada pekerja bagian sopir dan pengemasan, upah yang diterima masih di bawah UMK Pamekasan.

**Kata kunci:** ujarah, tenaga kerja, ekonomi Islam

## ABSTRACK

*Islamic economics regulates the procedure for payment of wages given by employers to workers with the principle of humanity where between employers and workers must be mutually beneficial. UD HSN is one of the petis-making factories in Konang Village, Galis District, Pamekasan Regency. The problem that becomes the main study in this research, namely, how is the implementation of labor ujarah applied to UD HSN in Konang Village, Galis District, Pamekasan Regency in an Islamic economic perspective. This research uses a qualitative approach with descriptive qualitative research.*

*The results of this study indicate that: the implementation of labor ujarah at UD HSN from an Islamic economic perspective has fulfilled the requirements for providing wages in an Islamic economy, namely wages must be clear and there is a mutual agreement regarding the amount of wages, the wage system, the work system, and so on. However, when talking about the principle of wages in the Islamic economy, namely fair, decent wages, and not delaying payments, it is still not fully fulfilled at UD HSN because of the driver and packaging workers, the wages received are still below the Pamekasan UMK.*

**Keyword:** ujarah, labor, islamic economic

## PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang mengakui adanya keberadaan UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian. UMKM bisa menghasilkan tenaga kerja yang produktif sehingga meningkatkan produktivitas dalam menghasilkan produk-produk atau jasa. Setelah krisis moneter tahun 1997, UMKM menjadi perhatian pemerintah dan masyarakat karena daya tahannya yang kuat terhadap krisis tersebut. Selama krisis tersebut terjadi, UMKM sebagai katup pengaman bagi perekonomian nasional. Oleh karena itu kontribusi UMKM terhadap pembangunan ekonomi Indonesia perlu untuk terus ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan peran UMKM dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), bahwa UMKM merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional.

Usaha Dagang (UD) biasa juga dikenal dengan perusahaan perseorangan merupakan bentuk usaha yang pemiliknya hanya satu orang. Pimpinan disini berada pada pemilik dan mempunyai tanggung jawab yang tidak terbatas, dikarenakan setiap permasalahan atau keputusan harus ditangani dan diatasi sendiri oleh pemilik usaha (Alma, 2010). Usaha Dagang merupakan suatu peluang usaha yang bermunculan dalam era sekarang karena semakin sempitnya lapangan pekerjaan yang tersedia.

Dalam perekonomian Indonesia, sektor Usaha Dagang memegang peranan penting, terutama bila dikaitkan dengan jumlah tenaga kerja yang mampu di serap oleh Usaha Dagang. Usaha dagang ini, selain memiliki arti strategis bagi

pembangunan juga sebagai upaya pemerataan hasil hasil pembangunan yang telah tercapai (Anoraga, 2010).

Selama ini disadari ataupun tidak, tenaga kerja atau buruh merupakan permasalahan yang perlu diperharikan. Tenaga kerja atau buruh merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi perusahaan. Tenaga kerja (usia 15- 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja, jika mereka ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi, 2003).

Tenaga kerja tentunya tidak lepas dari pembahasan mengenai upah. Upah (*al-ujrah*) adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang diberikan seseorang atau suatu lembaga atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja, dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukannya. Pemberian upah (*al-ujrah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan timbul hubungan kerja sama antara pekerja dengan majikan yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak (Riyadi, 2015). Upah yang diberikan majikan kepada tenaga kerja atau buruh harus sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan sesuai dengan yang kontrak yang sudah disepakati, sehingga bisa terpenuhi hak para pekerja untuk mendapatkan upah yang adil yang sesuai dengan pekerjaannya. Upah menjadi sangat penting dikarenakan tingginya ketergantungan pekerja untuk memenuhi kelangsungan hidup mereka dan keluarganya.

UD HSN merupakan salah satu pabrik pembuatan petis yang ada di Desa Konang, Kecamatan Galis, Kabupaten Pamekasan. UD HSN dari tahun ketahun usahanya mengalami peningkatan. Menurut pemilik UD HSN jumlah penjualan pada tahun 2019

sebanyak ±24.800 blek, tahun 2020 sebanyak ±26.000 blek, tahun 2021 sebanyak ±32.000 blek. Pada masa pandemi Covid-19 jumlah penjualan produk petis UD HSN masih bisa meningkat.

UD HSN melakukan pengiriman petis ke laur pulau Madura sekitar 3 kali sebulan sebanyak 100 blek per-pengiriman. Dengan kemandirian usaha dan peningkatan produksi pada UD HSN, upah yang diberikan oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja juga bisa ditingkatkan agar usaha yang maju terus berkembang secara konsisten dan bisa berkembang semakin meresat. Dari pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti di UD HSN dengan tujuan mengetahui implementasi upah yang berlaku di UD HSN.

## KAJIAN LITERATUR

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan upah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>19</sup> Sedangkan menurut Peraturan Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2000, Bab 1, Pasal 1, Ayat 30 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/ 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 atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Riyadi, 2015).

Menurut Karl Marx dalam pengupahan didasarkan pada teori nilai dan asas pertentangan kelas. Karl Marx berpendapat bahwa buruh merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang tergantung pada nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Karl Marx berpandangan

bahwa upah pekerja dinilai berdasarkan seberapa lama pekerja bekerja perhari (salim, 2002).

Dari berbagai pengertian upah di atas dapat disimpulkan bahwasanya upah adalah harga yang dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencurahkan jasanya dalam proses produksi atau jasa yang diberikan dalam bentuk uang dan pemberi kerja wajib membayarnya setelah pekerjaan tersebut diselesaikan yang pembayarannya menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang- undangan.

### Komponen Upah.

Pada umumnya, upah yang diterima karyawan tidak hanya mencakup gaji, tetapi ada beberapa unsur lain yang tercakup di dalamnya. Tujuannya, sebagai bentuk pemberian kesejahteraan karyawan dan untuk memberikan motivasi, sesuai dengan sistem dan jenis kontribusi, sebagaimana telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan (Mulyapradana & Hatta, 2016).

Komponen- komponen dari upah meliputi hal- hal sebagai berikut:<sup>33</sup>

- 1) Upah pokok, yaitu upah dasar yang diberikan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaannya, yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- 2) Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain- lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian suatu prestasi kerja tertentu.
- 3) Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan

dengan pekerja/buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transpor atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/ buruh.

### **Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Upah.**

Dalam pemberian upah, organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya upah sangat dipengaruhi oleh: (Sofandy, 2013)

- 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja, artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis upah relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja, artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat upah relatif lebih rendah.

- 2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan membayar.

Besar kecilnya upah yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya upah untuk karyawannya.

### **Upah Dalam Ekonomi Islam.**

Upah dalam bahasa arab sering disebut dengan *ajrun* atau yang berarti memberi hadiah. Kata *ajrun* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga kerja yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian ajran kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain

yang berstatus sebagai majikan (Herijanto, 2016).

Dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad *Ijarah*. Menurut ulama' Hanafiyah *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Ridwan, 2013) Sebagaimana firman Allah dalam surah At- Taubah 9 ayat 105 yang artinya "*Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*"

Ayat di atas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari duabentuk, yaitu; upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain, ayat tersebut diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih- baik yangditerima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya (Ridwan, 2013).

### **Prinsip upah dalam Islam**

Prinsip- prinsip upah perspektif ekonomi Islam pada hakikatnya ialah untuk menciptakan keadilan ekonomi bagi seluruh umat baik tenaga kerja (buruh) ataupun majikan. Prinsip upah menurut Ekonomi Islam antara lain: (Herijanto, 2016)

- a. Prinsip adil

Diantara hal yang penting dalam hubungan antara majikan dan buruh yaitu menempatkannya dalam hubungan yang tepat dan memberikan aturan bagi hubungan timbal balik keduanya untuk mewujudkan keadilan antara mereka. Seorang pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang adil

atas kontribusinya terhadap keluaran, dan berlawanan dengan hukum bagi seorang majikan Muslim untuk mengeksploitasi pekerjaanya (Harahap, 2017).

Konsep keadilan dalam Islam, dijelaskan dalam Al-qur'an yaitu adil dalam Islam adalah tidak menzalimi dan tidak dizalimi. Prinsip keadilan dapat diterjemahkan dengan menempatkan sesuatu pada tempatnya (Apriyanti, 2018) Sebagaimana firman Allah dalam surah Al- Kahf ayat 30 yang artinya *"Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyikan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu"* Berdasarkan ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia pasti Allah membalas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyiapkan amal hambahambanya. Konsep keadilan dalam upah yaitu setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorang pun yang harus diperlakukan secara tidak adil.

Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsuhnya, sementara majikan (atasan) harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsuhnya. Dengan demikian, setiap orang memperoleh bagiannya dan tidak seorang pun yang dirugikan (tidak dianiaya dan tidak pula menganiaya) (Wiwin Agustin, 2020).

b. Kelayakan (kecukupan).

Upah merupakan salah satu tema sentral dalam relasi pekerja dan pemberi kerja. Dalam teori ekonomi, upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam memandang bahwa upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada pekerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk kepada konsep kemanusiaan (Zamzam & Aravik, 2020).

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Layak disini dilihat dari tiga aspek yaitu bermakna cukup dari segi pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya.

Di dalam Islam kelayakan bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan dan janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memberikan upah seseorang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan (Siswadi, 2014).

Menurut Rasulullah SAW, seorang pekerja (laki-laki atau wanita) mendapat hak setidaknya makanan dan pakaian yang mencukupi, dan hanya dibebani dengan pekerjaan yang mampu ia lakukan *"Dari Abu Hurairah dari Nabi SAW, Beliau Bersabda: 'Seorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlahkalian bebani dia dengan pekerjaan yang diluar kemampuannya.'" (HR. Imam Ahmad & Muslim).*

Hadis diatas dapat disimpulkan bahwa upah minimum haruslah mencukupi pekerja untuk mendapatkan makanan dan pakaian yang mencukupi untuk dirinya dan keluarganya tanpa membebani dirinya secara berlebihan dalam pekerjaan. Hal ini dipandang oleh para sahabat Rasulullah sebagai syarat minimum, bahkan untuk dapat menjaga standar spiritual masyarakat muslim.

Upah dengan demikian sangat penting dan memberikan dampak yang luas. Jika pekerja tidak menerima upah yang pantas, maka daya belinya akan menurun sehingga mempengaruhi bukan hanya kehidupan pekerja,

melainkan juga kehidupan keluarganya dan seluruh masyarakat. Turunnya daya beli dalam jangka panjang akan merugikan perusahaan dan industri yang menyediakan barang-barang konsumsi. Di samping itu, dengan memberikan upah yang tidak layak kepada pekerja akan menimbulkan kekacauan dan rasa tidak senang sehingga memicu aksi pemogokan sehingga mengganggu jalannya perusahaan (Harahap, 2017).

c. Tidak menunda-nunda pembayarannya.

Pengusaha (*musta'jir*)

berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah saat pekerjaan itu sempurna atau diakhir pekerjaan sesuai kesepakatan, jangan ditunda-tunda. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zalim.

Rasulullah SAW, memerintahkan agar para pemberi kerja atau majikan memberikan upah bagi pekerja atau buruh sebelum kering keringatnya. *Dari* Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: *"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya."*(HR Ibnu Majah). Hadis Nabi SAW yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting, yaitu pertama, sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, profesional, dan sungguh-sungguh. Hal ini disyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah "pekerjaan yang mengandung keringat". Kedua Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

### **Upah minimum dalam ekonomi Islam.**

Sesuai dengan prinsip-prinsip

REVENUE : Jurnal Ekonomi Pembangunan dan Ekonomi Syari'ah

dasar Islam yang telah ada, upah atau gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang. Dengan demikian upah tidak bergantung pada faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja seperti yang ada pada sistem ekonomi modern. Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi.

Menurut sunnatullah manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada kebutuhan pokok tersebut. Adapun faktor-faktor penentu tingkat upah adalah:

- Faktor obyektif; berdasarkan faktor ini, upah ditentukan berdasarkan kontribusi atau produktifitas tenaga kerja. Manusia tidaklah seperti faktor produksi yang lain sehingga ia tidak dapat diperlakukan seperti barang modal.
- Faktor subyektif; dengan adanya faktor ini akan menyebabkan tingkat upah yang Islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu (Ridwan, 2013).

Menurut M. A. Mannan, kebutuhan pokok yang harus dibayar oleh majikan adalah yang dapat menutup kecukupan hidup dimana standar itu bergantung pada tingkat keadaan sosial ekonomi masyarakat. Jadi upah minimum harus dapat mencukupi biaya hidup seseorang yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan tanggung jawab mereka dalam keluarganya.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sadeq, jika upah minimum tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja, maka pekerja harus diberi zakat. Pendapat ini banyak didukung oleh para ahli ekonomi Islam,

ini karena jika upah atau gaji pekerja tidak mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya, maka pekerja tersebut dikategorikan sebagai orang miskin dan berhak atas dana zakat. Namun, harus ada mekanisme yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan pekerja. Jadi, secara garis besar harus ada standar upah minimum yang diberikan kepada parapekerja.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep upah dalam Islam harus adil dan layak. Dimana adil dalam konsep upah ini memiliki dua makna, pertama; adil bermakna jelas dan transparan. Adil dengan arti ini bermaksud; waktu pembayaran upah harus jelas. Keterlambatan membayar upah dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah pekerja termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi SAW di hari kiamat nanti. Kedua, adil bermakna proporsional, maksudnya; pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh ahli ekonomi Barat disebut dengan konsep *equal pay for equal job*.

Sedangkan konsep upah dalam Islam harus layak, maka maksudnya adalah kelayakan upah yang diterima oleh pekerja harus dilihat dari tiga aspek, yaitu; papan, pangan dan sandang. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan formal, tetapi pekerja sudah dianggap sebagai keluarga majikan. Konsep inilah yang membedakan antara konsep upah menurut ekonomi barat dengan konsep upah menurut ekonomi Islam.

Layak dalam konsep upah pekerja juga dapat diartikan dengan sesuai pasaran. Maksudnya, janganlah seseorang itu merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dengan kata lain, janganlah mempekerjakan seseorang dengan upah yang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Ini karena upah dalam Islam berkaitan dengan moral, pemberian upah dibawah batas minimum berarti

bertentangan dengan moral sehingga dimensi akhirat tidak akan diperoleh majikan yang memberi upah dibawah standar minimum (Ridwan, 2013).

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan dan Jenis Penelitian.**

Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan dalam mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, perempuan, olahraga, seni dan budaya, sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama (Gunawan, 2013).

Alasan dari penelitian ini sendiri menggunakan penelitian kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja pada UD. HSN.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian deskriptif yang merupakan salah satu jenis dalam penelitian kualitatif. Monique Hennink, Inge Hutter dan Ajay Bailey mengatakan bahwa penelitian kualitatif yaitu sebuah pendekatan yang memungkinkan kita meneliti pengalaman orang secara mendalam dengan menggunakan seperangkat metode penelitian yang spesifik, misalnya wawancara, observasi, analisis data, sejarah hidup atau biografi (Bakri, 2016).

### **Sumber Data.**

Di dalam penelitian, data tidak muncul dengan sendirinya melainkan diperoleh dari berbagai sumber. Sumber data dalam penelitian adalah subjek yang menyediakan data penelitian atau dari siapa dan dimana data penelitian itu diperoleh. Adapun

jenis- jenis data sebagai berikut: (Muharto & Ambarita, 2016)

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dilapangan penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk memperoleh data primer ini, penulis secara langsung observasi dan mengadakan wawancara dengan pemilik dan tenaga kerja UD. HSN yang ada di Desa Konang Kecamatan Galis KabupatenPamekasan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber yang pertama. Untuk memperoleh data sekunder ini, penelitimerujuk pada pada buku- buku serta jurnal yang berkaitan dengan masalah sistem pengupahan tenaga kerja dalam perspektif upah dalam ekonomi Islam.

### **Prosedur Pengumpulan Data.**

Prosedur pengumpulan data merupakan suatu hal yang paling penting dalam penelitian, karena ini merupakan strategi atau cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan- kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya (Sundaryono, 2016).

Dalam upaya menghasilkan hasil yang sebenarnya sesuai dengan apa yang akan diperoleh oleh penulis, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui: Observasi non Partisipan, Wawancara semi terstruktur, dan Dokumentasi.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.**

Sistem upah merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pengupahaan pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah

yaitu, menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan- imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja (Sulistiawati, 2012).

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah, besaran upah yang diterima pekerja, dll.

Setiap perusahaan memiliki sistem pengupahan tenaga kerja masing- masing sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk memuaskan para pekerja. Setiap perusahaan mempunyai cara yang berbeda dalam hal mensejahterakan para pekerjanya, begitu pula pada UD HSN yang menerapkan sistem pengupahan berdasarkan waktu kerja. Sistem pengupahan berdasarkan waktu kerja yaitu sistem pengupahan yang diberikan oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja sesuai dengan waktu kerja yang dihabiskan para pekerja untuk menghasilkan suatu produk atau jasa. Dengan sistem pengupahan ini, para pekerja dibayar berdasarkan upah harian, minggu, maupun bulanan.

Di UD HSN di Desa Konang besaran upah yang diterima para pekerja berbeda tergantung dengan jenis pekerjaan yang pekerja lakukan. Penerapan pembayaran upah kepada para tenaga kerja ada yang berbeda yaitu pada bagian produksi menggunakan sistem upah harian diberikan perminggu pada hari Kamis, sedangkan pada tenaga kerja bagian sopir dan pengemansan diberikan perbulan pada tanggal 1. Para pekerja juga memiliki pembagian tugas yang sudah pasti sesuai dengan kesempatan. Selain tenaga kerja mendapatkan upah pokok, tenaga kerja juga mendapatkan upah tambahan berupa bonus, tunjangan hari raya, dan mendapatkan jatah makan dengan sepenuhnya. Pada pekerja bagian produksi memiliki target produksi sebanyak 120 blek

yang harus di selesaikan. Dengan tercapainya target produksi tersebut, UD HSN tidak menerapkan kerja lebur dikarenakan target produksi sudah sesuai dengan perencanaan perusahaan.

Dengan menggunakan sistem pengupahan ini diharapkan para pekerja bisa bekerja memaksimalkan mungkin untuk menghasilkan produk atau jasa yang sudah direncanakan perusahaan. Dengan sistem pengupahan berdasarkan waktu kerja tersebut pemilik usaha bisa mengetahui jumlah besaran upah yang akan diberikan kepada para pekerja sehingga pemilik usaha bisa menganalisis mengenai keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan. Selain upah pokok yang diberikan oleh UD HSN, pemilik usaha juga memberikan bonus sebagai salah satu bentuk apresiasi pemilik usaha kepada para pekerjanya.

Penetapan upah yang diberikan kepada pekerja di UD HSN didahului dengan adanya kesepakatan diantara kedua belah pihak. Dalam prakteknya pemilik UD HSN menjelaskan kepada pekerja baru mengenai perjanjian yang harus disepakati seperti jenis upah, jumlah upah yang diterima, sistem pengupahan, sistem kerja, dan lain sebagainya. Hal ini didasari agar tidak terjadi konflik dikemudian hari mengenai penetapan upah yang diberikan dan agar tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan. Dengan kesepakatan tersebut para pekerja mengetahui bahwa di UD HSN menggunakan sistem pengupahan berdasarkan waktu kerja. Pada pekerja bagian produksi menggunakan sistem upah harian yang diberikan perminggu, sedangkan pada pekerja bagian sopir dan pengemasan menggunakan sistem upah bulanan, besaran upah yang diterima pada pekerja bagian produksi sebesar Rp.110.000,00 perhari. Sedangkan pada pekerja bagian sopir upah yang diterima sebesar Rp.1.200.000,00 perbulan. Upah pekerja bagian pengemasan sebesar

Rp.1.100.000,00 perbulan. Upah yang diberikan tersebut selain upah tambahan atau bonus yang diberikan oleh pemilik usaha kepada para pekerjanya.

UD HSN juga sudah ada pembagian secara pasti mengenai jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh para pekerja. Jumlah upah yang diperoleh parapekerja tergantung jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Di UD HSN ada tiga bagian pekerjaan yaitu bagian produksi, bagian sopir, dan bagian pengemasan. Dengan adanya pembagian pekerjaan tersebut, hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja dapat terlihat hasil kerjanya dengan mencapai target yang sudah direncanakan. Pada tenaga kerja bagian produksi upah yang diterima paling besar dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya dikarenakan kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja bagian produksi lebih besar dari pada tenaga kerja bagian sopir dan pengemasan.

Pada UD HSN upah yang diterima para pekerja berupa upah pokok, bonus, dan tunjangan hari raya (THR). Upah pokok yang didapatkan oleh tenaga kerja bagian produksi sebesar Rp.110.000,00 perhari  $\times$  6 hari = Rp.660.000,00 perminggu. Jika dikalikan 4 minggu, jadi upah yang diterima oleh para pekerja bagian produksi sebesar Rp.2.640.000,00 perbulan. Tenaga bagian sopir mendapatkan upah pokok sebesar Rp.1.200.000,00 perbulan, dan tenaga kerja bagian pengemasan mendapatkan upah pokok sebesar Rp.1.100.000,00 perbulan.

Tenaga kerja juga mendapatkan bonus pada saat bekerja sebesar Rp.50.000,00 perhari  $\times$  30 hari = Rp.1.500.000,00 perbulan pada tenaga kerja bagian sopir untuk kebutuhan saat mendistribusikan petis. Pada tenaga kerja bagian produksi mendapatkan bonus sebesar Rp.15.000,00 perhari  $\times$  26 hari = Rp.390.000,00 perbulan. Pada tenaga kerja bagian pengemasan mendapatkan

bonus sebesar Rp.10.000,00 perhari × 30 hari = Rp.300.000,00 perbulan. Selain upah pokok dan bonus, para tenaga kerja juga mendapatkan tunjangan hari raya (THR) seperti Sarung Donggala, parcel, makanan, dan uang sebesar 500.000,00 perorang.

Upah Minimum Kabupaten Pamekasan berkisar Rp.1.939,686,39 perbulan (Timur, 2021). Didalam UMK sudah terdapat kebutuhan hidup baik dari segi pangan, sandang, papan. Jika jumlah upah yang di terima para pekerja di UD HSN diukur dengan besaran UMK Pamekasan, upah yang diterima pekerja ada yang bisa dikatakan layak dan ada yang belum bisa dikatakan layak. Hal tersebut dikarena pada pekerja bagian produksi, upah yang mereka terima sudah diatas UMK yang ditetapkan di Kabupaten Pamekasan. Sedangkan pada pekerja bagian sopir dan pengemasan, upah yang diterima pekerja masih belum dikatakan layak karena upah yang diterima masih di bawah UMK Pamekasan.

Pemberian upah pekerja di UD HSN dalam praktiknya sudah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Pemilik UD HSN langsung memberikan upah tenaga kerjasesuai dengan kesepakatan sesuai dengan kesepakatan bersama ketika para pekerja sudah menyelesaikan pekerjaan, dan UD HSN tidak pernah menunda- nunda dalam pembayaran upah pekerja. Hal tersebut dilakukan karena dalam Islam pemberian upah pekerja harus dilakukan segera mungkin dan tidak boleh di perlambat atau ditunda-tunda.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti disimpulkan sebagai berikut:

Sistem pengupahan tenaga kerja yang diterapkan di UD HSN menggunakan sistem pengupahan berdasarkan waktu kerja. Pada tenaga kerja bagian produksi menggunakan sistem upah harian yang pembayaran upahnya diberikan perminggu pada

hari Kamis. Sedangkan pada tenaga kerja bagian sopir dan pengemasan menggunakan sistem upah bulanan yang diberikan pada tanggal 1. Dengan menggunakan sistem pengupahan berdasarkan waktu kerja, besaran upah yang diterima pekerja ini didasarkan atas jenis pekerjaan dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan.

Sistem pengupahan tenaga kerja pada UD HSN pada umumnya sudah memenuhi syarat pemberian upah dalam ekonomi Islam bahwa sebelum pekerja melakukan suatu pekerjaan sudah ada kesepakatan diantara kedua belah pihak yang harus disepakati bersama mengenai jenis upah, jumlah upah yang diterima, sistem pengupahan, sistem kerja, dan lain sebagainya. Jika berbicara mengenai prinsip upah dalam ekonomi Islam bahwa upah yang diberikan kepada pekerja harus berlandaskan prinsip keadilan, layak, dan tidak menunda- nunda belum sepenuhnya diterapkan pada UD HSN tersebut. Pada prinsip keadilan dan tidak menunda- nunda pembayaran sudah diterapkan di UD HSN tersebut. Tetapi dalam hal upah yang layak masih belum sepenuhnya diterapkan di berbagai jenis pekerjaan yang ada di UD HSN. Upah yang layak masih diterapkan pada jenis pekerjaan bagian produksi, sedangkan pada pekerja bagian sopir dan pengemasan, upah yang diterima masih belum bisa dikatakan layak karena upah yang diterima pekerja masih dibawah UMK Pamekasan.

## **REFERENSI**

- Alma, B. (2010). *Pengantar Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Anoraga, P. (2010). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Apriyanti, H. W. (2018). *Teori Akuntansi Berdasarkan Pendekatan Syariah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bakri, U. S. (2016). *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Harahap, I. (2017). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Kencana.
- Herijanto, H. (2016). Pengupahan Prespektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing. *Islaminomica* , 13.
- Muharto, & Ambarita, A. (2016). *Metode Penelitian Sistem Informasi: Mengatasi Kesulitan Mahasiswa dalam Menyusun Proposal Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Prespektif Pembangunan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ridwan, M. (2013). Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam. *Equilibrium* , 251.
- Riyadi, F. (2015). Sistem dan Strategi Pengupahan Prespektif Islam. *Iqtishadia* , 8.
- Siswadi. (2014). Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan. *Ummul Qur'an* , 9.
- Sulistiwati, R. (2012). Penengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan KEsejahteraan Masyarakat. *Eksos* , 200-201.
- Sundaryono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Timur, G. J. (2021). *keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188 tentang UMK Jawa Timur*. Jawa Timur: <https://Disnakertrans>.
- Wiwin Agustin, D. M. (2020). Konsep Pengupahan dalam Manajemen Syariah. *Ilmiah Bina Manajemen* , 41.
- Zamzam, F., & Aravik, H. (2020). *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Deepublish.