

ANALISIS SISTEM UJRAH PERSPEKTIF PRINSIP SYARIAH (Kajian Di PT. Putra Garam Perkasa Kabupaten Sampang)

Faqih, Anis Nafila

Institut Agama Islam Nazhatut Thullab (IAI NATA) Sampang

Email: as.faqih08@gmail.com, anisnafila57@gmail.com

Abstrak

Konsep sistem ujarah atau upah dalam syariah Islam harus sesuai dengan prinsip yaitu penetapan upah pada awal kontrak kerja, prinsip kemerdekaan, keadilan dan kelayakan. Dengan adanya kerja sama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan ujarah atau upah. Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara sistem ujarah yang sesuai dengan prinsip syariah. Penelitian ini difokuskan pada PT. Putra Garam Perkasa Kabupaten Sampang mengenai sistem ujarah kepada pekerja dengan prinsip syariah Islam. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bersumber dari data-data yang dihasilkan dengan teknik; wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian ini praktik sistem ujarah atau upah pekerja pada PT. Putra Garam Perkasa sesuai dengan prinsip syariah Islam yaitu; Penetapan besaran ujarah karyawan pada PT. Putra Garam Perkasa sudah sesuai dengan yang dianjurkan dalam Islam yaitu menyebutkan besaran ujarah pada awal kontrak kerja. Prinsip kemerdekaan belum maksimal, karena waktu pemberian ujarah sering terjadi keterlambatan dari waktu jatuh tempo. Prinsip keadilan ujarah masih belum berjalan sebagaimana mestinya, karena upah yang diterima oleh seluruh karyawan kontrak besarnya sama, sedangkan bidang pekerjaan dan tanggung jawab pekerja berbeda-beda. Kemudian konsep kelayakan juga kurang terpenuhi karena ujarah yang diterima pekerja masih dibawah rata-rata standard ujarah minimum Kabupaten Sampang.

Kata Kunci: Sistem Ujarah, Pekerja, Syariah Islam

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan manusia memerlukan sebuah kebutuhan yang sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut ada beberapa cara agar segala bentuk kebutuhan dapat tercapai, sehingga taraf kesejahteraan dapat terpenuhi. Menurut Rochmawan (2008: 04) Kebutuhan manusia begitu banyak dan beraneka ragam, terus berkembang hingga kebutuhan terpenuhi, bahkan mempengaruhi keberlangsungan dalam kehidupannya.¹ Sementara itu, Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dituntut untuk berusaha dan bekerja, baik pekerjaan yang diusahakannya sendiri ataupun bekerja pada orang lain. Tenaga kerja atau Pekerja (*Manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, dan yang melaksanakan sebuah pekerjaan (Manulang, 2001).²

¹ Rahmat Gunawijaya. *Kebutuhan Manusia dalam Pandangan Ekonomi Kapitalis dan Ekonomi Islam*. Al-Maslahah. Volume 13 Nomor 1 April 2017.

² Novi Lestari, Elan Jaelani. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*. Al Amwal: Volume. 1, Nomor. 1, Agustus 2018.

Dengan adanya kerja sama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan ujarah atau upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Misran Munir dan Nurmakrufiana, (2018) mengatakan bahwa standar penghidupan para pekerja dipengaruhi oleh perolehan upah yang bahkan dampaknya bisa meluas kepada sebuah negara, apabila mereka tidak mendapatkan upah yang adil dan pantas.³

Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada ketidakadilan atau diskriminasi ujarah (upah) dalam pekerjaan yang sama, serta upah yang akan diterima oleh seseorang disesuaikan dengan *ikhtiyar* yang dilakukannya secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*). Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa antara dua belah pihak akan menimbulkan kompensasi. Pada terminologi fiqih mu'amalah transaksi antara barang dengan uang disebut *saman* (harga/price), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (upah/wage). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang (Anto, 2003: 224).⁴

Nash-nash Al-Qur'an yang menyebutkan keadilan, bukan hanya sekedar anjuran, namun berbentuk perintah yang bersifat mutlak tanpa ikatan waktu, tempat atau individu tertentu. Ada dua kata yang digunakan Al-Qur'an, yaitu *al-adl* dan *al-qisth* dimana *al-qisth* juga bermakna *al-adl wa at-taswiyyah*. Allah SWT berfirman dalam surat An-Nahl, Ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum karabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*”.⁵

Dari ayat tersebut dapat dilihat bahwa dalam melakukan kerjasama atau apapun dengan orang lain haruslah dilakukan dengan adil sehingga tidak terjadi yang namanya perselisihan dan permusuhan.

Sementara itu, melihat fenomena yang menjadi pokok permasalahan dalam kajian ini sehingga penting untuk diteliti adalah pemberian ujarah (upah) yang merupakan suatu kegiatan dan bentuk pengeluaran rutin bagi sebuah perusahaan, diperlukan sistem ujarah yang baik agar dalam pelaksanaannya mulai dari perhitungan sampai pembayaran dapat berjalan dengan efisien dan lancar. Dengan cara tersebut maka akan memberi kemudahan dalam pengawasan dalam pelaksanaan ujarah.

Perusahaan PT. Putra Garam Perkasa Kabupaten Sampang adalah suatu Badan Usaha Milik H. Fandi Achmad. Dimana PT. Putra Garam Perkasa merupakan Tempat sarana Produksi Air Mineral dengan merek Nyu Fan, dengan berbagai jenis produksi

³ Nuraini, Fithriady, Rina Desiana. *Analisis Sistem Ujarah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)*. Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah Volume 4 Nomor 2 Juli - Desember 2020.

⁴ Armansyah Waliham. *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam. Volume 5 Nomor 2 Desember 2017.

⁵ Az-Zikra, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, (Bandung,:Angkasa, 2004), hlm. 1142

yaitu, berbentuk dalam kemasan Gelas, Galon dan juga Botol. Yang berlokasi di Jalan Jaksa Agung Suprpto Kel. Gunung Sekar Kec. Sampang Kab. Sampang.

Adapun beberapa jenis sistem upah (upah) yang ada di PT. Putra Garam Perkasa Yaitu: Jenis Upah Menurut Waktu dan juga Jenis Upah Borongan. Sistem upah menurut waktu merupakan sistem upah yang berdasarkan atas waktu pekerja dalam melakukan pekerjaan, seorang pekerja dibayar berdasarkan berapa lama ia bekerja. Sistem upah borongan merupakan sistem upah (upah) yang berdasarkan atas satu pekerjaan sampai selesai, sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja.⁶

Masalah upah adalah masalah yang penting dan mempunyai dampak luas. Di samping dapat dijadikan sebagai pendorong bagi peningkatan produktivitas kerja, para pekerja juga lebih giat dan rajin serta upah yang dibayarkan pada pekerja juga dapat mencukupi kebutuhan pokoknya sehari-hari. Pada umumnya upah yang dibayarkan kepada pekerja secara tetap per bulan ataupun per borongan berdasarkan jabatan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Oleh karena itu, seorang pekerja harus mendapat upah secara pantas dan adil. Serta pada saat akan mempekerjakan pekerja, maka terlebih dahulu dijelaskan jenis pekerjaan, jangka waktu serta upah yang akan diterima agar tidak terjadi eksploitasi atau diskriminasi terhadap pekerja. Dengan demikian, maka sistem upah (upah) karyawan PT. Putra Garam Perkasa Kabupaten Sampang harus mendapat pengawasan dan penanganan yang khusus dalam pemberian upah agar tidak terjadi penyimpangan dan penyalahgunaan. Sehingga apa yang akan di harapkan oleh perusahaan dan para pekerja dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang di inginkan.⁷

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, peneliti menjadi tertarik untuk mengkaji sistem upah atau upah pada PT. Putra Garam Perkasa berdasarkan Analisis Sistem Upah Perspektif Syariah di kalangan karyawan atau pekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Ujrah (upah)

Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Sistem upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh perusahaan dan pekerja atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha.⁸ Sedangkan menurut istilahnya upah adalah pembayaran yang diperoleh departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya.⁹

Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja, menurut keputusan menteri tenaga kerja adalah hak pekerja atau

⁶ Hj. Iis, Direktur Perusahaan PT. Putra Garam Perkasa Nyu Fan, *Wawancara secara langsung*, (27 Desember 2020).

⁷ Ariek Asriyani, "*Sistem Penggajian Karyawan*". (Tugas Akhir Universitas Negeri Semarang, 2005). Hlm. 2.

⁸ Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. (Jakarta: PT.Gramedia Pusat Utama, 2011), hlm.1320.

⁹ Rohimah. *Analisis sistem Upah dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Persepektif Ekonomi Islam*. (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017). Hlm. 24.

karyawan yang diterima dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Dengan demikian upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Terdapat beberapa tujuan dalam pemberian upah yaitu: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenis, pengaruh pemerintah.¹⁰

Menurut Dessler, dalam bukunya sumber daya manusia yang dikutip oleh Sadili Samsudin menyatakan bahwa upah adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Dewan penelitian nasional mendefinisikan upah yaitu sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemunisiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persejuaan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberian kerja dan penerima kerja.¹¹

Rukun Ujrah (Upah)

Upah Agar transaksi upah mengupah menjadi sah harus memenuhi rukunnya. Berikut akan diuraikan rukun upahnya:

1. Orang yang memberi dan juga yang menerima upah yaitu, Baliqh, Berakal, dan juga atas kehendak sendiri.
2. Objek upah mengupah Sesuatu yang menjadi objek upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, dalam hal ini yang menjadi objek upah mengupah adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama Islam.
3. Akad (ijab qabul) Dalam hal ini disyaratkan :
 - a) Akad (ijab dan qabul) harus dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan
 - b) Akad (ijab dan qabul) itu tidak boleh disangkut pautkan dengan urusan lain.
 - c) Akad (ijab dan qabul) harus terjadi atas kesepakatan bersama.¹²

Pada akad upah-mengupah ini mengandung manfaat dan hikmah yang banyak bagi masyarakat. Hikmah diperbolehkannya akad *ujrah* adalah terciptanya kerjasama saling menguntungkan, membantu pihak pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja, membantu pihak penerima kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan upah dan meningkatkan kemakmuran masyarakat.¹³

Syarat-syarat Ujrah (Upah)

1. Mu'jir dan musta'jir disyaratkan telah balig dan berakal.
2. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad.
3. Ujrah disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyawa ataupun upah-mengupah dalam suatu perusaan.

¹⁰ Lijan Poltak Sinanbela. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hlm 237.

¹¹ Salidi Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 189.

¹² Fika Umi Ulfiah. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah buruh panggul Pupuk dengan Sistem Tonase*. Skripsi UIN Raden Intan Lampung, (2020), hlm, 38.

¹³ Muhammad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Waqaf, 20013), hlm. 166.

4. Manfaatnya harus diketahui supaya tidak muncul perselisihan dikemudian hari.
5. Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubeh (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan)
6. Upah atau sewa dalam al-ijarah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.¹⁴

Prinsip Ujrah

Prinsip Ujrah Islam juga menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah demi menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berdasarkan prinsip-prinsip *ujrah*, yaitu prinsip keadilan dan kebajikan dan kelayakan.

1. Keadilan dalam prinsip keadilan, seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh 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 kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.
2. Kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh dan pengusaha. Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan kezaliman yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh.
3. Kelayakan Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar.¹⁵

Dasar Hukum Ujrah (Upah) dalam Hadis Nabi SAW

1. Hadis tentang menggembala kambing dengan Upah Qararith.

عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ، فَقَالَ أَصْحَابُهُ: وَأَنْتَ؟ فَقَالَ: نَعَمْ، كُنْتُ أَرَعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ (رواه البخاري)

Artinya: “Dari Abu Hurairah r.a, dari Nabi Saw, beliau bersabda: “*Tidaklah Allah mengutus seorang Nabi kecuali menggembala kambing*”. Para sahabat bertanya, “*dan engkau juga?*” Beliau menjawab, “*iya, dulu aku menggembala kambing milik penduduk Mekah dengan upah Qararith*”. (HR. Bukhari).

2. Hadis tentang membayar upah tukang bekam.

¹⁴ Abdul Rahman Ghazaly. *Fiqh Muamalah*. (Jakarta: Prananda Media Group, 2010), hlm. 280.

¹⁵ Intan Mariska Aretra. *Penerapan Sistem upah borongan buruh roti pada UD Cahaya Niaga di jorong kawai nagari batu bulek kecamatan lintau buo utara dalam perspektif fiqh Muamalah*. Skripsi UIN Siska Riau, (19 juni 2020), hlm, 40.

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ: أَنَّ نَبِيَّ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَجْمَمَ، وَأَعْطَى الْحِجَامَ أَجْرَهُ (رواه البخاري)

Artinya: “Dari Anas bin Malik, ia berkata, “Nabi SAW pernah berbekam, kemudian beliau memberi upah kepada si pembekam”. (HR. Bukhari).

Mekanisme Penetapan Upah dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

1. Sekilas Sejarah Penetapan Upah dalam Islam

Menurut pandangan Islam, benar atau tidaknya sebuah kebijakan pemimpin atau penyelenggara pemerintahan bergantung pada implikasinya, terhadap rakyat. Jika kebijakan itu berimplikasi pada kemaslahatan maka dianggap benar oleh syariah. Sebaliknya, jika kebijakan tersebut berdampak mafsadat pada rakyat maka dianggap menyalahi syariah. Salah satu kaidah fiqh yang sangat populer di kalangan umat Islam mengatakan: “Kebijakan pemimpin terhadap rakyatnya dikaitkan dengan kemaslahatan”. Dalam tataran aplikasi, kebijakan pemimpin yang didasarkan kemaslahatan rakyat dikemukakan salah satunya dalam penentuan jumlah gaji.

Seorang pemimpin, pejabat, dan pegawai dalam berbagai levelnya, berhak mendapatkan gaji (biaya hidup). Hal ini bukan berarti bahwa mereka adalah buruh, melainkan sebagai abdi negara (*khadim al ummah*). Hak ini dapat dibenarkan sebagai konsekuensi logis dari tersitanya sebageian besar waktu mereka untuk menjalankan tugas keumatan, sehingga tidak ada waktu yang cukup bagi mereka untuk mencari nafkah. Ini adalah logika sehat yang dijustifikasi dari amaliah sahabat (*atsar ash-shahabah*). Hal ini juga bisa dijadikan dasar bagi keabsahan pemberian gaji dalam pandangan syariah. Ada beberapa riwayat tentang persoalan ini sebagaimana berikut:

a. Abu Bakar

Setelah dinobatkan sebagai khalifah, Abu Bakar pagi-pagi pergi ke pasar dengan membawa banyak pakaian yang hendak dijual. Di tengah jalan, ia berpapasan dengan Umar bin Khatab dan Abu Ubaidah bin Jarrah. Mereka berdua bertanya kepada sang khalifah, “*Mau ke mana, wahai khalifah Rasulullah? Mau ke pasar*”, jawab Abu Bakar.

Mereka berdua balik bertanya, “*Mau apa? Bukankah engkau telah diangkat menjadi pemimpin kaum muslimin? Kalau tidak begitu, dari mana aku harus memberi makan keluargaku?*” tanya Abu Bakar. “*Sudahlah, nanti kita tentukan sesuatu (yang menjadi kebutuhanmu)*” kata mereka berdua. Setelah kejadian itu, Abu Bakar mendapatkan gaji secara resmi.

b. Umar bin Khathab

Penentuan gaji pemimpin dan abdi negara disampaikan oleh Ibnu Umar. Menurutnya, setelah penaklukan kota al-Qadisiyah dan Damaskus, Umar bin Khathab mengumpulkan masyarakat. Dihadapan mereka, beliau berpidato, “*Dulu, saya adalah pedagang, dan sekarang saya disibukkan dengan urusanmu ini. Menurut kalian, kira-kira berapa kadar yang halal bagi saya dari harta (milik publik) ini?*”, Menanggapi pertanyaan sang Khilafah, mereka mengajukan kadar dengan ukuran besar, sementara Ali bin Abi Thalib diam saja. Kemudian, Umar bin Khathab bertanya kepada Sayyidina Ali, “*Bagaimana pendapatmu?*”

Sayyidina Ali menjawab:

مَا صَلَحَكَ وَأَصْلَحَ عِيَالِكَ بِالْمَعْرُوفِ لَيْسَ لَكَ مِنْ هَذَا الْمَالِ غَيْرُهُ

“Gaji yang halal bagimu adalah kadar harta yang layak bagimu dan keluargamu menurut adat, tidak lebih dari itu”

Merespon pendapat Sayyidina Ali tersebut, masyarakat yang hadir waktu itu ramai-ramai mendukungnya, serta berkata:

الْقَوْلُ مَا قَالَهُ عَلِيٌّ

“Pendapat yang benar adalah yang dikatakan Ali”¹⁶

2. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: *Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*” (HR Ibnu Majjah No 2434 / 4332).

Berdasarkan hadis ini para ulama berpendapat bahwa upahnya adalah hasil kerja badannya dan mempercepat manfaatnya. Dan juga bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Artinya apabila pekerja itu mempercepat pekerjaannya maka dipercepat pula pemberian upahnya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, namun jika ia mundur tanpa menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati tanpa alasan yang jelas dan tidak sesuai dengan perjanjian maka majikan berhak tidak memberikan upah sesuai prinsip dimana ada hak disitu ada kewajiban. Selama pekerja itu bekerja sesuai kesepakatan maka tidak dibenarkan majikan untuk tidak memberikan hak-hak dari para pekerja (Yusuf, 2010).¹⁷

¹⁶ Latifah Hanim Putri Sari, *Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung Tentang Pengupahan Persepektif Hukum Ekonomi Islam*. Tesis UIN Raden Intan Lampung, (Juni 2019), hlm, 30.

¹⁷ Yusuf, S. D. *Konsep Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam*. Jurnal Al- Ulum. Volume 10 Nomor 2. 2010.

3. Konsep Upah dalam Perspektif Islam

Upah dalam agama Islam dikenal dengan istilah *Ujrah al-Amah*. Menurut Ulama` Syafi`iyah dan Hanabilah, keberadaan upah tergantung pada adanya akad. Sedangkan menurut Ulama` Hanafiyah dan Malikiyah, upah dimiliki berdasarkan akad itu sendiri, tetapi diberikan sedikit demi sedikit, tergantung pada kebutuhan `aqid. Menurut Hanafiyah serta Malikiyah, kewajiban upah didasarkan pada tiga perkara:

- a. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad.
- b. Mempercepat tanpa adanya syarat.
- c. Dengan membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit.

Penutup Dalam perspektif Islam, perihal hukum ketenagakerjaan serta upah-mengupah termasuk ke dalam kajian Ijarah. Ijarah merupakan kegiatan sewa-menyewa, yang mana masalah ketenagakerjaan tersebut merupakan sewa menyewa dalam hal jasa. Adapun perihal upah, merupakan salah satu “Rukun” yang harus ada dalam kegiatan ijarah tersebut. Upah menjadi jaminan serta imbalan atas apa yang telah dikerjakan oleh seorang Pekerja terhadap pekerjaan yang telah diberikan Pemilikinya. Islam telah mengatur segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan upah, sebagaimana yang telah diatur oleh hukum formal negara. Seluruh hukum ketenagakerjaan dalam perspektif Islam, selalu bersifat dinamis, meskipun berasaskan dalil-dalil al-Qur`an serta Hadits Nabi, sehingga dapat pula dikatakan bahwa, hukum Islam selalu dapat mengikuti perkembangan serta perluasan hukum yang terjadi, serta senantiasa menjamin keberlangsungan dan kesejahteraan Tenaga Kerja.¹⁸

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bersifat menggambarkan serta berusaha untuk menemukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data, dengan cara menyajikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data.¹⁹

Pengumpulan data ini dilakukan melalui penelitian lapangan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu, dari sumber data primer melalui hasil wawancara antara peneliti dengan Direktur, manajer, pekerja. Adapun sumber data sekunder melalui yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi seperti buku administrasi PT. Putra Garam Perkasa, catatan harian dan bulanan.²⁰

Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama yaitu kehadiran peneliti.²¹ Dalam memperoleh data baik dari para pekerja, ataupun pihak lain dilakukan melalui wawancara. Serta proses menganalisis data dalam mencari dan mengatur data yang di peroleh dari instrumen pengumpulan data yang berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.²²

¹⁸ NurAksi. *Upah dan Tenaga Kerja*. Jurnal Universitas PGRI Semarang, Vol. 1, No. 2, Tahun 2018, hlm,72.

¹⁹ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 10.

²⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 229.

²¹ Mohammad Rusli. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Berorientasi Praktis*. (Sumenep: Pramadani, 2013), hlm. 288.

²² *Op cit.* hlm. 223.

Subjek penelitian pada penelitian ini ialah pemberi upah dan penerima upah. Adapun lokasi objek penelitian adalah PT. Putra Garam Perkasa, di Jalan Jaksa Agung Suprpto, Kelurahan Gunung Sekar, Kecamatan Sampang, Kabupaten Sampang, Provinsi Jawa Timur. Ditentukan sebagai lokasi penelitian agar dapat memperhatikan hal-hal yang berkaitan antara pemberi upah dan penerima upah dengan sistem upah atau upah perspektif syariah Islam.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara Praktik Sistem Ujrah (Upah) Pada PT. Putra Garam Perkasa

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat dilapangan, upah merupakan suatu akad yang dipergunakan untuk pemilikan manfaat dari seorang pekerja atau karyawan deangan pemilik pabrik atau pemilik usaha. Penetapan upah bagi karyawan harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan sehingga pandangan prinsip syariah tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Menajer PT. Putra Garam Perkasa, Sistem pengupahan karyawan menggunakan sistem upah menurut hasil karena pemberian upah diberikan setiap dua minggu sekali dan ada juga yang diberikan satu bulan sekali, dimana para karyawan PT. Putra Garam Perkasa mendapatkan upah sesuai dengan hasil produksi. Makin banyak produksi itu makin besar pula upah yang diterima oleh karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Fandi Achmad selaku Pemilik PT. putra Garam Perkasa menyatakan bahwa:

Secara umum ada dua sistem yang dilakukan oleh PT. Putra Garam Perkasa yaitu: Upah Menurut waktu dan juga Upah Menurut Hasil.

1. Sistem Upah Menurut Waktu

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dilapangan dapat diungkapkan oleh Fatuhatur Riskiyah bahwasannya:

“Upah menurut Waktu, sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu per jam, per hari, per minggu, per bulan, dengan sistem ini urusan pembayaran ujrah (upah) lebih mudah, namun kelemahan dari sitem ujrah (upah) disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada”.

“Upah menurut hasil, sistem ujrah (upah) menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh oleh masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapatkan ujrah (upah) lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan sistem ini apa bila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihabiskan mutu barang yang rendah untuk itu untuk solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upahnya”.²³

Pada pelaksanaan sistem upah dalam usaha pengelolaan pembuatan air mineral Nyu Fan PT. Putra Garam Perkasa ini menggunakan sistem upah menurut hasil, dimana pemberian upah berdasarkan pendapatan yang diperoleh oleh pengelola tanpa mengkalkulasikan terlebih dahulu biaya-biaya yang dikeluarkan. Jika

²³ Hj. Futuhatur Riskiyah, Manajer Perusahaan PT. Putra Garam Perkasa, *Wawancara Secara langsung*, (02 April 2021), jam 13.34

pendapatannya besar maka upahnya juga besar, tapi jika pendapatannya kecil maka upahnya juga kecil. Adapun mekanisme dalam pemberian upah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha yang menyatakan:

“Total pendapatan dilihat dari apa tugasnya karena setiap orang beda dapat upahnya misalnya: yang mesin pengemas yang pertama 4 orang, tiap orang itu harus kas bon dulu terkait Karton sama sedotan dan untuk perhitungan upahnya itu dihitung per karton, upah per karton dalam mengemas itu 200 rupiah, maka dari itu jika setiap orang mendapatkan 100 karton maka 200 rupiah itu dikali 100 karton, keuntungan yang didapat Rp. 20.000 ribu. Dan sebaliknya sama dengan mesin yang kedua, dihitung banyaknya pendapatan karyawan yang kerja, akan tetapi tiap hari pendapatan karyawan itu berbeda-beda”.²⁴

Hal ini juga dapat diungkapkan oleh Holik selaku karyawan pengemas air mineral Nyu Fan PT. Putra Garam Perkasa menyatakan bahwa:

“Saya juga bekerja pada PT. Putra Garam Perkasa 1 tahun, pada awal bekerja pihak PT. Putra Garam Perkasa telah menyebutkan banyak upah yang telah diterima selama 1 bulan. Upah tersebut sebanyak Rp.1.000.000 untuk 3 bulan pertama kerja (masa training) dan setelah selesai dari training sistem upah pada bagian pengemas ternyata menggunakan sistem borongan, total pendapatan dilihat dari apa tugasnya karena setiap orang beda pendapatan upah misalnya: bagin mesin satu dan mesin dua itu sistemnya borongan, satu karton itu mendapat 200 rupiah semisal pengisian air kedalam karton sebanyak 20 karton yang didapat maka disitu upah yang didapat hanya Rp. 4.000 ribu”.²⁵

Dari pernyataan pemilik PT. Putra Garam Perkasa dan karyawan, dapat disimpulkan bahwa PT. Putra Garam Perkasa sudah ada perjanjian penetapan upah dari awal yang telah disepakati, sehingga karyawan mengetahui besaran upah yang diterimanya setiap dua minggu sekali dan juga setiap bulan. Kenaikan upah yang diterima oleh karyawan akan naik berdasarkan lama bekerja dan upah akan naik dari tahun ketahun.

Akan tetapi, kendala yang dirasakan oleh karyawan adalah pihak PT. Putra Garam Perkasa sering melalaikan kontrak kerja yang disepakati pada tahun berikutnya, hal ini mengakibatkan banyak keluhan pada karyawan.

2. Sistem Upah Menurut Hasil

PT. Putra Garam Perkasa yang ada di Jl. Jaksa Agung Suprpto dalam sistem upah (upah) menggunakan dokumen sebagai berikut:

1) Daftar Kehadiran Karyawan atau Absensi Karyawan

Daftar kehadiran yang dilakukan langsung oleh manajer yang merangkap menjadi personalia sehingga memudahkan proses dalam merangkap absensi karyawan.

²⁴ Fandi Achmad, Direktur PT. Putra Garam Perkasa, *Wawancara secara Langsung*, (2 April 2021), Jam 14.12.

²⁵ Holik selaku karyawan pengemas, Perusahaan, *Wawancara Secara langsung*, (12 April 2021), jam 10.25

- 2) Format Upah Karyawan
Setiap karyawan mendapatkan jumlah jam kerja yang berbeda-beda sesuai dengan jam kerja dan tugas ataupun tanggungjawabnya.
- 3) Surat Keluarnya Barang Setiap Sales
Dengan adanya surat keluarnya barang setiap sales mau berangkat dalam bekerja maka terlebih dahulu meminta surat keluarnya barang yang dibawa oleh karyawan sales.

Adapun menurut ungkapan Rahmat selaku karyawan sales menyatakan bahwa:
“Saya sudah bekerja pada PT. Putra Garam Perkasa 1 tahun berdasarkan upah sudah disebutkan pada awal kerja. Dalam satu box mobil itu terisi 350 air kerdus merek Nyu Fan. Dalam penjualan air mineral Nyu Fan pada awalnya harga Rp.10.000, setoran kepada PT. Putra Garam Perkasa sebesar Rp.9.250 dan yang masuk kepada upah sales itu hanya Rp.750 per karton. Ada kenaikan harga sebesar Rp.11.000, maka sales harus menyetorkan pada PT. Putra Garam Perkasa Rp.10.250 dan upah yang didapat oleh sales itu hanya Rp.750. Maka Rp.750 itu dikalikan 350 karton = Rp.225.000 upah yang didapat supir sama kernet (sales) dan uang solarpun ditanggung sales hanya kerusakan mobil itu tanggung Pihak PT. Putra Garam Perkasa”²⁶

Hasil dari wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan karyawan bahwa dokumen pencatatan sistem ujarah yang ada di pabrik PT. Putra Garam Perkasa Pabrik air mineral merek Nyu fan. Bentuk pencairan pemberian upah yang ada di PT. Putra Garam Perkasa yaitu pemberian amplop gaji, dokumen ini merupakan tempat uang gaji yang akan diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan wawancara antara peneliti dengan salah satu karyawan pengemas air mineral mengungkapkan bahwa:

“Selama saya bekerja di PT. Putra Garam Perkasa, mengenai upah yang kami dapatkan secara tunai. Kadangkala saya mendapatkan upah sebesar Rp.12.500 per hari, untuk jumlah keseluruhan dalam 2 minggu mendapatkan Rp.323.500. Upah yang saya dapat setiap harinya itu berbeda-beda sesuai dengan pendapatan atau hasil apa yang saya kemas. Dan upah yang kami dapatkan berada dalam amplop, karena dari awal para karyawan tidak sepakat ketika menggunakan ATM, bagi mereka jika menggunakan transfer ATM merasa tidak nyaman dan tidak mudah untuk kebutuhan mereka”²⁷

Dari pernyataan karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di PT. Putra Garam Perkasa tidak sepakat jika penerimaan uang gaji mereka diberikan melalui transfer ke ATM, bagi mereka merasa tidak nyaman dan mereka merasa tidak mudah untuk mengambil ketika ada kebutuhan yang mendadak dibutuhkan.

Ada beberapa catatan akuntansi dalam sistem ujarah ini sebagai berikut. Hasil wawancara yang dilakukan oleh bagian admin PT. Putra Garam Perkasa, mereka menganggap bahwa sudah cukup dengan menggunakan dokumen yaitu Jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, catatan penghasilan karyawan.

²⁶ Rahmat, Seles perusahaan PT. Putra Garam Perkasa Nyu Fan, *Wawancara langsung*, (14 April 2021).

²⁷ Rio, karyawan pengemas PT. Putra Garam Perkasa, *Wawancara Secara Langsung*, (21 april 2021)

Analisis Sistem Ujrah (Upah) PT. Putra Garam Perkasa Perspektif Syariah

Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam Al-Qur'an maupun Hadis. Banyak ayat Al-Qur'an yang menyebutkan *ajr* (pahala atau upah), diantaranya ayat-ayat tersebut adalah:

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

“*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyaiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik*”. (QS. Al-Kahfi, (18):30).

PT. Putra Garam Perkasa produksi air mineral merek Nyu Fan menerapkan sistem upah bulanan yang diberikan akhir bulan, upah yang diterima oleh karyawan berbeda-beda tergantung pendapatan hasil kerja dengan hasil produksi. Ada beberapa penerapan upah prinsip syariah yang ada di perusahaan sebagai berikut yaitu:

1. Penetapan Upah Terlebih Dahulu

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manajer dan karyawan PT. Putra Garam Perkasa air mineral Nyu Fan. Manajer PT. Putra Garam Perkasa menyatakan bahwa upah dari kerja telah dijelaskan di awal kontrak. Bergantung dari jenis atau bentuk pekerjaan yang dikerjakan karyawan, begitu juga besaran upah yang diterima pada tiap 2 minggu sekali ataupun tiap bulannya.

Seperti yang diungkapkan oleh Maslul selaku karyawan bagian solasi menyatakan bahwa:

“Saya sudah bekerja di PT. Putra Garam Perkasa selama 1 tahun. Awal bekerja pihak PT. telah menyebutkan banyaknya upah yang diterima dalam 1 bulan, sebesar Rp.1.000.000 pada bulan ke 6 upah yang saya dapat itu berbeda dengan awal upah yang saya terima, dalam perhitungan upah yang saya dapat itu dihitung banyaknya pendapatan produksi air mineral semisal pendapatan air yang di produksi itu 1.000 maka upah yang saya dapat itu hanya Rp. 50 ribu. Dan pada saat ini upah yang saya dapat tiap bulannya berbeda-beda sesuai dengan pendapatan hasil produksi air”²⁸.

Adapun menurut Ahmad Yani selaku petugas menjalankan mesin komveyer pada PT. Putra Garam Perkasa menyatakan bahwa:

“Saya sudah bekerja di pabrik air mineral Nyu Fan besaran upah belum disebutkan pada awal saya kerja oleh pihak PT. setelah masa training selama 3 bulan, saya mulai mengundurkan diri untuk tidak bekerja, saya mendapatkan panggilan kembali untuk bekerja, pada bulan selanjutnya saya hanya mendapatkan upah sesuai dengan pendapatan produksi air dalam satu karton air itu 50 rupiah upah yang saya dapat, maka jika dalam sehari produksi air mendapatkan 1000 air karton maka upah

²⁸ Maslul, karyawan solasi perusahaan PT. Putra Garam Perkasa, *Wawancara secara Langsung*, (16 april 2021)

yang saya peroleh sebesar Rp.50.000, jika total ditotal tiap harinya mendapatkan 50 ribu maka dalam 1 bulan upah yang saya dapat Rp.1.500.000”.²⁹

Dapat disimpulkan bahwa pada PT. Putra Garam Perkasa Pabrik Air mineral merek Nyu Fan sudah ada perjanjian dan penetapan upah dari awal yang telah disepakati jika tidak ada yang disepakati itu suatu bentuk lalai perusahaan, sehingga karyawan tidak mengetahui berapa upah yang akan didapat. Kenaikan upah yang diterima oleh karyawan akan naik berdasarkan lama karyawan bekerja pada pabrik air mineral Nyu Fan, upah akan naik dari tahun ketahun.

a. Prinsip Kemerdekaan

Direktur PT. Putra Garam Perkasa menyatakan bahwa pemberian upah pada PT. Putra Garam Perkasa berdasarkan sistem upah menurut waktu dan upah menurut hasil, upah dimasukan dalam amplop masing-masing karyawan pada dua minggu seminggu dan pada akhir bulan. Selanjutnya penulis menanyakan apakah ada kendala dalam penerimaan ujah (upah) karyawan atau terjadinya keterlambatan dalam pemberian upah.

Admin pabrik air mineral Nyu Fan menyatakan: “Memang terkadang ada kendala dalam penerimaan gaji (upah) dan juga terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji (upah), kami sudah berusaha untuk memberikan upah karyawan tepat waktu sesuai dengan yang disepakati, akan tetapi terkadang dalam sistem penjualan juga kurang stabil, ada juga kendala yang terhambat dalam produksi air terkait bahan baku dan lain-lainnya, dan juga jumlah karyawan yang lumayan banyak dengan jumlah gaji (upah) yang berbeda-beda sehingga sangat berpengaruh terhadap keterlambatan upah”.³⁰

Bapak Idin selaku karyawan pengangkut air tangki mengungkapkan bahwa selama mereka bekerja pada PT. Putra Garam Perkasa ini, mereka sering merasakan penundaan dalam penerimaan upah. Pada awal kerja sudah ada kesepakatan waktu penerimaan ujah (upah). Mereka menyatakan bahwa terkadang mereka sudah jauh-jauh untuk mengambil upah di kantor perusahaan, keterlambatan tersebut terkadang terjadi 5 sampai satu minggu setelah jatuh tempo.³¹

b. Prinsip Keadilan

Dari penelitian yang dilakukan, peneliti menganalisa bahwa penetapan upah pada PT. Putra Garam Perkasa belum bisa dikatakan adil. Walaupun upah ditetapkan secara bersama antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan, akan tetapi upah yang diterima seluruh karyawan PT. Putra Garam Perkasa kadang sama, sedangkan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan berbeda-beda pada setiap bidang pekerjaan. Seperti diantaranya tanggung jawab yang dipikul oleh staff keuangan lebih berat dan beresiko di

²⁹ Ahmad yani, karyawan mesin komveyer PT. Putra Garam Perkasa, *Wawancara Secara Langsung*, (16 april 2021)

³⁰ Titin Diana, Admin Perusahaan PT. Putra Garam Perkasa Pabrik Nyu Fan, *Wawancara secara langsung*, (16 april 2021)

³¹ Bapak Idin, karyawan pengangkut air tangki, *Wawancara pribadi secara langsung*, (19 April 2021)

banding tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan bagian produksi. Akan tetapi upah kontraknya terkadang sama yang di ungkapkan oleh Dila yaitu:

“Saya sekarang bekerja pada bagian produksi di pabrik air mineral Nyu Fan, saya pernah dipindahkan ke bagian staff keuangan, saya bekerja pada bagian staff keuangan selama 2 bulan, saya merasa rugi bekerja dibagian ini. Karena setiap harinya saya harus berfikir dalam mengelola dalam keuangan meskipun dengan bantuan staff yang lain. Sedangkan upah yang saya terima sama dengan ujah (upah) yang di peroleh oleh bagian produksi. Sehingga saya mengundurkan diri menjadi staff keuangan dengan alasan kurang ahli dalam mengelola dalam keuangan dan saya sekarang sudah dipindahkan lagi pada bagian produksi”.³²

Dengan apa yang diungkapkan oleh karyawan tersebut terkait ketidakadilan yang ada di pabrik air mineral Nyu Fan ini maka perlunya pihak perusahaan berlaku adil dan membayar ujah (upah) sesuai dengan berat tenaga kerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingga nantinya karyawan merasa diperlakukan secara adil.

c. Prinsip Kelayakan

Berdasarkan pernyataan Bapak Mujib, selaku karyawan di pabrik air mineral Nyu Fan, peneliti menanyakan apakah upah yang di terima dari PT. Putra Garam Perkasa sudah cukup untuk kehidupan sehari-hari, dan apakah Bapak Mujib merasakan upah yang diterima layak untuk kebutuhannya. Mujib menyatakan bahwa:

“Saya sudah bekerja selama 5 bulan pada pabrik air mineral Nyu Fan, sekarang saya mendapatkan upah sebanyak Rp. 1.000.000, pada tiap bulannya dan harus dicukup-cukupkan untuk biaya kehidupan sehari-hari. Kami harus bisa memenuhi kebutuhan pokok kami dalam setiap bulan. Hal ini sulit bagi saya, karena kebutuhan keluarga itu sangat banyak, apa lagi sekarang biaya hidup makin tinggi dari tahun-ketahun, mau gimana lagi saya harus bisa bersyukur masih bekerja di pabrik air mineral ini, walaupun ujah (upah) yang kami dapat hanya sedikit tidak seperti upah UMR di Wilayah Madura, masalah layak atau tidaknya saya merasa upah yang saya terima tidak layak untuk kehidupan saya”.³³

Selanjutnya, peneliti ajukan kepada karyawan yang lain pada pabrik air mineral Nyu Fan, pertanyaannya apakah ujah (upah) yang kalian terima mencukupi untuk biaya hidup dan apakah merasa upah sudah termasuk layak. Hampir keseluruhan karyawan yang di wawancarai menyatakan bahwa upah yang mereka terima belum mencukupi untuk biaya hidup mereka, karena kebutuhan masa sekarang banyak kebutuhan. Apapun butuh uang dan harganya juga mahal.

“Direktur dan Admin perusahaan menyatakan bahwa: Pemberiaan upah pada karyawan sebagian besar berdasarkan upah minimum provinsi

³² Dila, karyawan pabrik air mineral Nyu Fan, *Wawancara pribadi secara langsung*, (19 April 2021)

³³ Mujib, karyawan Pabrik air mineral, *Wawancara secara pribadi*, (20 april 2021)

dan sebagian lagi berdasarkan prestasi dari karyawan dalam bekerja. Disini sering terjadi kendala, karena terjadinya cekcok antara karyawan masalah penerimaan upah, banyak karyawan merasa iri sama karyawan yang lain karena upah yang diterimanya lebih rendah dari upah karyawan lain”.³⁴

Dari pernyataan karyawan pabrik air mineral Nyu Fan mengatakan bahwa: Untuk upah belum sesuai dalam penentuan upah yang layak. Karena ujarah (upah) yang layak terdiri dari dua hal yaitu: kelayakan dari segi kebutuhan dan kelayakan dari segi pemasaran.

Sistem Ujarah (upah) Produksi Air Mineral PT. Putra Garam Perkasa

Ujarah (upah) adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dari bentuk upah yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan. Sistem ujarah (upah) yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini akan berdampak bagi masa depan PT. Putra Garam Perkasa jika, karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan oleh pihak pabrik Nyu Fan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan Pabrik Nyu Fan dalam hal produksi karena karyawan yang kurang maksimal.

Sistem ujarah (upah) pada pabrik Nyu Fan dikecamatan Sampang disesuaikan dengan jumlah air mineral yang diproduksi di usaha tersebut. Makin banyak yang diproduksi itu makin besar pula ujarah yang diterima oleh karyawan. Pemberian *ujrah* tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, karyawan terkadang dapat menerima langsung upahnya dari direktur, terkadang juga lewat admin perusahaan. Selain itu karyawan juga memperoleh fasilitas kamar istirahat khusus karyawan tetapi tidak mendapatkan tunjangan untuk makan. Akan tetapi pabrik air mineral Nyu Fan juga memiliki tunjangan yang diberikan kepada karyawan guna memberikan motivasi dalam kerja.

Sistem ujarah (upah) pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan ujarah pada karyawan. Sistem ujarah (upah) ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang penting untuk memberikan ujarah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai pembahasan detailnya sebagai berikut: “Upah menurut waktu, sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja. Upah menurut hasil, sistem ini ditentukan menurut jumlah hasil produksi atau pencapaian target yang diperoleh”.³⁵

Hal ini sama dengan wawancara yang dilakukan dengan pemilik dan juga karyawan bahwa sistem upah di PT. Putra Garam Perkasa.

³⁴ H. Fandi Achmad dan Titin Diana, selaku direktur dan admin pabrik air mineral nyu fan, *Wawancara secara Pribadi*, (20 april 2021)

³⁵ Fandi Achmad, Direktur PT. Putra Garam Perkasa, *Wawancara Secara Langsung*, (02 April 2021), Jam 14.12

“Total pendapatan dilihat dari tugasnya karena setiap orang berbeda-beda, misalnya: untuk bagian mesin pengemas yang pertama 4 orang, tiap orang harus kas bon dulu terkait Karton sama sedotan dan untuk perhitungan upahnya dihitung per karton, upah per karton dalam mengemas itu 200 rupiah, maka dari itu jika setiap orang mendapatkan 100 karton maka 200 rupiah itu dikali 100 karton, keuntungan yang didapat Rp.20.000. Dan sebaliknya sama dengan mesin yang kedua, dihitung banyaknya pendapatan karyawan yang kerja, akan tetapi tiap hari pendapatan karyawan itu berbeda-beda”.³⁶

Praktek upah pada PT. Putra Garam Perkasa sudah sesuai dengan tentang prinsip sistem ujrah (upah). Penelitian yang dilakukan oleh Intan Mariska Aretra, tentang penerapan sistem upah dikatakan layak, bermakna cukup dalam istilah sandang, pangan, dan papan. Pangan artinya upah harus mencukupi dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar.

Berdasarkan analisa peneliti, mengenai sistem ujrah (upah) yang dilakukan oleh PT. Putra Garam Perkasa sudah baik, karena sudah sesuai dengan teori. Penelitian yang dilakukan oleh Latifah Hamim Putri tentang pembayaran upah sebelum keringatnya kering yaitu menetapkan upah dan menyebutkan upah pada awal dimulainya pekerjaan.

PT. Putra Garam Perkasa dalam sistem Ujrah (upah) menggunakan Dokumen sebagai berikut:

1. Daftar Kehadiran Karyawan atau Absensi Karyawan.

Merupakan dokumen hasil rekapan kehadiran karyawan selama dua minggu dan satu bulan dengan periode tanggal 15 dan 1 setiap bulannya. Dokumen yang berisi daftar kehadiran karyawan dari masing-masing bagian. Daftar kehadiran yang dilakukan langsung oleh manajer yang merangkap personalia sehingga memudahkan proses dalam merekap absensi kehadiran karyawan. Berdasarkan hasil dari daftar kehadiran karyawan yang seharusnya menjadi pedoman perhitungan jam lembur, tetapi tidak menampilkan informasi yang sebenarnya.

2. Format Ujrah (Upah) Karyawan

Setelah data dari daftar atau absensi kehadiran karyawan tersebut sudah direkap dalam bentuk laporan secara manual yang disajikan oleh personalia. Data kemudian di input berdasarkan jam kerja yang didapat oleh karyawan selama satu bulan. Setiap karyawan mendapatkan jumlah jam kerja yang berbeda-beda sesuai jam lembur atau tugas tambahan yang diberikan. Berdasarkan format upah karyawan tersebut tidak dimasukan informasi mengenai jumlah waktu bekerja karyawan yang sesungguhnya, karena pihak karyawan juga mencatat sendiri hasil yang didapat dalam bekerja.

3. Surat Keluarnya Barang Setiap Sales

Berdasarkan hasil penelitian, surat keluaranya barang yang dijual oleh sales sudah sesuai dengan peraturan yang ditentukan oleh pihak perusahaan, pada dokumen ini, masih sering terjadi kesalahan perhitungan yang akan dibayarkan pada seluruh karyawan sales.

³⁶ Fandi Achmad, Direktur PT. Putra Garam Perkasa, *Wawancara secara Langsung*, (2 April 2021), Jam 14.12

Bentuk pencairan pemberian upah yang ada di PT. Putra Garam Perkasa pada waktu pemberian upah karyawan, dari catatan pemberian upah berupa amplop yang berisi uang tunai, disertai dengan nama agar memudahkan dalam mencari dan menyerahkan upah kepada masing-masing karyawan. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu karyawan pengemas air mineral mengungkapkan bahwa:

“Selama saya bekerja di PT. Putra Garam Perkasa, untuk upah yang kami dapat berbentuk uang tunai, terkadang saya mendapatkan upah sebanyak Rp.12.500 per hari dan untuk jumlah keseluruhan dalam 2 minggu terkadang Rp. 323.500. Upah yang saya dapatkan per harinya berbeda-beda sesuai dengan hasil dari pengemasan barang. Upah yang di dapat secara tunai, karena teman-teman karyawan tidak sepakat ketika menggunakan ATM, bagi karyawan jika menggunakan transfer merasa tidak ada kenyamanan dan tidak kemudahan untuk keperluan dan kebutuhan mereka”³⁷

Berdasarkan hasil yang dilakukan peneliti dengan manajer dan karyawan pada PT. Putra Garam Perkasa produksi air mineral Nyu Fan dalam menetapkan sistem ujarah (upah) sesuai dengan prinsip syariah, maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya sebagai berikut:

a. Penetapan Upah Terlebih Dahulu

Praktek pengupahan pada PT. Putra Garam Perkasa sudah sesuai dengan yang dianjurkan didalam Al-Qur’an surat Al-Qashasy ayat 25 menyebutkan kata *ajr* (yang berarti upah atas sesuai prestasi) yang diberikan oleh Nabi Musa a.s. dan Nabi Syu’aib a.s. Hadits Nabi mengajarkan jika seseorang meminta agar orang lain bekerja untuknya, maka perlu disebutkan secara jelas berapa upah yang akan diberikan.³⁸

Berkenaan dengan prosedur sistem ujarah (upah) yang dilakukan PT. Putra Garam Perkasa sudah baik, karena sesuai dengan kaidah syariah yaitu menyebutkan upah pada awal dimulainya pekerjaan.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur’an Surat Al-Baqarah, ayat 282:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَمْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermua’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya*”.³⁹

Dari Firman Allah diatas dapat dilihat bahwa setiap umat Islam yang melakukan muamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, maka hendaklah menuliskannya, supaya tidak terjadi suatu kekeliruan.

³⁷ Rio, karyawan pengemas PT. Putra Garam Perkasa, *Wawancara Secara Langsung*, (21 april 2021)

³⁸ Ahmad Azhar Basyir, M.A., *Refleksi atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Anggota IKAPI, 1996), hlm. 183.

³⁹ Al-Qur’an surat Al-Baqarah ayat 28

b. Prinsip Kemerdekaan

Berdasarkan dari pernyataan bagian administrasi perusahaan dengan para karyawan dapat disimpulkan bahwa PT. Putra Garam Perkasa dalam pembayaran upah (upah) karyawan belum memenuhi karakteristik Islam. Karena waktu pembayaran upah (upah) sebelumnya sudah disepakati oleh pihak perusahaan dan karyawan secara bersama. Namun pada prakteknya terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati, sehingga sering terjadi penundaan dalam pemberian upah (upah) kepada karyawan. Hal tersebut tidak sesuai dengan sabda Rasulullah SAW sebagai berikut:

عَنْ عَبْدِ الْمُرِّ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْإِجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ [رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ]

Artinya: “Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (H.R Ibnu Majah).⁴⁰

Berdasarkan hadis ini bahwa upah merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dan bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Artinya apabila pekerja itu mempercepat pekerjaannya maka dipercepat pula pemberian upahnya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

c. Prinsip Keadilan

Prinsip Keadilan dalam penetapan upah pada PT. Putra Garam Perkasa belum bisa dikatakan adil. Walaupun upah ditetapkan secara bersama antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan, akan tetapi upah yang diterima seluruh karyawan PT. Putra Garam Perkasa kadang sama, sedangkan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan berbeda-beda pada setiap bidang pekerjaan.

Salah satu prinsip yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan ekonomi dalam Islam adalah adil. Prinsip keadilan sesuai dengan firman Allah SWT tersebut haruslah dilaksanakan dalam segala dimensi kehidupan. Sebagaimana yang terdapat dalam surat An-Nahl, Ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebaikan, memberi kepada kaum karabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.⁴¹

⁴⁰ Ibnu Hajar Al- Asqalani, *Buluqul Maram dan Dalil-dalil Hukum*, (Jakarta: Gema Insan, 2013), hlm 393

⁴¹ Az-Zikra, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, (Bandung: Angkasa, 2004), hlm. 1142

Dari ayat tersebut dapat dilihat bahwa dalam melakukan kerjasama atau apapun dengan orang lain haruslah dilakukan dengan adil sehingga tidak terjadi yang namanya perselisihan dan permusuhan.

d. Prinsip Kelayakan

Menurut pernyataan karyawan PT. Putra Garam Perkasa berkaitan dengan sistem upah (upah) yang diterima belum memenuhi prinsip upah yang layak, baik kelayakan segi kebutuhan dan kelayakan segi pasaran, karena upah yang diterima karyawan belum mencukupi kehidupan sehari-hari dan masih dibawah ketentuan dari pemerintah dan undang-undang yang berlaku.

Sesuai dengan anjuran Rasulullah SAW, sebagai berikut:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسَلِّمْ لَهُ أَجْرَهُ (عَبْدُ الرَّزَّاقِ)

Artinya: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia menentukan upahnya.” (HR Abdurrazaq dalam Hadits Munqathi).⁴²

Berdasarkan hadis ini bahwa Islam menolak perilaku eksploitasi terhadap karyawan. Karena itu, besaran upah bukan dengan upah yang rendah, melainkan harus di sesuaikan dengan kebutuhan minimal untuk bisa hidup sejahtera.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang dilakukan di PT. Putra Garam Perkasa Kabupaten Sampang dengan sistem upah dapat di simpulkan:

- a. Upah menurut waktu dimana perhitungannya per jam, per hari, perminggu, per bulan. Sedangkan upah menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil produksinya atau pencapaian target yang diperoleh masing-masing karyawan.
- b. Faktor penyebabnya keterlambatan pemberian upah pekerja atau karyawan yaitu faktor ekonomis dimana *cash inflow* yang masuk keperusahaan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan pada bulan yang bersangkutan. Serta dalam pemberian upah pada pekerja masih kurang sempurna, karena dalam melalukan praktik belum sesuai dengan prinsip ekonomi Islam, karena didalamnya masih terdapat keterlambatan dalam pemberian atau pada waktu penerimaan upah dan terdapat penundaan. Maka dengan kasus seperti ini merugikan sebelah pihak dan para karyawan berkaitan dengan upah yang dilakukan. Ujrah atau upah dalam syariah Islam harus sesuai dengan prinsip: penetapan upah terlebih dahulu, prinsip kemerdekaan, prinsip keadilan dan prinsip kelayakan.

Berdasarkan kesimpulan di atas selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran agar menjadi lebih baik untuk kedepannya, sebagai berikut:

⁴² Ibnu Hajar al-Asqalani, *Buluqul Maram dan Dalil-dalil Hukum*, (Jakarta: Gema Insan, 2013), hlm 394.

- a. Diharapkan kepada PT. Putra Garam Perkasa Kabupaten Sampang, untuk senantiasa selalu berpedoman kepada syariat Islam, dan menjadikan sebagai motivasi serta dorongan dalam melakukan sesuatu, misalnya dalam penjanjian tentang upah.
- b. Diharapkan kepada PT. Putra Garam Perkasa Kabupaten Sampang, untuk melakukan control secara berkala terhadap kinerja karyawan guna mencapaikingkat efesiensi dan efektivitas waktu dalam bekerja, sehingga perusahaan mendapat apa yang menjadi target dan sasaran sesuai dengan kesepakatan bersama. Lebih lagi dalam pemberian upah, agar tidak terjadinya penundaan dan keterlambatan didalam pemberian upah kepada para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Azhar Basyir. *Refleksi atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*. Bandung. Mizan Anggota IKPI. 1996.
- Armansyah Waliam. *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam. Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. Volume 5 Nomor 2 Desember 2017.
- Asriyani Ariek. *Sistem Penggajian Karyawan*. (Skripsi Universitas Negri Semarang, 2005) Semarang.
- Aretra Mariska Intan. *Penerapan sistem upah borongan buruh roti pada UD Cahaya Niaga Di Jorong Kawai Nagari Batu Bulek Kecamatan Lintau Buo Utara Dalam Perspektif Fiqih Muamalah*. Skripsi UIN Siska. Riau. 2020.
- Aksi Nur. *Upah dan Tenaga Kerja*. Jurnal Meta Yuridis. Volume 1 No.2 Tahun 2018.
- Az-Zikra. *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*. Bandung. Angkasa. 2004
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2012.
- Departemen Agama. *Al-Qur'anul Karim dan Terjemahnya*. Bandung. 2020.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT.Gramedia Pusat Utama, 2011
- Ghazaly Rahman Abdul. Dkk. *Fiqih Muamalah*. Jakarta Prananda Media Group. 2010.
- Latifah Hanim Putri Sari. *Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung Tentang Pengupahan Persepektif Hukum Ekonomi Islam*. Tesis UIN Raden Intan Lampung. 2019.
- Ibnu Hajar Al- Asqalani. *Buluqhuul Maram dan Dalil-dalil Hukum*. Jakarta: Gema Insan. 2013.
- Lijan Poltak Sinanbela. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2016
- Muhammad. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Yogyakarta: Dana Bakti Waqaf. 2013.
- Mohammad Rusli. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Berioorientasi Praktis*. Sumenep: Pramadani. 2013.
- Novi Lestari, Elan Jaelani. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*. Al Amwal: Volume. 1, Nomor. 1, Agustus 2018.
- Nuraini, Fithriady, Rina Desiana. *Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)*. Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah Volume 4 Nomor 2 Juli - Desember 2020.
- Rahmat Gunawijaya. *Kebutuhan Manusia dalam Pandangan Ekonomi Kapitalis dan Ekonomi Islam*. Al-Maslahah. Volume 13 Nomor 1 April 2017.

- Rohimah. *Analisis Sistem Upah dan Implikasi terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Persepektif Ekonomi Islam*. 2017, Lampung.
- Samsudin Salidi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. 2010.
- Ulfiah Umi Fika. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah buruh panggul Pupuk dengan Sistem Tonase*. Skripsi UIN Raden Intan. Lampung. 2020.
- Yusuf, S. D. *Konsep Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam*. Jurnal Al- Ulum. Volume 10 Nomor 2. 2010.