

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

Langkah awal dalam menganalisis sistem pengupahan dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja menurut perspektif Ekonomi Islam, yaitu memahami latar belakang dan untuk mengetahui sistem penguahan tersebut dilakukan wawancara dengan para karyawan Kopontren Al-Ikhtisab di Di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam suatu kehidupan bermasyarakat, keadaan suatu wilayah sangat berpengaruh terhadap watak dan juga sifat dari masyarakat yang berada dalam wilayah tersebut. Sehingga karakteristik masyarakat akan berbeda-beda satu sama lain. Seperti yang terjadi di Di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong Kabupaten Pamekasan

a. Gambaran Umum Kopontren Al-Ikhtisab

Kopontren Al-Ikhtisab milik pesantren yang berdiri pada tahun 2012, sudah hampir 8 tahun koperasi ini berjalan dengan baik hingga sekarang. Pesantren merintis usaha Kopontren Al-Ikhtisab ini dari koperasi yang awal mulanya koperasi ini sangat kecil. Adapun koperasi ini bernama KSPPS BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim yang beralamat di Jl. Raya Palengaan PP. Kebun Baru Km. 12 Pamekasan. Tetapi sekarang sudah membuka cabang di Kecamatan – Kecamatan di kabupaten sekarang menjadi pusat Kopontren Al-Ikhtisab.

Akan tetapi sekarang sudah membuka cabang di Kecamatan – Kecamatan di Kabupaten Pamekasan, salah satunya di kecamatan Pakong.¹

b. Visi, Misi dan Motto Kopontren Al-Ikhtisab

1) Terwujudnya Visi

BMT yang amanah dan berbasis syariah yang mampu menopang sendi-sendi perekonomian umat dengan penuh barokah.

2) Misi

a) Mewujudkan manajemen BMT yang profesional, amanah dan berdedikasi tinggi terhadap kepentingan umat.

b) Menciptakan pelayanan yang maksimal dan bersahaja terhadap anggota dan calon anggota sehingga menjadi BMT yang menyenangkan.

c) Mendorong terciptanya unit-unit usaha home industry dengan menyediakan sarana pelatihan dan permodalan bagi anggota dan calon anggota sehingga kesejahteraannya meningkat.

d) Mewujudkan permodalan yang kuat melalui program simpanan dengan menjalin kerjasama dengan berbagai pihak.

e) Mengembangkan BMT dengan membuka cabang-cabang di berbagai daerah yang mempunyai prospek tinggi sehingga kehadirannya lebih dirasakan manfaatnya.

3) Motto

Investasi aman, amanah dan penuh barokah.²

¹Muhammad Syafi' (Manajer), Wawancara langsung, (28 April 2020)

²Didik sugiarto (admin), Wawancara langsung, (28 April 2020)

c. Struktur Kepengurusan Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong

Adapun susunan kepengurusan Kopontren Al-Ikhtisab cabang Pakong sebagai berikut;

Manajer	: Muhammad Syafi'
Admin	: Didik Sugiarto
Accounting Officer	: Syafiuddin
	: Erik Gunawan
	: Mudassir
	: Andi Kartelo
Customer Service	: Karimullah
	: Syaiful Bahri
Cashir	: Imam Wahyudi

c. Waktu Kerja Karyawan

Waktu kerja tenaga kerja di Kopontren Al-Ikhtisab di atur oleh dengan mengatur jam dan hari kerja untuk para pekerja. Jadwal jam kerja pagi dimulai pada pukul 07:00-28:00 WIB, dengan total jam kerja 8 jam/hari. Sedangkan jam kerja sore dimulai dari jam 14.00 sampai 22.00 dengan total jam kerja 8 jam/hari juga. Jam kerja tersebut sudah menjadi ketetapan dari koperasi. Kemudian dalam hal hari kerja, dalam sebulan karyawan bekerja penuh kecuali hari – hari besar keagamaan.³

³Muhammad Syafi', *Manajer Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

2. Tentang sistem pengupahan terhadap tenaga kerja di Kopontren Al-Ikhtisab Kecamatan Pakong Kabupaten Pamekasan

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 dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan, Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka tenaga kerja akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan dalam hal penjualan karena karyawan yang kurang maksimal.

Sistem pengupahan pada Perusahaan di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong Kabupaten Pamekasan di sesuaikan dengan lama tidaknya mengabdikan sebagai karyawan, semakin lama mengabdikan di koperasi maka, semakin besar pula upah yang diterima oleh karyawan tersebut. Pemberian upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraannya, karyawan dapat menerima langsung upahnya dari koperasi setiap bulan. Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong juga memberikan upah yang diberikan kepada karyawan guna memberikan motivasi pada karyawan untuk bersemangat dalam bekerja karena di Kopontren Al-Ikhtisab tidak dinamakan gaji tapi ganti sabun atau istilah

isyarah bagi karyawan karena Kopontren Al-Ikhtisab bukan milik perorangan akan tetapi 100% milik pesantren.⁴

Adapun akad dalam pengupahan ini terjadi sebagai berikut:

- a. Koperasi melakukan perjanjian kontrak dengan tenaga kerja.
- b. Pemberian upah di berikan setiap bulan yaitu pada hari kapada awal bulan.
- c. Sedangkan waktu masuk dalam bekerja pagi adalah 07:00 kemudian untuk jam pulang yaitu 28:00, dan untuk pekerja sore mulai dari jam 14.00 kemudian untuk jam pulang yaitu 22:00.
- d. Pemberian tunjangan kesehatan.
- e. Pemberian tunjangan hari raya.
- f. Pemberian tunjangan keluarga bagi yang sudah berkeluarga.
- g. Para karyawan sepakat dengan perjanjian awal yang sudah mereka tetapkan.
- h. Gaji karyawan tidak sama, bagi pekerja yang sudah lama bekerja lebih besar dari yang baru bekerja.
- i. ketika ada tambahan keuntungan pada setiap bulannya maka pemilik usaha memberikan bonus kepada karyawan tergantung dari pemilik usaha.⁵

Dan untuk penjabarannya sebagai berikut:

Pelaksanaan sistem pengupahan dalam usaha Kopontren Al-Ikhtisab ini menggunakan sistem pengupahan menurut waktu kerja, dimana dalam pemberian upah berdasarkan waktu yang dilakukan oleh setiap karyawan namun dalam setiap bulannya masuk kerja penuh sesuai dengan yang sudah di tetapkan oleh koperasi, dan apabila pekerja bekerja lebih lama maka upah karyawan tersebut lebih banyak dari upah karyawan yang baru bekerja. Dan

⁴ Muhammad Syafi', *Manajer Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

⁵ Muhammad Syafi', *Manajer Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

apabila karyawan sudah berkeluarga akan tunjangan untuk keluarga. Karyawan juga akan mendapatkan tunjangan hari raya. Biasanya bagi karyawan yang baru akan diberi upah Rp 1.000.000.- dalam setiap bulannya.⁶

Adapun mekanisme dalam pemberian upah adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Kopontren Al-Ikhtisab mengatakan bahwa yang menyatakan

”Total upah yang di terima oleh setiap karyawan itu berbeda-beda sesuai dengan lama mereka bekerja, biasanya hitungan upahnya di lihat dari lama bekerja. Bagi karyawan yang masih baru akan mendapat upah Rp 1.000.000,- Namun bagi karyawan yang sudah lama upahnya melebihi dari upah tersebut. Ada tunjangan keluarga bagi karyawan yang sudah berkeluarga. Semua karyawan juga akan mendapat tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. biasanya gajinya di berikan setiap bulan pada tanggal 1”.⁷

Hal ini juga dapat dilihat dari pernyataan karyawan Kopontren Al-Ikhtisab

:

“Menurut saya upahnya sudah sesuai dengan tenaga yang kami keluarkan dan sesuai perjanjian awal pas pertama kali saya masuk kerja disini. dan upahnya sesuai pekerjaan yang kami lakukan”.⁸

Dan pernyataan karyawan lain;

“Menurut saya upahnya sudah cukup dan cocok ketika saya pertama masuk kerja dari pekerjaan saya setiap hari disini karena tenaga kami di upah dengan sewajarnya, karena Kopontren Al-Ikhtisab bukan milik perorangan akan tetapi 100% milik pesantren sehingga karyawan kurang memperhatikan besaran gaji tersebut karena semua dilakukan sebagai bentuk pengabdian terhadap pesantren ”.⁹

Pernyataan lain juga dari Karimullah;

“Upah yang di berikan sudah layak dari apa yang saya kerjakan dan upahnya pun sudah cukup untuk memnuhi kebutuhan sehari-hari. Karena

⁶Syafiuddin, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

⁷Erik Gunawan, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

⁸Mudassir, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

⁹Andi Kartelo, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

kebanyakan karyawan juga ada bisnis lain seperti jual beli sepeda motor serta masih ada pekerjaan sampingan sebagai petani.”¹⁰

Pemaparan lain dari karyawan Kopontren Al-Ikhtisab:

“Secara umum upah yang di berikan oleh koperasi sudah baik dari hasil yang dikerjakan oleh saya, hal ini membuat setiap karyawan semakin tekun dalam mengerjakannya dari hal ini juga kita akan mengetahui setiap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing”.¹¹

Dari paparan diatas dapat dilihat bahwa upah yang diberikan kepada tenaga kerja selama ini berdasarkan yang mereka dapatkan dan keuntungan yang di peroleh oleh pemilik usaha.

Ditetapkannya sistem upah oleh manajer koperasi :

“Maksud dan tujuan saya menggunakan upah berdasarkan waktu lama bekerja maksudnya bagi yang lama bekerja akan lebih banyak upahnya karena pengabdianya sudah lama pula. Sistem upah menurut waktu lama bekerja ini sangat cocok untuk memompa kinerja karyawan agar lebih giat dalam bekerja, menurut saya juga bagus diterapkan karena mereka berhak untuk mendapatkan upah sesuai lama mengabdikan, ada yang sudah bekerja 5 tahun. Dan berkat kerja keras karyawan, koperasi pesantren Al-Ikhtisab semakin berkembang ”.¹²

Pernyataan dari Karyawan pun dapat merasakan manfaat dari sistem upah ini

“Alhamdulillah dengan adanya sistem pengupahan seperti ini saya sangat senang karena sangat membantu sekali dalam memenuhi kebutuhan keluarga karena bagi karyawan yang sudah berkeluarga ada tunjangan keluarga sehingga membantu kebutuhan keluarga”.¹³

Dari paparan diatas dapat dilihat bahwa besaran upah yang diberikan kepada tenaga kerja selama ini berdasarkan lamanya waktu bekerja. hitungan

¹⁰Karimullah, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

¹¹Syaiful Bahri, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

¹²Muhammad Syafi', *Manajer Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

¹³Erik Gunawan, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

upahnya di lihat dari lama bekerja. Bagi karyawan yang masih baru akan mendapat upah Rp 1.000.000,- ditambah tunjangan keluarga bagi yang sudah berkeluarga, serta tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya bagi semua karyawan. Namun bagi karyawan yang sudah lama bekerja upahnya melebihi dari upah tersebut.

3. Implikasi pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja di Kopontren Al-Ikhtisab Kecamatan Pakong Kabupaten Pamekasan.

Dari hasil penelitian dan informasi yang di dapatkan dari 9 orang karyawan Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong menyangkut implikasi pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja atau akibat upah yang di dapatkan oleh karyawan Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong. Ada 9 orang karyawan Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong mengatakan bahwa upah yang mereka dapatkan tersebut sering sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup mereka karena mereka masih mempunyai pekerjaan lain seperti bertani. Terutama bagi para buruh yang yang belum berkeluarga dikarenakan mereka tidak banyak memenuhi kebutuhan sehari-hari dan belum membiayai pendidikan sekolah anak, itu yang membuat upah yang didapatkan parah buruh itu mencukupi kebutuhan dia. Sebagai mana wawancara dengan salah satu karyawan sebagai berikut:

“Upah yang di berikan sudah mencukupi keutuhan saya dan sudah layak dari apa yang saya kerjakan dan upahnya pun sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karena kebanyakan karyawan juga ada bisnis lain seperti jual beli sepeda motor serta masih ada pekerjaan sampingan sebagai petani.”¹⁴

¹⁴Karimullah, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

Karyawan juga merasa kebutuhan ekonomi mereka sudah terpenuhi dengan upah yang di dapatkan dari hasil pekerjaan tersebut, karena menurut mereka walaupun kebutuhan ekonomi yang sekarang semakin mahal dan upah yang mereka dapatkan sudah cukup memenuhi kehidupan mereka. Karena mereka kebanyakan mempunyai pekerjaan sampingan. Sedangkan dari hasil wawancara dengan karyawan koperasi mengatakan bahwa upah yang mereka dapatkan bisa mencukupi kebutuhan hidup ekonomi mereka karena karyawan koperasi tersebut ada yang belum berumah tangga, sehingga mereka mengatakan bahwa upah tersebut sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup mereka sehari-hari, selain itu ada juga yang sudah berumah tangga akan tetapi upah yang mereka dapatkan lebih tinggi karena mereka lebih lama bekerja.¹⁵

Untuk membangun kesejahteraan karyawan perlu memberi tunjangan demi tercapainya kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan seperti halnya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tunjangan keluarga. Adapun kesejahteraan fasilitas seperti tersedianya tempat shalat, tempat istirahat dan kamar mandi. Dalam melaksanakan fungsi kesejahteraan tersebut, sejatinya koperasi secara langsung menyiapkannya, dan ini semua sudah dilakukan di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong sarana lengkap.

Menurut hasil analisa penulis untuk karyawan adalah upah karyawan sudah sesuai pendapatan upah yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya. Walaupun kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara upah yang diterima tidak besar, mereka memiliki usaha sampingan lain. Upah itu merupakan unsur terpenting yang

¹⁵ Muhammad Syafi', *Manajer Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

berpengaruh terhadap kehidupan karyawan karena upah menjadi sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya baik berupa sandang, pangan, perumahan maupun kebutuhan lain. Yang lebih penting lagi bahwa tidak ada dampak negatif dari upah yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong.

Implikasi atau akibat pemberian besaran upah tersebut tidak mempengaruhi terhadap kesejahteraan karyawan. Pandangan ekonomi Islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Namun Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga karyawan agar mereka bekerja untuk orang tersebut. Seperti di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong upah kerja bagi buruh yang diberikan oleh perusahaan adalah hasil kesepakatan koperasi dengan beberapa ketentuan yang berlaku pada para karyawan buruh yang diberikan sesuai dengan lama bekerja. Dengan pembayaran upahnya berdasarkan upah bulanan yang sudah ditetapkan dan ada pula dari hasil kerja. Misalnya bagi karyawan yang sudah lama bekerja lebih banyak upahnya, sedangkan karyawan yang baru bekerja lebih sedikit upahnya. Tidak samanya pendapatan, terdapatnya keadilan antara karyawan yang sudah lama dengan karyawan yang masih baru yang diberikan koperasi. Standar upah yang adil sudah sesuai dengan pengabdian mereka terhadap pesantren. Menetapkan standar upah yang adil bagi seorang karyawan sesuai dengan kehendak syari'ah bukanlah perkara yang mudah apalagi bagi karyawan yang upahnya didapatkan masih sangat minim untuk memenuhi kebutuhan hidup

mereka sehari-hari. Konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Kesulitan penetapan upah ini pernah terjadi dalam penetapan upah Khalifah Abu Bakar al-Shiddiq. Umar bin Khattab bersama sahabat lain menetapkan gaji Abu Bakar dengan standar yang mencukupi kehidupan seorang muslim golongan menengah. Penetapan gaji ini masih samar-samar sehingga Abu Bakar meminta ukuran penghasilan pedagang, yaitu 12 dirham setiap hari. Standar Abu Bakar ini adalah kerja yang memungkinkan seseorang mendapatkan penghasilan. Penghasilan harian atau bulanan seseorang, secara umum dalam masyarakat bekerja dapat menjadi standar pengupahan secara pantas.

4. Kesejahteraan Materi Tenaga kerja Di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong Kabupaten Pamekasan

Perusahaan atau usaha lainnya dan tenaga kerja pada hakekatnya saling membutuhkan, tenaga kerja adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumberdaya manusia maka perusahaan tidak akan bias berjalan, begitu juga tenaga kerja tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri, Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan tenaga kerja yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan.

Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan pekerjajanya sehingga tenaga kerja menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun

mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka. Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan tenaga kerja yang disusun berdasarkan peraturan legal, berdasarkan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah kesejahteraan materi tenaga kerja yang ada di Kopontren Al-Ikhtisab Kabupaten Pamekasan, adapun paparan hasil penelitian

Berdasarkan pernyataan manajer koperasi tentang kesejahteraan adalah sebagai berikut:

“Kesejahteraan materi tenaga kerja bagi saya sangat penting, jika karyawan sejahtera dan mereka semangat untuk bekerja di Kopontren Al-Ikhtisab saya ini karena mereka mendapatkan upah yang sesuai dan layak dari hasil kerja mereka.”¹⁶

Kesejahteraan materi pada karyawan ini, secara umum tidak terprogram dengan sistematis akan tetapi, ada hal-hal yang sudah dipenuhi demi mencukup

¹⁶Muhammad Syafi', *Manajer Kopontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (28 April 2020)

kebutuhan karyawan seperti pemberian uang makan, pemberian izin, tunjangan hari raya, lembur dan kesehatan.

Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada paparan hasil penelitian berikut ini:

1. Jaminan Kesehatan

Berdasarkan pernyataan dari manajer, terkait pemberian jaminan kesehatan adalah sebagai berikut:

“Ada jaminan kesehatan, jika karyawan ada yang sakit kami kasih uang buat berobat kedokter meskipun hanya sedikit tapi setidaknya membantu meringankan beban mereka untuk berobat”¹⁷

Hal ini juga sejalan dengan pernyataan dari Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab Di Koppontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong yaitu:

“Di Koppontren Al-Ikhtisab ini, kami mendapatkan jaminan kesehatan berupa pemberian uang jika sakit, untuk jaminan kesehatan berupa BPJS dan sebagainya itu tidak diberikan tapi kami secara pribadi sudah memilikinya, hal ini membuat kami tenang ketika bekerja meskipun setiap orang tidak mau kalau sakit tapi setidaknya kami masih di perhatikan oleh koperasi ini.”¹⁸

Itupun di nyatakan oleh karyawan lain

“Kami senang bekerja di sini pemilik usaha sangat perhatian kepada kami biasanya kalau ada yang sakit kamu di beri uang untuk sakit kami pun biasanya ada uang pemberian dari juragan untuk berobat.”¹⁹

Pernyataan lain juga di sampaikan oleh Karimullah

“Alhamdulillah saya tenang bekerja di sini pemilik usaha memperhatikan betul para pekerjanya biasanya ketika absenan jam 12 itu ketika ada yang tidak masuk karena sakit beliau biasanya memberikan uang untuk berobat meskipun hanya sedikit itu sudah membuktikan bahwa kami di sini betul-betul diperhatikan apalagi kalau kecelakaan akibat kaca yang terkena pada

¹⁷Erik Gunawan, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (19 April 2020)

¹⁸Mudassir, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (19 April 2020)

¹⁹Andi Kartelo, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (19 April 2020)

badan kami biasanya pemilik usaha sangat sigap untuk membawanya ke rumah sakit”²⁰

Kemudian melihat dari hasil dokumentasi bahwa memang tidak terlihat adanya anggaran tersendiri untuk memberikan sejumlah uang kepada pekerja, hal ini dari data tersebut maka dapat dilihat bahwa koperasi sudah memberikan jaminan kesehatan, akan tetapi jaminan kesehatan yang diberikan tidak mengcover keseluruhan kebutuhan dari para karyawan di Koperasi ini mengikuti bagaimana situasi dan kondisi saja, mungkin karena sudah menjadi sebuah tradisi ketika ada orang sakit.

2. Pemberian Uang lembur

Dalam pemberian uang lembur sebagai salahsatu cara untuk meningkatkan kesejahteraan.

Adapun pernyataan dari manajer adalah sebagai berikut:

”Saya selalu memberikan upah termasuk uang lembur sesuai dengan pekerjaan mereka karena sudah sewajarnya mereka mendapatkan hal itu biasanya saya menanyakan dahulu kepada karyawan untuk kesiapan mereka ketika mau lembur biasanya kalau di sini pekerjaannya pada malam hari kadang ada juga pada hari libur yang masuk karena pesanan konsumen yang belum selesai saking banyaknya permintaan mereka yang terdesak oleh waktu, kalau lembur biasanya upahnya di hitung dari hasil yang mereka kerjakan”²¹

Dari pernyataan pekerja;

“kalau uang lembur biasanya kami selalu di berikan ketika ada pesanan yang banyak yang tidak cukup di kerjakan pada hari itu juga dan besaran upah yang kami terima menurut saya sudah sebanding dengan pekerjaan kami ini”²².

²⁰Karimullah, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (19 April 2020)

²¹Muhammad Syafi’, *Manajer Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (19 April 2020)

²²Karimullah, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (19 April 2020)

Dapat disimpulkan bahwa pemberian lembur ini sudah cukup baik, akan tetapi dalam jumlahnya tidak ditentukan.

3. Tunjangan Hari Raya

Dalam pemberian tunjangan hari raya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan.

Adapun pernyataan dari Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab adalah sebagai berikut: :

“Kami diberikan uang tunjangan hari raya dan juga kadang saat lembur pun upah kami ditambahkan apalagi kalau kami kerjanya bagus dan disiplin, biasanya setelah lebaran itu ada pertemuan khusus semua karyawan untuk makan bersama dan biasanya setiap tahunnya kami rombongan ziarah ke makan para wali itu mungkin salah satu bonus dari kopersi untuk kami”²³

Dapat disimpulkan bahwa pemberian THR sudah cukup baik, akan tetapi dalam jumlahnya tidak ditentukan tergantung hasil usaha koperasi.

4. Uang Makan

Wawancara dengan manajer koperasi sebagai berikut:

“Kalau uang makan di sini memang tidak ada karena mayoritas para pekerjanya dekat dari sini akan tetapi biasanya ketika gajian ada bonus lain untuk mengganti uang tersebut yang saya berikan”²⁴

Pernyataan dari perkerja

“ kalau di sini memang tidak ada uang makan biasanya habis istirahah itu kami pulang ke rumah masing-masing untuk kantin dan musholla sebenarnya ada di sini karena berdekatan dengan surau kecil itu tapi karena kami mayoritas orang sini juga kami biasanya pulang ketika istirahah itu kami kembali dan bekerja lagi seperti biasanya tetapi kalau gajian itu kami di beri bonus lain mungkin sebagai penganti uang makan kami itu”²⁵

²³Imam Wahyudi, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (19 April 2020)

²⁴Muhammad Syafi', *Manajer Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (19 April 2020)

²⁵Karimullah, *Karyawan Koppontren Al-Ikhtisab*, wawancara langsung, (19 April 2020)

Dari semua paparan di atas dapat di simpulkan kesejahteraan yang diberikan pada karyawan Kopontren Al-Ikhtisab ini memiliki beberapa program sudah terlaksana karena pentingnya kesejahteraan tenaga kerja adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap tempat dia bekerja, secara umum dalam pemberian kesejahteraan yang dilakukan di Kopontren Al-Ikhtisab ini sudah memnuhi aspek kebutuhan baik sandang, pangan dan papan, akan melihat dari pendapatan yang diperoleh oleh para pekerja.

Hal ini juga menunjukkan bahwa dalam sisi ekonomi upah yang diberikan pada Kopontren Al-Ikhtisab ini sudah sesuai dengan standar ketetapan pemerintah, walaupun dilakukan dengan pendekatan yang berbeda dalam pengupahan yaitu dengan sistem perbulan meski dalam setiap bagian karyawan itu ada target upah yang diperoleh tidak sama.

B. Temuan Penelitian

Pada pembahasan sebelumnya telah di deskripsikan paparan data dari hasil penelitian tentang dua fokus penelitian. Penjelasan dari dua fokus penelitian tersebut berdasarkan hasil pengumpulan data dari catatan lapangan yang peneliti lakukan di lokasi penelitian. Dalam tiga fokus penelitian tersebut telah di jelaskan tentang pelaksaan sistem pengupahan dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja di Al-Ikhtisab Cabang Pakong sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan Tenaga Kerja di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong Kabupaten Pamekasan

- a. Sistem pengupahan di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong adalah perbulan dimana upah yang diberikan setiap bulan. Namun dalam pemberian upahnya setiap pekerja tidak sama, biasanya karyawan yang lebih lama bekerja, upahnya lebih banyak dari yang baru bekerja. Kecuali pemberian tunjangan sama bagi setiap pekerja dari pekerjaan yang dilakukan.
- b. Besaran upah setiap pekerja tidak sama, biasanya karyawan yang lebih lama bekerja, upahnya lebih banyak dari yang baru bekerja. Kecuali pemberian tunjangan sama bagi setiap pekerja dari pekerjaan yang dilakukan masing – masing sama.
- c. Bonus yang didapat oleh setiap karyawan sama, baik karyawan yang sudah lama atau karyawan yang masih baru.
- e. Upah yang di dapat oleh semua karyawan di hitung dari lamanya mereka bekerja di sana hal ini di karenakan ada penilaian ketekunan dan giatnya bekerja yang dilihat oleh koperasi usaha dari setiap pekerjaanya, biasanya ada upah khusus yang akan mereka dapat dari hal itu. Menurut manajer koprasi usaha hal ini dilakukan untuk memompa ketekunan pada setiap karyawan dan kedisiplinan mereka.
- f. Adapun upahyang diberikan juga sudah sesuai dengan ketentuan pemberian upah yang sudah disepakati
- g. Dalam kerja sama ini pemberian upah sudah terjadi kesepakatan antara pemilik usaha dengan karyawan meskipun ada beban yang harus mereka capai dalam setiap harinya para karyawan tidak merasa tertekan karena menurut mereka ketika sudah terbiasa dalam melakukan pekerjaan tersebut.

- h. Pemberian upah yang diberikan juga sudah adil kepada setiap karyawan meskipun ada beberapa karyawan yang belum merasakan keadilan dalam besaran upah yang di dapat karena lamanya bekerja disana dan kekreatifan yang kurang di nilai menurut mereka sudah biasa karena melihat dari hasil yang mereka dapat perbulannya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka dan menunjang perekonomian mereka.
- i. kelayakan upah juga dapat di lihat dari besaran upah yang didapat perbulannya oleh setiap karyawan yang masih baru yang rata-rata mencapai 1.000.000 perbulannya, sedangkan yang sudah lama bekerja lebih besar dari besaran tersebut. Dan dengan besaran upah ini kebutuhan setiap karyawan sudah meningkat dan dapat membantu perekonomian mereka.

2. Implikasi pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja di Kopontren Al-Ikhtisab Kecamatan Pakong Kabupaten Pamekasan.

- a. Implikasi atau akibat pemberian besaran upah tersebut tidak mempengaruhi terhadap kesejahteraan karyawan.
- b. Pandangan ekonomi Islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis bahwa, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidup.
- c. Terdapat keadilan bagi karyawan walaupun setiap karyawan tidak sama pemberian upahnya, misalnya bagi karyawan yang sudah lama bekerja lebih banyak upahnya, sedangkan karyawan yang baru bekerja lebih sedikit upahnya. Karena standar upah yang adil sudah sesuai dengan pengabdian mereka terhadap pesantren dan sudah disepakati sebelumnya.

3. Kesejahteraan materi karyawan di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong Kabupaten Pamekasan

- a. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa penghasilan masing-masing karyawan rata-rata lebih dari 1.000.000,-.
- b. Selain pendapatan atau upah yang diberikan sudah sangat layak karena sudah sesuai dengan sistem pengupahan ini, kesejahteraan pada tenaga kerja juga sudah ditunjang dari beberapa tunjangan yang diberikan seperti pada paparan hasil penelitian yaitu: Jaminan Kesehatan, bonus, lembur, tunjangan keluarga bagi yang berkeluarga dan tunjangan hari raya. Hal ini juga sudah sesuai dengan pernyataan dari Hasibuan pemberi batasan bahwa: Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.
- c. Dalam pemberian kompensasi atau kesejahteraan mungkin belum seutuhnya terlaksana seperti halnya uang makan yang harus mereka dapatkan.
- d. Melihat dari sisi batinnya kesejahteraan tenaga kerja yang berupa fasilitas sudah cukup terpenuhi dengan adanya surau dekat dengan usaha Kopontren Al-Ikhtisab tersebut sebagai tempat beribadah sekaligus tempat untuk istirahat para pekerja.
- e. Dari sisi ekonominya mereka sudah dapat memenuhi kebutuhan mereka, karena tiap bulannya mereka rata-rata mendapatkan gaji lebih dari 1.000.000 perbulannya dan sudah bisa memenuhi kebutuhan mereka tiap harinya meski tidak sebesar UMR kabupaten Pamekasan yang sudah ditetapkan sebagai patokan besaran upah yang harus didapatkan oleh tenaga kerja

C. Pembahasan

1. Sistem pengupahan Tenaga Kerja di Di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong Kabupaten Pamekasan

Sistem pengupahan Tenaga kerja di Di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong menggunakan sistem bulanan dimana setiap karyawan adalah perbulan dimana upah yang diberikan setiap bulan. Namun dalam pemberian upahnya setiap pekerja tidak sama, biasanya karyawan yang lebih lama bekerja, upahnya lebih banyak dari yang baru bekerja. Kecuali pemberian tunjangan sama bagi setiap pekerja dari pekerjaan yang dilakukan.

Besaran upah yang diperoleh oleh setiap masing-masing karyawan tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya hal ini terjadi karena lamanya pengabdian terhadap koperasi oleh setiap bagian karyawan meskipun upahannya di hitung perbulan akan tetapi besaran upah yang didapat para karyawan tidak sama.

Dalam setiap bulan seorang karyawan Kopontren Al-Ikhtisab ini bisa mendapatkan upah lebih dari 1.000.000. Mereka kadang mendapatkan bonus yang mereka dapat, ketika keuntungan yang didapat banyak maka karyawan juga akan mendapatkan upah lebih dari hasil pekerjaaanya, upah ini diberikan khusus oleh koperasi sebagai apresiasi dari ketekuanan mereka dan kualitas yang tetap mereka jaga karena dari kepuasan konsumen semakin banyak pesanan yang datang. tentu jika dilihat dari sisi jumlah maka hal ini juga sudah sesuai dengan kebutuhan hidup mereka. Namun jika melihat UMR yang ada pada kabupaten Pamekasan maka upah ini masih kurang layak untuk mereka. Karena UMR

kabupaten Pamekasan sendiri Mencapai 1.500.000 ribu perbulannya pada Tahun 2020.

Pada Bab II sudah di jelaskan sebelumnya bahwa sistem upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pemberi kerja dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Sistem upah menurut istilah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha atau pemberi kerja dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

Ada beberapa sistem upah yang biasanya dipakai secara umum , antara lain upah menurut waktu, upah premi dan juga upah berdasarkan hasil. Upah menurut waktu adalah sistem pengupahan yang dilakukan pemilik melalui waktu kerja tenaga kerja/karyawan.²⁶

Sedangkan sistem upah di dalam Islam sendiri antara lain upah harus ditentukan diawal dengan jelas sebelum memulai pekerjaan, Upah harus segera dibayarkan sebelum keringat kering. Dimana dalam pemberian upah yang dilakukan oleh pemilik usaha di berikan pada waktu perbulan hal ini sudah cukup baik bagi karyawan melihat usaha jual beli tentunya harus ada rasa kepercayaan yang harus di tanamkan dalam bekerja oleh pemilik usaha kepada karyawan agar dalam setiap melakukan pekerjaanya para karyawan tidak merasa risau dan gelisah dan sampai saat ini perjanjian pemberian upah ini tetap terlaksana di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong ini.

²⁶Rohimah, *Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2028) Hlm .31.

Dalam islam menyegerakan pemberian upah ini sangat ditekankan terhadap pemilik usaha, Rosulullah bersabda “ *berikanlah upah karyawan sebelum kering keringatnya.*”(HR.Ibnu Majah dari Umar, Abu Ya’la dan Abu Hurairah). Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan karyawan atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang yang dibenarkan. Namun demikian umat islam diberikan kebebasan perihal waktu upah itu akan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan dengan majikan. Demikian juga upah yang dibayarkan kepada para karyawan boleh berupa uang, barang, atau binatang (ternak).²⁷

Dalam pemberian upahnya pun harus layak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, dapat dilihat dari pendapatan upah yang di dapat oleh setiap karyawan mencapai lebih dari 1.000.000 perbulannya meski upah yang diberikan dilakukan perbulan, melihat dari besaran upah ini kebutuhan mereka sudah dapat terpenuhi, dan dapat membantu meningkatkan perekonomian mereka. Di dalam Islam Pemberian upah seorang karyawan/ tenaga kerja itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya.²⁸

Pemberian uang lemburpun sudah di sepakati antara pemilik usaha di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong dan para karyawan biasanya tidak semua karyawan tetap bekerja lembur tergantung dari kebutuhan pekerjaan yang harus di selesaikan tepat waktu, upahnya pun tergantung dari pesanan dan keuntungan

²⁷Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekomomi Islam*, Hlm .202.

²⁸Siswandi, ''*Pemberian upah yang benar dalam islam upaya pemerataan ekonomi umat dan keadilan*'' , (Jurnal, Ummul Qura, Vol IV, No. 2, agustus 2014), Hlm . 112-113.

yang didapat oleh pemilik usaha, meski pekerjaannya ekstra karena pekerjaan yang harus terselesaikan tepat waktu sesuai dengan pesanan.

Sedangkan bonus yang di berikan oleh pemilik usaha terhadap tenaga kerja adalah sebagai apresiasi yang di berikan atas pekerjaan yang mereka kerjakan setiap harinya, bahkan jika keuntungan yang di dapatkan oleh pemilik usaha besar ada bonus tambahan yang di berikan kepada masing-masing pekerja. Dalam ekonomi Islam upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien dan ketika pemilik usaha mendapatkan keuntungan yang banyak maka bonus tambahan yang di dapat akan di bagikan kepada setiap pekerja, hal ini di lakukan untuk tetap menjaga kualitas dan ketekunan yang mereka lakukan dalam setiap pekerjaan agar karyawan juga dapat menikmati hasil lebih yang mereka kerjakan pada setiap harinya.²⁹.

Berdasarkan dari uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa sistem pengupahan di Di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong masuk pada sistem pengupahan perbulan. Adapun bonus yang diberikan kepada setiap karyawan karena ketekunanannya dalam bekerja, hal inilah yang membedakan besaran upah yang didapat oleh setiap karyawan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan tetapi untuk menjaga kualitas dan ketekunan mereka agar tetap terjaga ada yang mengawasi pada setiap bagian pekerjaan.

2. Implikasi pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja di Kopontren Al-Ikhtisab Kecamatan Pakong Kabupaten Pamekasan.

²⁹Rohimah, "analisis sisrem pengupahan dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi islam,(skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2028), Hlm . 45-48.

Dari sejumlah karyawan Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong menyangkut implikasi pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja atau akibat upah yang di dapatkan oleh karyawan Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong. Ada 9 orang karyawan Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong mengatakan bahwa upah yang mereka dapatkan tersebut sering sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup mereka karena mereka masih mempunyai pekerjaan lain seperti bertani. Terutama bagi para buruh yang yang belum berkeluarga dikarenakan mereka tidak banyak memenuhi kebutuhan sehari-hari dan belum membiayai pendidikan sekolah anak, itu yang membuat upah yang didapatkan parah buruh itu mencukupi kebutuhan dia.

Upah yang di berikan sudah mencukupi keutuhan saya dan sudah layak dari apa yang saya kerjakan dan upahnya pun sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karena kebanyakan karyawan juga ada bisnis lain seperti jual beli sepeda motor serta masih ada pekerjaan sampingan sebagai petani.

Karyawan juga merasa kebutuhan ekonomi mereka sudah terpenuhi dengan upah yang di dapatkan dari hasil pekerjaan tersebut, karena menurut mereka walaupun kebutuhan ekonomi yang sekarang semakin mahal dan upah yang mereka dapatkan sudah cukup memenuhi kehidupan mereka. Karena mereka kebanyakan mempunyai pekerjaan sampingan. Sedangkan dari hasil wawancara dengan karyawan koperasi mengatakan bahwa upah yang mereka dapatkan bisa mencukupi kebutuhan hidup ekonomi mereka karena karyawan koperasi tersebut ada yang belum berumah tangga, sehingga mereka mengatakan bahwa upah tersebut sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup

mereka sehari-hari, selain itu ada juga yang sudah berumah tangga akan tetapi upah yang mereka dapatkan lebih tinggi karena mereka lebih lama bekerja.

Untuk membangun kesejahteraan karyawan perlu memberi tunjangan demi tercapainya kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan seperti halnya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tunjangan keluarga. Adapun kesejahteraan fasilitas seperti tersedianya tempat shalat, tempat istirahat dan kamar mandi. Dalam melaksanakan fungsi kesejahteraan tersebut, sejatinya koperasi secara langsung menyiapkannya, dan ini semua sudah dilakukan di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong sarana lengkap.

Menurut hasil analisa penulis untuk karyawan adalah upah karyawan sudah sesuai pendapatan upah yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya. Walaupun kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara upah yang diterima tidak besar, mereka memiliki usaha sampingan lain. Upah itu merupakan unsur terpenting yang berpengaruh terhadap kehidupan karyawan karena upah menjadi sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya baik berupa sandang, pangan, perumahan maupun kebutuhan lain. Yang lebih penting lagi bahwa tidak ada dampak negatif dari upah yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong.

Implikasi atau akibat pemberian besaran upah tersebut tidak mempengaruhi terhadap kesejahteraan karyawan. Pandangan ekonomi Islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Namun

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga karyawan agar mereka bekerja untuk orang tersebut. Seperti di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong upah kerja bagi buruh yang diberikan oleh perusahaan adalah hasil kesepakatan koperasi dengan beberapa ketentuan yang berlaku pada para karyawan buruh yang diberikan sesuai dengan lama bekerja. Dengan pembayaran upahnya berdasarkan upah bulanan yang sudah ditetapkan dan ada pula dari hasil kerja. Misalnya bagi karyawan yang sudah lama bekerja lebih banyak upahnya, sedangkan karyawan yang baru bekerja lebih sedikit upahnya. Tidak samanya pendapatan, terdapatnya keadilan antara karyawan yang sudah lama dengan karyawan yang masih baru yang diberikan koperasi.

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa tanpa adanya alasan yang yang dibenarkan, namun demikian umat islam diberikan kebebasan perihal waktu upah itu akan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan dengan majikan. demikian juga upah yang dibayarkan kepada para pekerja boleh berupa uang, barang, atau binatang (ternak). sebagaimana satu riwayat bahwa Umar bin Khattab pernah memberikan upah kepada gubernur Himsha yaitu Iyad bin Ghanam berupa uang satu dinar, satu ekor domba dan satu mud kurma setiap hari.³⁰

Demikianlah dapat disimpulkan bahwa, pekerja maupun majikannya harus memperlakukan satu sama lain sebagai saudara, bukan sebagai tuan dan hamba, mereka tidak boleh merugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan

³⁰Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekomomi Islam*, (Surabaya : Geelora Aksara Pratama, 2012), Hlm . 202.

dan kebaikan dalam hubungan mereka, majikan tidak boleh lupa bahwa kontribusi karyawannya dalam proses produksinya adalah banyak sekali. oleh karena itu, ia harus membayar upah yang layak bagi pekerjanya itu agar ia dapat menjalani kehidupannya dengan baik. Standar upah yang adil sudah sesuai dengan pengabdian mereka terhadap pesantren. Menetapkan standar upah yang adil bagi seorang karyawan sesuai dengan kehendak syari'ah bukanlah perkara yang mudah apalagi bagi karyawan yang upahnya didapatkan masih sangat minim untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Kesulitan penetapan upah ini pernah terjadi dalam penetapan upah Khalifah Abu Bakar al-Shiddiq. Umar bin Khattab bersama sahabat lain menetapkan gaji Abu Bakar dengan standar yang mencukupi kehidupan seorang muslim golongan menengah. Penetapan gaji ini masih samar-samar sehingga Abu Bakar meminta ukuran penghasilan pedagang, yaitu 12 dirham setiap hari. Standar Abu Bakar ini adalah kerja yang memungkinkan seseorang mendapatkan penghasilan. Penghasilan harian atau bulanan seseorang, secara umum dalam masyarakat bekerja dapat menjadi standar pengupahan secara pantas

Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi 2 yaitu:

- a. Adil bermakna transparan artinya, sebelum karyawan dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.
- b. Adil bermakna proporsional artinya pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.³¹

³¹Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), Hlm . 871.

3. Kesejahteraan tenaga kerja di Di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong Kabupaten Pamekasan

Kesejahteraan tenaga kerja adalah terpenuhinya setiap kebutuhan dzohir dan batin, secara dzohir kesejahteraan yang mereka dapat sudah cukup dari tenaga yang mereka keluarkan dan hasil yang mereka kerjakan. dimana dalam setiap bulannya mereka mendapatkan upah, hal ini sudah cukup layak dari apa yang mereka kerjakan dalam setiap harinya, Dalam Islam pemberian upah tergantung dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

Dalam ayat berikut ini tampak memberikan gambaran tentang batas upah tertinggi dalam surat An-Najm ayat 39:

وان ليس للانسن الاماسعى

Artinya: “*dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*”.³²

Sedangkan melihat dari kesejahteraan secara batin dapat dilihat dari upaya pemilik usaha untuk tetap menjaga tali persaudaraan dan silaturrahi antar pekerja, kesejahteraan ini dapat di lihat dari upaya pemilik usaha untuk menciptakan rasa ketentraman terhadap para karyawan seperti studi tour.

Pemilik usaha melakukannya untuk menjaga stabilitas karyawan dalam jangka panjang. dan dalam pemberian kesejahteraan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusaha. adapun kesejahteraan tenaga kerja sudah ditunjang dari beberapa kompensasi yang diberikan seperti pada paparan hasil penelitian yaitu: jaminan kesehatan, tunjangan keluarga, bonus, lembur dan

³²Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), Hlm . 372-373.

tunjangan hari raya. Hal ini juga sudah sesuai dengan pernyataan dari Hasibuan pemberian batasan bahwa: Kesejahteraan karyawan/tenaga kerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja meningkat.³³

Meskipun tidak semua aspek kesejahteraan sudah dilakukan oleh pemilik usaha dalam pembahasan tentang kesejahteraan seperti uang makan yang tidak didapatkan oleh karyawan akan tetapi ada pengganti berupa bonus tambahan yang diberikan kepada setiap karyawan perbulannya, namun setidaknya ada usaha yang dilakukan oleh pemilik usaha agar pekerjanya tetap mendapatkan rasa aman dan tentram dalam setiap melakukan pekerjaan. Sepertihalnya dalam pemberian uang perobatan yang diberikan oleh pemilik usaha terhadap karyawan untuk sedikit meringankan beban perobatan mereka dan tunjangan hari raya yang diberikan ketika lebaran tiba kepada setiap masing-masing karyawan tujuannya untuk tetep menjalin rasa persaudaraan antara sesama tanpa ada batasan.

Bagi koperasi, kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan bagi pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka. Pemberian kesejahteraan tenaga kerja sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan pekerja. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan tenaga kerja, meningkatkan semangat kerja tenaga kerja, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap

³³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), Hlm . 283

perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan maningkatkan laba.

Sedangkan Kesejahteraan dalam perspektif ekonomi Islam adalah terpenuhinya kebutuhan materi dan non materi, dunia dan diakhirat berdasarkan kesadaran pribadi dan masyarakat untuk patuh dan taat (sadar) terhadap hukum yang dikehendaki oleh Allah SWT melalui petunjukNya dalam al-Qur'an, melalui contoh dalam keteladanan Rasulullah SAW. Oleh karenanyakesejahteraan bukanlah sebuah cita-cita yang tanpapengorbanan tetapi membutuhkan perjuangan yang terus-menerus dan berkesinambungan.³⁴

Maka dari hasil analisis mengenai kesejahteraan dalam perspektif ekonomi Islam pada karyawan di usaha Kopontren Al-Ikhtisab Di Kopontren Al-Ikhtisab Cabang Pakong Kabupaten Pamekasan sebagai Implikasi dari sistem upah secara umum sudah cukup baik, Pemilik usaha Kopontren Al-Ikhtisab telah memberikan upah yang layak kepada para pekerjanya jika dikalkulasi pendapatan yang diperoleh oleh para karyawan bisa mendapatkan penghasilan lebih dari Rp.1.000.000/per bulan, yang artinya sudah dapat memenuhi kebutuhan mereka. Meskipun jika di lihat dari UMR kabupaten Pamekasan Mencapai 1.500.000 perbulannya, Selain upah ada bentuk kompensasi lain seperti; Fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), tunjangan keluarga, bonus, upah lembur serta jaminan kesehatan walaupun tidak berupa BPJS atau asuransi akan tetapi tetap dapat membantu dengan diberikannya berupa uang untuk berobat.

³⁴Amirul sodiq” *konsep kesejahteraan dalam islam*” jurnal, (kudus, STAI Kudus), hlm 388-390 Vol. 3, No. 2, Desember 2028di akses 25 maret 2019