SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (pada Bordir Febby Collection)

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN PALU

Oleh:

NOVI PUJIANINGSIH.
NIM: 15.3.12.0085

JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertada tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (pada Bordir Febby Collction) adalah benar hasil karya penyusun sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat orang lain secara keseluruan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Palu, 25 Mei 2019

Penyusun

Novi Pujianingsih
15.3.12.0085

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Bordir Febby Collection)" oleh Novi Pujianingsih NIM: 15.3.12.0021, mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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, 7 Juni 2019 M
Syawal H.

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Malkan, M.Ag	Nur Wanita, S.Ag.MAg
NIP. 19681231 19970 3 1010	NIP. 19760626 20071 2 008

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu

Dr. H. Hilal Malarangan., M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara Novi Pujianingsih NIM. 15.3.12.0085 dengan judul **"Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (pada Bordir Febby Collection)".** yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 22 Juli 2019 M yang bertepatan dengan tanggal 23 Dzulkaidah 1440 H dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu, Juli 2019 M
Dzulkaidah 1440 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Syaakir Sofyan, S.EI., M.EI	
Munaqisy 1	Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I	
Munaqisy 2	Nur Syamsu, S.H.I., M.S.I	
Pembimbing 1	Dr. Malkan, M.Ag	
Pembimbing 2	Nur Wanita, S.Ag., M.Ag	

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 2 002

Ketua
Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Siti Musyahidah, M.Th.I
NIP. 19770831 200312 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْـــــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam Penulis persembahkan kepada nabi besar Muhammad saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua Penulis yaitu Bapak Lili Kurniawan dan Ibu Parniati yang telah membesarkan, mendidik dan membiayai penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini. Semoga Allah membalas semua ketulusan dan melimpahkan rahmat-Nya. Aamiin.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi., M.Pd. selaku Rektor IAIN Palu, Dr. H. Abidin, M.Ag. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. H. Kamarudin, M.Ag. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Drs. H. Iskandar, M.Sos.I. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama. beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada Penulis dalam segala hal.
3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan., M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Nurdin, S.Pd. S.Sos., M.Com,. Ph.D. selaku Wakil

Dekan Bidang Akademik, Pengembangan Kelembagaan, Kemahasiswaan dan Kerjasama., Ibu Dr. Ermawati., S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi umum, Perencanaan dan Keuangan.

4. Ibu Dr. Siti Musyahidah., M.Th.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Nursyamsu., S.H.I., M.S.I. selaku sekretaris jurusan Ekonomi Syariah yang telah mengarahkan penulis selama dalam proses perkuliahan.
5. Bapak Dr. Malkan, M.Ag Selaku Pembimbing I dan Ibu Nur Wanita, S.Ag., M.Ag selaku pembimbing II yang dengan ikhlas telah membimbing Penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.
6. Seluruh tenaga pengajar dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN, Palu khususnya Bapak dan Ibu Dosen yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.
7. Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
8. Kepada Ibu Supiani, S.Ag Kepala perpustakaan dan seluruh staf perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Palu (IAIN) Palu yang telah memberikan pelayanan selama penyusun mencari materi referensi sebagai bahan skripsi sehingga menjadi sebuah karya ilmiah.
9. Teman-teman Mahasiswa IAIN Palu yang telah meluangkan waktunya dan mau bekerjasama membantu dalam menyelsaikan penelitian ini.
10. Teman-teman angkatan 2015, teman-teman Ekonomi Syariah, dan teman-teman KKN 2019 Pombewe gelombang 1.

11. Teman-teman ESY-3 2015 yang selalu memberi semangat dan selalu ada dalam suka maupun duka
12. Dan terkhusus kepada teman yang telah memberikan dukungan dan membantu dalam skripsi ini kepada Sutriani, Wahdaniah, Kasmiati Kasmuddin, Hasna, Akbar, Agustiawan, selalu berjuang bersama selama kuliah, menolong tanpa pamrih serta mendorong penulis untuk terus semangat dan berusaha hingga penyelesaiaan penelitian ini.

Akhirnya, kepada semua pihak yang ikut andil dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala kebaikan karena telah membantu Penulis. Penulis senantiasa mendo'akan semoga segala yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah swt..

Palu Juni 2019 M.
Syawal H

Penulis

Novi Pujianingsih
NIM: 153120085

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN SAMPUL ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iv
HALAMAN PENGESAHAN v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
ABSTRAK xiv

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 5
D. Penegasan Istilah 6
E. Garis-garis Besar Isi 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
A. Relevansi Penelitian Terdahulu 9
B. Definisi Upah 10
C. Jenis-jenis Upah 13
D. Sistem Pemberian Upah 15
E. Tujuan Pemberian Upah 16
F. Sistem Pengupahan dalam Islam 18
G. Syarat dan Rukun Upah 22
H. Ketentuan Pekerjaan Pekerja 22
I. Pihak-pihak yang dapat Menentukan Upah Pekerja 24
J. Sistem Penetapan Upah Dalam Islam 24
K. Hubungan Kerja dalam Islam 37

BAB III METODE PENELITIAN 39
A. Jenis Penelitian 39
B. Lokasi Penelitian 39
C. Kehadiran Peneliti 40
D. Data dan Sumber Data 40
E. Teknik Pengumpulan Data 40
F. Teknik Analisis Data 41
G. Pengecekan Keabsahan Data 42

BAB IV HASIL PENELITIAN 43

A. Profil Konfeksi Bordir Komputer 43
B. Sistem Pengupahan Pekerja Bordir Febby Collection 50
C. Perspektif Ekonomi Islam tentang Sistem Pengupahan yang diterapkan dalam Usaha Bordir Febby Collection 59

BAB V PENUTUP..... 73
A. Kesimpulan 73
B. Saran 74

DAFTAR PUSTAKA 75
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Struktur Organisasi Pekerja Bordir Febby Collection 44
2. Nama-nama Pekerja Bordir Febby Collection 46

DAFTAR GAMBAR

1. Wawancara dengan pemilik Bordir Febby Collection
2. Wawancara dengan pekerja Bordir Febby Collection di bagian mesin komputer (komputer otomatis)
3. Wawancara dengan pekerja Bordir Febby Collection di bagian mesin manual
4. Wawacara dengan pekerja Bordir Febby Collection yang dibagian gambar.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Observasi
2. Pedoman Wawancara
3. Pengajuan Judul Skripsi
4. Surat Izin Penelitian
5. Daftar Informan
6. Buku Pembimbing Skripsi
7. Daftar Riwayat Hidup Penulis

ABSTRAK

NAMA	**:**	**NOVI PUJIANINGSIH**
NIM	**:**	**153120085**
JUDUL SKRIPSI	**:**	**SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Bordir Febby Collection)**

Penelitian ini berjudul "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perpektif Ekonomi Islam (Pada Bordir Febby Collection)". Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena ingin mengetahui bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan pada usaha Bordir Febby Collection dan perspektif ekonomi Islam yang diterapkan pada usaha Bordir Febby Collection. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui sistem pengupahan yang dilakukan pada usaha Bordir Febby Collection dan untuk mengetahui perspektif ekonomi Islam pada sistem pengupahan yang diterapkan pada usaha Bordir Febby Collection.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian adalah Bordir Febby Collection yang berada di jalan Moh. Yamin Kota Palu. Data dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Tehnik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti pada usaha Bordir Febby Collection adalah melalui cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian langkah selanjutnya analisis data, adapun tehnik analisi data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, verifikasi data. Pengecekan keabsahan data pada penelitian kualitatif adalah untuk meningkatkan derajat *validitas* dan *reliabilitas.* Tehnik pemeriksaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tringulasi.

Hasil penelitian ini menujukan bahwa, pertama praktek sistem pengupahan pekerja yang dijalankan Bordir Febby Collection adalah Jumlah upah pekerja yang diterapkan pada Bordir Febby Collection sudah ditetapkan sebelumnya, dalam artian pekerja dan pemilik dari Bordir Febby Collection sudah menyepakati secara bersama. Waktu pemberian upah pekerja pada Bordir Febby Collection sudah disepakati dari awal bahwa pekerja akan menerima upahnya diakhir bulan. Akan tetapi prakteknya di sana belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang telah disepakati. Yang kedua Persfektif Ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan yang diterapkan di Bordir Febby Collection, Sistem pengupahan pada Bordir Febby Collection tersebut sudah sesuai dengan anjuran Rasulullah SAW yaitu majikan harus menyebut terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja memulai bekerja. Sehingga para pekerja mengetahui secara jelas berapa upah yang akan didapat setiap bulannya.Prosedur waktu pembayaran upah pada Bordir Febby Collection belum cukup baik, karena tidak sesuai dengan yang dianjurkan oleh Islam bahwa upah pekerja harus dibayar sebelum keringat kering dalam artian pemilik usaha dilarang untuk menunda-nunda pembayaran upah seorang pekerja. Namun prakteknya pada Bordir Febby Collection ini terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah dianjurkan di dalam Islam, padahal waktu pembayaran upah pekerja pada Bordir Febby Collection sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama dari pihak pekerja dan pemilik Bordir.

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang Masalah*

Dalam hubungan dengan orang lain, manusia memerlukan tatanan hidup yang mengatur, memelihara, mengayomi hubungan-hubungan antara hak dan kewajiban antara sesama manusia, untuk menghindari benturan- benturan kepentingan yang mungkin terjadi. Tatanan hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajiban manusia dalam kehidupan bermasyarakat disebut *Muamalah.*[1]

Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerjasama antara manusia sebagai penyedia manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain. Hal demikian dilakukan guna melakukan suatu produksi, dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah. Kegiatan itu dalam literatur fiqih disebut akad *ijarah al-'amal*, yaitu sewa menyewa jasa tenaga manusia[2].

Kebutuhan merupakan suatu yang dibutuhkan manusia untuk memepertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Manusia dapat hidup jika ia mau berusaha dengan berkerja melalui pekerjaan yang ia tekuni, ia dapat memperoleh hasil yang mencukupi kebutuhan hidupnya, Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangatlah ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangatlah dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tetapi tidak bisa menggunakannya untuk

[1]Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat*, (Edisi revisi; Yogyakarta:UII Press, 2000), 7

[2]Abdurahman al-jaziri, kitab *al- fiqih* 'ala al-Mazahib *Al-Arba'ah* (Bairut : Dar al Fikr, 2003), 73.

usaha. Dan banyak juga orang yang tidak memiliki modal tetapi ia mempunyai kemampuan untuk berusaha. Oleh karena itu, manusia sebagai mahluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus saling berkerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik.[3]

Manusia adalah mahluk hidup berkelompok dimana tidak dapat hidup sendiri-sendiri, dikarenakan dalam memenuhi kebutuhan hidup, terkadang kita membutuhkan seseorang dalam melakukan aktivitas.[4] Tuntutan memenuhi kebutuhan hidup yang tidak akan berkurang bahkan semakin hari semakin bertambah. Hal ini mendorong manusia terus menerus meningkatkan usaha dan kerja keras demi sesuatu yang diinginkan.

Secara ilmiah manusia juga berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya yang membutuhkan tenaga orang lain dengan adanya pertukaran tenaga antar individu, adakalanya pertukaran tersebut terjadi antara tenaga dengan tenaga dan adakalanya tenaga dengan harta.

Dalam pertukaran dengan harta dengan tenaga, atau harta dengan barang yang diperlukan standar *financial*, jika terkait dengan barang akan berupa harga (*price)*. Jika terkait dengan tenaga akan berupa upah.[5] Pengupahan pekerja atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawan. Kompensasi tersebut berupa *financial* dan merupakan

---

[3]Rafiuddin "*Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Persfektif Islam (studi kasus pada CV.Fikram Jaya Tehnik di. J.Dg Ramang Ruko no.2 Sudiang Kota Makassar)"* Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Tahun 2017.

[4]Ahmad Azar Basyir *Asas-asas Hukum Muamalah* (Hukum Perdana Islam) (Yogyakarta ,UII press, 2000), 11

[5]Rifka Arifatunisa "Manajemen Pengupahan Karyawan Persfektif Ekonomi Islam (Studi di Home Industry Tas Famili Purwokerto)" Program Studi Ekonomi Islam Stain Purwokerto

yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.[6] Karena upah yang diterima pekerja berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada pekerja berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pemilik usaha dengan pekerja harus terjalin dengan baik.[7]

Dalam usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang dapat menentukan kegiatan yang dapat menentukan kelangsungan sebuah usaha tersebut. Setiap usaha harus memiliki sifat produktif, karena kelangsungan dari sebuah usaha adalah tergantung pada tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Jika tingkat produktifitas laba atau keuntungan yang akan didapatkan juga akan banyak begitupun juga jika produktifitas dari usaha melemah dan barang yang dihasilkan sedikit maka pendapatan akan mengalami penurunan atau mendapatkan hasil yang sedikit. Banyak sedikitnya produksi dan tingkat keberhasilan perusahaan karena adanya sumber daya manusia yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Oleh karena itu, pekerja atau karyawan sangat berperan penting terhadap kemajuan sebuah usaha.[8]

Pada usaha Bordir Febby Collection, yang berada di Jalan Moh Yamin (Jalur 2) kecamatan Mantikulore kelurahan Tanamodindi Kota Palu, Bordir Febby Collection sebuah usaha yang bergerak di bidang konveksi, dalam sistem pengupahan di usaha Bordir Febby Collection ini digolongkan menjadi dua sistem

---

[6]Susilo Martoyo, *Manajemen sumber Daya Manusia*,(Cet.1;Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), 130.

[7] Ibid.,1

[8] Dewi Lestar *" Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Satudi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring Kendal)"* Jurusan Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang

pengupahan. yang pertama adalah sistem *mudharabah* (bagi hasil) itu berlaku untuk di mesin bordir manual, yang kedua adalah sistem pengupahan dengan bulanan yang berlaku untuk di bagian mesin bordir komputer. [9]

Selain itu dalam melakukan pekerjaan setiap pekerja memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pemilik dari Bordir Febby Collection mengatur masalah jam kerja semua karyawanya dimulai dari pukul 10.00-22.00 WITA. Dengan total jam kerja 13 jam/hari. Untuk pekerja dengan sistem upah bulanan, pekerjaanya mau banyak atau pun sedikit upah tetap sama, dalam satu bulan pekerja dari Bordir Febby Collection yang berada di mesin Komputer menerima upah sebesar Rp 3.000.000. Sedangkan, untuk pekerja yang sistem *mudharabah* (bagi hasil) penghasilanya upahnya bisa banyak bisa juga sangat sedikit tidak bisa ditentukan dan diprediksikan, karena upah dari bagi hasil sesuai dengan pendapatan yang dihasilkan bisa saja pekerja menerima upah Rp 2.000.000 s/d Rp 8.000.000/bulan semua tergantung omset yang di dapatkan. [10]

Di Bordir Febby Collection tidak ada libur kerja mingguan, bulanan bahkan libur tahunan. Jadi kalau ditotalkan jumlah hari kerja pekerja dalam satu bulan penuh. Dalam artian, pemberian upah dan sistem kerja yang dilakukan Bordir Febby Collection tersebut tidak berdasarkan porsi kerja atau porsi tanggung jawab dari masing-masing pekerja tersebut. Dengan sistem pengupahan yang dilakukan Bordir Febby Collection tersebut ada nilai positif dan negatif bagi pekerja.

---

[9]Heryana, Wawacara Pemilik dari usaha Bordir Febby Collection yang berada di Jalan Moh Yamin (Jalur 2) kecamatan Mantikulore kelurahan Tanamodindi Kota Palu, 2 Mei 2019

[10] Heryana, *Wawancara* Pemilik dari usaha Bordir Febby Collection yang berada di Jalan Moh Yamin (Jalur 2) kecamatan Mantikulore kelurahan Tanamodindi Kota Palu tanggal 4 Mei 2019

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang **"Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Pada Bordir Febby Collection)".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengupahan pekerja pada usaha Bordir Febby Collection?
2. Bagaimana perspektif Ekonomi Islam tentang sistem pengupahan yang diterapkan di dalam Usaha Bordir Febby Collection ?

C. Tujuan Dan Manfaat Hasil Penelitian

1. Tujuan penelitian adalah :
   a. Untuk mengetahui sistem pengupahan yang dilakukan pada usaha Bordir Febby Collection.
   b. Untuk mengetahui perpektif Ekonomi Islam pada sistem pengupahan yang diterapkan pada Usaha Bordir Febby Collection.
2. Manfaat penelitian adalah :
   a. Bagi mahasiswa diharapkan berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan diharapkan juga untuk memahami bisnis yang sesuai dengan syariah.
   b. Bagi usaha Bordir Febby Collection di Jalan Moh.Yamin (Jalur 2) Kota Palu diharapkan dapat memberikan informasi sebagai pertimbangan untuk menetapkan upah yang wajar sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam.

D. Penegasan Istilah

Adapun istilah yang memerlukan penegasan berdasarkan judul penelitian ini adalah "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Kasus di Bordir Febby Collection)". Dalam upaya lebih mendekati arti dan makna yang terkandung dalam judul tersebut, berikut penulis memaparkan beberapa istilah yang dianggap memerlukan penegasan istilah sebagai berikut :

1. Sistem

Sistem menurut KBBI adalah sekelompok bagian-bagian alat berasal dari bahasa latin (*systema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi mencapai suatu tujuan.[11]

2. Pengupahan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pengupahan adalah proses pembuatan atau cara memberi upah.[12] pengupahan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.[13]

Upah merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam menetapkan besaran upah pekerja sehingga menguntukan bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan dan pekerja Bordir Febby Collection.

---

[11]Wikipedia, *Pengertian Sistem*,http//www.wikipedia.co.id diakses tanggal 12 desember 2018.

[12]Tim Pustaka Phoenix, *Kamus Bahasa Indonesia (Edisi Baru*, Jakarta Barat, PT Media Pustaka Phoenix:2010), 924.

[13] Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Cet.II; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 799

3. Pekerja

Adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja di bawah perintah pengusaha atau pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.[14] Sedangkan, menurut kamus bahasa Indonesia, pekerja adalah orang yang bekerja di sebuah pabrik atau usaha.[15] Pekerja dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja dan mendapatkan upah dari Bordir Febby Collection.

4. Perspektif

Perspektif adalah sudut pandang manusia dalam memilih opini, kepercayaan, dan lainya.[16]

5. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi kerakyatan yang diilhami oleh nilai-nilai dan ajaran Islam.[17] Dalam penelitian ini, Ekonomi Islam dijadikan sebagai sudut pandang dalam menganalisis sistem pengupahan pekerja di Bordir Febby Collection.

E. Garis-garis Besar Skripsi

Rangkaian penulisan skripsi ini garis besar isi skripsi ini menulis 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, terakhir adalah garis-garis besar isi skripsi.

---

[14] Wikipedia,*Pengertian Pekerja*,http://id.m.wikipedia.co.id diakses tanggal 13 desember 2018

[15] Tim Pustaka Phoenix, *Kamus Bahasa Indonesia (Edisi Baru*, Jakarta Barat, PT Media Pustaka Phoenix:2010). 646

[16] Setiawan, *Perspektif*,http//kbbi.web.id. diakses pada tanggal 13 desember 2018

[17] Ahmad Dahlan, *Bank Syariah Teoritik, Praktik, Kritik* (Yogyakarta; Teras, 2012). 24

Bab kedua yaitu bab yang membahas mengenai relevansi penelitian terdahulu sistem upah, sistem pengupahan, keadilan pengupahan, sistem upah dalam perspektif ekonomi Islam, upah dalam tinjauan ekonomi sosial, dasar hukum ijarah, rukun dan syarat upah, dan pembayaran upah.

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

Bab empat merupakan inti dari penelitian yaitu menyajikan hasil penelitian meliputi dari gambaran umum Profil Bordir Febby Collection, sistem pengupahan pekerja di Bordir Febby Collection dan perpektif ekonomi Islam tentang sistem pengupahan yang diterapkan dalam usaha Bordir Febby Collection yang berada di jalan Moh. Yamin (jalur 2) Kota Palu.

Bab ke lima merupakan penutup dan kesimpulan rangkaian skripsi yang di dalamnya memuat beberapa kesimpulan ini sesuai dengan topik kajian yang terdapat pada rumusan masalahnya, juga memberikan kritik dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Relevansi Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini berdasarkan penelusuran yang dilakukan oleh peneliti akan dicantumkan beberapa hasil terdahulu oleh beberapa peneliti yang sebelumnya mengangkat judul, obyek, dan subyek yang bersinggungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam skripsi ini, dii antaranya sebagai berikut :

Yang pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Rifka Arifatunnisa, dengan judul penelitian *"Manajemen pengupahan karyawan Perpektif Ekonomi Islam (Studi kasus di Home Industry Tas Famili Purwokerto)".* Penelitian tersebut menitikberatkan pada mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainya secara efektif. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan yang dilakukan oleh penulis yaitu pada kasus penelitianya yang mana skripsi ini membahas tentang manajemen pengaturan sistem Pengupahanya sedangkan penulis meneliti tentang sistem pengupahanya.[18]

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Dewi Lestari dengan judul *"Sistem* penelitiannya *Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Geoup di Desa Korowelang Cepiring-Kendal.* Penelitian ini menjelaskan bahwa pengupahan pekerja yang dilakukan pada usaha tersebut adalah dengan borongan sesuai dengan ikan yang diproduksi.

[18]Rifka Arifatunnisa, Dengan judul penelitian *"Manajemen pengupahan karyawan Perpektif Ekonomi Islam (Studi kasus di Home Industry Tas Family Purwokerto)* Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN PURWOKERTO.Tahun 2015.

Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah tempat penelitianya dan sistem kerjanya.[19]

Penelitian yang ketiga dilakukakan oleh Riani dengan judul skripsi *"Sistem Pengupahan Buruh Panen Kakao Desa Matolele Kecamatan Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong Dalam Tinjauan Ekonomi Islam".* Penelitian ini membahas tentang sistem pemgupahan kakao dimana sistem pengupahan dibayar berapa banyaknya hasil yang didapatkan oleh pekerja, adapun perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sistem pengupahannya, karena yang dibahas di skripsi penulis adalah tentang sistem pengupahan bulanan dan bagi hasil *(mudharabah*).[20]

Meskipun semua hasil penelitian skripsi di atas sudah banyak yang membahas masalah pengupahan, namun tidak menutup kemungkinan untuk melakukan penelitian masalah pengupahan dari sudut pandang yang berbeda. Karena disini penulis akan membahasa bagaimana "Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi di Bordir Febby Collection).

B. Definisi Upah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau disebut pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu[21].

---

[19]Dewi Lestari, *"Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Geoup di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)",*Sekripsi Prodi Ekonomi Islam UIN WALISONGO, Semarang, Tahun 2015.

[20]Riani*, "Sistem Pengupahan Buruh Panen Kakao Desa Matolele Kecamatan Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong Dalam Tinjauan Ekonomi Islam"* Sekripsi Prodi Ekonomi Islam IAIN PALU. Palu .2016.

[21]Tim Pustaka Phoenix, *Kamus Bahasa Indonesia (Edisi Baru*, Jakarta Barat, PT Media Pustaka Phoenix:2010). 924

Sedangkan pengertian upah menurut UU Ketenagakerjaan dalam pasal 1 (ayat 1) no. 13 tahun 2003,[22] upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau yang sedang dilakukan.[23] Pengertian upah secara umum adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.[24]

Jadi, dengan kata lain upah adalah bayaran yang didapatkan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh Nurimansyah Haribuan yang dikutip oleh Zaenal Asikin mengatakan :

> Upah adalah segala macam bentuk penghasilan *(carning),* yang diterima buruh pegawai (Tenaga Kerja) baik berupa uang at aupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.[25]

Pengertian Nurimansyah di atas dalam penegertian upah inti akan termasuk tunjangan jaminan sosial yang diterima oleh buruh. Namun dalam kaitannya dengan pembahasan yang akan dibahas oleh penulis kali ini ke dalam pengertian upah hanya akan dimasukkan pembayaran yang diterima oleh buruh selama ia melakukan pekerjaan termasuk gan-tunjangannya, sekedar tunjangan itu tidak termasuk tunjangan jaminan sosial.

---

[22]Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: BP.Cipta Jaya, 2003), 5

[23]Maemun . *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Cet.1, Jakarta: Pradya Paramita, 2004), 42.

[24]Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,* (Cet.10., Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2014), 86.

[25]Ibid., 86.

Menurut G. Reynold yang dikutip oleh Zaenal Asikin yaitu:

> Bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungan menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majiakan agar dinaikkan.Bagi buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih pentingnya lagi : jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.[26]

Menurut Dewan Penelitian Pegupahan Nasional Upah yang dikutip oleh Didin Haripudin dan Hendri Tanjung adalah :

> Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kepada penerima pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.[27]

Dari uraian di atas dapat menyimpulkan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi lainya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain, upah adalah harga dari manfaat tenaga yang dibayar atas jasanya dalam berkerja.

Ada beberapa pendapat yang besar di kalangan ahli ekonomi, baik dari kalangan Islam maupun non Islam mengenai masalah seberapa besar upah seorang pekerja yang harus diterima ataupun bagaimana upah tersebut diterapkan. Sebagian mengatakan upah ditetapkan berdasarkan tingkat kebutuhan hidup.[28] Dari kalangan non muslim seperti :

1) Thomas Aquinas berpandangan pada gagasan upah yang layak, “layak” yang biasanya dikaitkan dengan soal pemerataan. Di lingkungan dunia Islam masalah moral jauh lebih mementingkan dari pada di dunia Barat, dan

---

[26]Ibid., 87

[27]Didin Haripuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam* (Cet.5; Jakarta: Raih Asa Sukse, 2008). 24

[28]Kurnia Sibudi. *Sistem Pengupahan*. http//www.ekonomi.kompas.co.id html diakses pada tanggal 25 desember 2018

menurut pandangan umum tidaklah adil, bahkan tidak bisa diterima jika soal moral saja.[29]

2) Teori Karl Marx dalam pengupahan didasarkan pada teori nilai dan asas kelas. Pada dasarnya, pendapat Karl Marx bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang.[30] Dari teori beberapa ahli ekonomi bahwa dapat disimpulkan bahwa pengupahan menurut pandangan dari Thomas Aquinas yang berkaitan langsung dengan sistem pengupahan yaitu harus "Layak" layak dalam artian harus adil, dan pantas untuk diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan.

C. Jenis-Jenis Upah

1. Upah Nominal

Upah nominal yaitu sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan – ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.[31]

2. Upah Nyata (*Real Wages)*

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

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

---

[29]Endang Komarsyah. *Etika Bisnis*. http//www.endangkomarsyahblog.blogspot.com html diakses pada tanggal 25 desember 2018

[30]Ibid., 11

[31]Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Cet.10., Jakarta, PT Rajagrafindo Persada,2014), 89 – 91.

3. Upah Hidup

Upah Hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaanya.[32] Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunya berubah sesuai dengan tujuan yang diterapkan upah minimum itu, yaitu :

a. Upah minimum provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi.
b. Upah minimum kabupaten atau kota yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten atau kota.
c. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi.
d. Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota sektoral adalah kelompok lapangan usaha berserta pembagian menurut Klarifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUD).[33]

[32]Ibid., 13.

[33]Ibid., 27

5. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Yang dimaksud upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum upah hidup, sesuai dengan factor-faktor yang mempengaruhi, yaitu :

a. Kondisi Negara pada umumnya
b. Nilai upah rata-rata di daerah dimana perusahaan itu berada
c. Peraturan perpajakan.
d. Standar hidup para buruh itu sendiri.
e. Undang-undang mengenai upah khususnya
f. Posisi perushaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

D. Sistem Pemberian Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :[34]

a. Sistem pengupahan jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan taupun bulanan.
b. Sistem upah potongan adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaanya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaanya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.
c. Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.

[34]Kurniasih budi. Sistem Pengupahan. http//www.*ekonomi.kompas*.co.id html diakses pada tanggal 26 Desember 2018.

d. Sistem skala upah berubah adalah dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik maka upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun ikut turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
e. Sistem upah indeks, sistem ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dalam sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunya biaya kehidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.
f. Sistem pembagian keuntungan, sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan akhir tahun.[35]
g. Sistem upah borongan, adalah balas jasa yang dibayar untuk satu pekerjaan yang diborongkan. Cara hitung upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi - bagi antara pelaksana.[36]
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. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentuakan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motion Study*

E. Tujuan Pemberian Upah

Tujuan dalam pemberian adalah mampu memberikan kepuasan kepada pekerja artinya mampu memberika upah yang sebanding dengan majikan yang

[35]Ibid., 91.

[36] Ibid., 93.

sama adil, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.[37]

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian upah terjalinya ikatan kerjasama antara majikan dan pekerja. Pekerja harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang disepakati

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi Tenga Kerja Yang Baik Untuk Berprestasi Tinggi

Tenaga kerja yang masuk harus berkontribusi yang diharapkan perusahaan setinggi-tingginya sesuai dengan kemampuan mereka. Untuk itu kebijakan dan sistem imbalan harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu merangsang kerja.

5. Stabilitas Pekerja

Program kompensasi prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilisasi pekerja lebih menjamin karena relaif kecil.[38]

6. Disiplin

---

[37]Riani, *"Sistem Pengupahan Buruh Panen Kakao Desa Matolele Kecamatan Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong Dalam Tinjauan Ekonomi Islam"* Sekripsi Prodi Ekonomi Islam IAIN PALU. Palu .2016

[38]Ibid,. 18

Dengan pemberian balas jasa cukup besar disiplin pekerja semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi gajih yang baik pengaruh serikt buruh dapat dihindarkan dan pekerja akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.

8. Pengaruh Pemerintah

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

F. Sistem Pengupahan dalam Islam

1. Pengertian Upah

Sistem upah menurut *Fiqih Mu'amalah* upah disebut dengan *ijarah*. *Al-Ijarah* berasal dari berasal *al-ajru* arti menurut bahasanya ialah *al-'iwadh* yang arti dari bahasa Indonesia ialah upah dan ganti.[39] Secara istilah *Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) dan suatu aset dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa (*ujrah)* tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan aset itu tersendiri.[40]

Ijarah secara etimilogi adalah masdar dari kata *ajara-ya'jiru*, yaitu upah yang diberikan sebagai konpensasi sebagai sebuah pekerjaan *al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *al-ajru* makna dasarnya adalah pengaganti, baik yang bersifat materi maupun inmateri.[41]

---

[39]Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah*, (Cet.12., Jakarta,PR RajaGrafindo Persada,2011), 1

[40]Dwi Suwikyo, *(Kompilasi Tafsir) Ayat – Ayat Ekonomi Islam*, (Cet.I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.), 106

[41]Imam Mustofa, *Fiqih Muamalah Kontemforer*, (Cet.3., Jakarta, Rajawali Pers, 2016), 101

Terjemahan lain *ijarah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemaahkan sewa menyewa, yakni mengambil manfaatnya dari barang dan keduanya benar. Jumhur ulama fiqih berpendapat bahwa ijarah adalah "menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya".[42]

Menurut Taqi al-Din al-Nabhani *ijarah* adalah kepemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari *musta'jir* oleh *ajir*, dimana *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tetapi dengan disertai kompensasi (imbalan).[43]

Ulama Malikiyah dan Hambaliyah mendefinisikan *ijarah* adalah kepemilikan manfaat suatu barang yang mubah dengan penggantian. Sedangkan ensiklopedia *fiqih* mendefinisikan *ijarah* adalah akad pertukaran terhadap manfaat suatu barang dengan harga atau barang tertentu.[44]

Pendapat lain tentang *ijarah* yaitu menurut Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis yang dimaksud dengan *ijarah* adalah :

> Pengambilan manfaat suatu benda tanpa mengurangi wujud dan nilai bendanya sama sekali dan yang pindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan seperti manfaat tanah dijadikan tempat parkir, rumah, warung, dan sebagainya.[45]

Dengan demikian, perjanjian sewa-menyewa *(ijarah)* merupakan suatu perjanjian yang berunsurkan adanya pemilikan faedah atau manfaat yang telah

---

[42] Racmat Syafei, *fiqih Muamalah*, (Cet.5., Bandung, Pustaka Setia, 2016), 122

[43]Taqi al-Din al-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif* : Perpekstif Islam Terjemaah Moh. Maghfuhr Wachid (Surabaya : Risalah Gusti, 1996), 83

[44]Imam Mustofa*, Fiqih Mu'amalah Kontemporer*,(Cet.3., Jakarta, Rajawali Pers, 2016), 83

[45]Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Cet.14., Jakarta, Sinar Grafika, 1994 M), 52

diketahui serta disengaja dengan adanya upah atau ongkos sebagai pengganti dari pihak lain.

Jadi istilah sewa biasanya digunakan dalam memanfaatkan benda sedangkan istilah upah digunakan dalam memanfaatkan tenaga.[46] Manfaat suatu 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 menyangkup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu, yaitu imbalan yang disebut juga dengan upah-mengupah.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *ijarah* berasal dari kata *al-ajru* (upah). *al- ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan, sehingga *al-ijarah* atau *al-ajru* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat baik dalam hal sewa tenaga atau jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan membayar imbalan, upah atau kompensasi tertentu. Adapun Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menetukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Karena hal tersebut agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.Upah dapat diklarisifikasikan menjadi dua yaitu :

a. Upah yang telah disebutkan (*arjun musamma*)

   Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara dua belah pihak yang bertransaksi.

b. Upah yang sepadan (*ajrul misti*) ini maksudnya adalah upah yang sepadan

[46]Hendi Suhendi, *Fiqih Mu'amalah*, (Cet.12., Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2011), 2.

c. Dengan profesi jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya[47]

Dilihat dari bentuk *ijarah* berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia ijarah itu terbentuk menjadi dua bentuk antara lain :[48]

a. *Ijarah Ain*, yakni ijarah yang berhubungan dengan penyewaan benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa memindahkan kepemilikan benda tersebut, baik benda bergerak, seperti menyewa kendaraan maupun benda yang tidak bergerak, seperti sewa rumah.
b. *Ijarah Amal*, yaitu ijarah terhadap perubahan atau tenaga manusia yang diistilahkan dengan upah mengupah, ijarah ini digunakan untuk memperoleh 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.[49] Manfaat suatu 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 dengan suatu imbalan, yang disebut sewa menyewa. Dan ijarah juga mencankup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu, yaitu imbalan yang disebut upah- mengupah.

---

[47] Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjaya, *menggagas Bisnis Islam,* (Cet.II., Jakarta: Gema Insani, 2002), 194

[48]Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah, Prinsif dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, (Cet.III., Jakarta, Rajawali Pers, 2016), 131

[49] Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah* (Cet.12., Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2011), 2

G. Syarat dan Rukun Upah (Ijarah)

Rukun *ijarah* adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga suatu itu terwujud karena ada unsur-unsur tersebut membentuknya. Syarat adalah ketentuan yang harus dipenuhi dalam melakukan pekerjaan atau ibadah.

Ulama mengajukan beberapa syarat terhadap rukun-rukun yang melekeat dalam pembiayaan *ijarah* :[50]

1. *Sigah ijarah* yaitu *ijab* dan *qabul* berupa pertanyaan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak) baik secara verba maupun dalam bentuk lain.
2. Kedua belah pihak yang melakukan kontrak harus berakal sehat dan baliq, ada kesepakatan ulama bahwa akad ijarah tidak sah kecuali dilakukan oleh orang yang berkompeten, berkualifikasi untuk menggunakan uang, memiliki kewenangan untuk berkontrak, serta harus ada kerelaan dari masing-masing pihak.
3. Manfaat, yaitu manfaat yang dijadikan *ijarah* harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. Dan upah atau sewa dalam *ijarah* harus jelas.[51]

H. Ketentuan pekerjaan Pekerja

1. Bentuk pekerjaan

Bentuk pekerjaan yang dilakukan harus halal. Artinya seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang Islam, demikian dengan pemilik usaha harus menyediakan pekerjaan yang diperbolehkan atau tidak dilarang syara' terhadap perbuatan tersebut. Selain itu jenis pekerjaan tidak boleh

[50]Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Cet.III.Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015), 158.

[51] Ibid.,158

menentang peraturan yang ditetapkan negara. Tenaga kerja harus mencurahkan tenaganya sesuai dengan kesepakatan serta sesuai dengan kapasitas yang wajar (sesuai dengan kemampuanya).

2. Waktu kerja

Kontrak terhadap seorang pekerja terkadang ada yang harus disebutkan waktunya dan kadang hanya disebut pekerjaanya yang dikontrakan saja. Apabila dalam waktu kontrak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka salah satu dari kedua belah pihak tidak dapat membubarkan kontrak. Sehingga seorang pekerja harus melaksanakan pekerjaan selama masa kontrak yang telah disepakati bersama.

3. Upah

Upah merupakan unsur terpenting dalam bekerjanya seseorang kepada orang lain.[52]Upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula dengan jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah agar segera mungkin atas jasanya yang dipekerjakan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besaranya sesuai dengan yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan seperti: harian, mingguan, atau bulanan.[53]Selain itu, manfaat disebutkan upah pada saat akad adalah mengantisipasi apabila pada suatu ketika kelompok buruh atau serikat tenaga kerja menuntut upah yang terlalu tinggi diluar batas kewajaran yang hal itu diluar kemampuan perusahaan atau penyewaan tenaga kerja.[54]

---

[52] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Ed.Revisi 2; Jakarta : Rajawali Pers, 2008), 8

[53] Ibid.,158

[54] Muhamad, *Etika Bisnis Islam*, (Cet.I; Yogyakarta, Unit Penerbit dan Percatakan Akademik Manajemen Perusahaan YKPN, 2004), 166-167

I. Pihak- pihak Yang Dapat Menentukan Upah Pekerja

Dalam dunia Islam pihak-pihak yang mentukan upah pekerja adalah sebagai berikut :

1. Buruh dan pemilik usaha, keduanya sepakat dalam menentukanya.
2. Serikat buruh, ini dikarenakan meraka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
3. Negara, namun disyaratkan bahwa intervensinya Negara tidak mengilangkan hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknyatanpa adanyaunsur paksaan.[55]

J. Sistem Penetapan Upah Dalam Islam

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara secara tekstual baik dalam ketentuan al-Quran maupun Sunnah. Secara umum sistem penetapan dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Upah disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas besaran upah yang akan diberikan oleh pemilik usaha kepada pekerjanya. Unsur syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu :[56]

a. Adanya kesepakatan
b. Adanya kecakapan

---

[55]Baqir Syarif al-Qarasy, *Keringat Buruh*, (Cet.1; Jakarta: Al-Huda, 2007), 250

[56] [56] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Ed.Revisi 2; Jakarta : Rajawali Pers, 2008), 54

c. Adanya suatu hal tertentu

d. Adanya sebab yang halal

Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari hadis.[57] memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin, dalam masalh ini, terdapat hadis dari Abu Huraira yang diriwayatkan oleh Abu Ya'la dan al-Baihaqi, dan hadis dan Jabir yang diriwayatkan oleh Ath-Thabrani, namun semuanya dhaif. Yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya.

Dari Abu Sa'id al-Khudri, bahwasanya Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أبيِ سَعِيْدِا الْخُدْرِى رَضِى اللهُ عَنْهُ اَنَّ النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمْ قَا لَ : (مَنِ ا سْتَأْ جَرَأَ جِيْرًافَلْيُسَمَّ لَهُ أُجْرَتَهُ)

Artinya ;

> Dari Abi Sayyid Al-Khudri r.a Sesungguhnya Nabi Saw bersabda: Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja maka harus disebutkan upahnya. (HR. Al-Baihaqi)[58]

Dalam hadis tersebut Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk supaya pemilik usaha terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia memulai melakukan pekerjaanya, dengan adanya informasi besaranya upah yang diterima, diharapkan memberikan kenyamanan dalam pekerjaanya. Mereka akan menjalankan pekerjaanya sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan pemilik usaha.

2. Membayar Upah Sebelum Keringat Kering

Islam mengajarkan cara pembayaran upah dengan benar karena menyangkut hak-hak orang lain. Masalah yang paling penting dalam *Ijarah*

---

[57]Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah, Ekonomi Islam Mazhab Hamfara Jilid 2*, (Yogyakarta: Irtikaz, 2016), 293

[58]Al-Baihaqi dikutip dalam Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Ashqolani, *Bulughul Maram*: *Himpunan Hadits-Hadits Hukum Dalam Fikih Islam*, (Cet.I; Jakarta: All Right Reserved, 2015), 491

menyangkut pemenuhan *musta'jir* terutama sekali hak untuk diperlukan secara baik dalam lingkungan sosial, dan hak upah secara layak. Pembayaran upah adalah sebuah kewajiaban yang harus dilakukan oleh pemilik usaha atau yang disebut majikan. Upah adalah hak yang harus diterima oleh orang yang dipekerjakan setelah pekerjaan itu selesai dilakukan.

Dalam pembayaran upah dianjurkan untuk memepercepat pembayaranya dan jangan menunda-nunda pembayaran upah yang telah dijanjikan tersebut. Salah satu norma yang ditentukan Islam yaitu memenuhi hak *musta'jir*. Seorang pekerja mencurahkan jerih payahnya dan keringatnya sementara upah tidak kunjung didapatkan. Hak menerima upah *musta'jir* adalah ketika pekerjaan selesai dilakukan. Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka pembayaran itu adalah kewajiban pada waktu akhir dari pekerjaan. Beralasan kepada hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah Saw bersabda :

وَعَنِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُمْ قَالَ : قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْاَجِيْرَ اَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ[59]

Artinya:

> Dari Ibnu Umar r.a berkata: "Rasulullah Saw Bersabda: Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah. Shahih Sunnah Ibnu Majah no: 1980).

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekawatiran bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang diberikan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menetukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan.

Haram hukumnya menunda gaji karyawan atau pegawai padahal tak ada kendala untuk segera menyerahkannya. Perintah untuk menyerahkan gaji sebelum

[59]Al-Qazwini Abi Muhammad Ibn Yazid, *Sunnan Ibn Majah*, (Beirut: Dar Al-Ahyab Al-Kutub Al-Arabiyya, 2008), 20.

keringat para pekerja mengering adalah sebuah kiasan atas wajibnya menyegerakan sebelum pekerjaan mereka selesai ketika para pekerja memintanya meskipun belum sampai berkeringat, atau berkeringat dan langsung kering.

Makna kandungan hadis tersebut adalah bersegeralah menunaikan hak pekerja setelah selesai pekerjaanya. Begitu juga bisa dimaksud setelah ada kesepakatan pemberian gaji setiap hari atau setiap bulannya[60]. Ketentuan tersebut yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia melakukan pekerjaanya dengan adanya informasi besaran upah yang akan diterima, diharapkan dapat memeberikan dorongan semangat bekerja serta memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Dalam kandungan dari hadis tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayar upahnya sebelum keringat pekerja kering sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.[61]

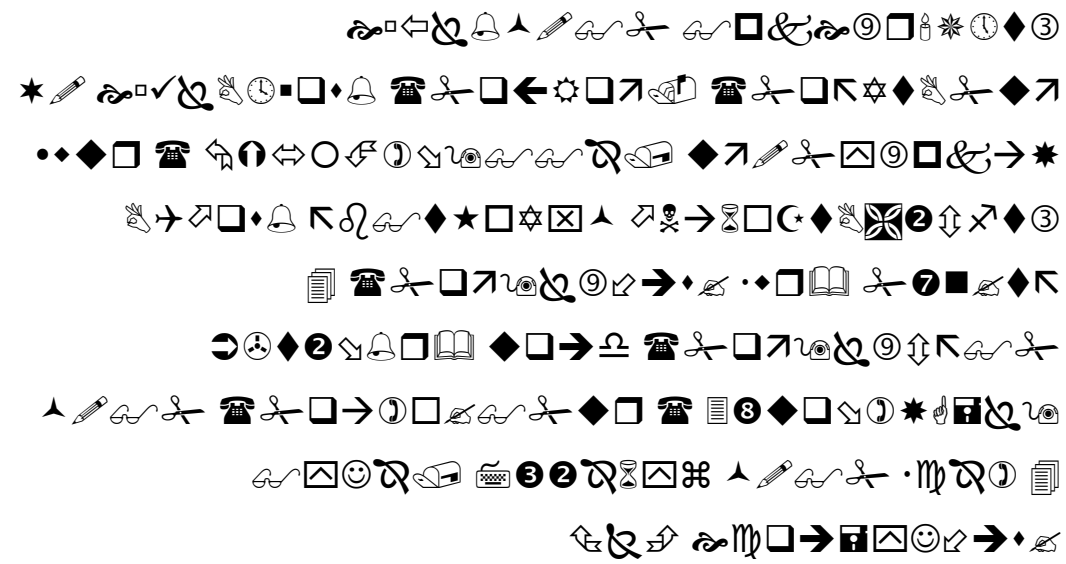
3. Memberikan Upah Yang Adil

Seorang pemilik usaha tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok bekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat dan firman Allah SWT QS. Al-Maidah (8) : 5

---

[60]Muhammad Abduh Tuasikal, *Hadis Pengupahan*.http//www.rumaysho.com diakses pada tanggal 15 Januari 2019.

[61]Edwin Hadiyan, *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja DItinjau Dari Prinsip Fikih Muamalah Dan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan*, Jurnal, Dosen Institut Agama Islam Negeri Latifah Mubarokiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014



Terjemahnya

> Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.[62]

Ayat di atas menurut tafsir Qurais Shihab menjelaskan yang pertama takutlah kepada Allah SWT dalam segala urusan, karena sesungguhnya Allah SWT maha mengetahui semua yang kalian perbuat dan dia akan memberikan balasan yang setimpal.[63] Dan yang kedua menyeru kepada umatnya untuk berlaku adil dan selalu konsisten kepada setiap orang.

Menurut Afzalur Rahman menjelaskan tentang upah yang adil kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses pekerjaanya. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan

---

[62]At-Tanjil *Al-Quran dan Terjemahnya (Transliterasi) Cetakan Kedua puluh enam*, (Bandung, SBAIgensindo Offset, 2018)

[63] M. Quraish Sihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasial Al-Qur'an,* (Cet.I, Tanggerang; Lentera Hati, 2003), 244

sumbangsih dalam kerja sama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakan.[64]

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakan dan masing-masing tidak akan dirugikan. Ayat di atas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi. Sementara pemilik usaha harus menerima keuntungan sesuai dengan modal dan tenaganya terhadap produksi.

Jika pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi standar kehidupan pekerja serta keluarganya. Di samping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di kalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja.[65] Adil dapat digolongkan menjadi empat yaitu :[66]

e. Keadilan Eksternal

Keadilan tersebut mengacu pada bagaimana rata-rata upah suatu pekerjaan dalam satu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata upah di perusahaan lain.

f. Keadilan Internal

Keadilan internal adalah seberapa adil tingkat pembayaran upah, bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama (misalnya, apakah manajer penjualan dibayar adil bila dibandingkan dengan upah manajer produksi).

g. Keadilan Perorangan

---

[64] Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Jilid II; Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995). 364

[65]Wuryanti Koentjoro, *Upah dalam Persfektif Islam,* Jurnal, Fakultas Ekonomi Unisaula Semarang, 2011

[66]Paramita Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kesepuluh Jilid II; Indonesia: PT Indeks, 2011), 54

Keadilan perorangan adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan, berdasarkan kinerja perorangan.

h. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan dalam proses prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi upah.

Keadilan di dalam Islam adalah hal yang mudah diucapkan, tetapi sulit untuk diimplementasikan. Uzair yang dikutip oleh Didin Hafidhuddin menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah upah adalah keadilan[67] . Keadilan dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu :

a. Adil Bermakna Jelas dan Transparan

Sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaranya.

b. Adil bermakna proposional

Adil bermakna proposional Artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.[68]

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam ditetapkan melalui negosiasi antar pekerja, pemilik usaha dan negara. Dalam pembelian keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan pemilik usaha akan dipertimbangakan secara adil. Upah akan mengalami perbedaan dengan adanya perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang

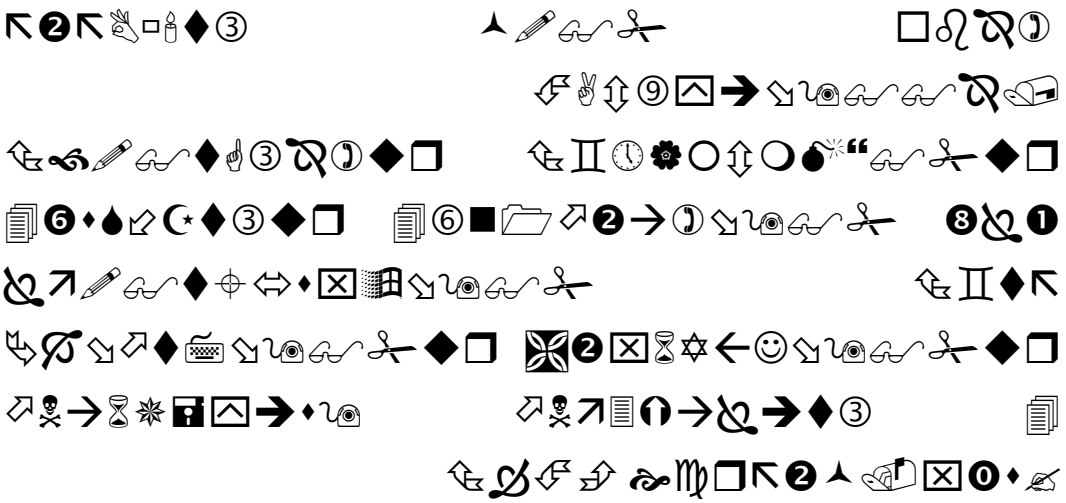
[67]Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam,* (Cet.5; Jakarta, Raih Asa Sukses, 2008), 30

[68]Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Cet.1., Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama 2010), 871-874

dicurahkan. Sementara itu, jerih payah (tenaga) tersebut mutlak tidak pernah dinilai dalam menentukan besarnya upah. Meskipun benar bahwa jasa dalam suatu pekerjaan adalah karena hasil jerih payah (tenaga), namun yang diperhatikan adalah jasa (manfaat) yang diberikan dan bukan sekedar tenaganya, meskipun tenaga tersebut diperlukan. Oleh karena itu, dalam transaksi *ijarah* harus diperhatikan tenaga yang dicurahkan oleh pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak merasa terbebani dengan pekerjaanyayang berada diluar kapasitasnya.

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

Ayat lain juga menjelaskan hal yang sama bagaimana pemberian upah terhadap seorang pekerja yaitu dengan potongan ayat firman Allah SWT. QS. An-Nahl (16): 90 sebagai berikut:



Terjemahnya :

> Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.[69]

Ayat di atas, menurut tafsir Quraish Shihab ayat ini dinilai ayat yang paling sempurna dalam penjelasan dari segala aspek kebaaikan dan keburukan.[70] Allah SWT mengukuhkan dan menunjuk langsung dengan nama yang teragung guna pentingnya pesan-pesannya bahwa: sesungguhnya Allah SWT secara terus-menerus memerintahkan kepada siapa pun di antara hamba-hambanya untuk berlaku adil dalam sikap, ucap dan tindakan. Yakni yang lebih utama dari keadilan dan juga pemberian apapun dan yang dibutuhkan dan sepanjang kemampuan dengan tulus kepada kaum kerabat.

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi kerja untuk berlaku adil, dan dermawan kepada pekerjanya. Kata "kerabat" bisa diartikan "tenaga kerja" karena sudah merupakan bagaian dari perusahaan.[71]

c. Membayar Upah Yang layak

Upah yang layak ditunjukan dengan pembuatan undang-undang upah minimum di sebagian besar negara Islam. Namun terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku.[72] Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup negara perlu

---

[69] Kementrian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta Selatan; Wali, 2016), 267

[70] M. Quraish Sihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasial Al-Qur'an,* (Cet.I, Tanggerang; Lentera Hati, 2003), 327

[71] Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Cet.1, Jakarta; Sinar Grafika, 2004), 155

[72] Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek,* (Cet.1; Jakarta: PT Intermasa, 1988), 107

menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimum dengan pertimbangan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh.[73]

Untuk mengetahui suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja. Di samping itu memberi kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan kehendaknya. Demi kemakmuran dan kemajuan Negara, maka perlu untuk menyusun kembali sistem upah sesuai dengan ajaran Rasulullah untuk menentukan upah minimum.[74] Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk, makan, pakaian, tempat tinggal dan lainya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kehidupan yang layak.[75]

Secara empiris ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu :

1) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM)

Kebutuhan fisik minimum adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu factor produksi. Nilai kebutuhan fisik minimum mencerminkan nilai ekonomi dan barang dan jasa yang diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan. Barang dan jasa tersebut dibagi dalam lima kelempok barang yaitu :

a) Makanan dan minuman

---

[73]Afzalur Rahman, *Economic Doctrines Of Islam*, Terjemah Soeroyo Nastangin *"Doktrin Ekonomi Islam"* (Jilid 2; Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995). 380

[74] Ibid., 365

[75] Ibid.,

b) Bahan bakar dan alat penerangan
c) Perumahan dan alat dapur
d) Sandang atau pakaian
e) Lain-lain termasuk didalamnya (biaya transportasi, rekreasi, obat-obatan, sarana pendidikan dan lain sebagainya).

2) Indeks Harga Konsumen (IHK)

Indek harga konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup tersebut secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. IHK dihitung setiap bulan dan setiap tahun dinyatakan dalam bentuk presentase.

3) Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan tersebut akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan besar pula kesempatan perusahaan untuk berkembang di daerah yang bersangkutan.[76]

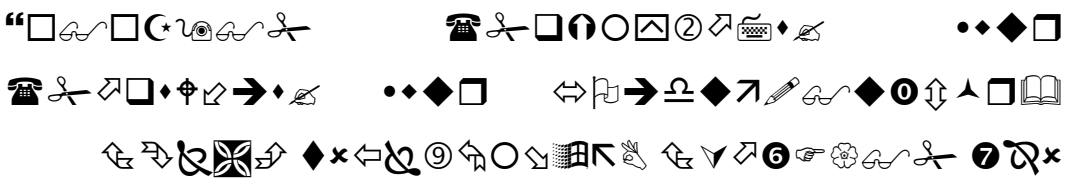
Upah yang sesungguhnya akan berubah berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja. Menjadi kewajiban bagi setiap orang-orang yang beriman berusaha untuk berperan serta dalam membantu mengadakan perubahan terhadap keberadaan sistem upah yang tidak Islam dan tidak adil serta menggantinya dengan suatu sistem upah yang adil.[77]

Penjelasan di atas tentang layaknya upah seorang pekerja itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek yaitu : mencukupi pangan (makanan), mencukupi sandang (pakaian), dan

[76] Ibid., 152-153

[77] Ibid., 380

papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya. Allah SWT. Berfirman QS. Asy-Syua'ra (26) : 183

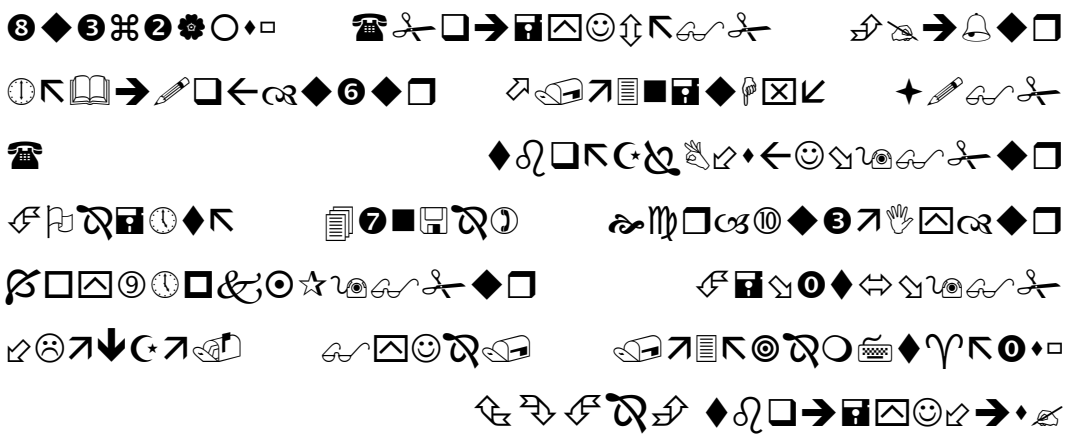


Terjemahnya :

"Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan".[78]

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah membayar upah seseorang jauh di bawah upah yang biasa diberikan.

Islam memporbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut sebagai firman Allah dalam QS.At-Taubah (9):105



Terjemahnya

[78]Kementrian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta, Wali, 2016), 367

> 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.[79]

Dalam penafsiran QS *Al Taubah* ayat 105 ini, Quraish Shihab[80] menjelaskan dalam kitabnya Tafsir-Misbah yakni "bekerjalah kamu, demi karena Allah semesta dengan aneka amal sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dengan ganjaran amal yang kamu kerjakan".[81]

Melihat dari tafsir di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari pada ganjaran itu adalah upah. Qs *Al-Taubah* (105): menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja, dan Allah pasti membalas apa yang di kerjakannya. Yang paling penting dari ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi kerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara azab. Sebaliknya, jika motivasinya baik ikhlas dan semua karna Allah maka Allah akan membalas dengan kebaikan atas pekerjaan itu.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tetap tanpa harus menindas pihak manapun.

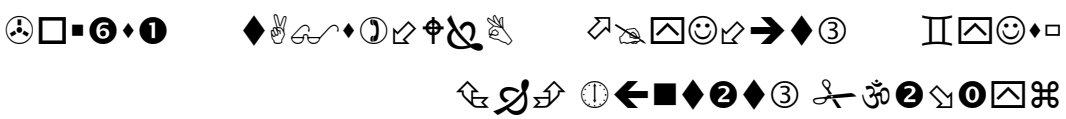
---

[79] Kementrian Agama RI, *Al – Qura'an dan Terjemahan*, (Jakarta, Wali, 2016), 187

[80]Quraish Shihab *Tafsir-Misbah At-Taubah* ayat 105,http//wwwullahutblogspot.com diakses pada tanggal 10 Febuari 2019.

[81] Ibid., 266.

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berada berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya, Tanggung jawab nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang diberikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Al-Quran QS.*Al-Zalzalah* (99):7



Terjemahnya :

> Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya.[82]

Dalam ayat di atas dapat dijelaskan di saat melakukan pekerjaaan, seorang pekerja harus yang dapat dipercaya, amanah, dan bekerja sesuai waktu yang telah disepakati nerdasarkan akad. Allah memerintahkan untuk bekerja dan Allah pasti membalas apa yang telah di kerjakan yang paling penting niat bekerja itu untuk kebaikan.

Penetapan upah pekerja dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Upah diberikan secra layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para pekerja.

---

[82] Kementrian Agama RI, *Al – Qura'an dan Terjemahan*, (Jakarta, Wali, 2016), 599

K. Hubungan Kerja Dalam Islam

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja.[83] Dalam sebuah lingkungan pekerja hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja harus dijaga dengan baik. Karena jika antara pemilik usaha dan pekerja hubungan nya kurang baik atau terjadinya konflik dalam hubungan pekerjaan dan itu sangat berbeda. Dampak negatif terhadap hasil kerja, Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan pesahabatan dan persaudaraan, dengan cara tersebut maka tidak akan terjadi benturan dalam kempentingan masing -masing.

Hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemilik usaha atau majikan adalah[84] hak atas upah yang adil dan layak, adil disini bukan berarti pekerja mendapatkan upah yang merata semuanya, namun berdasarkan dengan tingkat pengalaman kerja, tingkat pendidikan, lamanya kerja, serta perusahaan dan organisasi harus mematuhi peraturan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Diantara hak pekerja adalah :

a. Hak atas kesejahteraan, perusahaan diwajibkan untuk memberikan kesejahteraan kepada kepada karyawan seperti tunjangan hari raya, pendidikan dan pelatihan kerja, atau pemberian cuti hamil dan melahirkan.
b. untuk berserikat dan berkumpul, para pekerja selayaknya disediakan wadah untuk menampung anspirasi mereka, untuk memperjuangkan kepentinganya.
c. Hak untuk mendapat perlindungan dan jaminan kesehatan. Setiap perusahaan harus menjamin kesehatan dan melindungi pekerjanya, terutama perusahaan yang mengandung resiko tinggi.

---

[83] Lalu Husni, *Hukum Kerja (Dasar -Dasar Hukum Perburuhan)*, (Cet.I; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 65.

[84]Erni R. Ernawan, *Business Ethics Ed Revisi*, (Bandung, Alfabeta cv, 2011), 102-103.

d. Hak untuk diproses hukum secara sah dan PHK tanpa sebuah sebab. Proses hukum secara sah diberlakukan pada pegawai atau pekerja yang dianggap melakukan pelanggaran, maka dia berhak untuk diberikan kesempatan untuk mempertanggung jawabkan perbuatanya.
e. Hak atas rahasia pribadi, merupakan hak individu untuk menentukan seberapa banyak informasi mengenai dirinya yang boleh diungkapkan kepada orang lain, artinya pekerja dijamin hak nya untuk tidak mengungkapkan sesuatu yang bersifat pribadi, dengan catatan tidak membahayakan kepentingan orang lain.[85]

[85] Ibid., 102

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati. Penelitian kualitatif bersifat fleksibel, terbuka,dan dapat dikondisikan berdasarkan lapangan penelitian.[86]

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian sebagai objek penelitian adalah Bordir Febby Collection yang berada di Jalan Moh.Yamin (Jalur 2) Kota Palu. Karena Bordir Febby Collection adalah sebuah bisnis kerajinan dan konveksi yang sudah cukup terkenal di Kota Palu, penulis memilih lokasi ini dengan beberapa pertimbangan antara lain :

1. Penulis mengamati ternyata tersedianya informasi yang penulis butuhkan, terutama yang berkaitan dengan Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam
2. Karena belum ada yang meneliti di Bordir Febby Collection.

B. Kehadiran Peneliti

Pada bagian ini peneliti sebagai instrument penelitian sekaligus pengumpulan.[87] Kerahadiran peneliti dimaksudkan untuk memberikan suatu gambaran mengenai aktivitas penulis di lokasi penelitian dan bertindak dalam pengumpulan data karena salah satu ciri utama dari penelitian kualitatif adalah

[86] Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif (dalam Perspektif Rancangan Penelitian)*, (Cet.III; Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2016), 22

[87] Ibid 20

dalam pengumpulan data. Kehadiran peneliti diketahui oleh objek yang diteliti yang bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan akurat dari objek yang diteliti yang berhubungan dengan usaha Bordir Febby Collection.

Namun sebelum penelitian dilakukan penulis terlebih dahulu meminta izin kepada pemilik dari usaha Bordir Febby Collection dengan melibatkan surat rekomendasi dari Kampus IAIN Palu. Dengan demikian penulis akan diketahui kehadiranya di lokasi

C. Data dan Sumber Data

Suharsimi Arikunto mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah "subyek dari mana data dapat diperoleh".[88] Pada dasarnya penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata dan perilaku yang diamati. Brerkaitan dengan itu, adapun sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari objek penelitian observasi serta wawancara serta wawancara kepada pemilik.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya. perpustakan, lembaga terkait, maupun dari sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini

D. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada Bordir Febby Collection adalah melalui obesrvasi, wawancara dan dokumentasi.

---

[88] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta :Rineka Cipta,2002),46

1. Tehnik Pengamatan (*observasi*)

Tehnik observasi yaitu tehnik yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung tentang objek yang ada di lapangan. Kegiatan observasi ini dilakukan pada tahap awal dengan harapan apa yag dia lihat dan didengar di lapangan akan dibandingkan dengan data yang diperoleh melalui wawancara secara mendalam. Yang diamati dipenelitian ini adalah sistem pengupahan serta cara kerja pekerja.

2. Tehnik wawancara *(interview*)

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan, dan sebagainya dilakukan dua pihak yaitu pewawacara (*interview)* sebagai yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang di wawancarai (*interviewe*).[89]

Tehnik wawancara mendalam merupakan tehnik pengumpulan data yang efektif dan efesien, data tersebut membentuk tanggapan, pendapat, keyakinan, dan hasil pemikiran tentang segala sesuatu.

3. Tehnik Dokumentasi

Tehnik pengumpulan data dengan dekumentasi ialah pengambilan data melalui dokumen-dokumen. Metode dokumentasi digunakan untuk pengumpulan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran serta fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.

E. Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis semua hasil wawancara, dokumentasi dan lainya untuk meningkatkan pemahaman

[89] Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Ed-6 (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2008),155

penelitian tentang kasus yang diteliti dan menyajikanya sebagai temuan. Setelah jumlah data yang terkumpul maka langkah selanjutnya ia menganalisis data. Adapun tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri tiga tahap yaitu: [90]

1. Reduksi data

Dalam tahap penulis merangkum beberapa data yang ada di lapangan, kemudian di beberapa data yang dianggap pantas mewakili untuk dimasukan dalam pembahasan ini.

2. penyajian Data

Penyajian data yaitu penyajian data yang telah direduksi dalam model-model tentu untuk menghidari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut.

3. Verifikasi Data

Verfikasi data yaitu ada suatu pengambilan kesimpulan dengan cara mengevaluasi data atau memeriksa data yang telah disajikan, sehingga penyajian dan pembahasan benar-benar dijamin akurat, atau mengevaluasi data menilai data yang disajikan.

F. Pengecekan Keabsahan Data

Pada penelitian kualitatif adalah usaha untuk meningkatkan derajat kesahihan (*validitas*) dan keandalan (*reliabilitas*) yang disebut keabsahan data. Tehnik pemeriksaan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah tringulasi,

Tehnik tringulasi yaitu tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu.[91]

---

[90] Andi Prastowo, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Persfektif Rancangan Penelitian*(cet-III:Yogyakarta Ar-Ruzz Media,2016), 30

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil Usaha Bordir Komputer

1. Sejarah singkat berdirinya Bordir Febby Collection

Bordir memilik arti hiasan rajutan benang pada kain. Bordir adalah pengembangan tehnik menjahit pada kain dengan menggunakan mesin. Bordir juga memiliki arti yaitu sulaman. Karena identik dengan sulam, oleh karena itu masyarakat lebih mengenal dengan istilah bordir dengan sulam, Istilah bordir ini mulai dikenal masyarakat sejak berkembangnya teknologi dan meningkatnya penggunaan alat bantu mesin jahit. Bordir merupakan kerajinan hiasan yang awalnya dikerjakaan tangan saja, dengan menggunakan jarum dan benang. Bordir ini terus berkembang, termasuk di Kota Palu. Salah satunya usaha bordir yang berkembang di Kota Palu adalah Usaha Bordir Febby Collection yang berada di jalan Moh. Yamin (jalur 2) Kelurahan Tanamodindi Kecamatan Mantikulore Kota Palu.

Bordir Febby Collection didirikan oleh Bapak Heryana atau sering dipanggil Bapak Ryan pemilik dari bordir Febby Collection, awalnya Bapak Ryan merintis usaha konfeksinya dengan cara ikut acara festival-festival yang sering diselenggarakan setiap daerah bahkan antar kota namun, seiring dengan keadaan dan suatu kondisi yang tidak memungkinkan untuk ikut festival-festival tersebut Bapak Ryan memutuskan untuk menetap di Kota Palu. [92]

Awal mula yang melatarbelakangi bapak Ryan memutuskan membuka usaha bordir di Kota Palu. Berikut pernyataan dari Bapak Ryan pemilik bordir Febby Collection :

[92] Heryana, pemilik Bordir Febby Collection, *wawancara* di ruang kerja, Palu 4 Mei 2019

> Saya merasa termotivasi untuk membuka usaha bordir, berbekal kemampuan dan skill yang bisa menjalankan mesin bordir manual dan mesin bordir komputer (bordir otomatis) dan saya mantap membuka usaha bordirnya.[93]

Menurut Bapak Ryan, Bordir Febby Collection didirikan pada tahun 2008, dan nama Bordir Febby Collection Itu diambil dari anak pertamanya yang bernama Febby. Bordir Febby Collrction pertama dibuka di Mall Tatura Palu Lantai 1 yang berada di jalan Emmy Saelan, Tatura Selatan, Kota Palu. Dengan penuh kegigihan, Bapak Ryan mendirikan usahanya dari nol hanya bermodalkan satu mesin bordir manual. Seiring berjalanya waktu Bapak Ryan membuka cabang di lantai dasar Mall Tatura Palu pada saat itu Bapak Ryan hanya memiliki 2 orang pekerja.

Seiring berjalannya waktu, usaha konfeksi Bordir Febby Collection ini semakin berkembang pada tahun 2015 Bapak Ryan membuka cabang yang ke 3 di ruko yang berada di jalan Tanjung Manimbaya no 07 komplek Mall Tatura Palu, dan untuk pertama membeli mesin bordir computer 12 kepala yang harganya mencapai 300 Juta. Dan satu mesin komputer yang satu kepala yang harganya Rp 60 Juta. Konfeksi Bordir Febby Collection juga tidak hanya menjual jasa bordir saja namun Bapak Ryan menjual baju seragam, kemeja, baju mahasiswa, kaos olah raga dan topi.

Awal mula yang bekerja di Bordir Febby Collection ini hanya para saudara terdekat yang didatangkan langsung dari Jawa Barat saja itu pun hanya pekerja bordir manual setelah cukup lama berdiri dan cukup banyak pemesan di bordir akhirnya pemilik bordir ini mempekerjakan orang lain yang mau bekerja di Bordir Febby Collection.

Pada Tahun 2018, menurut Ibu Fatma yaitu istri dari Bapak Ryan di buka kembali cabang yang ke 4 yaitu di jalan Moh. Yamin, Kelurahan Tanamodindi,

---

[93] Heryana, pemilik Bordir Febby Collection, *wawancar*a, Palu 4 Mei 2019

Kecamatan Palu Selatan Kota Palu. Di ruko tersebut terdapat dua (2) mesin komputer yang 12 kepala, satu (1) mesin bordir komputer yang memiliki 6 kepala dan ada 1 mesin bordir komputer yang memiliki 1 kepala. Dan sekarang Bapak Ryan memiliki pekerja berjumlah tujuh (7) orang.

2. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Ruang lingkup pada usaha Bordir Febby Collection ini usaha yang bergerak pada bidang konfeksi yaitu tempat pembuatan logo, papan nama, pembuatan baju dan jaket. Kemudian Bordir Febby Collection juga bergerak di bidang jasa seperti jasa pembuatan papan nama, logo, baju, topi dan lain sebagainya.

Namun menurut Bapak Ryan pasca gempa Tsunami dan likufaksi pada tanggal 28 september silang mengakibatkan usahanya menurun, sudah diketahuai bahwa Mall Taura Palu hancur akibat dasyatnya gempa tahun lalu usaha Bapak Ryan yang berada di dalam Mall Tatura juga ikut hancur dan tidak ada yang bisa diselamatkan. Sekarang ini yang berjalan hanya ruko yang berada di Jalan Moh. Yamin dan satu yang berada di Palu Mitra Utama.

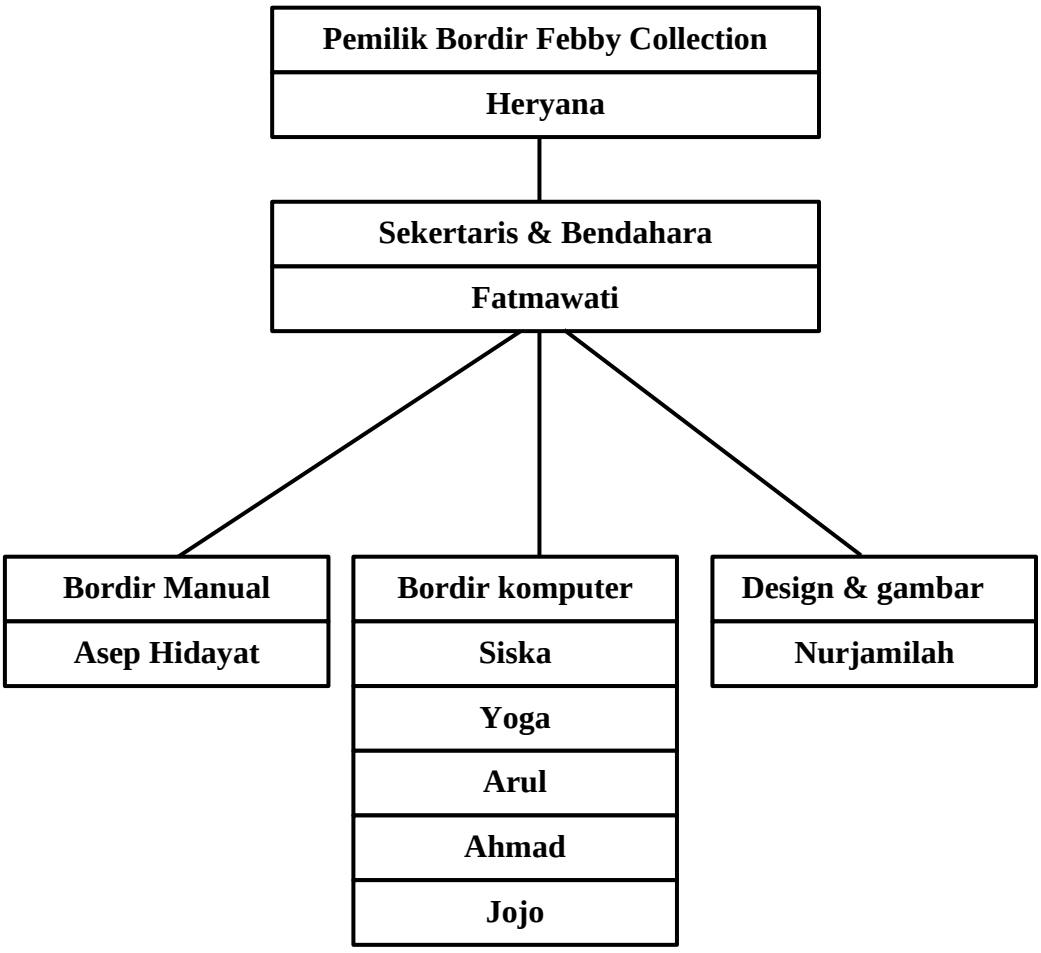
Perkembangan usaha Bordir Febby Collection saat ini cukup baik, karena menurut Bapak Ryan selaku pemilik Bordir Febby Collection omset perbulan mencapai Rp150.000.000 s/d 200.000.000/bulan. Begitupun dalam oprasional masih cukup stabil karena bapak Ryan sudah memiliki pelanggan tetap yang berada dalam Kota Palu ataupun di luar Kota Palu.

3. Organisasi dan Manajemen

a. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan usaha pada Bordir Febby Collection, maka dibentuklah suatu setruktur organisasi sebagai berikut ;[94]

[94]Nurjamilah, Pekerja di Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu 4 Mei 2019



Sumber Data : Di Toko Usaha Bordir Febby Collection tentang struktur organisasi pekerja

b. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1) Pemilik usaha Bordir Febby Collection

Pemilik bertugas mengontrol dan mengawasi semua pekerja, dan memeriksa semua pekerjaan karena ditakutkan ada kecacatan hasil kerja. Namun sesekali Bapak Ryan ikut bekerja jika kerjaan lagi banyak pesanan bahkan biasanya Bapak Ryan ikut lembur.

> Saya biasanya setiap hari, mengentrol pekerja yang bordir takutnya kalau tidak dikontrol ada kecacatan bordir di mesin komputer, biasanya ada yang tidak sengaja terbordir, atau pun ada baju yang bolong dan biasanya saya

> yang bisa memperbaiki itu di mesin manual, karena yang semua pekerja yang dimesin computer tidak bisa perbaiki baju yang cacat di mesin manual sambil mengajarkan pekerja yang belum lancar dalam mengoprasikan mesin komputer dan saya juga ikut kerja jika kerjaan sedang penuh".[95]

2) Sekretaris & Bendahara

Sekretaris Bordir Febby Collection adalah istri dari Bapak Ryan pemilik dari Bordir Febby Collection sekretaris bertugas bukan hanya sebagai pencatatat pekerjaan namun merangkap sebagai bagian keuangan. Tugas sekertaris mencatat keluar dan masuknya barang, menerima masuknya pekerjaan dan sekaligus mengontrol pekerja yang lain.

3) Pekerja

Pekerja pada usaha Bordir Febby Collection terbagi menjadi dua yaitu pekerja mesin manual dan mesin komputer, pekerja Bordir Febby Collection sudah ada pembagian penempatan kerja sesuai dengan kemampuanya di bidang masing-masing yaitu dimesin manual dan mesin bordir komputer.

c. Jumlah pekerja/tenaga kerja

Jumlah pekerja yang ada di Bordir Febby Collection adalah sebanyak tujuh (7) orang pekerja, terdiri dari 2 perempuan dan 4 laki-laki. Terbagi-bagi lima di bagian mesin komputer (*bordir otomatis)* dan yang dua di bagian mesin manual Semua pekerja berasal dari latar belakang yang berbeda, ada yang sudah berkeluarga dan ada juga yang belum berkeluarga. Para pekerja tinggal di masing-masing tempat ada yang ke rumahnya sendiri ada juga yang kos da nada juga yang ikut tinggal bersama pemilik Bordir Febby Collection. Adapun status para pekerja yang ada di Bordir FebbyCollection semuanya pekerja tetap. Adapun nama-nama pekerja dari Bordir Febby Collection adalah sebagai berikut:[96]

---

[95]Heryana, Pemilik Bordir Febby Collection, *wawancara* lansung diruang kerja Bordir Febby Collection, Palu 4 Mei 2019

[96] Fatmawati, Sekertaris dan Bendahara Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu 4 Mei 2019

Fatmawati	Sekertaris & Bendahara
Asep Hidayat	Pekerja bordir manual
Nurjamilah	Design & gambar
Siska	Bordir computer
Yoga	Bordir Komputer
Arul	Bordir Komputer
Ahmad	Bordir Komputer
Jojo	Bordir Komputer

Sumber Data : Di Toko Usaha Bordir Febby Collection tentang struktur organisasi pekerja

d. Proses Uraian Bordir

1. Bahan baku

Bahan baku adalah komponen yang sangat penting yaitu bahan yang digunakan dalam membuat produk yang akan didistribusikan, termasuk bordir ada bahan baku yang wajib ada ketika akan membordir logo, tulisan, bahkan bordir di baju. Untuk bahan baku Bordir adalah kain, benang, kain keras, minyak mesin, jarum. Bahan baku didapat dari toko-toko yang menjual bahan baku yang khusus untuk bordir dan menjahit.[97]

2. Uraian proses produksi

Proses uraian produksi dimana kegiatan ini mengkombinasikan atau mengolah bahan baku menjadi suatu barang yang bernilai dengan menggunakan faktor-faktor yang ada seperti tenaga kerja, mesin, bahan baku dan dana agar lebih bermanfaat. Dalam proses bordir yaitu pembuatan logo, tulisan, atau bordir lainya melalui beberapa tahapan-tahapan.

[97] Yoga, Pekerja mesin komputer di Bordir Febby Collection, wawancara, Palu tanggal 4 Mei 2019

Pertama-tama gambar logo, atau tulisan di laptop yang akan dibordir atau pun pesanan pelanggan. Setelah selesai digambar ambil filenya melalui flasdisk dan salin di mesin komputer bordir lalu input filenya, selesai diinput kemudian cek area bordirannya biasanya kalau tidak dicek area bidanganya kemungkinan besar jarum bordiran akan keluar area dan komputer akan eror.

Setelah dicek area bidangan, siapkan kain, benang, dan kain keras lalu pasangkan alat bidangan yang sesuai dengan bentuk logo atau tulisan tersebut. Kemudian pasang alat bidangan yang sudah ada kainya tersebut di mesin bordir komputer, selesai dipasang kemudian potong kain keras dan lapisi di bawahnya agar logo atau tulisan tersebut hasilnya bagus dan rapi. Selesai kain semuanya terpasang pencet tombol Star mesin langsung jalan dengan sendirinya sampai selesai, tetapi jika mesin bordir komputer tersebut mati tiba-tiba biasanya itu ada kesalahannya seperti benangnya putus, atau minyaknya habis itu tandanya harus diganti dan benangnya harus disambung kembali.[98]

Setelah bordiran selesai, kemudian harus dipotong dan dibersihkan dan dipacking kembali dengan rapi, dan siap diambil oleh pelanggan atau pun dikirim kepada pemesan barang.

3. Mesin dan Peralatan

   Mesin dan alat yang digunakan untuk bordir digunakan adalah :

   1) Laptop atau komputer :untuk mengedit dan menggambar pola
   2) Mesin bordir komputer :untuk membordir logo atau tulisan
   3) Alat bidangan :untuk menahan getaran mesin
   4) Falet dan skoci :untuk menggulung benang bawah
   5) Flasdisk :untuk mentransfer hasil editan file bordiran
   6) Handpone (HP) :untuk memasukan gambar pada laptop

[98] Ahmad, Pekerja Bordir Febby Collection Bagian mesin Komputer, wawancara, Palu 4 Mei 2019

B. Sistem Pengupahan Pekerja di Bordir Febby Collection

1. Jenis-Jenis sistem Pengupahan Pekerja

Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan. Karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan.

Salah satu alasan yang bisa dipakai dan membuat citra pekerja buruk, adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Jika melihat data resmi badan statistic (BPS), produktivitas tenaga kerja Indonesia cenderung meningkat. Melihat cara penyelesaian yang dimediasi oleh pemerintah nampaknya masalah pekerja di Indonesia tidak akan pernah selesai.

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja tinggi sehingga kinerja para pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien., haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif.[99]

Cara *siqhat* atau ijab qabul yang dilakukan oleh pemilik Bordir Febby Collection ini menggunakan sistem ijab qabul secara lisan karena menurut pemilik Bordir Febby Collection itu sistem ijab qabul secara lisan dianggap lebih mudah dan sistem tersebut sudah menjadi kebiasaan sejak dahulu sedangkan sistem ijab qabul secara tertulis itu dianggap lebih sulit sehingga jarang digunakan .Kontrak terhadap seorang pekerja terkadang ada yang harus disebutkan waktunya dan kadang hanya disebut pekerjaanya yang dikontrakan saja. Apabila dalam waktu

---

[99] Hedrajahman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Edisi 4; Yogyakarta:BPFF,2005), 14

kontrak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka salah satu dari kedua belah pihak tidak dapat membubarkan kontrak, sehingga seorang pekerja harus melaksanakan pekerjaan selama masa kontrak yang telah disepakati bersama.

Waktu kerja pekerja di Bordir Febby Collection di atur oleh pemilik dari Bordir Febby Collection, jam kerja pekerja diatur mulai jam 10.00 s/d 22.00 WITA. Dengan total jam kerja 12 jam perhari. Jam kerja sudah menjadi ketetapan sejak awal dari Bordir Febby Collection. Di Bordir Febby Collection tidak ada libur kerja hanya saja libur kerja tahunan yaitu libur Idul Fitri dan Idul Adha saja. Jadi satu bulan itu kerja penuh 31 hari tidak ada libur dalam satu bulan.[100] Sistem pengupahan pada Bordir Febby Collection dibedakan menjadi dua bagaian yaitu :

1. Sistem pengupahan bagi hasil (*mudhrabah*)

Yang bekerja di mesin manual yaitu dengan sistem gaji bagi hasil, pemilik dan pekerja akan mendapat keuntungan akan dihitung dalam waktu satu bulan sekali. Mekanisme pengupahan melalui bagi hasil di mesin komputer bordir Dari bagi hasil tersebut pemilik mendapatkan bagian 60% dan pekerja mendapatkan persenan 40% dari keuntungan produksinya. . Cara kerjanya memerlukan manusia sebagai penggeraknya ini memang dalam hal kecepatan terbilang lama. Untuk mempercepat proses mesin jahit secara mesin bordirnya ditambahkan dinamo.

2. Sistem upah bulanan

Dalam sistem ini upah bulanan ini yang pekerja Bordir Febby Collection menerima adalah pekerja yang dibagian mesin komputer setiap bulanya itu memperoleh upah sebesar 3.000.000 dan apabila ada pekerja yang tidak masuk kerja maka upah bulananya pun akan dipotong oleh pemilik tersebut. Dan upah tersebut akan diterima oleh pekerja disetiap akhir bulannya. Sistem pengupahan yang diterapkan di Bordir Febby Collection ini termasuk dalam jenis Sistem

[100] Heryana, Pemilik Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu. 5 Mei 2019

pengupahan jangka waktu yaitu dengan sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan ataupun bulanan.

No	Nama Pekerja	Sistem Upah	Pengalaman Kerja	Upah Perbulan
1	Nurjamilah	Bordir Komputer	4 Tahun	Rp 3.000.000
2	Siska	Bordir Komputer	2 Tahun	RP 3.000.000
3	Yoga	Bordir Komputer	1 Tahun	Rp 3.000.000
4	Arul	Bordir Komputer	1 Tahun	Rp 3.000.000
5	Ahmad	Bordir Komputer	1 Tahun	Rp 3.000.000
6	Jojo	Bordir Manual	7 Tahun	Rp 8.000.000
7	Cecep Hidayat	Bordir Manual	5 Tahun	Rp 5.000.000

Sumber Data : Pemilik dan pekerja dari Bordir Febby Collection[101]

Sistem pembayaran upah yang dilakukan oleh pemilik Bordir Febby Collection ini dengan sistem pengupahan bulanan dan bagi hasil (*mudharabah*). Sistem pengupaan bulanan yaitu sistem pengupahan jangka waktu dimana pekerja akan mendapatkan upahnya setelah 30 hari. Dan sistem pengupahan bagi hasil adalah sistem upah di mana dalam pemberian upahnya dengan memberikan bagian tertentu kepada pekerja dari hasil keuntungan yang didapat

Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Heryana sebagai pemilik dari Bordir Febby Collection :

> Di Bordir Febby Collection ini ijab qabul pemberian upahnya dilakukan dengan cara lisan saja karena lebih mudah dan karena di Bordir Febby Collection ini sudah menjadi kebiasaan sejak dahulu ijab qabul secara lisan itu, sebenarnya kenapa tidak ada perjanjian tertulis karena usaha yang tergolong usaha menengah yang tidak perlu resmi, karena yang pekerja disini juga tidak juga perlu menggunakan ijazah karena rata-rata yang

[101] Heryana, Pemilik Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu pada tanggal 5 Mei 2019

> bekerja di bordir hanya lulusan SMA yang hanya mengandalkan skill dan kemampuan.[102]

Hal ini juga diperkuat oleh pendapat pekerja yang bekerja di Bordir Febby Collection tersebut :

> Memang benar ijab qobul pemberian upah ataupun perjanjian kerja hanya menggunakan ijab qabul secara lisan saja, tidak tidak ada perjanjian secara tertulis atau pun resmi, pada awal saya kerja dan melakukan perjanjian kita hanya berbicara tentang bagian kerja dan upahnya, tidak ada perjanjian resmi ataupun secara tertulis".[103]

Kemudian pernyataan lainnya dari pekerja yang dibagian mesin manual yang menyatakan :

> Disini cara ijab qabulnya pemberian upah atau perjanjian kerja dengan menggunakan ijab qabul secara lisan saja soalnya disini kan usaha mikro jadi tidak perlu menggunakan sistem pengupahan secara tertulis, berhubung saya tukang bordir manual yang sudah tau dari dulu sistem pembagianya, pas awal pperjanjian saja kita sudah saling mengerti ya sudah hanya akad secara lisan saja dan saling percaya tanpa ada perjanjian tertulis ataupun perjanjian yang bersifat formal.[104]

Dari penjelasan di atas antara pemilik usaha dan pekerja saat melakukan ijab qabul yaitu dengan cara pengucapan lisan saja tanpa adanya perjanjian atau pun akad secara tertulis. Dimana akad melalui lisan para pihak yang terkait melakukan kehendaknya dalam perkatataan cukup jelas. Dalam hal ini akan sangat jelas bentuk ijab qobul yang dilakukan antara pemilik usaha dan pekerja di Bordir febby Collection. Namun dalam akad secara lisan harus dilakukan dengan secara jelas dan rinci agar tidak ada perselisihan di kemudian hari.

Waktu pemberian upah yang dilakukan oleh pemilik Bordir Febby Collection ini adalah setiap satu bulan sekali termasuk juga dengan sistem upah bagi hasil (*mudharabah*) dan diberikan setiap akhir bulan. Pekerja boleh mengambil upahnya atau (casbon) jika keadaan yang mendesak. Hal itu sesuai

---

[102] Heryana, Pemilik Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu pada tanggal 5 Mei 2019

[103] Arul, pekerja Bordir Febby Collection dibagian mesin komputer, *wawancara*, Palu Pada tanggal 5 Mei 2019

[104] Jojo, pekerja Bordir by Collection dibagian mesin manual, *wawancara*, Palu pada tanggal 5 Mei 2019

dengan akad ijab qabul yang telah diperjanjikan di awal perjanjian sebelum mereka bekerja di Bordir Febby Collection. Namun terkadang meskipun sudah melalui akad bahwa pembayaran upah dilakukan diakhir bulan tetapi terkadang jika ada beberapa kendala pemilik Bordir Febby Collection memberikan upah pada akhir bulan.

Hal ini juga diungkapkan oleh pekerja Bordir Febby Collection yang dibagian mesin komputer :

> Selama saya bekerja di bordir Febby Collection ini memang sering merasakan upah saya ditunda-tunda. Karena dari awal kerja sudah ada kesepakatan untuk waktu pembayaran upah. terkadang upah saya dibayar sebagian dulu dan terkadang upah saya diberikan diawal bulan kedepanya lagi. Tapi terkait persoalan itu saya tidak perlu masalahkan, karena saya sudah paham kondisinya, saya dan pekerja lainnya pun tidak pernah mempermasalahkan persoalan ini kepada pemilik Bordir Febby Collection, karena kami tahunya kerja, dan itu sudah kewajiban kami sebagai pekerja.[105]

Standar yang diberlakukan di Bordir Febby Collection ini tidak menggunakan standar khusus semua yang bekerja di Bordir Febby Collection mendapatkan besaran upah yang sama tidak ada perbedaan besaran upah antara yang sudah lama bekerja di Bordir Febby Collection. Meskipun orang itu sudah ahli ataupun yang masih belum ahli, baik itu yang sudah lama bekerja di Bordir Febby Collection ataupun yang baru bekerja di Bordir Febby Collection yang di bagian komputer besaran upahnya sama yaitu mendapatkan upah sebesar Rp 3.000.000/bulan. Standar yang bisa digunakan dalam Bordir ini ialah standar penempatan kerja pada awal penerimaan kerja sesuai dengan keahlian masing-masing.

Bordir Febby Collection, dalam menentukan upah pekerjanya sudah sesuai dengan katagori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat tiga aspek yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena menurut keterangan dari

---

[105] Arul, pekerja Bordir Febby Collection di bagian mesin computer,*wawancara* Palu 18 Mei 2019

pekerja bahwa upah dari hasil kerjanya sudah bisa mencukupi kebutuhanya. Karena untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan umumnya telah ditetapkan UMP (upah minimum provinsi) dan UMR (upah minimum ragional). Berikut adalah ketentuan upah minimum ragional (UMR) Kota Palu.

Pemerintah pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) resmi menetapkan kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2019 sebesar 8,03 persen Kenaikan UMP 2019 ditetapkan oleh gubernur atau kepala daerah. Melihat data UMP diatas, Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah (Sulteng) melalui dinas ketenaga kerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) menetapkan upah minimum Provinsi (UMP) tahun 2019 sebesar Rp 2.123.040, mengalami kenaikan sebesar 8,53% dari tahun 2018 dari sebesar Rp 1.965.232.[106]

Jika dihitung rata-rata penghasilan yang didapat oleh pekerja Bordir Febby Collection antara upah bulanan dan bagi hasil *(mudharabah*) sudah di atas rata-rata standar UMR Kota Palu, berikut uraian penghasilan pekerja di Bordir Febby Collection:

> Menurut Siska pekerja Bordir Febby Collection mengukapkan :
>
> Bekerja di bagaian mesin komputer saya mendapatkan upah selama satu bulan sebesar Rp 3.000,000. Upah ini lumayan besar dibandingkan bekerja ditempat lain, namun konsekuensinya bekerja di Bordir Febby Collection ini tidak pernah ada libur sama sekali jadi disini toko selalu buka setiap hari selama 13 jam/hari. Jika ingin libur otomatis upah kita satu hari sebesar Rp 100.000 harus di potong.[107]

Hal ini diperkuat oleh dengan penjelasan pekerja bordir komputer lainya yang menyatakan :

> iya benar penjelasan dari rekan saya, memang bordir Febby Collection ini tidak pernah tutup. Setiap hari buka terus. Jadi kalau kita mau ambil libur kita akan dipotong upah satu hari sa at kita libur itu sebesar Rp 100.000 .

---

[106] Fauzi, *data UMP Sulawesi Tengah* http://sulteng.antaranews.com diakses pada tanggal 10 Mei 2019

[107] Siska, Pekerja Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu. 18 Mei 2019

> namun disni juga ada lemburnya biasanya dalam satu bulan itu 2 atau 3 kali san setiap lembur kita semua diberikan upah lembur sebesar Rp 50.000 “[108]

Dari penjelasan di atas bahwa dalam hitungan perbulan pekerja Bordir Febby Collection yang di bagian mesin bordir Komputer (mesin bordir otomatis) mendapatkan upah sebesar Rp 3.000,000/ bulan jadi kalau dihitung perhari sebesar Rp 100.000×30 hari = Rp 3.000.000 tetapi biasanya ada juga uang tambahan seperti bonus jika ada pekerjaan lembur biasanya setiap ada pekerjaan lembur diberikan upah tambahan sebesar Rp 50.000 tetapi itu sangat jarang paling dalam satu bulan hanya ada lembur 2 sampai 3 kali.

Kemudian sistem kerja di Bordir Febby Collection tidak ada libur kerja, dan jika pekerja ingin ambil libur dengan otomatis upah dalam satu hari dipotong sebesar Rp 100.000 dengan begitu upah berkurang, jika dalam satu bulan pekerja yang dibagian mesin komputer pekerja izin libur dalam satu bulan otomatis upah yang diterima nanti sebesar Rp 2.900,000. Begitu pun jika pekerja dalam satu bulan kerja penuh maka upah yang akan di dapat sebesar Rp 3.000.000/orang, ditambah jika ada lembur 3 kali dalam satu bulan mendapatkan tambahan upah sebesar Rp 150.000 jadi kalau di total upah keseluruhan jika kerja penuh selama satu bulan upah yang diterima sebesar 3.000.000+150.000 = Rp 3.150.000

Hal ini dibenarkan oleh pemilik Bordir Febby Collection yang menyatakan :

> iya memng benar Bordir Febby Collection ini tidak pernah libur dikarenakan bordir ini bersifat berkesinambungan jadi sehari saja libur semua jadi terbengkalai, jadi saya terapkan kerja disini seperti di Mall yang libur pada saat hari besar saja seperti Idul Fitri. Namun itu semua sudah saya jelaskan dari awal sistem pekerjaan di Bordir Febby Collection. Mengenai upah yang didapat ya saya berikan upah sudah cukup tinggi sebesar Rp 3.000.000/bulan bahkan melampaui UMP kota palu. Mengapa saya kasih upah sebesar itu karana mengingat kerja bordir ini berkesinambungan dan tidak pernah libur, jika ingin izin libur ya sudah perjanjian awal jadi di potong sebesar Rp 100.000 / satu hari, ya jika kerjanya satu bulan penuh berarti mendapatkan upah secara penuh juga

[108] Yoga, pekerja Bordir Febby Collection, *wawancara* langsung di tempat mesin , Palu. 18 Mei 2019

sebesar Rp 3.000.000 ditambah jika ada lembur ada upah tambahan sebesar Rp 50.000". [109]

Dari penjelasan di atas memang di Bordir Febby Collection tidak pernah libur namun itu semua sudah disepakati dari awal jadi tidak ada keberatan karena pada akad awal bekerja dan sebelum mereka dipekerjakan sudah dijelaskan bahwa di Bordir Febby Collection tidak ada libur kecuali libur tahunan yaitu hari Idul Fitri dan hari raya Idul Adha, karena pemilik Bordir Febby Collection ini mengikuti sistem dari Mall, yang mana di mall itu liburnya hanya libur tahunan saja.

Pada sistem pengupahan mesin manual ini Pekerja bordir manual itu kerjanya mandiri menurut Bapak Ryan pekerja yang manual sistemnya gajinya bagi hasil jadi dia menerima pekerjaan sendiri lalu bordir sendiri dan mencatat pekerjaannya sendiri.

Hal ini diperkuat dengan penjelasan dari pemilik Bordir Febby Collection :

> Untuk pekerja yang dimesin bordir manual saya terapkan sistem bagi hasil, karena memang sudah diterapkan sistem seperti itu disemua tukang bordir, mengapa diterapkan bagi hasil karena kalau yang dibordir manual itu memng harus ada skill khusus dia harus menggambar pola sendiri dan bordir secara manual yang tingkat kesulitanya tinggi maka diterapkan lah sistem bagi hasil untuk yang dibagian mesin bordir manual"[110]

Kalau hitungan upah yang di bagian mesin bordir manual yaitu dengan sistem bagi hasil dengan hitungan persen, yaitu pemilik usaha mendapatkan sebesar 60% dan yang bekerja mendapatkan 40% persen misalnya pekerja mendapatkan omset dalam satu bulan sebesar Rp 20.000.000 pada akhir bulan kedua belah pihak melakukan perhitungan bersama-sama, perhitunganya untuk pekerja mendapatkan persenan sebesar 40% jadi kalau dipresentasekan 40% :

---

[109] Heryana, Pemilik Bordir Febby Collection, *wawancara* di ruangan kerja, pada tanggal 18 Mei 2019

[110]Heryana, Pemilik dari Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu pada tanggal 2 Mei 2019

100×Rp20.000.000 = 8.000.000 jadi upah yang didapatkan pekerja jika omset dalam satu bulan Rp 20.000.000 pekerja mendapatkan upah sebesar Rp 8.000.000 Dan pemilik usaha mendapatkan persenan sebesar 60% jadi kalau omset pekerja bordir manual Rp 20.000.000 maka presentasenya adalah 60% : 100×20.000.000 = Rp 12.000.000 jadi keuntungan yang diterima oleh pemilik usaha sebesar Rp 12.000.000. akan tetapi jika pekerja bordir manual mendapatkan omset sedikit otomatis upah yang didapat pun sedikit.

Hal ini diungkapkan oleh Bapak Jojo pekerja yang di bagian mesin komputer :

> Saya sudah bekerja di bordir Febby Collection sudah hampir 7 tahun, saya bekerja disini mulai dari tahun 2013, memang dimana-mana juga kalau bekerja di bagian bordir mesin manual hitungannya upahnya yaitu dengan sistem bagi hasil (mudharabah). Karena memang kalau di bagian mesin bordir manual tingkat kesulitannya tinggi. Saya mendapatkan upah sesuai dengan omset yang saya dapatkan selama satu bulan. pembagianya sebesar 40% dan pemilik usaha mendapatkan 60%. Memang ada kekurangan dan kelebihan dalam sistem pengupahan ini karena jika mendapatkan omset yang besar upah yang akan didapatkan besar juga. Namun jika omset saya menurut dalam satu bulan menurun juga upah yang akan saya terima nanti.[111]

Hal ini juga dibenarkan oleh pekerja bordir manual lainnya Asep Hidayat mengatakan :

> Saya sudah bekerja di Bordir Febby Collection selama 5 tahun, saya bekerja sebagai pekerja dengan sistem bagi hasil (*mudharabah*), "sebelum bekerja pemilik Bordir Febby Collection sudah menjelaskan sistem kerja dan cara pengupahanya. Saya dalam satu bulan tidak menentu pendapatannya karena upah saya sesuai dengan pendapatan saya dalam banyak atau sedikitnya orderan yang masuk, biasanya saya dapat upah dalam satu bulan mulai kisaran dari Rp 3.000.000 s/d 8.000.000. tetepi itu semua tidak menentu tapi sejauh ini Alhamdulillah tidak pernah sampai tidak ada upah. [112]

Dari pernyataan di atas dari bagian pekerja manual yang memakai sistem bagi hasil (*mudharabah*) berarti mereka harus mendapatkan omset sebanyak-banyaknya jika ingin mendapatkan upah untuk menutupi kebutuhanya, memang

---

[111] Jojo, pekerja mesin manual Bordir Febby Collection, *wawancara* lansung di ruangan bordir, Palu pada tanggal 19 Mei 2019

[112] Asep Hidayat, pekerja Bordir Manual, *wawancara, Palu* 19 Mei 2019

sekilas menguntungkan jika omset banyak namun sebaliknya jika omsetnya menurun pendapatannya nya pun tidak menentu, dan kekuranganya sistem pengupahan ini tidak ada kepastian upah yang akan diterimanya.

C. Perspektif Ekonomi Islam Terhadap Sistem Pengupahan Yang Diterapkan dalam Usaha Bordir Febby Collection

Sistem pengupahan pekerja pada Bordir Febby Collection yang ada di Jl.Moh. Yamin ini menggunakan sistem upah bagi hasil (*mudharabah*) dan upah bulanan. Dalam perspektif ekonomi Islam berkaitan dengan sistem pengupahan, paling tidak harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Upah Harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Sebelum memulai pekerjaan, terlebih dahulu harus melaksanakan akad kontrak kerjasama, dimana di dalamnya harus jelas berupa berapa upah yang akan diterimaoleh pekerja, dan bagaimana bentuk pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja. Hal ini sangat penting agar tercipta saling pengertian antara pemberi kerja dan para pekerja, memahami masing-masing hak dan kewajibanya, sehingga sama-sama suka diantara kedua belah pihak berkaita dengan sistem pengupahan ini.

Di Bordir Febby Collection, ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati oleh antara pemilik Bordir Febby Collection dan para pekerja, baik upah secara bagi hasil (*mudharabah*) maupun dengan sistem pengupahan bulan, jadi para pekerja sudah mengetahui jelas berapa upah yang akan diterimanya dalam hal ini antara pekerja dan pemilik usaha saling ridho.

Praktek yang pengupahan yang diterapkan di Bordir Febby Collection tersebut sudah sesuai dengan yang dianjurkan Rasulullah yaitu majiakan harus

menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang diterima sebelum pekerja memulai pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda :

وَعَنْ اَبِى سَعِيْدِ الْخُدْرِى رَضِيَ اللهُ عَنْهُ اَنَّ النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنِ اسْتَأْجَرَ أَ جِيْرًا فَلْيُسَمَّ لَهُ أَجْرتَهُ[113]

Artinya ;

> Dari Abi Said Al-Kudri r.a Rasulullah Saw bersabda: Barang siapa mempekerjakan seseorang maka hendaklah ia beritahu upahnya. (HR. Abd ar-Razzaq dan al-Baihaqi).

Dalam hadis tersebut Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk supaya pemilik usaha terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia memulai melakukan pekerjaanya, dengan adanya informasi jumlah upah yang diterima, diharapkan memberikan hasil kerja yang baik atas pekerjaanya. Mereka akan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan pemilik usaha. Berikut penjelasan dari pekerja dan pemilik dari Bordir Febby Collection yang telah diwawancarai oleh peneliti :

Berikut penjelasan sebagai pekerja Bordir Febby Collection yang diwawancarai oleh peneliti yakni atas nama Nurjamilah dia sudah bekerja di Bordir Febby Collection sealama 4 tahun dan dari pertama dia bekerja di Bordir Febby Collection tersebut dia sudah mengetahui berapa upah yang nanti akan diterima perbulan, dan sistem pekejaan karena sebelum dia memulai bekerja ada kesepakatan awalnya dengan pihak pemilik dari Bordir Febby Collection berapa yang akan diterimanya nantinya yaitu dengan upah bulanan sebesar Rp 3.000.000

[113]Al-Baihaqi dikutip dalam Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Ashqolani, *Bulughul Maram*: *Himpunan Hadits-Hadits Hukum Dalam Fikih Islam*, (Cet.I; Jakarta: All Right Reserved, 2015), 491

Pernyataan dari pekerja Bordir Febby Collection bagian gambar juga dibenarkan oleh rekannya yang pekerja di bagian mesin yang bernama Yoga beliau menyatakan :

> Saya bekerja di Bordir Febby Collection sudah hamper 3 tahun dan dari pertama saya kerja dan sebelum memulai pekerjaan, saya diberitahu oleh pemilik dari Bordir Febby Collection mengenai upah yang akan diterimanya.[114]

Hal ini di juga dibenarkan oleh bapak Asep hidayat yakni dari pekerja bordir manual di Bordir Febby Collection beliau menyatakan :

> Saya sudah bekerja di Bordir Febby Collection selama 5 tahun, saya bekerja sebagai pekerja dengan sistem bagi hasil (*mudharabah*), "sebelum bekerja pemilik Bordir Febby Collection sudah menjelaskan sistem kerja dan cara pengupahanya. Saya dalam satu bulan tidak menentu pendapatannya karena upah saya sesuai dengan pendapatan saya dalam banyak atau sedikitnya orderan yang masuk, biasanya saya dapat upah dalam satu bulan mulai kisaran dari Rp 3.000.000 s/d 8.000.000."[115]

Dari pernyataan pekerja mengenai pembayaran upah, kemudian dibenarkan juga oleh pemilik Bordir Febby Collection yang menyatakan :

> Upah yang telah dan akan diterima oleh pekerja saya ditetapkan dari awal secara tranparan, dan ketetapan tersebut berlaku untuk semua pekerja. Dari awal bekerja di Bordir Febby Collection sudah dijelaskan kepada setiap pekerja dan upah sudah ditetapkan dan akan diterima akhir bulannya. Dan semua pekerja sepakat terkait penetapan upah yang ditawarkan oleh pemilik usaha tersebut.[116]

Mengenai prosedur pengupahan yang dilakukan di Bordir Febby Collection tersebut sudah baik, karena sesuai dengan kaidah Islam bagaimana penetapan upah yang baik dan benar harus disebutkan di awal sebelum pekerjaan dimulai oleh si pekerja, karena dalam Islam pekerja juga berhak untuk ikut penetapan upahnya.

---

[114]Yoga, Pekerja Bordir Febby Collection dibagian mesin komputer, *wawancara, Palu* 19 Mei 2019

[115]Asep Hidayat, pekerja Bordir Manual, *ncara, Palu* 19 Mei 2019

[116]Heryana, Pemilik Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu 19 Mei 2019

2. Upah dibayarkan sebelum keringat kering

Pembayaran upah di Bordir Febby Collection belum memenuhi karateristik Islam. Karena di Bordir Febby Collection menunda-nunda untuk memberikan upah kepada para pekerjanya. Walaupun pembayaran upah yang diterapkan sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja memulai pekerjaaanya. Namun disana menunda-nunda terkait pembayaran upah pekerjanya. Pihak Bordir Febby Collection selalu menunda-nunda pembayaran upah pekerjanya tidak tepat waktu dengan perjanjian bahwa upah para pekerja akan dibayar setiap akhir bulan. Hal tersebut tidak sesuai dengan sabda Rasulullah SAW:

وَعَنِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُمْ قَالَ : قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْاَجِيْرَ اَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُه

Artinya :

> Dari Ibnu Umar r.a berkata: "Rasulullah Saw Bersabda: Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah. Shahih Sunnah Ibnu Majah no: 1980).[117]

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekawatiran bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang diberikan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menetukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan.

Haram hukumnya menunda upah karyawan atau pegawai padahal tak ada kendala untuk segera menyerahkannya. Perintah untuk menyerahkan gaji sebelum keringat para pekerja mengering adalah sebuah kiasan atas wajibnya

[117]Al-Qazwini Abi Muhammad Ibn Yazid, *Sunnan Ibn Majah*, (Beirut: Dar Al-Ahyab Al-Kutub Al-Arabiyya, 2008), 20

menyegerakan sebelum pekerjaan mereka selesai ketika para pekerja memintanya meskipun belum sampai berkeringat, atau berkeringat dan langsung kering.

Makna kandungan hadis tersebut adalah bersegeralah menunaikan hak pekerja setelah selesai pekerjaanya, begitu juga bisa dimaksud setelah ada kesepakatan pemberian gaji setiap hari atau setiap bulannya[118]. Ketentuan tersebut yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia melakukan pekerjaanya dengan adanya informasi besaran upah yang akan diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat bekerja serta memberikan kenyamanan dalam bekerja. Dalam kandungan dari hadis tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayar upahnya sebelum keringat pekerja kering sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.[119]

Hal tersebut juga sesuai dengan ungkapan pemilik dari Bordir Febby Collection sebagai berikut :

> Pemberitahuan upah disini menggunakan sistem bagi hasil (*mudharabah*) dan upah bulanan. Untuk upah bagi hasil (*mudharabah*) dihitung hasil pendapatannya selama sebulan berapa jumlah kerjaan yang dihasilkan lalu dilakukan perhitungan persenan. Sedangkan upah bulanan saya berikan setiap akhir bulan. Itu sudah menjadi kesepakatan saya dan para pekerja dari awal mulai kerja. Tetapi itu tidak menentu kadang akhir bulan, kadang awal bulan dikarenakan biasanya terkedala saya sering di luar kota, dan biasanya para pelanggan terkadang mengalami keterlambatan pembayaran. Jadi konsekuensinya saya dan pekerja saya yang merasakan. Akan tetapi semua karyawan saya cukup mengerti terkait persoalan itu".[120]

Berkaitan dengan waktu pembayaran upah, siska mengungkapkan :

> Selama saya bekerja di bordir Febby Collection ini memang sering merasakan upah saya ditunda-tunda. Karena dari awal kerja sudah ada

[118]Muhammad Abduh Tuasikal, *Hadis Pengupahan*.http//www.rumaysho.com diakses pada tanggal 15 Januari 2019.

[119]Edwin Hadiyan, *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja DItinjau Dari Prinsip Fikih Muamalah Dan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan*, Jurnal, Dosen Institut Agama Islam Negeri Latifah Mubarokiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014

[120] Heryana, Pemilik Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu 20 Mei 2019

> kesepakatan untuk waktu pembayaran upah. Terkadang upah saya dibayar sebagian dulu dan terkadang upah saya diberikan di awal bulan ke depanya lagi. Tapi terkait persoalan itu saya tidak perlu masalahkan, karena saya sudah paham kondisinya, saya dan pekerja lainnya pun tidak pernah mempermasalahkan persoalan ini kepada pemilik Bordir Febby Collection, karena kami tahunya kerja, dan itu sudah kewajiban kami sebagai pekerja".[121]

Itu senada juga yang di kemukakan oleh Nurjamilah sebagai berikut :

> Masalah upah selama saya bekerja di bordir Febby Collection ini memang sering upah saya ditunda. Karena dari awal kerja sudah ada kesepakatan untuk waktu pembayaran upah. terkadang upah saya dibayar sebagian dulu dan terkadang upah saya diberikan di awal bulan ke depanya lagi. Tapi terkait persoalan itu saya tidak perlu masalahkan, karena saya sudah paham kondisinya, saya dan pekerja lainnya pun tidak pernah mempermasalahkan persoalan ini kepada pemilik Bordir Febby Collection, karena kami tahunya kerja, dan itu sudah kewajiban kami sebagai pekerja.[122]

Prosedur waktu pembayaran pekerja di Bordir Febby Collection belum cukup baik, karena waktu pembayaran upah pekerja di Bordir Febby Collection sudah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama oleh kedua belah pihak. Namun prakteknya tidak sesuai dengan apa yang disepakati. Sebab, di dalam Islam seorang majikan dilarang untuk menunda-nunda waktu pembayaran upah seorang pekerjanya.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tetap tanpa harus menindas pihak manapun.

3. Memberikan Upah Yang Adil

Seorang pemilik usaha tidak dibenarkan bertindak tidak adil terhadap kelompok bekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka.

---

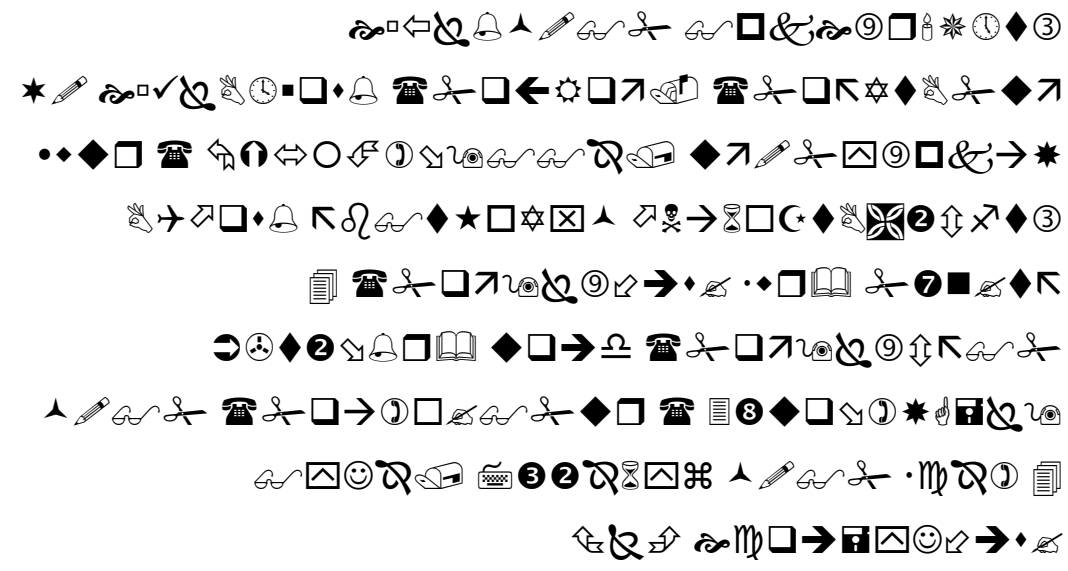
[121]Siska, pekerja Bordir Febby Collection di bagian mesin komputer,*wawancara* Palu 20 Mei 2019

[122]Nurjamilah, pekerja Bordir Febby Collection di gambar mesin komputer,*wawancara* Palu 20 Mei 2019

Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain.

Keadilan dalam penetapan upah di Bordir Febby Collection belum ada. Karena antara pekerja yang pemalas dan tekun mendapat upah yang sama setiap bulannya. Walaupun upah ditetapkan secara bersama antara pihak direktur dan pihak pekerja. Antara upah yang menggambar dan upah yang berada dimesin, padahal, tanggung jawab yang dipikul tidak sama.

Islam mengajarkan cara pembayaran upah dengan benar karena menyangkut hak-hak orang lain. Masalah yang paling penting dalam *Ijarah* menyangkut pemenuhan *Musta'jir* terutama sekali hak untuk diperlukan secara baik dalam lingkungan sosial, dan hak upah secara layak . pembayaran upah adalah sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh pemilik usaha atau yang disebut majikan. Upah adalah hak yang harus diterima oleh orang yang dipekerjakan setelah pekerjaan itu selesai dilakukan. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah SWT QS. Al-Maidah (8) : 5



Terjemahnya :

> Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.[123]

Menurut Afzalur Rahman ayat di atas menjelaskan tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses pekerjaanya. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsih dalam kerja sama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakan.[124]

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakan dan masing-masing tidak akan dirugikan. Ayat di atas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi. Sementara pemilik usaha harus menerima keuntungan sesuai dengan modal dan tenaganya terhadap produksi.

Jika pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, maka maka dampaknya tidak tidak hanya akan mempengaruhi standari kehidupan pekerja serta keluarganya. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja.[125] Adil dapat digolongkan menjadi dua yaitu :[126]

---

[123]At-Tanjil *Al-Quran dan Terjemahnya (Transliterasi) Cetakan Kedua puluh enam,* (Bandung, SBAIgensindo Offset, 2018)

[124] Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* Jilid II, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 364

[125]Wuryanti Koentjoro, *Upah dalam Persfektif Islam,* Jurnal, Fakultas Ekonomi Unisaula Semarang, 2011

[126]Paramita Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh Jilid II,(Indonesia: PT Indeks, 2011), 54

d. Adil Bermakna Jelas dan Transparan

Sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaranya.

e. Adil bermakna proposional

Adil bermakna proposional Artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.[127]

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam ditetapkan melalui negosiasi antar pekerja, pemilik usaha dan Negara. Dalam pembelian keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan pemilik usaha akan dipertimbangakan secara adil. Upah akan mengalami perbedaan dengan adanya perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan. Sementara itu, jerih payah (tenaga) tersebut mutlak tidak pernah dinilai dalam menentukan besarnya upah. meskipun benar bahwa jasa dalam suatu pekerjaan adalah karena hasil jerih payah (tenaga), namun yang diperhatikan adalah jasa (manfaat) yang diberikan dan bukan sekedar tenaganya, meskipun tenaga tersebut diperlukan. Oleh karena itu, dalam transaksi *ijarah* harus diperhatikan tenaga yang dicurahkan oleh pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak merasa terbebani dengan pekerjaanyayang berada diluar kapasitasnya.

Jadi, dalam pandangan ekonomi Islam pemilik usaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara pemilik usaha dan pekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusanya. Apabila pemilik usaha memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjanya. Dalam memberikan upah,

[127]Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Cet.1., Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama 2010), 871-874

pemilik usaha harus mempertimbangkan upah pekerjanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.

Berikut pernyataan dari Pekerja Bordir febby Collection menyatakan:

> Saya bekerja dir Febby Collection dari tahun 2015 jadi kalau dihitung sudah hampir 4 tahun. Saya di sini dibagian gambar tapi terkadang saya juga sering di bagian mesin dan upah saya dalam satu bulan Rp 3.000.000 namu tetap saya upah saya sama dengan teman-teman yang lain yang baru masuk juga.[128]

Menyangkut hal ini dibenarkan juga oleh siska pekerja Bordir Febby Collection yang menyatakan :

> Iya memang benar apa yang disampaikan oleh teman saya mengenai upah, saya sudah bekerja di Bordir collection selama 2 tahun, saya bekerja berasal dari tasikMalaya. saya bekerja di bagian mesin komputer, upah yang saya terima sebesar Rp3.000.000.[129]

Jika dilihat dari pernyataan pekerja di atas sekilas sistem pengupahan di Bordir Febby Collection belum sepenuhnya dapat dikatakan adil dari makna adil itu proposional, maka keadilan di sana belum ada. Karena adil secara proposional yaitu pekerja mendapat upah yang sesuai dengan berat pekerjaan. Karena seorang pekerja yang di bagaian gambar besar tanggung jawabnya lebih besar dari pada yang dibagian mesin, seharusnya ada perbedaan porsi kerja dan tanggung jawab antara pekerja di Bordir Febby Collection. Oleh sebab itu keadilan yang diterapkan di Bordir Febby Collection belum ada karena melihat dari waktu kerja yang tidak pernah libur, upah terkadang tidak sesuai dengan waktu yang sudah disepakati.

Sedangkan penentuan upah di Bordir Febby Collection belum sepenuhnya menerapkan sistem pembagian kerja. Walaupun sudah berstruktur organisasi untuk para pekerja. Akan tetapi, pekerja tidak ada pembagian kerja perbedaan

---

[128] Nurjamilah, pekerja Bordir Febby Collection di bagian mesin komputer, *wawancara* pada tanggal 20 Mei 2019

[129] Siska, Pekerja Bordir Febby Collection di bagian mesin komputer. *wawancara* pada tanggal 20 Mei 2019

upah antara pekerja dibagian gambar dan dibagian mesin komputer karena biasanya meskipun sudah ada bagian-bagiannya akan tetapi pada faktanya yang dibagian gambar ikut juga bekerja dibagian mesin bordirnya. Sedangkan upah pekerja, tidak ada perbedaan tingkatan upah. Karena, untuk proses produksi tidak ada pembagian pekerjaan.

Pernyataan di atas langsung dikonfirmasikan oleh pemilik Bordir febby Collection yang menyatakan :

> Iya memang benar, memang di Bordir Febby Collection tidak pernah libur karena sistem kerjanya mengikuti di mall, karena awal mula berdiri Febby Collection ini di mall taura namun semua pekerja sudah sepakat akan hal itu. Kemudian tentang upah yang bekerja di bagian struktur mesin bordir komputer upahnya semua sama termasuk dibagian gambar juga ikut dalam mesin komputer, namun disini saya selalu memastikan bahwa pada saat kerja tidak ada yang menganggur jadi disini saling melengkapi, dalam artian begini jika kerjaan banyak, yang bagian gambar banyak, di mesin juga penuh, jadi silahkan kerja dibagian masing-masing namun biasanya adakalnya biasanya yang tugas di bagian gambar kosong nah silahkan bantu yang dimesin begitupun sebaliknya. Kemudian masalh upak kenapa saya kasih sama rata upah karena kebanyakan dari pekerja bordir saya datangkan dari jawa jadi otomatis tanggungan yang pekerja yang berasal dari jawa lebih banyak meskipun tergolong pekerja baru karena perjalann pulang saja menghabiskan uang banyak. Berbeda yang memang berasal dari Kota Palu kan tanggunganya sedikit.[130]

Pernyataan dari pemilik di atas alasan pemilik memberikan upah yang sama jumlah upahnya meskipun sebagian pekerja tergolong baru, karena hampir semua pekerja Bordir Febby Collection berasal dari Jawa jadi pemilik Bordir Febby Collection mempertimbangkan kebutuhan pekerja yang kemungkinan kebutuhanya sangatlah banyak berbeda dengan pekerja yang berasal dari Kota Palu yang minim pengeluaran. Sistem upah yang di lakukan oleh pemilik Bordir Febby Collection termasuk dalam perhitungan dan pertimbangan upah menurut kebutuhan, dimana besar upah ditentukan pada pekerja berdasarkan pada tingkat

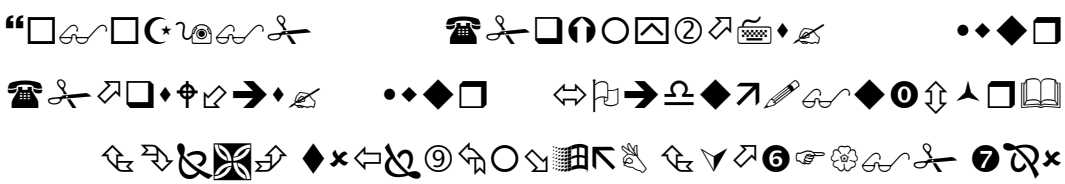
[130] Heryana, Pemilik Bordir Febby Collection, wawancara, Palu , tanggal 20 Mei 2019

urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pekerja. Upah yang diberikan adalah wajar apabila digunakan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. [131]

4. Membayar Upah yang Layak

Pada sistem pengupahan berpandangan pada gagasan upah yang layak, "layak" yang biasanya dikaitkan dengan soal pemerataan. Di lingkungan dunia islam masalah moral jauh lebih mementingkan dari pada di dunia Barat, dan menurut pandangan umum tidaklah adil, bahkan tidak bisa diterima jika soal moral saja.[132]

Penjelasan di atas tentang layaknya upah seorang pekerja itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek yaitu : mencukupi pangan (makanan), mencukupi sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya. Allah SWT. Berfirman QS. Al-Syua'ra (26) : 183



.Terjemahnya :

> Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan".[133]

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam

---

[131] Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manajemen*, (Cet.I; Yogyakarta: PT BPFE,1987), 130-131

[132]Endang Komarsyah. *Etika Bisnis*. http//www.endangkomarsyahblog.blogspot.com html diakses pada tanggal 25 desember 2018

[133]Kementrian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta Selatan; Wali, 2016), 367

pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah membayar upah seseorang jauh di bawah upah yang biasa diberikan.

Berikut pernyataan dari Nurjamilah pekerja dari Bordir Febby Collection yang menyatakan :

> Dulu saya sebelum bekerja di Bordir Febby Collection, saya pekerja di Mall Tatura Palu, masalah upah memang jauh lebih besar dari pekerjaan sebelumnya sekarang saya sudah mampu beli motor sendiri dan cukup untuk kehidupan sehari-hari.[134]

Pernyataan lainya diungkapkan Asep Hidayat sebagai pekerja Bordir Febby Collection di bagian mesin bordir manual menyatakan :

> Alhamdulillah, sejauh ini saya kerja di Bordir Febby Collection ini pendapatan jauh lebih baik dari pada pekerjaan yang sebelumnya yang saya tekuni.[135]

Bordir Febby Collection, dalam menentukan upah pekerjanya sudah sesuai dengan katagori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat tiga aspek yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena menurut keterangan dari pekerja bahwa upah dari hasil kerjanya sudah bisa mencukupi kebutuhanya. Karena untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan umumnya telah ditetapkan UMP (upah minimum provinsi) dan UMR (upah minimum ragional). Berikut adalah ketentuan upah minimum ragional (UMR) Kota Palu. Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja dan majikan setelah adanya perjanjian kerja.[136] Dalam sebuah lingkungan pekerja hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja harus dijaga dengan baik. Karena jika antara pemilik usaha dan pekerja hubungan nya kurang baik atau terjadinya konflik dalam hubungan pekerjaan dan itu sangat berbeda. Dampak negatif terhadap hasil

---

[134] Nurjamilah, Pekerja Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu. 22 Mei 2019

[135] Asep Hidayat Pekerja Bordir Febby Collection di bagian mesin manual, *wawancara*, Palu. 22 Mei 2019

[136] Lalu Husni, *Hukum Kerja (Dasar -Dasar Hukum Perburuhan)*, (Cet.I; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 65.

kerja, islam menghubungkan keduanya dalam jalinan pesahabatan dan persaudaraan, dengan cara tersebut maka tidak akan terjadi benturan dalam kempentingan masing -masing.

Selain upah pokok dan upah lembur, pekerja di Bordir Febby Collecion tidak mendapatkan upah lainya. Akan tetapi, setiap hari para pekerja mendapatkan uang makan sebesar Rp 10.000. pada saat hari raya Idul Fitri para pekerja mendapatkan berupa uang sebesar Rp 1.000.000/orang.

Di Bordir Febby Collection memang sudah cukup baik dalam hal memberikan tunjangan kesehatan, mengingat pekerjaan di mesin bordir mengandung resiko yang tinggi kecelakan saat bekerja, maka pemilik usaha menyediakan berupa layanan medis terhadap pjara pekerja.

Berikut penjelasan dari pemilik Bordir Febby Collection mengenai tunjangan dan jaminan sosial :

> kalau mengenai jaminan sosial disini belum ada. Tetapi jika ada pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja, saat siap membayar biaya pengobatanya."[137]

Penjelasan di atas dari pemilik Bordir Febby Collection bahwa ada jaminan kesahatan dan perlidungan kecelakaan kerja kepada semua para pekerja Bordir Febby Collection, baik dari pekerja mesin bordir manual dan pekerja bordir mesin komputer.

[137] Heryana, pemilik Bordir Febby Collection, *wawancara*, Palu 20 Mei 2019

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah peneliti penguraikan pembahasan tentang sistem pengupahan pekerja yang diterapkan pada Bordir Febby Collection dan analisisnya menurut perspektif Islam pada bab sebelumya, maka peneliti dapat menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan batas rumusan masalah yang peneliti bahas dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Sistem pengupahan yang diterapkan pada Bordir Febby Collection di Jalan. Moh Yamin Kecamatan Palu Selatan Kota Palu adalah sebagai berikut :
   a. Sistem pengupahan Bordir Febby Collection ada dua yaitu sistem bagi hasil *(mudharabah)* dan sistem bulanan. Jumlah upah pekerja yang diterapkan pada Bordir Febby Collection sudah ditetapkan sebelumnya, dalam artian pekerja dan pemilik dari Bordir Febby Collection sudah menyepakati secara bersama berapa jumlah upah pekerja dalam perbulan sebelum pekerja mulai pekerjaanya.
   b. Waktu pemberian upah pekerja pada Bordir Febby Collection sudah disepakati dari awal bahwa pekerja akan menerima upahnya diakhir bulan. Akan tetapi prakteknya di sana belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang telah disepakati, karena terkadang pekerja menerima upahnya diawal bulan yang kedepanya lagi. Padahal sudah disepakati upah yang diterima di akhir bulan.
2. Persfektif Ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan yang diterapkan pada Bordir Febby Collection di jalan Moh.Yamin Kecamatan Palu selatan Kota Palu adalah:

a. Dalam pemberian upah pada Bordir Febby Collection belum mengikuti konsep adil. Karena, antara pekerja yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dan pekerja yang sudah lama dan baru tidak ada perbedaanya semua diberi upah yang sama. Adil dalam Islam yaitu seorang pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan manfaat dan tenaga yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan.
b. Pemberian upah yang layak pada Bordir Febby Collection, sesuai dengan katagori 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 kerjanyabisa mencukupi kebutuhanya. Dan dihitung rata-rata penghasilan yang diperoleh oleh pekerja Bordir Febby Collection antara upah yang bagi hasil *(mudharabah)* dan upah bulanansudah di atas rata-rata standar UMR Kota Palu.

B. Saran

Diharapkan pemilik Bordir Febby Collection membentuk pembagian kerja yang jelas agar para pekerja dapat mengetahui secara pasti mengenai tugas dan tanggung jawabnya dan kepastian upah yang akan diterima sesuai dengan pekerjaanya. Karena upah sebagian balas jasa atas manfaat dan tenaga yang telah pekerja berikan, maka upah pekerja seharusnya diberikan sesuai dengan apa yang dia kerjakan dan tanggung jawabkan, supaya tidak ada salah satu pihak yang dirugikan. Dan harus ada keterbukaan antara pemilik usaha dan pekerjanya.

Kemudian dari segi waktu pemberian upah pekerja harus sesuai dengan waktu yang telah disepakati, supaya pemilik usaha tidak menunda-nunda pemberian upah seorang pekerja. Sebab Islam menganjurkan bahwa bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.

DAFTAR PUSTAKA

Abu, Yazid ibn Muhammad, Al- Qazwinniyy Allah Abu, Kitab Sunan Ibnu Majah, *Dar al-Fikr*, Beirut, juz 2

Arifatunnisa, Rifka, *"Manajemen pengupahan karyawan Perpektif Ekonomi Islam (Studi kasus di Home Industry Tas Family Purwokerto)* Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN PURWOKERTO.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

At-Tanjil *Al-Quran dan Terjemahnya (Transliterasi),* Bandung: SBAIgensindo Offset, 2018.

Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2014.

Budi, Kurniasih. Sistem Pengupahan. http//www.*ekonomi.kompas*.co.id html diakses pada tanggal 26 desember 2018.

Bungin, Burhan. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Chakim, M. Lutfi. *Jaminan Sosial Kerja (JAMSOSTEK)*, http//www.m.lutfichakim.com. akses pada tanggal 28 desember 2018.

Ernawan, R. Erni. *Business Ethics Ed Revisi*, Bandung, Alfabeta cv, 2011.

Erlina, Metode Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajen, Medan: Ussu Pers, 2008.

Hadiyan, Edwin. *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja DItinjau Dari Prinsip Fikih Muamalah Dan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan*, Jurnal, Dosen Institut Agama Islam Negeri Latifah Mubarokiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014.

Haripuddin, Didin dan Tanjung, Hendr. *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.

Husni, Lalu. *Hukum Kerja (Dasar–Dasar Hukum Perburuhan),* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.

Al-Kahlani Muhammad bin Isma'il, *Subul Aslam*, Juz 3, Mesir: Maktabah Mushthafa Al-Baby. 1960

Koentjoro, Wuryanti. *Upah dalam Persfektif Islam*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unisaula Semarang, 2011

Komarsya, Endang. *Etika Bisnis*, http//www.endangkomasyablog.blogspot. com.htmml. akses 25 Desember 2018.

Lestari Dewi. *"Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Geoup di Desa Korowelang Cepiring-Kendal),*Sekripsi Prodi Ekonomi Islam UIN WALISONGO, Semarang 2015

Susilo, Martoyo. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. BPFE, 1987

Maemun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradya Paramita, 2004.

Munir, M. Quraish Shihab Tafsir-Misbah http//eprints.walisongo.ac.id diakses pada tanggal 10 Febuari 2019

Al-Nabhani, Taqi al-Din. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif* : Perpekstif Islam Terjemaah Moh. Maghfur Wachid, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

Moleong, J. Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2000.

Mustofa, Imam. *Fiqih Muamalah Kontemforer*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Rahman, Afzalur. *Economic Doctrines Of Islam*, Terjemah Soeroyo Nastangin *"Doktrin Ekonomi Islam"*, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995.

Riani.*"Sistem Pengupahan Buruh Panen Kakao Desa Matolele Kecamatan Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong Dalam Tinjauan Ekonomi Islam"* Sekripsi Prodi Ekonomi Islam IAIN PALU.

Riani, Mardiani. *Fiqih Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2012.

Rozalinda. *Ekonomi Islam (Teori dan Aplikasinya Pada Aktivitas Ekonomi)*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.

Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek*, PT Intermasa, 1988.

Setiawan. *Perspektif*, http//kbbi.web.id. diakses pada tanggal 13 desember 2018.

Sibudi, Kurnia. *Sistem Pengupahan*. http//www.ekonomi.kompas.co.id.

Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2010.

Suhendi, Hendi. *Fikih Muamalah,* Jakarta: PR RajaGrafindo Persada, 2011.

Suwikyo, Dwi. *(Kompilasi Tafsir) Ayat-Ayat Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2010.

Syafei, Racmat. *fiqih Muamalah*, Bandung, Pustaka Setia, 2016.

Teguh, Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*,, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005

Tim Pustaka Phoenix. *Kamus Bahasa Indonesia Edisi Baru*, Jakarta Barat: PT Media Pustaka Phoenix: 2010

Triono, Dwi Condro. *Ekonomi Pasar Syariah, Ekonomi Islam Mazhab Hamfara* Jilid II, Yogyakarta: Irtikaz,2016

Tuasikal, Abduh Muhammad. *Hadis Pengupahan*, http//www. rumaysho.com.diakses pada tanggal 15 Januari 2017.

Paramita, Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Indonesia: PT Indeks, 2011.

Pasaribu, Chairuman dan Lubis K. Suhrawardi. *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta, Sinar Grafika, 1994.

Purwanto, Suhardi. *Stastika, untuk Ekonomi dan Keuangan Modern,* Jakarta: Salemba Empat 2007.

Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Penelitian* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.

Wikipedia, *Pengertian Pekerja*, http://id.m.wikipedia.co.id diakses tanggal 13 Desember 2018.

Fauzi, *data UMP Sulawesi Tengah* http://sulteng.antaranews.com diakses pada tanggal 10 Mei 2019.

DOKUMENTASI

Gambar 1.1 Usaha Bordir Febby Collection

Gambar 1.2 wawancara pemilik Bordir Febby Collection

Gambar 1.3 wawancara pekerja Bordir Febby Collection di bagian gambar

Gambar 1.4 Wawancara pekerja Bordir Febby Collection di bagian gambar

Gambar 1.5 wawancara pekerja Bordir Febby Collection bagian mesin manual

Gambar 1.6 wawancara pekerja Bordir Febby Collection bagian mesin manual

Gambar 1.7 wawancara pekerja dibagian mesin bordir komputer

Gambar 1.8 pekerja Bordir Komputer

Gambar 1.11 dokumentasi bersama pemilik dan pekerja Collection

Gambar 1.9 produk yang dijual di Bordir Febby Collection

Gambar 1.10 proses tanda tangan oleh pemilik Bordir Febby Collection

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama : Novi Pujianingsih

NIM : 15.3.12.0085

TTL : Palas, 01 November 1996

Alamat : BTN Citra Alam Tinggede Blok G no 7

Riwayat Pendidikan :

1. Pendidikan Dasar di SDN 3 Mekar Mulya, Kec. Palas Lampung Selatan tahun 2010
2. Pendidkan Sekolah Menengah Pertama MTS AMRUL HUDA Lampung Selatan tahun 2013
3. Pendidikan Sekolah Menengah Atas MA AMRUL HUDA Palas, Kalianda Lampung Selatan tahun2015
4. Sarjana Strata-1 (SI) Institut Agama Islam Negeri Palu (IAIN PALU) Tahun 2019

IDENTITAS ORANG TUA

Nama Orang tua

1. Ayah

   Nama : Lili Kurniawan

   TTL : Tasikmalaya, 02 Febuari 1971

Alamat : BTN Citra Alam Tinggede Blok G no 7

Pekerjaan : Wiraswata

2. Ibu

Nama : Parniati

TTL : 10 November 1975

Alamat : BTN Citra Alam Tinggede Blok G no 7

Pekerjaan : URT

Palu, 18 Juni 2019 M
Syawal H

Penyusun

Novi Pujianingsih
NIM: 15.3.12.0085