

**SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA TERHADAP PT. DUTA KIANTY
SUKMA KELURAHAN LERE KECAMATAN PALU BARAT
DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Islam Pada Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut
Agama Islam Negeri IAIN PALU*

Oleh

MURNIATI
NIM: 133120079

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Sistem Pengupaha Pekerja Terhadap Pt. Duta kianty sukma dalam Prespektif Ekonomi Islam di Kelurahan Lere Kecamatan Palu Barat”** benar adalah hasil karya penyusunan sendiri, jika dikemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Palu, 17 September 2018 M

Palu 3 Muharram 1440 H

Penulis



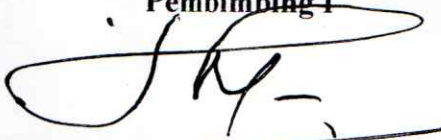

MURNIATI
NIM 13.3.12.0079

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Sistem Pengupaha Pekerja Terhadap Pt. Duta kianty sukma dalam Prespektif Ekonomi Islam di kelurahan lere kecamatan Palu Barat” oleh MURNIATI NIM: 133120079, mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, September 2018

Pembimbing I



Dr. Dr. H. Saifullah Bombang, M.M., M.H., M.Pd. I
NIP. 19540612 198203 1 004

Pembimbing II



Dra. Siti Nurkhaerah, M.H.I
NIP. 19690124 200312 2 002

Mengetahui

**Dekan Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam
Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Palu**



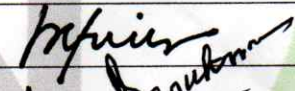
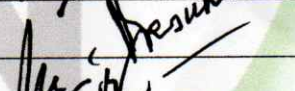
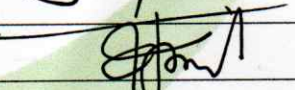
Dr. H. Hilal Malarangan, M.H. I
NIP. 1965050519999031002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudari Murniati NIM. 133120079 dengan judul “Sistem Pengupahan Pekerja PT. Duta Kianty Sukma Kelurahan Lere Kecamatan Palu Barat Dalam Perspektif Ekonomi Islam” yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 27 September 2018 M. Yang bertepatan dengan tanggal 14 Muharram 1440 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi criteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

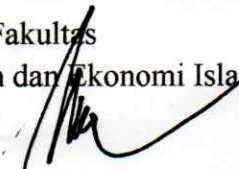
Palu, 27 September 2018 M.
14 Muharram 1440 H.

DEWAN PENGUJI

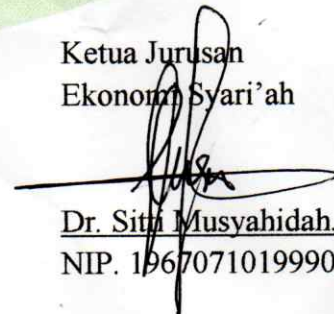
Jabatan	Nama	TandaTangan
Ketua	Drs. Sapruddin, M.H.I.	
Munaqisy I	Dr. Marzuki, M.H.	
Munaqisy II	Dra. Murniati Ruslan, M.Pd.I.	
Pembimbing I	Dr.Dr.H. Saifullah Bombang, M.M., M.H., M.Pd.I.	
Pembimbing II	Dra. Sitti Nurkhaerah, M.H.I.	

Mengetahui:

Dekan Fakultas
Syari'ah dan Ekonomi Islam


Dr. H. Hilal Malarangan, M.H. I
NIP. 196505051999903002

Ketua Jurusan
Ekonomi Syari'ah


Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I.
NIP. 19670710199903 2005

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA TERHADAP PT. DUTA KIANITY SUKMA DI KELURAHAN LERE KECAMATAN PALU BARAT DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM”** yang baik tanpa banyak menuai kendala yang berarti. Shalawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat-sahabat dan pengikutnya.

Ucapan terima kasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dengan moral dan bantuan apapun yang sangat besar bagi penulis. Ucapan terima kasih terutama penulis sampaikan kepada :

1. Kedua orang tua penyusun, ayahanda Munir Suaibe dan Ibu Nurhayati. Yunus tercinta yang senantiasa sabar mengajari arti kehidupan demi masa depan penyusun, selalu membimbing dengan kasih sayangnya, yang senantiasa memberikan harapan dan do'anya, pengorbanannya serta dukungannya yang selalu menjadi inspirasi bagi penyusun dalam menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Saggaf Pettalongi, M.Pd. selaku Rektor IAIN Palu, Bapak Dr. H.Abidin, S.Ag., M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga. Bapak Dr. H. Kamarudin, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Adm dan perencanaan keuangan. Dan Bapak Drs. H. Iskandar, M.SOS.I, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan. Yang telah mendorong

dan memberikan kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal yang berhubungan dengan studi di IAIN Palu.

3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I selaku dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Syariah IAIN Palu. Bapak Dr. Gani jumat, S.Ag., M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga. Bapak Drs. Sapruddin, M.H.I, selaku Wakil Dekan Bidang Adm. Umum perencanaan dan keuangan. Dan Ibu Ermawati, S.Ag., M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan beserta dosen dan kerjasama yang telah mendorong dan mengarahkan penulis dalam berbagai hal.
4. Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah serta Sekertaris Jurusan Bapak Nur Syamsu, S.HI., M.SI. yang banyak memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr.Dr.H. Saifullah Bombang, MM., MH M.Pd.I., selaku dosen pembimbing I, dan Dra. Sitti Nurkhaerah, M.H.I selaku pembimbing II yang dengan ikhlas meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk mambantu, mengarahkan dan membimbing dalam penulisan maupun penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Nur Asmawati S.Ag., M.Hum selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
7. Kepada kakak saya Munirawati yang telah memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan Skripsi ini.

8. Kepada sepupu saya Rahmawati yang telah meluangkan waktunya untuk mengarahkan penulisan ini.
9. Teman-teman Jurusan Ekonomi Syariah 2014 yang delalu memberikan motivasi demi keberhasilan studi penulis terutama anak-anak Ekonomi Syariah 2 yang tidak disebutkan satu-persatu.
10. Teman-teman SMA Negeri 1 Dampelas yang tak luput memberikan semangat untuk penyelesain skripsi ini.
11. Dan terakhir kepada seluruh nama-nama yang ikut andil dalam perjalanan hidup penyusun terutama dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak tertulis di sini, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terimah kasih, atas kebaikan dan keikhlasan kalian.

Akhirnya kepada Allah juga kita memohon taufik dan hidayah-Nya serta pahala berganda untuk kita semua. Amin.

Palu, September 2018 M
Zulkaida 1436 H

Penulis

Murniati
NIM. 13.3.12.0079

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Penegasan Istilah.....	7
E. Garis-garis Besar Isi	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	11
B. Tinjauan Umum Tentang Sistem Pengupahan.....	14
C. Sistem pengupahaan dalam Islam.	23
D. Pembatalan dan berakhirnya upah (ijarah).	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	42
B. Pendekatan Penelitian	42
C. Lokasi Penelitian.....	43
D. Kehadiran Penelitian	43
E. Data dan Sumber Data.....	44
F. Teknik Pengumpulan Data	45
G. Teknik Analisis Data	47

H. Pengecekan Keabahaan Data	49
------------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Singkat Profil PT. Duta Kianty Sukma dan Sistem Pengupahan...	51
1. Gambaran Singkat berdirinya PT. Duta Kianty Sukma.....	52
2. Organisas dan Manajemen.....	55
B. Sistem Pengupahan Pekerja di PT. Duta Kianty Sukma	56
C. Sistem Pengupahan Prespektif Ekonomi Islam	60

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Struktur Organisasi	55
2. Nama Pekerja dan jabatan	56
3. Upah minimum Regional Kota Palu	60

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman wawancara
2. Dokumentasi
3. Surat izin penelitian
4. Surat keterangan telah melakukan penelitian
5. Pengajuan judul skripsi
6. SK pembimbing
7. Daftar riwayat hidup

ABSTRAK

Nama : Murniati
Nim : 133120079
Judul Skripsi : SISTEM PENGUPAHA PEKERJA TERHADAP PT. DUTA KIANITY SUKMA DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM DI KELURAHAN LERE KECAMATAN PALU BARAT

Skripsi ini membahas tentang “Sistem Pengupahan Pekerja terhadap PT. Duta Kianty Sukma di Kelurahan Lere kecamatan Palu barat”. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini didasarkan atas masih banyaknya orang yang kurang memahami bagaimana sistem pengupahan yang benar sesuai dengan Ekonomi Islam. Serta makin banyaknya usaha-usaha industri yang memperkerjakan orang banyak hal itulah yang menjadikan peneliti alasan untuk meneliti masalah pengupahan.

selanjutnya yang menjadi rumusan masalah adalah (1) Bagaimana Sistem Pengupahan Pekerja pada PT. Duta Kianty Sukma di Kelurahan Lere kecamatan Palu barat (2) Bagaimana Perspektif Ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja pada PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan Palu barat. Kemudian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seperti apa sistem pengupahan pada PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan Palu barat. Dan untuk mengetahui bagaimana perspektif Ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja pada PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan kecamatan Palu barat.

Jenis penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, praktek sistem pengupahan pekerja yang dijalankan PT. Duta Kianty Sukma, mengenai waktu pemberian upah pekerja belum sesuai kesimpulan dan implementasi. Yang dimana Islam melarang menundah-nundah upah seorang pekerja. Akan tetapi penetapan jumlah upah pekerja pada PT. Duta Kianty Sukma ini sudah sesuai yang dianjurkan di dalam Islam karena sudah disebutkan diawal kerja oleh pemilik PT, sehingga semua pekerja mengetahui berapa upah perhari dan perbulan yang akan diterimanya. PT. Duta Kianty Sukma sudah mengikuti konsep adil, karena pekerja mendapatkan upah yang berbedah-bedah sesuai dengan jenis pekerjaannya dan tanggung jawabnya. Kemudian PT. Duta Kianty Sukma sudah menetapkan upah yang layak untuk para pekerja, karena upah yang diterima pekerja sudah di atas rata-rata standar UMR Kota palu.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berhasil jika hanya diorganisasikan atau diatur oleh satu orang saja, dalam pencapaian tujuan, misi dan visi sebuah perusahaan diperlukan kerja sama yang sinkron antar beberapa bagian, jadi jelas bahwa dalam sebuah organisasi akan terdapat spesialisasi jenis pekerjaan untuk pencapaian tujuan tertentu perusahaan dengan efektif dan efisien. Karena setiap perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor khususnya furniture/permebelan untuk itu sangat diperlukan sistem manajemen yang handal untuk mengelola sebuah aktifitas yang bersifat kerja sama seperti ini tentunya sistem manajemen yang handal untuk mengelolah sebuah aktifitas yang bersifat kerja sama seperti ini dan tentunya sistem manajemen yang handal dalam segala hal yang bersangkutan dengan operasional perusahaan seperti memanajemen barang, orang, keuangan bahkan pemberian kompensasi atau gaji.

Pemberian kompensasi kepada setiap karyawan perusahaan biasa dimaksudkan untuk memberikan semangat atau motivasi karyawan untuk bekerja mengerahkan seluruh tenaganya sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi pekerjaan masing-masing.¹ Selain itu kompensasi juga bisa dimaksudkan sebagai reward atau

¹Ojon, *Analisis Sistem Perusahaan Pada Perusahaan Berbasis Syariah*, 2011, skripsi jurusan manajemen syariah (online) <https://www.facebook.com/analisis.sistem.pengupahaan.pada.perusahaan.berbasis.syariah>. Di akses pada tanggal 18 mei 2018

imbalan pengganti ucapan terima kasih atas jasa yang telah diberikan demi eksisnya sebuah perusahaan, atau bahkan demi tercapainya tujuan, visi dan misi yang diinginkan perusahaan.

Islam telah memberikan segala macam bentuk pengaturan untuk mengatasi berbagai permasalahan manusia. Islam juga memberikan metode dalam mengimplementasikannya. Kesempurnaan implementasi dari sebuah sistem sangat penting jika tidak, maka praktek yang menyimpang atau belum sempurna bisa saja menjadi boomerang yang akan mencoreng sistem yang sempurna tersebut. Termasuk bagaimana Islam memberikan pengaturan terkait gaji para pekerja.

Secara alamiah manusia juga berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya yang membutuhkan tenaga orang lain dngan adanya pertukaran tenaga antara individu. Adakalanya pertukaran tersebut terjadi antara tenaga dengan tenaga ; adakalanya dengan harta. Dalam pertukaran harta dengan tenaga, atau harta dengan barang diperlukan standar financial, jika terkait dengan barang, akan berupa harga (price); jika terkait dengan tenaga , akan berupa(gaji)²

Gaji didalam Islam dikenal dengan istilah ujah. Dan konsep gaji atau upah di dalam islam tidak bisa dipisahkan dari kontrak kerja (ijaaratul ajir) yang merupakan bahasan dari sewa-menyewa (ijarah).

Ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila *ijarah* berhubungan dengan seorang pekerja (ajir) maka yang dimanfaatkannya adalah

²Mardani, *fiqih ekonomi syariah* (Jakarta, 2012) 246

tenaganya, karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaannya sekaligus waktu, upah dan tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur, upa dan tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya fasad (rusak). Waktunya juga harus ditetapkan.³

Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan dipihak lain. Hal demikian dilakukan dengan guna melakukan suatu produksi, dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah. Kegiatan itu dalam literature fiqih disebut dengan akad *ijarah al-‘amal*, yaitu sewa menyewa jasa tenaga manusia.⁴

Pengupahan karyawan atau pekerja tersebut merupakan bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.⁵ Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi atau

³An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta : HTI Press, 2010), h. 19

⁴Abdurahman al-jaziri, *Kitab Al-fiqih ‘ala al-mazahib Al-arba’ah* (Beirut : Dar al Fikr, 2003), h.73

⁵Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), h. 130

perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan si pekerja tersebut dan pekerja harus bekerja secara profesional.

Manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dan bekerja secara profesional. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut telah dijelaskan dalam QS. At-Taubah/ (09) : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya :

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”⁶

Dalam menafsirkan QS. Al-Taubah/ (09): 105 di atas Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut : “berkerjalah kamu, karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk

⁶Kementerian Agama RI, *Al-Quur'an dan Terjemahan*, 211

dirimu untuk dirimu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”.⁷

Tafsir dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberikan ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari pada ganjaran adalah imbalan, upah atau kompensasi. Lebih jauh QS. Al-Taubah/(09) ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Hal ini yang paling unit dari ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar.⁸

Dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk social tidak bisa hidup sendiri, Adanya kerjasama antara modal dengan pekerja, maka pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, Terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai Syari’at Islam serta bekerja sama yang bersifat saling tolong menolong layaknya antara majikan dan buruh sehingga, dalam sebuah pekerjaan tidak ada pihak yang dirugikan.

Dalam teori ekonomi umum atau ekonomi Islam, setiap upah yang diberikan kepada para tenaga kerja sebaiknya disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan hasil

⁷Quraish shihab, *Tafsir Al-Misbah : Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur’an*, (Jakarta : lentera Hati, 1992) h, 266

⁸Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*,(Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), h 27

pekerjaannya. Seharusnya perusahaan dapat menyalurkan upah secara adil kepada semua pekerjanya. Dalam fiqih muamalah, upah sering disebut dengan al-ijarah. Tujuannya disyariatkan al ijarah adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup.⁹

Berangkat dari uraian permasalahan di atas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam lagi bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan di PT. Duta Kianty Sukma tersebut, oleh karena itu peneliti mengangkat judul skripsi : “SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PT. DUTA KIANITY SUKMA DIKELURAHAN LERE KECAMATAN PALU BARAT DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM”

B. Rumusan masalah

Berangkat dari latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengupahan pekerja pada PT.Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat ?
2. Bagaimana perspektif ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja pada PT.Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat ?

C. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁹Imam mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer* (cet. I; Jakarta; PT RajaGrafindo Persada 2010), 97.

- a. Untuk mengetahui seperti apa sistem pengupahan pekerja pada PT.Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana perspektif Ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja pada PT.Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang peneliti harapkan adalah sebagai berikut :

a.Manfaat Ilmiah

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk perkembangan ilmu Ekonomi Islam khususnya masalah upah.
2. Penelitian ini dilakukan untuk menambah informasi, pengetahuan dan pengembangan wawasan penulis tentang pengupahan pekerja. Dan semoga penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dan dapat dijadikan sumber referensi dalam penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Pratik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa khususnya di kampus IAIN Palu.

D. Penegasan istilah

Untuk menghindari penafsiran yang tidak diharapkan , maka perlu diuraikan terlebih dahulu tentang istilah dalam judul skripsi sebagai berikut:

1. Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (systema) dan bahasa yunani (stustema)

adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.¹⁰

2. Pengupahan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu¹¹

3. Pekerja

Pekerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau penhusaha atau majikan¹²

4. Perspektif Ekonomi Islam

Yaitu cara melukiskan suatu benda dan lain-lain pada permukaan yang mendatar sebagaimana yang terlihat oleh mata dengan tiga dimensi panjang, lebar, dan tinggi) dalam pengertian lain adalah sudut pandang

¹⁰<http://id.wikipedia.org/wiki/sistem> diakses pada tanggal 6 agustus 2018

¹¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*, (Jakarta:Balai Pustaka, 2000), hal 1250

¹²<http://id.m.wikipedia>. Orang /wiki/pekerja

yang dimaksud bagaimana pemandangan tentang pengajian menurut ekonomi islam.¹³

5. PT. Duta Kianty Sukma

PT.Duta Kianty sukma adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, supplier interior furniture dan design untuk mewujudkan keinginan konsumen sehingga apa yang harapan dapat tercapai sesuai keinginan.

E. Garis-garis besar skripsi

Rangkaian penulisan proposal ini garis besar isi proposal ini penulis paparkan secara sistematis ke dalam lima bab secara berturut-turut sebagai berikut:

Bab pertama sebagai bab pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penegasan istilah, dan terakhir adalah garis-garis besar isi proposal skripsi.

Bab kedua berisi penelitian terdahulu, tinjauan umum tentang sistem upah, ini merupakan kajian yang berhubungan dengan topic skripsi, Pada bagian ini terdiri dari pengertian upah, asas-asas upah, sistem upah, pengertian upah dalam islam, rukun dan syarat ijarah, penepatan upah, ketentuan kerja karyawan dan hak-hak pokok karyawan.

Bab ketiga yaitu bab metode penelitian yang membahas mengenai jenis penelitian, pendekatan, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

¹³Kamus besar bahasa Indonesia (online) [Http://PusatBahasaIndonesia.DiknasGo.id/Kbbi/Index.Php](http://PusatBahasaIndonesia.DiknasGo.id/Kbbi/Index.Php) diakses Pada Tanggal 19 mei 2018

Bab ke empat merupakan inti dari penelitian yaitu menyajikan hasil penelitian yang meliputi dari gambaran umum PT. Duta Kianty Sukma di kota Palu Kecamatan Palu barat dan untuk mengetahui pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam.

Bab kelima merupakan penutup dari keseluruhan rangkaian skripsi yang didalamnya memuat beberapa kesimpulan inti sesuai dengan topic kajian yang terdapat pada rumusan masalahnya, juga memberikan kritik dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Permasalahan dalam sistem pengupahan bukanlah hal yang baru untuk diangkat dalam sebuah penelitian skripsi maupun dalam penulisan literatur lainnya. Sebelumnya telah banyak buku-buku atau karya ilmiah lainnya yang membahas tentang pengupahan, beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai telah pustaka dalam penelitian ini, antara lain :

1. Zulkhairul hadi syam, yang berbentuk skripsi berjudul “pengupahan dalam prespektif fiqih muamalah (studi kasus pada home industry konveksi dipulo kali bata Jakarta selatan) mahasiswa UIN syarif hidayahtullah Jakarta,¹ fokus penelitian ini untuk melihat bagaimana konsep pengupahan pada home industry konveksi dipulo kali bata Jakarta selatan, apakah sudah sesuai dengan akad ijarah, pengupahan menggunakan sistem borongan, dimana tiap karyawanya di upah berdasarkan jumlah hasil produk yang bisa diproduksinya. Sedangkan persamaan dan perbedaan dari proposal ini adalah sama-sama membahas masalah pengupahan dan perbedaannya selain pada objek tempat dan penelitiannya lebih luas penulis lebih terfokus pada upah

¹Zulkhairul Rahman: *pengupahaan dalam prespektif fiqih muamalah (studi kasus pada home industry konveksi di pulo kalibata Jakarta selatan)* 2011, skripsi jurusan ekonomi islam (online) <https://www./> *pengupahaan dalam prespektif fiqih muamalah (studi kasus pada home industry konveksi di pulo kalibata Jakarta selatan)*. Diakses pada tanggal 19 juli 2018

yang diberikan kepada pekerja PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat

2. Nasra, yang yang berbentuk skripsi berjudul “Tinjaun Hukum Islam pada Sistem Pengupahan Buruh Kepala Sawit Di Desa wosu kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowal” mahasiswa IAIN palu fokus penelitian ini tersebut membahas tentang bagaimana Tinjaun Hukum Islam pada sistem Pengupahan Di Desa wosu kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowal.² Apakah sudah sesuai dengan hukum islam, pengupahannya telah ditetapkan oleh pemilik perkebunan dimana setiap pekerja diupah berdasarkan jumlah hasil pemetikan yang diantarkan kepemilik perkebunan. Sedangkan persamaan dan perbedaan dari proposal ini adalah sama-sama membahas masalah pengupahan dan perbedaannya selain pada objek tempat dan penelitiannya lebih luas penulis lebih terfokus pada upah yang diberikan kepada pekerja PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat.
3. Lahuda, yang berbentuk skripsi berjudul ”Tinjauan Fiqih Muamalah Mengenai Sisten Upah buruh Panen padi Studi kasus Desa Semuntul Kecamatan rantau bayur kabupaten banyuasin”. Mahasiswa UIN raden fatah Palembang. Fokus penelitian tersebut membahas tentang pelaksanaan sistem pengupahan di Desa semuntul sudah sesuai dengan hukum prinsip ijarah dalam fiqih muamalah. Sistem pengupahan yang dipraktekan didesa semuntul

²Nasra , “Tinjaun Hukum Islam pada Sistem Pengupahan Buruh Kepala Sawit Di Desa wosu kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowal” Skripsi ini tidak diterbitkan (Palu:Jurusan Muamalah Fakultas syariah dan ekonomi Islam IAIN, 2016)

ini merupakan adat kebiasaan yang dilakukan oleh mayoritas penduduk didesa semuntul dengan memberi upah padi dan cara pembagiannya upahnya yaitu 8:1³ Sedangkan persamaan dan perbedaan dari proposal ini adalah sama-sama membahas masalah pengupahan dan perbedaannya selain pada objek tempat dan penelitiannya lebih luas penulis lebih terfokus pada upah yang diberikan kepada pekerja PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat.

4. Tumsunah, yang berbentuk skripsi berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Pemanen Air Nira Pohon Siwalan di Desa kertagena Tengah Kecamatan Kadur Kabupaten pamekasan” dengan permasalahan bagaimana praktik upah pemanen air nira didesa kertagena tengah kecamatan kadur kabupaten pamekasan. Ketika pembagian hasil, pemilik pohon mengambil pada waktu pagi hasilnya lebih bagus dibandingkan pada waktu sore. Sedangkan imbalan yang diberikan oleh pemilik pohon kepada penggarap berupa air nira hasil panen sore, bukan berupa imbalan yang lainnya uang atau sesuatu yang lain. Dalam tinjauan hukum islam terhadap pengupahan pemanen air nira yang terjadi di desa kertanegara tenggah kecamatan kadur kabupaten pamekasan pemberian jatah yang diberikan pemilik pohon kepada

³Lahuda, ‘*Tinjauan Fiqih Muamalah*) (on line) libray.waslisongo.ac.id di akses pada tanggal mengenai Sistem Upah Buruh Panen Padi (studi kasus di desa semuntul kecamatan rantau bayur kabupaten banyuasin 22 mei 2018

penggarap kurang adil dan tidak seimbang dengan jasa yang diberikan oleh penggarap.⁴

Dalam rangka mengatur masalah-masalah duniawi Islam, Islam mengatur sistem perekonomian umat manusia yang bebas dari intrik, penipuan dan sifat-sifat tidak terpuji lainnya, sehingga dengan demikian diantara umat manusia terjalin hubungan yang harmonis dan dinamis, saling tolong-menolong, saling menguntungkan di bawah kendali hukum syariah. Hukum-hukum syariah tersebut tersebut telah dianalisis sedemikian rupa ulama, sehingga dari padanya dikeluarkan teori-teori hukum, ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat teknis dan praktis dalam bentuk fiqh Islam (Hukum Islam Praktis).

Penulis mencoba mengangkat judul tentang sistem pengupahan pada PT. Duta Kianty Sukma ditinjau dalam prespektif ekonomi Islam sehingga Relevansi penelitian antara sistem pengupahaan pada PT. Duta Kianty Sukma dengan ekonomi Islam sangatlah jelas dan penulis sengaja mengangkat lebih dalam terkait dengan sistem pengupahaan PT Duta Kianty Sukma dalam prespektif ekonomi Islam belum pernah diangkat dan teliti.

B. Tinjauan Umum Tentang Sistem Pengupahaan

1. Pengertian upah

Upah secara umum adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia

⁴Tumsunah, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemberian Upah Pemanen Air Nira Pohon Siwalan di Desa Kertanegara Tengah Kecamatan Kadur Kabupaten Pamekasan*, skripsi sarjana fakultas syariah jurusan muamalah, IAIN sunan ampel Surabaya, 2013

melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia pengertian upah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu seperti gaji.⁵

Menurut pasal 1 angka 30 undang-undang ketenagakerjaan 2003, upah adalah hak pekerja /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undang, termaksud tunjangan bagi pekerja/buru dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termaksud tunjangan.⁶

Upah menurut Peraturan Pemerintah Undang-Undang Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undagan, termaksud tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.⁷

⁵W.J.S. Poerwadarminta, *kamus umum bahasa indonesi*, ED, III, Cet. Ke 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006) 1345

⁶F.X Djumialdji, *perjanjian kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008) .26

⁷[http://id /wikipedia/pp.nomor 78 tahun 2018](http://id.wikipedia/pp.nomor%2078%20tahun%202018.pdf).pdf diakses pada tanggal 13 juli 2018

Pengertian gaji dan upah menurut Hadi Purwono adalah sebagai berikut : (salary) biasanya dikatakan upah (wages) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawasan, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus.⁸ Sementara menurut Ghafarullahuddin dalam bukunya ekonomi islam menyatakan imbalan adalah termaksud juga pembayaran honorarium yang dibayar oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus menerus. Karenanya, dapatlah dikatakan yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah melakukan pekerjaan atau jasa. Upah juga boleh diartikan sebagai harga yang dibayar kepada perkhidmatan dalam proses pengeluaran⁹

Dari definisi gaji dan upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan pengganti jasa bagi tenaga-tenaga kerja dengan tugas yang sifatnya lebih konstan. Ditetapkan melalui perhitungan masa yang lebih panjang misalnya bulanan, triwulan atau tahunan. Sedangkan upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan misalnya jumlah unit produksi.

Dalam hal perbedaan pengertian upah dan gaji lebih komprehensif dari pada umum. Semuanya tertera jelas di dalam landasan teori baik menurut alqur'an dan hadis

⁸H.Purwono, Sistem Personia, Edisi ke-3, (Yogyakarta:Andi Offset, 2003) 11

⁹Ghafarullahuddin,*ekonomi islam*, seri ke III, (Selangor Darul Ehsan: Asni BHD, 2000), h 17

yang terangkum sebagai berikut. upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti factor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari manfaat tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam bekerja.

2. Tujuan pemberian upah/gaji

Tujuan pemberian pengajian (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pekerja, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan harus mengerjakan tugas-tuganya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Memotivasi tenaga kerja yang baik untuk berprestasi kontribusi yang diharapkan perusahaan setinggi-tingginya sesuai kemampuan mereka. Untuk

kebijakan dan sistem imbalan harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu merangsang gairah kerja.

- e. Stabilitas karyawan (mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka)

Dengan program kompensasi maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relative kecil. Perusahaan bukan hanya perlu memenuhi kewajiban semestinya, tetapi sekaligus ingin agar tenaga profesional yang baik yang mereka butuhkan untuk menjalankan perusahaan tertarik untuk melamar dan setelah masuk tidak akan tertarik untuk berpaling pada perusahaan lain.

- f. Mendorong peningkatan sumber daya manusia

Salah satu misi yang harus dilakukan perusahaan adalah secara bertahap melakukan kegiatan pergantian teknologi dengan yang lebih canggih dan memodernkan proses dan sistem operasinya, dan karena itu sumber daya manusianya harus ditingkatkan standar tertentu. Misi tersebut mengisyaratkan bahwa perusahaan akan menerapkan konsep organisasi belajar yang akan lebih cepat apabila kebijakan dan sistem penggajian yang digunakan juga dirancang sedemikian rupa sehingga mampu memangsang orang untuk berminat belajar terus menerus.

- g. Disiplin

Dengan pemberian jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menanti peraturan-peraturan yang berlaku.

h. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

i. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti upah minimum regional) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

j. Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja

Dengan sistem yang baik pimpinan perusahaan akan mampu memantau perkembangan peningkatan biaya tenaga kerja, menilai efektivitasnya berdasarkan tujuan-tujuan yang telah disebut terdahulu dan mengevaluasi apakah perkembangan biaya tersebut seimbang dengan peningkatan produktivitas yang diharapkan.¹⁰

3. Metode Penentuan Upah

sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :¹¹

- a. Sistem Upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

¹⁰Sartik rita *Jenis Penggajian*,(on line)pdf elibunikio.ac.id diakses pada tanggal 27 mei 2018

¹¹Baqir syarif al-qarasyi, *keringat buruh* (cet. I; Jakarta: Al-Huda 2007), h. 237.

- b. Sistem upah potongan, Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- c. Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan jumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
- d. Sistem skala upah berubah, dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi dipasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- e. Sistem upah indeks, sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya kehidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
- f. Sistem pembagian keuntungan, sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan diakhir tahun.
- g. Sistem upah borongan, adalah balas jasa yang dibayarkan untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian dibagi-bagi antara pelaksana.
- h. Sistem upah premi, cara pemberian upah ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan

waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi “premi” premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditemukan secara ilmiah berdasarkan Time And Motion Study.

4. Keadilan Pengupahan

1. Keadilan pengupahan

Secara garis besar keadilan dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana terdapat kesamaan perlakuan dimata hukum, kesamaan hak kompensasi, dan hak hidup secara layak. Upah kerja hendaklah professional, sesuai dengan ukuran kerja dalam proses produksi dan dilarang adanya kecurangan. Upah harus dilakukan dengan adil tidak merugikan salah satu pihak agar tidak terjadinya kesejangan social di dalam lingkungan masyarakat, dan tidak berat sebelah tidak sewenang-sewenang. Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan hidup.¹²

Keadilan harus ditetapkan disetiap fase kegiatan ekonomi baik kaitannya dengan produksi, distribusi maupun konsumsi, yang diberikan secara merata, yaitu dengan aransemen efisiensi dan memberantas keborosan kedalam keadilan distribusi ialah penilaian tepat terhadap factor-faktor produksi dan kebijaksanaan harga

¹²Arianto Samier Irhash, “Keadilan Dalam Pengupahan”, Make/Artikel.03 Mei 2010 Money Online : <http://ow.ly/KNICZ> (27 mei 2018)

hasilnya sesuai dengan takaran yang wajar dan ukuran yang tepat atau kadar yang sebenarnya sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Ar-rahman/(55): 9

وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ

Terjemahnya :

Dan tegakkanlah timbagan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi timbagan itu.¹³

Maksud dari ayat diatas ialah janganlah kamu mengurangi timbagan, tetapi hendaklah kalian menimbang dengan benar dan adil. Sebagaimana firman-Nya “dan timbanglah dengan timbagan yang lurus.”

Dalam Islam, bekerja dinilai sebagai kebaikan dan merupakan ibadah yang paling baik. Perwujudan dan pola kerja sama yang dianjurkan Islam dapat dilakukan dalam skema apapun. Demi tegakkan keadilan siapapun tidak boleh melanggarnya, agar tidak terdapat seorangpun jadi korban ketidakadilan.¹⁴ Dengan adanya keadilan ini diharapkan nantinya dapat menciptakan hubungan kerja yang islami dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban bagi majikan dan pekerja. Adapun hak-hak dan kewajiban para pekerja sebagai berikut:

1. Hak para pekerja

Adapun hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi adalah:

¹³Departemen Agama RI *Al-Qur'an dan terjemahannya* , 267

¹⁴Abdul Hamid Muris, *SDM Produktif: Pendekatan Al-Quran dan Sains* (Jakarta: Gema insane Press, 1997), 155

a. Hak memilih pekerjaan yang sesuai Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan potensi dimiliki.¹⁵

b. Hak persamaan pria dan wanita dalam bekerja

Islam tidak melihat dari sisi gender tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya. Al-Quran menegaskan, hasil kerja dan kesungguhan wanita dihargai sebagaimana pria.

2. Kewajiban Para Pekerja

adapun kewajiban pekerja yaitu:

a. Amanah dalam bekerja

Islam menilai bahwa memahami amanah merupakan jenis ibadah yang paling utama. Dalam agama Islam bekerja mengarahkan individu dan masyarakat untuk melaksanakan amanah yang telah diberikan secara baik dan benar. Hal ini bisa dilakukan pekerja secara professional dan jujur.¹⁶

C. Sistem pengupahan dalam Ekonomi Islam

1. Landasan hukum pngajian menurut Al-Qur'an

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut sebagaimana firman Allah Q.S At-taubah (9)
:105

¹⁵Ibid, 156

¹⁶Ibid, 158

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya :

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.”¹⁷

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut : “Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu mampu untuk masyarakat umum, Maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberin ganjaran sama kamu itu”.¹⁸

Tafsir dari melihat dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran trhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari ganjaran adalah upah. Surah At-Taubah 105 menjelaskan bahwa allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

¹⁷Departemen Agama RI *Al-Qur'an dan terjemahannya* , 267

¹⁸M.Quraish Shihab, Tafsir al-misbah ; peasan, kesan dan keserasihan al-Qur'an, (Jakarta : lentera hati, 1992). 266

1. Pengertian Ijarah

Menurut fiqih Mu'amalah upah disebut juga dengan ijarah. Al-ijarah berasal dari kata al-ajru arti menerut bahasanya ialah al-'iwadh yang arti dari bahasa Indonesianya ialah upah dan ganti, bahwa al-ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-'iwad (ganti), oleh sebab itu al-sawah (pahala) dinamakan al-ajru (upah) menurut pengertian ayara'. Sehingga al-ijarah adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.

Al-Sayd Sabiq dalam kitab Fiqih al-Sunnah,¹⁹ mengatakan bahwa al-ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-'iwad (ganti). Oleh sebab itu al-sawah (pahala) dinamakan ajru (upah) menurut pengertian syara'. Sehingga al-ijarah adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.

Ijarah secara etimologi adalah masdar dari kata ajara-ya'jiru, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. Al-ajru berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. Al-ajru makna dasarnya adalah pengganti, baik yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²⁰

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbedah-beda mendefinisikan ijarah, antara lain adalah sebagai berikut ialah.²¹

¹⁹Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah*, (Media Gaya Pratama, 2007) 229.

²⁰Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 113-115

²¹Abdul Rahman Ghazaly, Ghufon ihsan dan sapiudin, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta PT. Prenadamedia Group, 2010), 277

- a. Menurut Hanafi bahwa ijarah ialah Akad untuk pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewakan dengan imbalan.
- b. Menurut malikiyah bahwa ijarah ialah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.
- c. Menurut syaikh syihab al-din dan syikh umairah bahwa yang dimaksud dengan ijarah adalah akad menfaat yang diketahui dan disengaja untuk member dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.
- d. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan member ganti menurut syarat-syarat tertentu.

Dari definisi yang dikemukakan ulama fiqih disebut diatas dapat dipahami dan diambil kesimpulan bahwa ijarah adalah menukar sesuatu dengan imbalannya.

2. Macam-Macam Ijarah

Dilihat dari objek ijarah berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia ijarah itu terbagai kedua bentuk, yaitu :²²

- a. Ijarah ain, yakni ijarah yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa memindahkan kepemilikan benda tersebut, baik benda bergerak, seperti menyewa kendaraan maupun benda tidak bergerak, seperti sewah rumah.
- b. Ijarah amal, yakni ijarah terhadap perubahan atau tenaga manusia yang diistilahkan dengan upah mengupah, ijarah ini digunakan untuk memperoleh

²²Hendi Suhendi, *Fiqih Mu'amalah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011), h 2

jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan.

Jadi istilah sewa biasanya digunakan dalam memanfaatkan benda sedangkan istilah upah digunakan dalam memanfaatkan tenaga. Manfaat sesuatu dalam konsep ijarah mempunyai definisi yang sangat luas meliputi imbalan atas manfaat suatu benda atau upah terhadap suatu pekerjaan tertentu. Jadi ijarah merupakan transaksi terhadap manfaat suatu barang dengan suatu imbalan, yang disebut sewa-menyewa. Dan ijarah juga mencakup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu, yaitu imbalan yang disebut juga dengan upah-mengupah.

3. Rukun dan syarat ijarah

a. Rukun ijarah

Rukun merupakan sesuatu yang mesti ada dalam sebuah akad atau transaksi. Tanpa rukun akad tidak akan sah. Layaknya sebuah transaksi ijarah dapat dikatakan sah apabila memenuhi rukun dan syarat. Menurut Hanafiah rukun ijarah hanya satu, yaitu ijab dan Kabul, yakni pernyataan dari orang yang menyewa dan menyewakan.²³ Sedangkan menurut jumhur ulama, rukun ijarah itu ada empat, yaitu:²⁴

1. Aqid yaitu Mu'jir dan musta'jir yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa. Mustajir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Jadi jika seseorang akan melakukan akad sewa menyewa maka harus ada mu'jir dan mustajir. Mu'jir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu.

²³Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Islam*. (Jakarta: Gema Insani, 1989), 731.

²⁴Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002). 117-118.

2. Sighat yaitu ijab dan Kabul antara mu;jir dan musta;jir, ijab qobul sewa menyewa dan upah mengupah.²⁵ yang dimaksud dengan shighah transaksi ijarah adalah sesuatu yang digunakan untuk mengungkapkan maksud muta'qidain (dua pihak yang melakukan transaksi), yaitu berupa lafal atau sesuatu yang mewakilinya, seperti lafal menyewa, mempekerjakan, atau semisal bayaran sekian,” hal ini karena pinjam meminjam dengan upah berarti ijarah. Bias juga dengan lafal “aku berikan manfaatnya kepadamu selama sebulan dengan harga sekian”, kemudian orang yang menyewa berkata “aku terima”. Jika muta'qidain mengerti maksud lafal shihah, maka ijarah telah sah apapun lafal yang digunakan karena syari' (pembuatan syari'at Allah/Rasul-Nya) tidak membatasi lafal transaksi, tetapi hanya menyebutkan secara umum.

Ijab dan qabul atau yang dinamakan dengan akad adalah merupakan hal pokok dalam kegiatan bermuamalat termaksud sewa menyewa. Sesuai dengan firman Allah dalam Qs.An- Nissa [4] : 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Terjemahanya:

Hai orang – orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang

²⁵Abdulah bn Muhammad Ath-Thayyar,Dkk. Ensiklopedia *Fiqih Muamalah Dalam Pandagan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif,2004), 317.

berlaku dengan suka sama-suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.²⁶

3. Ujrah (uang sewa atau upah), disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah-mengupah. Upah adalah ssuatu yang wajib diberikan oleh penyewa sebagai kompensasi dari manfaat yang ia dapatkan. Semua yang didapat digunakan sebagai alat tukar dalam jual beli boleh digunakan untuk pembayaran dalam ijarah. Upah/pembayaran harus diketahui meskipun masih terhutang dalam tanggungan, seperti dirham, barang-barang yang dihutang.²⁷ karena itu, harus dijelaskan jenis, macam, sifat dan ukurannya. Jika manfaat telah diperoleh oleh penyewa, ia wajib membayar upah yang berlaku yaitu yang telah ditetapkan oleh orang yang ahli dibidangnya.
4. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat:
 - a. Hendaklah barang yang menjadi objek akad tersebut haruslah bermanfaat bagi penyewa. Contohnya rumah atau sepeda.
 - b. Hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaanya (khusus dalam sewa-menyewa). Maksudnya seseorang yang melakukan sewa-menyewa dan upah mengupah harus menyerahkan objek sewa-menyewa

²⁶Depertemen agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, hal 122.

²⁷Ibid., 319.

dan memberitahu kegunaan benda tersebut. Jika si pekerja tidak paham atas manfaat dari benda tersebut.

c. Manfaat dari benda yang disewa pekerja adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara” bukan hal yang dilarang (diharamkan). Jadi dalam sewa-menyewa benda haruslah yang mengandung kejelasan hokum yang menurut Islam. Tidak mengandung keharaman dan dibolehkan oleh syariat Islam.

d. Benda yang disewakan disyaratkan kekal ‘ain (zat) nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad. Jadi maksudnya barang yang disewakan itu bias bertahan lama dan tidak mudah hilang kemanfaatannya.

b. Syarat – syarat ijarah

Seperti halnya dalam akad jual beli, syarat-syarat ijarah juga terdiri atas empat jenis persyaratannya, yaitu:²⁸

1. Syarat terjadinya akad (syarat in’iqad)

Syarat terjadinya akad (syarat in ‘iqad) berkaitan dengan aqid, akad, dan objek aqad. Syarat yang berkaitan dengan aqid adalah berakal, dan mumayyiz menurut hanafiah, dan baliqh menurut syafi’iyah dan hanabilah. Dengan demikian, akad ijarah tidak sah apabila pelakunya (mu’jir dan musta’jir) gila aatau masih dibawah umur. Menurut malikiyah, tamyis merupakan syarat dalam sewa-menyewa dan jual beli, sedangkan baligh merupakan syarat untuk kelangsungan (nafadz). Dengan demikian,apabila anak yang mumayyiz menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja)

²⁸Ahmad wardi Muslich, *Fiqih Muamalah*. (Jakarta: AMZAH, 2015) cet. 3, . 321

atau barang yang dimilikinya maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin walinya.

2. Syarat kelangsungan akad (nafadz)

Untuk kelangsungan (nafadz) akad ijarah disyaratkan terpenuhinya hak milik atau wilayah (kekuasaan). Apabila si pelaku (aqid) tidak mempunyai hak milik atau wilayah (kekuasaan). Apabila pelaku (aqid) tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan (wilayah), seperti akad yang dilakukan oleh fudhuli, maka akadnya tidak bias dilangsungkan, dan menurut Hanafiah dan Malikiyah statusnya mauquf (ditangguhkan) menunggu persetujuan si pemilik barang. Akan tetapi, menurut syafi'iyah dan Hanabilah hukumnya batal, seperti halnya jual beli.

3. Syarat sahnya Ijarah

Untuk sahnya ijarah harus dipenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan aqid (pelaku), ma'uud 'alaih (objek), sewa atau upah (ujrah) dan akadnya sendiri. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:²⁹

a. Persetujuan kedua belah pihak, sama seperti dalam jual beli.

Dasarnya adalah firman Allah dalam (QS. An-Nissa' [4]: 29)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ

تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

²⁹Ibid., 322

Terjemahnya:

Hai orang – orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.³⁰

Ijarah termaksud kepada perniagaan (tijarah), karena didalamnya terdapat tukar-menukar harta. Bagi orang yang berakal ijarah juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna, sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

b. Objek akad yaitu manfaat harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan.

Apabila objek akad (manfaat) tidak jelas, maka akad ijarah tidak sah, karena dengan demikian, manfaat tersebut tidak diserahkan, dan tujuan akad tidak tercapai.

c. Objek akad ijarah harus dapat dipenuhi, baik menurut hakiki maupun syar'i.

Dengan demikian, tidak sah menyewakan sesuatu yang sulit diserahkan secara hakiki, seperti menyewakan kuda yang binal untuk dikedarai. Atau tidak bias dipenuhi secara syar'i, seperti menyewa tenaga wanita yang sedang haid untuk membersihkan mesjid. Sehubung dengan syarat ini Abu Hanifah dan zufar berpendapat bahwa tidak boleh menyewakan benda milik bersama tanpa menikutsertakan pemilik syariat yang lain, karena manfaat benda milik bersama tidak bisa diberikan tanpa persetujuan dari pemilik. Akan tetapi, menurut jumhur fuqaha menyewakan barang milik bersama hukumnya dibolehkan secara mutlak, karena

³⁰Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*....., Op cit, hal 122

manfaatnya bisa dipenuhi dengan cara dibagi antara pemilik yang satu dengan pemilik yang lain.

- d. Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan oleh syara'.

Misalnya menyewa buku untuk dibaca dan menyewa rumah bukan untuk berbuat maksiat.

- a. Pekerjaan yang dilakukan itu bukan fardhu dan bukan kewajiban orang yang disewa (ajir) sebelum dilakukannya ijarah.
- b. Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya untuk dirinya sendiri. Apabila dia mengambil pekerjaan untuk dirinya sendiri maka ijarah tidak sah. Dengan demikian, tidak sah ijarah atas perbuatan taat karena manfaatnya untuk orang yang mengerjakan itu sendiri.
- c. Manfaat ma'aqud 'alaih harus sesuai dengan tujuan dilakukan akad ijarah, yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad ijarah maka ijarah tidak sah. Misalnya menyewa pohon untuk berjemur pakaian. Dalam contoh ini ijarah tidak dibolehkan, karena manfaat yang dimaksud oleh penyewa itu berjemur pakaian, tidak sesuai dengan manfaat pohon itu sendiri.

Adanya kejelasan pada ma'qud alaih(barang) menghilangkan pertentangan di antara aqid. Di antara cara untuk mengetahui Ma'qud alaih (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika ijarah atas pekerjaan atau jasa seseorang.

- a. Penjelasan manfaat
- b. Penjelasan waktu
- c. Sewa bulanan

d. Penjelasan jenis pekerjaan

e. Penjelasan waktu kerja

4. Syarat mengikat akad ijarah (syarat luzum)

Agar akad ijarah mengikat, diperlukan dua syarat.³¹

a. Benda yang disewakan harus terhindar dari cacat ('aib) yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas benda yang disewa itu. Apabila terdapat cacat maka orang yang menyewa (musta'jir) boleh memilih antara menuruskan ijarah dengan pengurangan uang sewa dan membatalkannya.

b. Tidak terdapat udzur (alasan) yang dapat membatalkan akad ijarah. Misalnya udzur pada salah seorang yang melakukan akad, atau pada sesuatu yang disewakan. Apabila terdapat udzur, baik pada pelaku maupun pada ma'qud'alaih, maka pelaku berhak membatalkan akad. Ini menurut hanafiah. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad ijarah tidak batal karena adanya udzur, selama objek akad yaitu manfaat tidak hilang sama sekali.

5. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan secara tidak eksistensial dalam ketentuan Al-Qur'an maupun sunah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam islam dapat dirumuskan sebagai berikut :

³¹Ibid., 327.

a. Upah disebutkan sebelum pekerja dimulai

Ketentuan akad kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besarnya upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari Hadist.³² Rasulullah saw. Telah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya.

Rasulullah saw. Bersabda :

مَنْ اسْتَجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلَمْهُ أَجِيرًا هـ

Artinya :

“barang siapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya. (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).”³³

Dalam hadits tersebut Rasulullah saw. Telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia dimulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan keamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

³²Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid2*, (Yogyakarta : Irtikaz, 2016), h 293.

³³Kahar mansyur, *bulughul marum*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992) h. 515

b. Membayar upah sebelum keringatnya kering

Dalam Al-Qur'an dan hadis Rasulullah SAW. Mengajukan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah saw bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ جَزَاءَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya :

“berikanlah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering”³⁴

Maksud dari hadis tersebut adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bias dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap hari atau setiap bulannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan. Dalam kandungan hadis tersebut sangatlah jelas dalam memberikan upah dari hasil pekerjaannya tersebut segera mungkin. Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menjolimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.

c. Memberikan upah yang adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan

³⁴[http://www.academia.edu/KUMPULAN,%27HADITS EKONOMI-sebuah Tinjauan Ekonomi Menurut Prespektif Hukum Islam](http://www.academia.edu/KUMPULAN,%27HADITS%20EKONOMI-sebuah%20Tinjauan%20Ekonomi%20Menurut%20Prespektif%20Hukum%20Islam%27%20(5%20agustus%202018))” (5 agustus 2018)

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. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah Swt. Q.S Maidah/(5) : 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

Wahai orang-orang yang beriman jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum pendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.³⁵

Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk diimplementasikan. Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah upah atau gaji adalah keadilan.³⁶ keadilan dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu :

1. Adil bermakna jelas dan transparan.

Artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal ini tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara

³⁵Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*...., Op cit,hal 122

³⁶Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Pengajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa sukses,2008), h.30

pembayarannya. Adil bermakna proporsional adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

Prinsip keadilan dalam Islam tercantum dalam firman Allah Swt.Q.S. Al An-najam Ayat/ (53) : 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Terjemahnya :

maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu dan tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan³⁷

Ayat-ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaan itu. Al-Faruqi menegaskan bahwa Islam berprinsip bayaran yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama, tidak pekerjaan yang tidak dibayar. Sedangkan Maududi menegaskan bahwa kebijakan gaji berbedah diperoleh untuk pekerjaan yang berbedah. Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Gaji boleh saja berbedah dari tempat yang satu ketempat yang lain tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya terukur.

2. Pemberian upah yang layak

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain

³⁷Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*...., Op cit, 120

itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran dalam artian tidak mengurangnya. Allah Swt berfirman dalam Q.S Asy-Syu'ra Ayat/(26) : 183

 وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Terjemahnya :

Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalelah di muka bumi dengan membuat kerusakan.³⁸

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh dibawa gaji yang biasa diberikan.³⁹

D.Pembatalan dan berakhirnya Upah (ijarah)

Pada dasarnya perjanjian upah mengupah merupakan perjanjian yang lazim, dimana masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian itu tidak mempunyai hak untuk membatalkan perjanjian (tidak mempunyai hak fasakh) karena jenis perjanjian termaksud kepada perjanjian timbul baik.⁴⁰

³⁸Depertemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*...., Op cit, hal 136

³⁹Ibid , 33

⁴⁰H. Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. lubis, *hokum perjanjian dalam islam*, (Jakarta: Sinar Grafika 1997), hal. 56-57

Namun demikian tidak tertutup kemungkinan pembatalan perjanjian (fasakh) oleh salah satu pihak jika alasan atau dasar yang kuat untuk itu, adapun hal-hal yang menyebabkan batal dan berakhirnya upah adalah :

a. Terjadinya aib pada barang sewaan.

Maksudnya bahwa pada barang yang menjadi objek perjanjian sewa-menyewa terdapat kerusakan ketika sedang berada di tangan pihak penyewa, yang mana kerusakan itu adalah diakibatkan kelalaian pihak penyewa sendiri.

b. Rusaknya barang yang disewakan.

Barang yang menjadi objek perjanjian sewa menyewa mengalami kerusakan atau musnah sehingga tidak dapat dipergunakan lagi sesuai dengan apa yang diperjanjikan, misalnya yang menjadi objek sewa-menyewa adalah rumah, kemudian rumah tersebut terbakar atau roboh, sehingga rumah tersebut tidak dapat digunakan kembali.

c. Rusaknya barang yang diupahkan (ma'jur a'laih)

Maksudnya barang yang menjadi sebab terjadi hubungan sewa-menyewa mengalami kerusakan, sebab dengan rusaknya atau musnahnya barang yang menyebabkan terjadinya perjanjian maka akad tidak akan mungkin terpenuhi lagi. Misalnya : si A mengupahkan kepada si B untuk merajut bakal baju, dan kemudian bakal baju itu mengalami kerusakan, maka perjanjian sewa-menyewa akan berakhir sendirinya.

d. Terpenuhi manfaat yang diakadkan

Dalam hal ini yang dimaksudkan bahwa apa yang menjadi tujuan telah tercapai, atau masa perjanjian sewa-menyewa telah berakhir sesuai dengan ketentuan yang disepakati oleh para pihak. misalnya ; “dalam hal persewaan tenaga (perburuhan), apabila buruh telah melaksanakan pekerjaannya dan mendapatkan upah sepatutnya, dan masa kontrak telah berakhir, maka dengan berakhirilah perjanjian sewa-menyewa”.⁴¹

e. Adanya uzur

Ulama Hanafiyah menambahkan bahwa adanya uzur merupakan salah satu penyebab putus dan berakhirnya perjanjian sewa-menyewa, sekali uzur tersebut datang dari salah satu pihak. Adapun yang dimaksudkan dengan uzur disini adalah suatu halangan sehingga perjanjian tidak mungkin dapat terlaksana sebagaimana mestinya Misalnya : “seorang menyewa toko untuk berdagang, kemudian barang dagangannya musnah terbakar, atau dicuri orang sebelum toko itu dipergunakan, maka pihak penyewa dapat membatalkan perjanjian sewamenyewa toko yang telah diadakan sebelumnya”.⁴²

⁴¹Hamzah Ya'qub, *kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1992), hal. 334

⁴²Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hal 57

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dimana data digali dengan melakukan penelitian secara langsung di lapangan yang dilakukan terhadap pekerja PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat No. 88

Lexi J. Moleong menyatakan bahwa “penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”.¹

Perlu ditekankan bahwa dalam pembahasan skripsi ini jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif yang sifatnya deskripsi dan eksploratif. Deskripsi artinya penulis mengadakan penelitian dengan memberikan gambaran secara umum objek yang akan terjadi sasaran peneliti. Sedangkan penelitian eksploratif artinya penulis mengadakan penjelajahan tentang beberapa hal yang menjadi agenda penelitian, seperti Sistem Pengupahan Pekerja terhadap PT. Duta Kianty Suka di Kelurahan lere Kecamatan palu barat dalam Prespektif Ekonomi Islam.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian kali ini adalah pendekatan kualitatif. Untuk meneliti data yang telah terkumpul, baik dari data primer maupun

¹Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet XIII; Bandung: PT. Remaja Rosadakarya, 2001), h. 273

sekunder, peneliti terlebih dahulu meneliti data tentang pengupahan pekerja, yang berhubungan dengan Ekonomi Islam. Khususnya sistem pengupahan pekerja PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat. Selanjutnya peneliti menjelaskan solusi yang seharusnya dilakukan oleh pemilik pekerjaan tetap menggunakan prinsip-prinsip ekonomi Islam itu sendiri, agar lebih mengedepankan prinsip keadilan, keseimbangan dan kemaslahatan umat.

C. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian skripsi ini adalah berlokasi di Kelurahan lere kecamatan palu barat dengan pertimbangan :

1. Kelurahan lere kecamatan palu barat karena objek yang dianggap tepat. Untuk memberikan nuansa baru bagi peneliti.
2. Lokasi penelitian dianggap representatif terhadap judul yang ingin diteliti karena objek yang dianggap tepat. Juga memberikan nuansa baru bagi peneliti dalam menambah pengalaman peneliti.
3. Kelurahan lere kecamatan palu barat belum ada yang meneliti tentang sistem upah pekerja PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat.

D. Kehadiran penelitian

Dalam penelitian ini penulis sebagai peneliti bertindak menjadi salah satu bagian instrument penelitian, sekaligus mengumpulkan data secara langsung didalam penelitian. Penulis bertindak sebagai peneliti yang meneliti sistem upah pekerja PT.

Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat. Dengan melakukan wawancara terhadap informan untuk informasi yang diperoleh bentuknya utuh dan valid.

Adapun penulis sebagai pengamat partisipan, penulis bertindak hanya sebagai pengamat sementara terhadap aktivitas-aktivitas tertentu dari objek penelitian, olehnya dalam mengamati objek pneliti dibantu oleh instrument-instrument penelitian menjadi kunci utama untuk menemukan/menyaring informasi yang dibutuhkan.

Penelitian kualitatif menuntut kehadiran peneliti dilokasi penenlitian harus maksimal, sehingga upaya untuk mengumpulkan data yang akurat dapat tercapai sebelum penelitian dilakukan terlebih dahulu peneliti meminta kepada proyek manager PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan lere dengan memperlihatkan surat izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Rektor Institusi Agama Islam Nrgeri (IAIN) Palu. Hal ini dimaksudkan agar kehadiran peneliti di lokasi penelitian dapat diterima dengan resmi oleh pihak yang bersangkutan sehingga pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan lancar dan data yang diperoleh lebih akurat dan valid.

E. Data Dan Sumber Data

Penelitian yang dilakukan terkait erat dengan data yang diperoleh sebagai dasar dalam pembahasan dan analisis. Diharapkan dari hasil penelitian nantiya bias didapatkan data yang valid dengan relevan dengan objek yang diteliti.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh terkait dengan data yang diperoleh sebagai dasar dalam pembahasan dan analisis. Diharapkan dari hasil penelitian nantinya bias didapatkan data yang valid dengan relevan dengan objek yang diteliti.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) dan dapat dijadikan sebagai pendukung data pokok.²dikumpulkan oleh penulis yang diperoleh dari dokumentasi dan data-data, buku-buku, internet dan referensreferensi lainnya yang berkaitan denganpengupahan pekerja.

F. Teknik Pengumpulan data

Dalam pengumpulan data yang di butuhkan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akurat dan objektif dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa teknik yaitu:menjadi acuan sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan)

Peneliti mengumpulkan data dengan melaksanakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian di lapangan yang dibarengi dengan aktifitas pencatatan sistematis terhadap hal-hal yang dilihat berkenaan dengan data yang dibutuhkan. Oleh karena itu observasi digunakan untuk menilai sejauhmana sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT. Duta Kianty Sukma dalam melaksanakan transaksi pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam di kelurahan lere kecamatan palu barat.

²Kartina kartono, pengantar Metodologi Riset Social, (bandung.CV.Bandar maju, 1996)

Dalam observasi ini, penulis menggunakan metode observasi langsung, yakni mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung terhadap objek yang diteliti dan dibarengi dengan kegiatan pencatatan sistematis berkaitan dengan apa-apa yang dilihat dan berkenaan dengan data yang dibutuhkan. Teknik ini digunakan untuk mengamati pengupahan dalam bekerja.

2. Interview (wawancara)

Interview atau wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan wawancara terhadap sejumlah informan dan responden yang mana mereka ini diyakini dapat memberikan data-data yang diperlukan dalam laporan penelitian ini.

Adapun jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara yang tidak terstruktur sebagaimana menurut Suharsimi Arikunto: Pedoman wawancara yang hanya memuat garis-garis besar yang akan ditanyakan tentu saja kreativitas pewawancara yang sangat diperlukan, bahkan hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih banyak tergantung dari pewawancara-pewawancara sebagai pengemudi jawaban responden.³ Metode wawancara ini ditunjukkan kepada karyawan dan PT.Duta Kianty Sukma di kelurahan lere kecamatan palu barat sedangkan data digali berupa informan tentang untuk sistem pengupahan pekerja dalam bekerja.

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan dokumen penting yang menunjang kelengkapan data, karena dokumentasi biasanya berwujud arsip-

³Suharsimi Arikunto, *op. cit*, h. 197

arsip yang disimpan dan dipelihara oleh pihak lembaga. Dengan demikian dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data, kegiatan pengumpulan data melalui instrumen yang digunakan dalam dokumentasi adalah alat komunikasi, alat tulis menulis dan kamera.

G. Teknik Analisis Data

Setelah sejumlah data dan keterangan berhasil dikumpulkan, maka langkah selanjutnya melakukan analisis data. Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan-catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya. Adapun analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif yang dilakukan melalui tiga alur kegiatan yakni: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Ketiga cara tersebut saling berkaitan dan merupakan alur kegiatan analisis data untuk memperoleh makna.

- a. Reduksi data adalah suatu proses pemilihan, pemutusan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dan catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Selama pengumpulan data, penulis selalu membuat ringkasan, mengkode, dan menelusuri tema. Reduksi data merupakan bentuk analisis untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat ditarik dan diverifikasi.

- b. Penyajian data adalah proses penyusunan sekumpulan informasi tersusun ke dalam suatu bentuk yang sistematis, sehingga menjadi selektif dan sederhana, serta dapat dipahami maknanya. Penyajian data dimaksudkan untuk memperoleh pola-pola yang bermakna, serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan mengambil tindakan. Penyajian data dalam penelitian menggunakan uraian naratif, berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Data yang disajikan berdasarkan temuan di lapangan penelitian yang berkaitan dengan sistem pengupahan terhadap pekerja furniture di Pt. Duta kianty sukma kelurahan lere kecamatan palu barat perspektif ekonomi Islam.
- c. Verifikasi data atau atau penarikan kesimpulan adalah bagian ketiga yang tak kalah pentingnya dalam analisis data. Penarikan kesimpulan adalah kegiatan untuk membangun konfigurasi yang utuh dari data yang telah terkumpul untuk memperoleh makna.⁴

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathew B. Miles, et Al, yakni analisis ketiga yang paling penting adalah menarik kesimpulan dari Verifikasi data artinya benda-benda mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proporsi⁵. Memeriksa kembali data

⁴Askar, *Integrasi Keilmuan: Paradigm Pendidikan Islam Integrative Holistik*, (Bandung: Batic Press, 2011), 28-30

⁵Matthew B Miles Huberman, *Quantitatif data analisis*, diterjemahkan oleh Rohendi, analisis data kuantitatif, (Cet I; Jakarta : UI-Pres, 1992), 19

yang telah disajikan sehingga penyajian dan pembahasan lebih akurat. Teknik verifikasi data dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:

- 1) Deduktif, yaitu suatu analisis yang berangkat dari data yang bersifat umum untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat khusus.
- 2) Induktif, yaitu suatu analisis yang berangkat dari data yang bersifat khusus untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat umum.
- 3) Komperatif, yaitu suatu analisis yang membandingkan dua data atau lebih, sehingga dapat ditemukan persamaan maupun perbedaannya.⁶

H. Pengecekan Keabsaan Data

Untuk mendapat data yang benar-benar valid dan memiliki akurasi yang dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah. Pengecekan keabsaan data adalah salah tahapan yang dipakai menghubungkan dengan pendapat teori yang ada, hal ini bias disebut dengan memberi tanda . sehingga melakukan tahapan ini maka data yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Ada empat criteria keabsahaan data yang biasa keabsahaan data yang biasa digunakan yaitu : “Derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*)”.⁷ Untuk lebih jelas jelasnya, penulis akan menguraikan sebagai berikut :

⁶Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid I*, (Cet. 50; Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2002), h. 36

⁷Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet XIII; Bandung: PT. Remaja Rosadakarya, 2001), h. 273

1. Derajat kepercayaan ; Maksudnya peneliti menunjukkan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti.
2. Keterlihan ; maksudnya generalisasi suatu penemuan dapat berlaku atau diterapkan pada semua konteks dalam populasi yang sama atas dasar penemuan yang diperoleh pada sampel yang secara representatif mewakili populasi.
3. Kebergantungan : maksudnya kesempatan atau subjek-subjek yang diteliti selanjutnya untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh maka dilakukan melalui cara trigulasi yaitu ; “teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diatur data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Menurut Denzim, ada empat macam triangulasi dengan penyidik triangulasi dengan teori”.⁸

Triangulasi dengan sumber, maksudnya membandingkan dan mengecek balik, derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal ini dapat diperoleh dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Triangulasi dengan metode, maksudnya mengecek derajat kepercayaan melalui beberapa sumber data dengan metode yang sama. Triangulasi dengan menyidik, maksudnya memanfaatkan peneliti atau pengamatan lain untuk membantu mengurangi kemencegan atau kekiruan dalam pengumpulan data. Triangulasi dengan teori, maksudnya membandingkan suatu teori dengan teori lain.

⁸Matthew B Miles Huberman, *Quantitatif data analisis*, diterjemahkan oleh Rohendi, analisis data kuantitatif, (Cet I; Jakarta : UI-Pres, 1992), 178

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Singkat Profil PT. Duta Kianty Sukma

1. Sejarah singkat berdirinya PT. Duta Kianty Sukma

Pada tahun 2005 perusahaan ini didirikan dengan nama PT. Duta Kianty Sukma (DKS) perusahaan ini didirikan oleh Winoto Sunaryo S.kom. PT. Duta Kianty Sukma kontruksi skala besar dibidang arsitektur dan sipil dan telah diberi nama atas nomor C-260-HT.03.01-Th 2005 dengan SK kepala badan pertahanan nasional RI No. 575-XVII-2006.¹

Lokasi perusahaan ini berada di jln. Sis aljufri No.12 RT.002/RW,02 kelurahan siranindi kecamatan palu barat dan berada di jalan tembang No. 88 RT.001/RW01 kelurahan lere kecamatan palu barat PT. Duta Kianty Sukma merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang perencanaan dan pemasangan berbagai layanan utilitas konstruksi struktru kerangka baja dan pembangunan gedung, kantor, perumahan, universitas, pusat perbelanjaan, tempat ibadah, pembangunan tower operator telekomunikasih, interior, penyediaan barang jasa, furniture, pekerjaan mekanikal rangka baja dan plafon serta perencanaan termaksud survey dan penyediaan gambar CAD (computer aided design) dan PDF, pelaksanaan hingga serah terima pekerja serta keterlibatan berlanjut dalam menguji hasil proyek.

¹Dokumen PT. Duta Kianty Sukma PT. Duta Kianty Sukma kelurahan lere Kec. Palu barat, 8 Agustus 2018

PT. Duta Kianty Sukma dapat mengambil sebuah solusi dari suatu proyek utilitas, mengidentifikasi optimal untuk menyelesaikan masalah operasional sampai selesai dengan bantuan konsultan perencana (jika kalau ada) dan meminimasi masukan dari pemilik proyek. Demikian pula PT. Duta Kianty Sukma dapat juga mengambil tanggung jawab untuk semua aspek mengubah rencana pengembangan umum proyek ke dalam sistem operasional proyek sesuai standar mutu. Kemampuan dan pengalaman PT. Duta Kianty Sukma dalam menangani semua aspek perencanaan, Konsultasi dan mengorganisasikan perbedaan layanan yang perusahaan sediakan.²

PT. duta kianty sukma sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor bertekad untuk dapat memberikan jaminan pelayanan yang terbaik, Kepercayaan, serta kualitas pekerjaan sehingga tercapai kepuasan pelanggan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berpegang pada kebijakan:

1. Menghasilkan produk dan jasa sesuai dengan harapan pelanggan
2. Meningkatkan dan menjalankan sistem manajemen didalam perusahaan
3. Melakukan perbaikan secara berkelanjutan baik terhadap mutu produk maupun mutu pelayanan
4. Memperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta kebersihan dalam lingkungan kerja.

²Dokumen, PT. Duta Kianty Sukma PT. Duta Kianty Sukma PT. Duta Kianty Sukma kelurahan Iere Kec. Palu barat pada tanggal 8 Agustus 2018

PT. Duta kianty sukma berkomitmen memberikan peluang kerja bagi masyarakat di wilayah lokasi kerja sebagai upaya dalam mendukung dan memperdayakan komunitas local. Setiap proyek yang direncanakan dan dilaksanakan memiliki tingkat keamanan yang tinggi yang berkelanjutan sebagai elemen penting dalam mempertahankan standar mutu pelayanan perusahaan.

2. Visi dan Misi PT. Duta Kianty Sukma

a. Visi

- Menjadi perusahaan kontraktor terdepan dalam kualitas produk dan layanan

b. Misi

- Menempatkan kepuasan pelanggan sebagai komitmen dan prioritas utama
- Memberikan kepercayaan dengan berdasarkan kwalitas, ketepatan, serta harga yang kompetiive

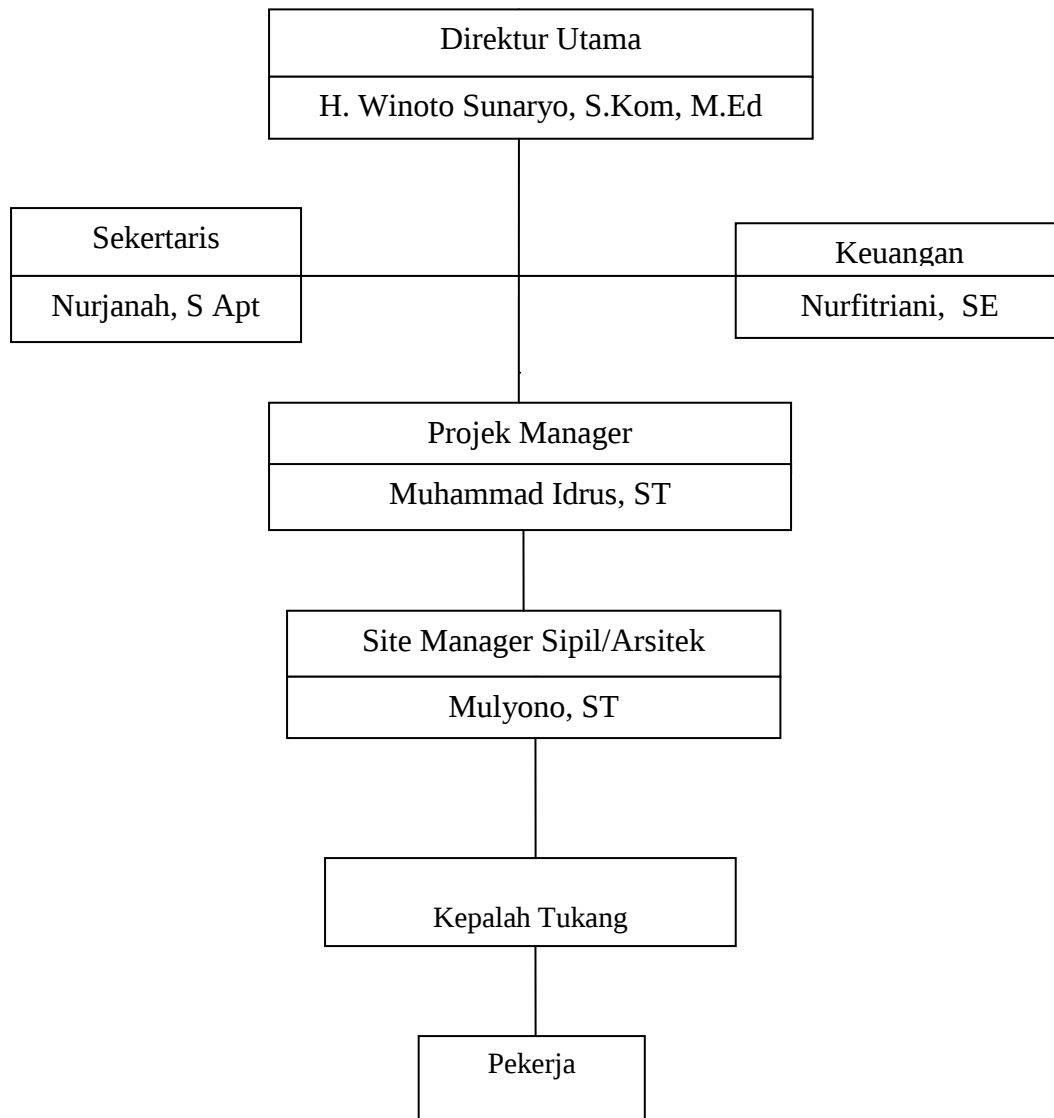
PT, Duta kianty sukma didukung oleh staf yang professional dan berpengalaman dibidang yang memiliki komitmen, keahlian dan penguasaan teknologi dalam mengelola proyek.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi perusahaan yang berbeda-beda. Perbedaan ini tergantung kepada perusahaan tersebut yang disesuaikan dengan kegiatan dalam perusahaan.

Untuk memperjelas struktur organisasi tersebut, maka bias dilihat dari gambar struktur organisasi PT. Duta Kianty Sukma adalah sebagai berikut³ :

Tabel 1
Struktur Organisasi



³Dokemen, PT. Duta Kianty Sukma PT. Duta Kianty Sukma PT. Duta Kianty Sukma kelurahan lere Kec. Palu barat pada tanggal 8 agustus 2018

3. Jumlah Pekerja

Jumlah pekerja dibidang mebel di PT. Duta Kianty Sukma adalah sebanyak sembilan (9) orang, dan semuanya laki-laki. Adapun nama-nama pekerja PT. Duta Kianty Sukma adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Nama-nama Pekerja dan Jabatan

NO	NAMA	JABATAN
1.	Abdul Rozak	Kepala tukang
2.	Andi Setiwan	Kepala tukang
3.	Sunoto Mebel	Kepala tukang
4.	Warnadi	Pekerja
5.	Muh. Edi	Pekerja
6.	Abdul Khamid	Pekerja
7.	Ahmad Munadho	Pekerja
8.	M. Muhyidin	Pekerja
9.	Nur Hadi	Pekerja
10.	Syaifur rahman	Pekerja
11.	Sularno	Pekerja
12.	Sukardi Mebel	Pekerja
13.	Afiq Saputra	Kenek
14.	Anto	Kenek
15.	Heri Akmal	Kenek

Sumber data : *hasil wawancara bendahara PT. Duta Kianty Sukma tanggal 11 agustus 2018*

4. Waktu Kerja PT. Duta Kianty Sukma

Waktu kerja pekerja PT. Duta Kianty Sukma di atur oleh manajemen PT. dalam artian manajemen PT. Duta Kianty Sukma mengatur jam dan hari kerja untuk para pekerja. Jam kerja semua pekerja pada pukul 08.00 s/d 17.00 WITA, dengan total jam kerja 9 jam/hari. Jam kerja tersebut sudah menjadi ketetapan dari

manajemen PT. Kemudian dalam hal hari kerja, dalam seminggu para pekerja bekerja 6 hari saja mulai hari senin-sabtu, dan hari minggu libur para karyawan diliburkan. Jadi kalau ditotalkan jumlah hari para pekerja/karyawan yaitu 26 hari.

B. Sistem Pengupahan Pekerja PT. Duta Kianty Sukma

Upah umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pekerja sedangkan gaji umumnya dibayarkan secara tetap perbulan. Upah merupakan elemen terpenting karena selain menciptakan situasi perusahaan yang kondusif, upah juga menentukan hasil kerja para karyawan/pekerja. Selain itu upah juga berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan/pekerja dalam bekerja. Dengan demikian pemberi upah yang sesuai membawa dampak terhadap kinerja para pekerja. Ketika pekerjaan yang dilakukan para pekerja sesuai dengan standar upah yang diberikan oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dibebankan akan terlaksana dengan baik. Sebaliknya jika terjadi ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dan besarnya upah yang diberikan, maka akan berpengaruh pada hasil kerja para pekerja. Dalam PP No. 5 tahun 2003 tentang UMR dijelaskan antara karyawan dan perusahaan ada hak dan kewajiban dimana pekerja mempunyai hak atas kontribusinya yaitu upah.

Dari hasil wawancara dengan bapak Abdul Rozak

Sistem pengupahan di PT. Duta Kianty Sukma ini, sudah diatur oleh perusahaan para pekerja akan menerima gaji perhari dibayarkan secara tetap perbulan, tetapi upah dibayarkan berdasarkan hari kerja dan jam kerja dalam seminggu para pekerja bekerja 6 hari saja mulai hari senin-sabtu, dan hari minggu libur para karyawan diliburkan .

Lebih lanjut beliau menambahkan

Sistem upah di PT. Duta Kianty Sukma digaji perhari biasa dari pagi sampai sore atau dari jam 08.00 s/d 12.00 lanjut sore dari 13.00 s/d 16.30. dan masing-masing pekerja digaji berdasarkan tingkat pekerjaan atau jenis pekerjaannya.⁴

Dari uraian diatas menggambarkan bahwa sistem upah di PT. Duta Kianty Sukma dibayarkan setiap bulannya berdasarkan hari kerja dan jam kerja dalam seminggu para pekerja bekerja 6 hari saja mulai hari senin-sabtu, dan hari minggu libur para karyawan diliburkan. Dan upah tersebut sudah menjadi ketetapan di PT. Duta Kinty Sukma yang akan diterima setiap pekerja. Dan masing-masing pekerja digaji berdasarkan tingkat pekerjaan atau jenis pekerjaannya, apabila ada pekerja yang tidak masuk kerja maka upah bulanannya pun akan di potong oleh perusahaan tersebut.

Sebagian hasil wawancara dengan Muhammad Idrus

Dalam sistem pengupahan di PT. Duta Kianty Sukma ini, para pekerja menerima gaji perhari Rp. 115.000/orang, jam kerja 1 hari yaitu pagi 08:00 s/d 12:00 siang 13:00 s/d 17.00 kalau ditotalkan jumlah hari kerja para pekerja total jam kerja 9 jam.

Beliau menambahkan

Untuk sistem pengupahan penambahan kerja atau lembur dihitung jam kerja 2 hari yaitu pagi 08:00 s/d 12:00 siang 13:00 s/d 18.00 dan malam 19:00 s/d 23:00. Dan pengupahan menggunakan bendahara.⁵

Dari uraian diatas menggambarkan bahwa sistem upah di PT. Duta Kianty Sukma para pekerja menerima gaji perhari Rp. 115.000/orang, jam kerja 1 hari yaitu pagi 08:00 s/d 12:00 siang 13:00 s/d 17.00 kalau ditotalkan jumlah hari kerja para

⁴Bapak Muhammad Idrus“wawancara” dipalu tanggal 13 agustus 2018

⁵Bapak abdul rozak kepalah tukang “wawancara” dipalu tanggal 13 agustus 2018

pekerja total jam kerja 9 jam. Untuk sistem pengupahan penambahan kerja atau lembur dihitung jam kerja 2 hari yaitu pagi 08:00 s/d 12:00 siang 13:00 s/d 18.00 dan malam 19:00 s/d 23:00. Dan pengupahan menggunakan bendahara.

Sebagian hasil dari wawancara dengan bendahara, ibu Nurfitriani. Bahwa:

Setiap pekerja digaji berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya untuk bidang mebel ada 15 orang pekerja dengan jenis pekerjaan yaitu kepala tukang, tukang dan kenek dan untuk upah kepala tukang RP 130.000, tukang Rp 115.000 dan untuk kenek Rp 105.000

Kemudian beliau menambahkan

Dalam sistem pengupahan di PT. Duta Kianty Sukma ini terkait dengan pembayaran tukang dan kenek langsung kepada kepala tukang, karena dalam bidang permebelan yang mengetahui dan mengontrol langsung kepala tukang. Kami memberikan upah pekerja sesuai dengan UMR Sulawesi Tengah Tahun 2018⁶

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam sistem pengupahan yang ada di PT. Duta Kianty Sukma tersebut berbedah-bedah Setiap pekerja digaji berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya untuk bidang mebel ada 15 orang pekerja dengan jenis pekerjaan yaitu kepala tukang, tukang dan kenek dan untuk upah kepala tukang RP 130.000, tukang Rp 115.000 dan untuk kenek Rp 105.000 terkait dengan pembayaran tukang dan kenek langsung kepada kepala tukang, karena dalam bidang permebelan yang mengetahui dan mengontrol langsung kepala tukang. Perusahaan memberikan upah pekerja sesuai dengan UMR Sulawesi Tengah Tahun 2018

⁶Ibu Nurfitriani, bendahara, “ wawancara ” pada tanggal 20 agustus 2018

Karena untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan UMP (upah Minimum Provinsi) dan UMR (upah Minimum Regional). Berikut adalah ketentuan upah Minimum Regional (UMR) kota Palu tahun terakhir, yaitu :⁷

Table 3

Upah minimum regional Sulawesi tengah

NO	TAHUN	UPAH MINIMUM REGIONAL PALU
		UMP Per-Bulan
1.	2015	1.500.000
2.	2016	1.670.000
3.	2017	1.807.775
4.	2018	1.965.232

Namun ada beberapa pekerja yang di wawancara. Sebagai mana hasil wawancara dengan bapak hari akmal (tukang mebel) :

Selama saya bekerja di PT. Duta Kianty Sukma ini memang saya pernah merasakan gaji saya ditunda-tunda. Karena awal kerja sudah ada kesepakatan untuk waktu pembayaran upahnya. Terkadang gaji saya diberikan sebagian dulu dan terkadang gaji saya diberikan diawal bulan kedepannya lagi. Tapi terkait persoalan itu saya tidak permasalahkan, karena saya sudah paham kondisinya.⁸

⁷<http://daftar-lengkap-umr-> kota palu- di akses pada tanggal 10 agustus 2018

⁸Heri akmal, pekerja mebel, wawancara tanggal 20 agustus 2018

Pernyataan bendaharapun membenarkan bahwa :

Hal terjadi keterlambatan upah/gaji tersebut karena uang dari sisa pemesan dari hasil kerjaan pekerja di perusahaan terkadang terlambat membayar. Jadi konsekuensinya para pekerja yang merasakan. Akan tetapi semua pekerja cukup mengerti terkait persoalan itu.⁹

Dalam hal keterlambatan pemberian gaji, pihak perusahaan PT. Duta Kianty Sukma tidak bisa memberikan penjelasan secara detail dan terbuka, karena itu saya mencoba bertanya langsung kepada para pekerja dan bendahara yang berada di lokasi. Dari hasil penelitian yang penulis dapatkan bahwa para pekerja membenarkan terkadang perusahaan terlambat dalam memberikan upah.

C. Sistem Pengupahan Pekerja di PT. Duta Kianty Sukma dalam

Prespektif Ekonomi Islam.

Pengupahan dapat diartikan sebagai proses pembayaran upah kepada seseorang atau individu untuk pengganti hasil kerja atau jasa yang telah dilakukan. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh buruh. Menurut Yusuf Qardhawi dalam bukunya *pesan dan moral dalam perekonomian Islam*, menjelaskan 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 antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos kerja tanpa alasan yang jelas atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya,

⁹Ibu Nurfitri, bendahara, “wawancara ” pada tanggal 20 agustus 2018

maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajiban juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁰

Mekanisme pengupahan pekerja pada PT. Duta Kianty Sukma dikelurahan lere kecamatan Palu barat ini menggunakan sistem upah bulanan berdasarkan hari kerja dan jam kerja. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu :

a. Upah harus Disebutkan sebelum pekerjaan Dimulai

Di PT. Duta Kianty Sukma, ada perjanjian atau penetapan upah disepakati antara pekerja dan pemilik perusahaan, baik itu upah bulanan maupun waktu kerjanya, jadi para pekerja sudah mengetahui jelas berapa upah yang diterimanya. Dalam hal ini antara pekerja dan pemilik PT saing ridho.

Praktek pengupahan yang diterapkan pada PT. Duta Kianty Sukma tersebut sudah sesuai dngan yang dianjurkan Rasulullah SAW, Bersabda :

مَنْ اسْتَجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ أَجِيرًا ۝

Artinya :

Barang siapa yang memperkerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya. (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).¹¹

¹⁰<https://alfadany.wordpress.com> Pesan dan moral dalam perekonomian Islam diakses pada tanggal 9 september 2018

¹¹Kahar mansyur, *bulughul marum*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992) h. 515.

Berikut penjelasan dari pekerja dan pihak PT. Duta Kianty Sukma yang telah diwawancarai oleh peneiti :

Sebagian hasil wawancara dengan Bapak Syaifur Rahman

Sudah 1.5 tahun bekerja di PT. Duta Kianty Sukma sudah mengetahui berapa upah yang akan dia terima perbulan, karena sebelum bekerja ada kesepakatan awalnya dengan pihak PT berapa upah yang akan diterima nantinya. Yaitu dengan upah bulanan Rp. 299.000/orang.¹²

Ditambahkan wawancara dengan Muhammad Idrus

Upah yang telah dan akan diterima oleh karyawan ditetapkan dari awal secara bersama, dan ketentuan tersebut berlaku untuk semua karyawan. Dari awal pekerja bekerja di PT-nya sudah dijelaskan kepada setiap pekerja bagaimana bentuk pekerjaan dan juga gajinya. Dan semua karyawan sudah sepakat terkait penetapan upah yang ditawarkan oleh pemilik PT tersebut.¹³

Dari uraian diatas dapat digambarkan PT. Duta Kianty Sukma, ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati antara pemilik PT dan para karyawan, baik itu upah bulanan maupun waktu kerjanya. Jadi para pekerja sudah mengetahui jelas berapa upah yang diterimanya. Dalam hal ini antara karyawan dan pemilik PT saling ridho. Mengenai prosedur pengupahan yang dilakukan di PT. Duta Kianty Sukma tersebut sudah baik, karena sesuai dengan kaidah Islam bagaimana penetapan upah yang baik dan benar harus di sebutkan di awal sebelum pekerjaan dimulai oleh si pekerja, karena dalam Islam pekerja juga berhak untuk ikut menetapkan upahnya.

b. Upah Dibayarkan sebelum keringatnya kering

Islam juga memerintahkan agar membayar upah segera mungkin sebelum

¹²Bapak Syaifur Rahman, pekerja “wawancara” dipalu pada tanggal 28 Agustus 2018

¹³Bapak Muhammad Idrus, Projek Manager “wawancara” dipalu pada tanggal 28 Agustus 2018

keringat para pekerja kering, artinya jika pekerjaan para pekerja sudah selesai maka wajib diberikan upah kepada mereka sesegera mungkin. Rasulullah Saw bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ جُرَّهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

Berilah upah orang yang bekerja sebelum keingatnya mengering (HR.Ibnu Majah).¹⁴

Maksud dari hadist ini bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan, tidak alasan untuk tidak membayar upah apa bila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakan dan tidak mensyaratkan agar upah harus dengan akad. Yang dibolehkan adalah agar dicepatkan atau dilambatkan pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan yang bersangkutan¹⁵

Pernyataan kepala tukang PT. Duta Kianty Sukma :

Pemberian upah disini menggunakan sistem upah bulanan. saya berikan setiap akhir bulanya. Itu sudah menjadi kesepakatan perusahaan dan para pekerja/tukang dari awal kerja.tapi itu tidak menuntu kadang akhir bulan dan kadang sisannya saya kasih diawal bulan kedepannya lagi. Hal tersebut terjadi karena uang pesanan dari hasil kerjaan pekerja diperusahaan menjadi langganan PT terkadang lambat membayar, dengan alasan akan dibayar awal bulanya. Jadi konsekuensi saya dan karyawan saya yang merasakan. Akan tetapi semua pekerja saya cukup mengerti terkait persoalan itu”¹⁶

Pernyataan karyawan PT. Duta Kianty Sukma :

¹⁴[http://www.academia.edu/KUMPULAN,%20HADITS EKONOMI-sebuah Tinjauan Ekonomi Menurut Prespektif Hukum Islam](http://www.academia.edu/KUMPULAN,%20HADITS%20EKONOMI-sebuah%20Tinjauan%20Ekonomi%20Menurut%20Prespektif%20Hukum%20Islam)” (5 agustus 2018)

¹⁵*Ibid* 76

¹⁶Bapak andul rozak, kepala tukang, ” wawancara “ pada tanggal 18 agustus 2018

Selama saya bekerja di PT. Duta Kianty Sukma ini memang saya pernah merasakan gaji saya ditunda-tunda. Karena pada awal kerja sudah ada kesepakatan untuk waktu pembayaran upahnya. Terkadang gaji saya diberikan sebagian dulu dan terkadang gaji saya tidak permasalahan, karena saya sudah paham kondisinya. Malahan saya dan teman-teman karyawan lainnya bersyukur sudah dipekerjakan dan tidak menjadi penganguran.¹⁷

Pembayara upah karyawan di PT. Duta Kianty Sukma belum memenuhi karakteristik Islam. Karena di PT. Duta Kianty Sukma menunda-nunda untuk memberikan upah kepada para karyawan. Walaupun pembayarann upah yang diterapkan sudah sesuai yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Namun di sana menunda-nunda terkait pembayaran upah karyawan tidak tepat waktu sesuai dengan perjanjian bahwa upah para pekerja akan dibayar setiap akhir bulan.

Prosedur waktu pembayaran upah karyawan karyawan di PT. Duta Kianty Sukma belum cukup baik, karena waktu pembayaran upah karyawan di PT. Duta Kianty Sukma sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama dari pihak karyawan dan pihak pemilik PT. Namun prakteknya pun terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati. Sebab, di dalam Islam seorang majikan dilarang untuk menunda-nunda waktu pembayaran upah seorang karyawannya.

c. Keadilan

Didalam sistem upah kita juga perlu mengutamakan sistem keadilan dan kelayakan. Allah menegaskan tentang upah dalam Q.S AL Kahf: (18): 30

¹⁷Bapak afiq saputra, pekerja “wawancara” pada tanggal 19 agustus 2018

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Terjemahnya :

Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, kami benar-benar tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan dengan yang baik itu.¹⁸

Sementara itu , dalam AL-Kahfi ayat 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam. selanjutnya juga menegaskan dalam QS. Al-Ahqaf : (46) : 19 .

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Terjemahnya :

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka tiada dirugikan.¹⁹

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job* yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah

¹⁸Departemen Agama, RI AL-Qur'an dan terjemahnya, 97

¹⁹Departemen Agama RI, AL-Qur'an dan Terjemahnya..., 0p cit, h273

mereka mesti sama. Prinsip ini telah menjadi hasil konvensi International Labour Organization (ILO) nomor 100.²⁰

Dalam sistem manajemen pengajian *HAY* atau yang sering disebut dengan *Hay Sytem*, telah menerapkan konsep ini. Siapa pun pekerja atau karyawannya, apakah tua atau mudah, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, maka mereka akan dibayarkan dengan upah yang sama.

Dari hasil wawancara dengan Abdul Rozak

Dalam pengupahan kita harus adil, artinya kecilnya upah yang dibayarkan kepada setiap pekerja harus disesuaikan dengan besar pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, serta disamaratakan pada semua pekerja yang bekerja di perusahaan ini.

Kemudian beliau menambahkan:

Gaji yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dan wajar artinya gaji yang diterima pekerja dapat memenuhi kebutuhan kesehariannya.²¹

Dari uraian diatas dijelaskan bahwa keadilan dalam penetapan upah di PT. Duta Kianty Sukma sudah ada. Karena antara pekerja dengan pekerja lain disamaratakan tidak ada perbedaan dan sistem ini dapat meningkatkan kehidupan ekonomi dan mengurangi pengangguran Islam.

Jika dilihat dalam konsep upah menurut ekonomi Islam, maka sistem diatas mencakup aspek keadilan. Pemberian jumlah upah yang disesuaikan dengan besar pekerjaan, resiko pekerjaan, dan tanggung jawab, serta disamaratakan pada semua

²⁰Iskandar Budiman, *Dasar-Dasar penetapan upah dalam Islam*, (Artikel Media Syariah, vol. IV, No. 7, (Banda Aceh: Fakultas Syariah, Januari-juni), 73

²¹Bapak Abdul Rozak, kepala tukang, ” wawancara “ pada tanggal 18 Agustus 2018

pekerja, resiko pekerjaan, dan tanggung jawab, serta disamaratakan pada semua pekerja merupakan upaya perusahaan dalam menjunjung tinggi nilai keadilan.

d. Kelayakan

PT. Duta Kianty Sukma, dalam menentukan upah pekerjaanya sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Karena menurut keterangan dari pekerja bahwa upah dari hasil kerjanya sudah bias mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Karena untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMR (Upah Minimum Regional) tahun 2018 sebesar Rp 1.965.232.

Dalam hitungan satu minggu kerja karyawan hanya bekerja enam (6) hari kerja, mulai hari senin s/d sabtu dan hari minggu libur. Dengan total jumlah hari kerja dalam hitungan satu bulan sebanyak 26 hari kerja. Kemudian karyawan di beri upah perhari sebesar Rp.115.000/orang, kalau dihitung dalam satu bulan Rp.115.000 dikali 26 = Rp. 2.990.000. Jadi total jumlah gaji/upah yang diterima karyawan/pekerja PT. Duta Kianty Sukma dalam satu bulan sebesar Rp. 2.990.000/orang.

Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena menurut keterangan dari karyawan bahwa upah dari hasil kerjanya sudah bisa mencukupi kebutuhan hidupnya justru mereke bersyukur bisa mendapat kerja dari pada pengangguran

Jika dihitung raa-rata penghasilan yang didapat oleh karyawan pada PT. Duta Kianty Sukma antara upah perhari dan upah bulanannya sudah diatas rata-rata standar

UMR kota palu. PT. Duta Kianty Sukma, dalam menentukan upah pekerjaanya sudah sesuai dengan kategori upah yang layak

BAB V

Kesimpulan

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang sistem pengupahan pekerja yang diterapkan pada PT.Duta kianty sukma dan analisisnya menurut prespektif ekonomi Islam pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan batas rumusan masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Sistem pengupahan yang diterapkan pada PT. Duta Kianty Sukma di kelurahan lere Jl. Tembang No. 28 kecamatan palu barat adalah sebagai berikut :
 - a. Jumlah upah/gaji pekerja yang diterapkan PT. Duta Kianty Sukma sudah ditetapkan sebelumnya, dalam artian pekerja dan pemilik PT sudah menyepakati secara bersama berapa jumlah upah pekerja perhari dan perbulan sebelum pekerja mulai bekerja. Dan di sana semua pekerja mendapat upah yang sama besarnya baik itu upah perhari maupun upah perbulan.
 - b. Waktu pemberian upah pekerja pada PT. Duta Kianty Sukma sudah disepakati di awal bahwa pekerja akan menerima upahnya di akhir bulannya. Akan tetapi prakteknya di sana belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang telah disepakati, karena terkadang pekerja menerima

upahnya di awal bulan yang kedepannya lagi, padahal sudah disepakati upah akan diterima di akhir bulan pekerja bekerja.

2. Pespektif Islam terhadap sistem pengupahan yang diterapkan pada PT. Duta Kianty Sukma di JL. Tembang No. 88 kecamatan palu barat adalah sebagai berikut :

- a. Sistem penetapan upah pekerja yang diterapkan pada PT. Duta Kianty Sukma tersebut sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Sehingga para pekerja mengetahui secara jelas berapa upah yang akan dia dapat perhari dan perbulannya.
- b. Prosedur waktu pembayaran upah pekerja pada PT. Duta Kianty Sukma belum cukup baik, karena tidak sesuai dengan yang dianjurkan dalam Islam bahwa upah pekerja harus dibayar sebelum kering keringatnya dalam artian majikan dilarang menunda-nunda pembayaran upah seorang pekerja.

Namun prakteknya pada PT. Duta Kianty Sukma ini terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah dianjurkan di dalam Islam, padahal waktu pembayaran upah karyawan di PT. Duta Kianty Sukma sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama dari pihak pekerja dan pihak pemilik PT.

- c. Jika dilihat sudut pandang nilai-nilai Islam, PT. Duta Kianty Sukma belum sepenuhnya dikatakan baik, karena nilai-nilai dalam Islam belum

sepenuhnya terpenuhi. Konsep upah dalam Islam lebih menekankan pada upah pekerja diberikan secara adil dan layak. Ketepatan upah pada PT. Duta Kianty Sukma dilihat dari sudut pandang adil dan layak sebagai berikut :

- 1) Pemberian upah yang layak pada PT. Duta Kianty Sukma, sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena upah yang telah diterima oleh pekerja dari hasil kerjanya bisa mencukupi untuk kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dan jika dihitung rata-rata penghasilan yang didapat oleh pekerja pada PT. Duta Kianty Sukma antara upah perhari dan gaji perbulan sudah di atas rata-rata standar UMR kota palu.

B . Saran

1. Sebaiknya perusahaan dalam memberikan upah harus tepat pada waktunya sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati, dan pihak kepalah tukang bisa memperhatikan hak-hak pekerjanya terutama dalam hal upah. Sebab Islam menganjurkan bahwa bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.
2. Pihak perusahaan harusnya saling terbuka kepada para pekerjanya, mengenai penundaan pemberian upah, sehingga tidak ada yang merasa di rugikan satu sama lain. Karena penundaan pembayaran upah merupakan perbuatan yang zalim dan sangat di benci Allah dan Rasulnya.

DAFTAR PUSTAKA

Depertemen Agama RI *Al-Qur'an dan terjemahannya*

An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta : HTI Press, 2010)

Abdurahman al-jaziri, *Kitab Al-fiqih 'ala al-mazahib Al-arba'ah* (Beirut : Dar al Fikr, 2003)

Abdul Hamid Muris, *SDM Produktif: Pendekatan Al-Quran dan Sains* (Jakarta: Gema insane Press, 1997), 155

Ath-Thayyar Abdulah Muhammad,Dkk. *Ensiklopedia Fiqih Muamalah Dalam Pandagan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif,2004)

Askar, *Integrasi Keilmuan: Paradigm Pendidikan Islam Integrative Holostik*, (Bandung: Batic Press, 2011)

Al-qarasyi Baqir syarif, *keringat buruh* (cet. I; Jakarta: Al-Huda 2007),

Al-Zuhaily Wahbah, *Fiqih Islam*. (Jakarta: Gema Insani, 1989)

Budiman Iskandar, *Dasar-Dasar penetapan upah dalam Islam*, (Artikel Media Syariah, vol. IV,No.7,(Banda Aceh: Fakultas Syariah, Januari-juni)

Condro Triono Dwi, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid2*, (Yogyakarta : Irtikaz, 2016)

Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*,(Jakarta : Raih Asa Sukses

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*, (Jakarta:Balai Pustaka, 2000)

Depertemen agama RI Al-Qur'an dan terjemahannya (bandung yayasan syamil Quran)

Depertemen agama RI, Alqur'an dan Terjemahnya, (Surabaya: Al-Hidayah, 2002)

Depertemen agama RI, Alqur'an dan Terjemahnya

Depertemen agama RI, Alqur'an dan Terjemahnya

Depertemen agama RI, Alqur'an dan Terjemahnya, (Surabaya: Al-Hidayah, 2002)

Depertemen agama RI, Alqur'an dan Terjemahnya

Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Pengajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa sukses, 2008)

Ghafarullahuddin, *ekonomi islam*, seri ke III, (Selangor Darul Ehsan: Asni BHD, 2000)

Irhash Arianto Samier, 'Keadilan Dalam Pengupahan', Make/Artikel.03 Mei 2010 Money Online : <http://ow.ly/KNICZ> (27 mei 2018)

<http://id.wikipedia.org/wiki/sistem> diakses pada tanggal 6 agustus 2018

<http://id.m.wikipedia>. Orang /wiki/pekerja

F.X Djumialdji, *perjanjian kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008) .26

<http://id /wikipedia/pp.nomor 78 tahun 2018.pdf> diakses pada tanggal 13 juli 2018

H.Purwono, *Sistem Personia*, Edisi ke-3, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003) 11

Hadi Sutrisno, *Metodologi Research Jilid I*, (Cet. 50; Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2002)

<http://daftar-lengkap-umr- kota palu-> di akses pada tanggal 10 agustus 2018

<https://alfadany.wordpress.com> Pesan dan moral dalam perekonomian Islam diakses pada tanggal 9 september 2018

<http://www.academia.edu/KUMPULAN,%27HADITS> EKONOMI-sebuah Tinjauan Ekonomi Menurut Prespektif Hukum Islam” (5 agustus 2018)

Huberman Mattew B Miles, Quantitatif data analisis, diterjemahkan oleh Rohendi, analisi data kuantitatif, (Cet I; Jakarta : UI-Pres, 1992)

Haroen Nasrun, *Fiqih Muamalah*, (Media Gaya Pratama, 2007)

Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002)

Irhash AriantoSamier, “Keadilan Dalam Pengupahan”, Make/Artikel.03 Mei 2010 Money Online : <http://ow.ly/KNICZ> (27 mei 2018)

Imam Mustofa, *Fiqih Mu’amalah Kontemporer* (cet. I; Jakarta; PT RajaGrafindo Persada 2010)

Kaharr Mansyu, *bulughul marum*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992)

Kementerian Agama RI, *Al-Quur’an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. Al-Taubah/09 : 105

Kamus besar bahasa Indonesia (online) [Http://Pusat Bahasa Indonesia. Diknas Go.id /Kbbi/Index.Php](http://PusatBahasaIndonesia.DiknasGo.id/Kbbi/Index.Php) diakses Pada Tanggal 19 mei 2018

Lahuda, ‘*Tinjauan Fiqih Muamalah*) (on line) libray.waslisongo.ac.id diaskes pada tanggal mengenai Sistem Upah Buruh Panen Padi (studi kasus di desa semuntul kecamatan rantau bayur kabupaten banyuasin 22 mei 2018

Moleong Lexi J., *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet XIII; Bandung: PT. Remaja Rosadakarya, 2001)

Mardani, *fiqih ekonomi syariah* (Jakarta, 2012) 246

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

Nasra, "Tinjaun Hukum Islam pada Sistem Pengupahan Buruh Kepala Sawit Di Desa wosu kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowal" Skripsi ini tidak diterbitkan (Palu:Jurusan Muamalah Fakultas syariah dan ekonomi Islam IAIN, 2016)

Ojon, *Analisis Sistem Perusahaan Pada Perusahaan Berbasis Syariah*, 2011, skripsi jurusan manajemen syariah (online) [https://www.Facebook.com/ analisis sistem pengupahaan pada perusahaan berbasis syariah](https://www.Facebook.com/analisis_sistem_pengupahaan_pada_perusahaan_berbasis_syariah). Di akses pada tanggal 18 mei 2018

Pasaribu Chairuman, *Hukum Perjnjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996)

Pasaribu H. Chairuman, Suhrawardi K. lubis, *hokum perjanjian dalam islam*, (Jakarta: Sinar Grafika 1997)

Rahman Zulkhairul: *pengupahaan dalam prespektif fiqih muamalah (studi kasus pada home industry konveksi di pulo kalibata Jakarta selatan)* 2011, skripsi jurusan ekonomi islam (online) [https://www./ pengupahaan dalam prespektif fiqih muamalah \(studi kasus pada home industry konveksi di pulo kalibata Jakarta selatan\)](https://www./pengupahaan_dalam_prespektif_fiqih_muamalah_(studi_kasus_pada_home_industry_konveksi_di_pulo_kalibata_Jakarta_selatan)). Diakses pada tanggal 19 juli 2018

Rita Sartik *Jenis Penggajian*, (on line)pdf elibunikio.ac.id diaksespada tanggal 27 mei 2018

Tumsunah, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemberian Upah Pemanen Air Nira Pohon Siwalan di Desa Kertanegara Tengah Kecamatan Kadur Kabupaten Pamekasan*, skripsi sarjana fakultas syariah jurusan muamalah, IAIN sunan ampel Surabaya, 2013

W.J.S. Poerwadarminta, *kamus umum bahasa indonesi*, ED, III, Cet. Ke 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006) 1345

Wardi Muslich Ahmad Muslich, *Fiqih Muamalah*. (Jakarta: AMZAH, 2015) cet. 3

Ya'qub Hamzah, *kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1992)

DOKUMENTASI WAWANCARA







DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. IDENTITAS PENULI

Nama : Murniati
Tempat, Tanggal Lahir : Ponggerang, 30 Desember 1993
Alamat : Jln. Tembang Palu Barat
Status : Belum Menikah
Email : **Murniajah40077@gmail.com**

A. RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 2007 : Lulus dari SDN Ponggerang

Tahun 2010 : Lulus dari SMPN 4 Dampelas

Tahun 2013 : Lulus dari SMAN 1 Sabang

Tahun 2018 : Lulus Institut Agama Islam Negeri IAIN Palu

B. PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota Pramuka
- Paskibraka
- Anggota PMII