

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum UD HSN Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten**

##### **Pamekasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan di lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan beberapa informan untuk memperoleh data yang diperlukan, maka yang dapat peneliti uraikan dalam hasil penelitian sebagai berikut:

##### **1. Profil UD HSN**

UD HSN merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha pembuatan petis yang menggunakan campuran sari ikan tuna yang terletak di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan. Usaha ini didirikan oleh bapak Abdullah pada tahun 2012. UD HSN juga telah memiliki surat izin dari kantor pelayanan perizinan terpadu kabupaten Pamekasan pada tanggal 12 Desember 2012 dengan nomor: 396/13-14/SIUP-K/XII/2012.

Nama HSN di ambil dari nama istri dari bapak Abdullah yang bernama Hj Sanah, diberikan nama tersebut untuk mengenang nama dari istri dari bapak Abdullah yang telah meninggal dunia. Tujuan didirikan usaha ini yaitu untuk meningkatkan ekonomi keluarga dan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi warga sekitar.

Hadirnya UD HSN akan menambah jumlah produk unggulan yang ada di Pamekasan. Tujuan UD HSN yaitu menciptakan produk- produk yang berkualitas dan memiliki prospek bisnis yang baik agar bisa di minati oleh masyarakat secara

keseluruhan. Petis merupakan produk yang banyak disukai oleh masyarakat. Petis bisa digunakan untuk penyedap dan penambah rasa pada beberapa masakan.

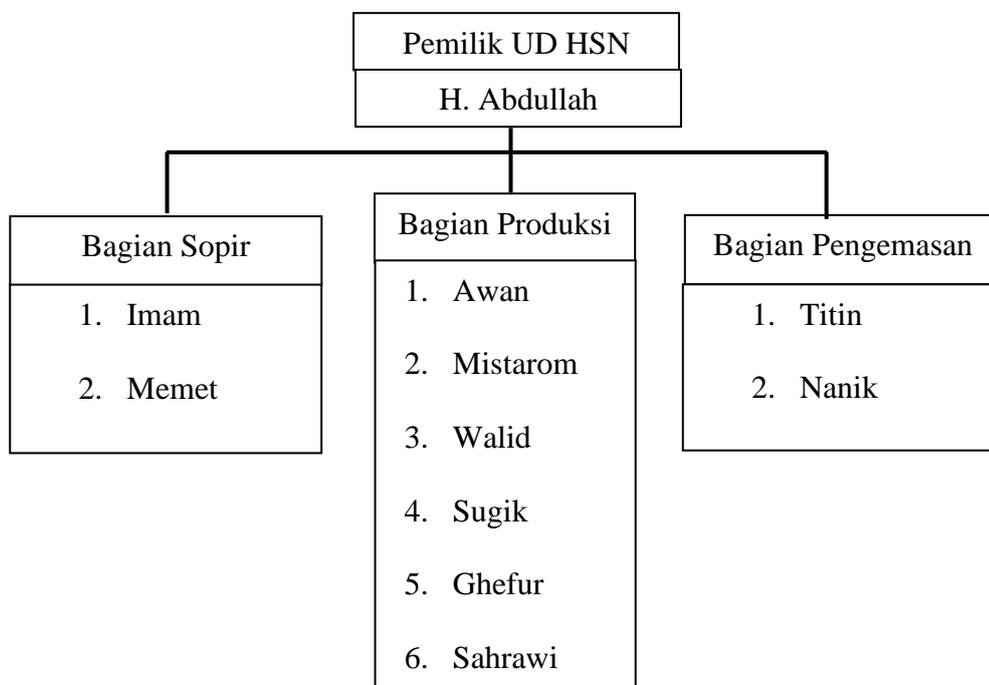
Pada awal didirikan pabrik jumlah produksi UD HSN setiap hari yaitu 40 blek. Dengan seiring berjalannya waktu UD HSN mengalami peningkatan permintaan produk petis sehingga diharuskan pemilik usaha bisa menambah jumlah produksi perharinya. Dengan penambahan tenaga tenaga kerja UD HSN sekarang bisa memproduksi petis sebanyak 120 blek perhari.<sup>1</sup>

## 2. Struktur Organisasi Perusahaan

Secara struktural UD HSN sudah terbentuk sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan. Terbentuknya struktur organisasi perusahaan agar para pekerja bisa fokus dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi UD HSN



Sumber: Dokumentasi UD HSN

<sup>1</sup> Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (30 November 2021)

Adapun penjelasan *job description* dari struktur pada UD HSN sebagai berikut:

a. Pemilik Usaha

Pemilik UD HSN memegang tanggung jawab sepenuhnya terhadap usaha yang dimiliki baik dari segi modal usaha, perencanaan usaha, sistem kerja, pengambilan keputusan, dll.

b. Bagian produksi

Pada bagian ini tenaga kerja yang bertanggung jawab atas pembuatan petis dengan target produksi yang sudah di sepakati.

c. Bagian pengemasan

Pada bagian ini tenaga kerja yang bertanggung jawab untuk mengemas petis dari blek ke plastik dan toples, dan melakukan perencanaan yang dilakukan untuk menarik minat konsumen.

d. Bagian sopir

Pada bagian ini tenaga kerja bertanggung jawab untuk mengantarkan petis kepada konsumen.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi

Menciptakan produk unggul Madura yang berkualitas serta bisa menjadi produk nasional yang berkualitas, bersih, aman dikonsumsi, bisa memuaskan para konsumen dan memajukan perekonomian warga negara.

b) Misi

- 1) Menjaga produk lokal menjadi produk unggulan.
- 2) Menggunakan bahan- bahan yang berkualitas agar bisa bersaing di pasaran.
- 3) Meningkatkan penjualan dan memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

4. Proses pembuatan Petis

a. Menyiapkan bahan- bahan produksi

Dalam proses ini di perlukan menyiapkan bahan- bahan seperti sari ikan tuna, gula pasir, gula merah, penyedap rasa, glukosa, dsb.

b. Proses pengolahan

Dalam proses ini memasukkan semua bahan yang sudah disiapkan dengan takaran yang sudah ditentukan di UD HSN, kemudian dalam proses memasak membutuhkan api yang sedang dan membutuhkan waktu beberapa jam agar hasil produksinya bagus.

c. Proses pengemasan

Pada proses ini pengemasan awal di kemas kedalam blek supaya petis bisa dingin dan bisa di distribusikan kepada konsumen.

## **B. Paparan Data**

Paparan data merupakan menyajikan dan menjelaskan hasil temuan yang diperoleh dari hasil penelitian melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun data yang peneliti kumpulkn berdasarkan fokus penelitian yang sesuai dengan judul skripsi Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada UD HSN di Desa

Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan Dalam Perspektif Upah dalam Ekonomi Islam.

1. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja UD HSN di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan

Setiap pemilik perusahaan mempunyai tujuan dan sistem pengupahan tenaga kerja yang berbeda-beda dalam memusahkan para pekerja dan untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Untuk mengetahui sistem pengupahan yang diterapkan di UD HSN, peneliti bertanya secara langsung kepada pemilik UD HSN mengenai sistem pengupahan, berikut penjelasan dari bapak H. Abdullah:

“UD. HSN didirikan pada tahun 2012, pada awal didirikan usaha, jumlah karyawan yang ada di bagian produksi saja, untuk bagian yang lain masih dikerjakan anggota keluarga saya seperti pengemasan, pengiriman, dsb. Hal tersebut supaya bisa menghemat pengeluaran dan pada saat itu minimnya modal pada saat awal didirikan usaha. Beberapa tahun kemudian, usaha saya mengalami kemajuan dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, saya sedikit demi sedikit menambah jumlah karyawan di berbagai posisi. Dan jumlah tenaga kerja saat ini dari 3 jenis pekerjaan ada 10 tenaga kerja. Rinciannya ada 6 orang di bagian produksi, 2 orang dibagian sopir, dan 2 orang bagian pengemasan. Sistem upah yang saya terapkan pada perusahaan ini menggunakan sistem upah harian dan bulanan. Sistem upah harian diterapkan pada jenis pekerjaa di bagian produksi, yang upahnya diberikan perminggu pada saat hari Kamis. Pada pekerja bagian produksi upah pokok yang diterima sebesar Rp.110.000,00 perhari. Pada hari Jum’at pekerja bagian produksi diliburkan supaya pekerja bisa istirahat sejenak. Sedangkan pekerja pada bagian sopir sistem pengupahan bulanan, upah pokok yang diberikan sebesar Rp.1.200.000,00 perbulan. Pada pekerja bagian pengemasan sistem upahnya juga bulanan sebesar Rp.1.100.000,00 perbulan.”<sup>2</sup>

Bapak Sugik selaku tenaga kerja menjelaskan:

“Saya bekerja di UD HSN ini sejak tahun 2014. Saya bertugas di bagian produksi, bagian ini tenaga kerja harus melakukan pekerjaan dari proses awal proses produksi sampai proses akhir. Sistem upah yang digunakan dalam UD HSN ini menggunakan sistem upah harian, dimana upah

---

<sup>2</sup> Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (30 November 2021)

diberikan setiap minggu yang sesuai dengan kesepakatan bersama. Jumlah upah pokok yang saya terima perhari sebesar Rp.110.000 perhari.”<sup>3</sup>

Mengenai hal tersebut, berikut penjelasan oleh bapak Imam selaku pekerja di UD HSN:

“saya bekerja di UD HSN ini pada tahun 2015. Tugas saya di sini sebagai pengantar petis. Jika konsumen membutuhkan petis dalam jumlah yang banya disini tugas saya mengantarkan petis ke tempat konsumen tersebut. Selain itu tugas saya mengantarkan petis ke luar kota seperti ke sumenep, sampang, bangkalan, dan ke luar pulau madura tepatnya ke pulau jawa. Sistem pengupahan yang saya terima bulanan sebesar Rp.1.200.000 perbulan.”<sup>4</sup>

Ibu Titin selaku tenaga kerja di UD HSN menjelaskan:

“saya bekerja di UD HSN ini pada tahun 2017. Tugas saya di UD HSN ini sebagai pengemasan ke dalam plastik- plastik dan ke toples yang sudah disediakan. Di tuples tersebut terdapat label supaya bisa menarik minat konsumen dan supaya masyarakat lebih mengenal produk dari UD HSN dengan adanya label tersebut. Sistem upah yang digunakan pada pekerja bagian pengemasan menggunakan sistem upah bulanan. Upah bulanan yang saya dapatkan sebesar Rp.1.100.000 perbulan.”<sup>5</sup>

Berdasarkan penjelasan hasil wawancara dari beberapa sumber tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang digunakan pada UD HSN menggunakan sistem upah harian dan bulanan. Sistem pengupahan tersebut berdasarkan kesepakatan bersama antara pekerja dengan pemilik usaha dan tergantung jenis pekerjaan yang dilakukan. Pada pekerja bagian produksi menggunakan sistem pengupahan harian. Pemberian upah diberikan mingguan pada hari Kamis sesuai dengan kesepakatan bersama. Pada tenaga kerja bagian sopir dan pengemasan disini menggunakan sistem pengupahan bulanan yang sudah

---

<sup>3</sup> Sugik, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (30 November 2021)

<sup>4</sup> Awan, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (30 November 2021)

<sup>5</sup> Titin, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (1 Desember 2021)

disepakati bersama antara pekerja dengan pemilik perusahaan. Jadi besarnya upah yang diterima oleh tenaga kerja tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan.

Dari observasi yang dilakukan, peneliti mendatangi tempat UD HSN di Desa Konang yang kemudian dilakukan pemberian upah oleh bapak H. Abdullah selaku pemilik UD HSN kepada para tenaga kerja yang diberikan pada jam 16.00 setelah para pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Pemilik UD HSN menggunakan sistem upah harian pada pekerja bagian produksi, dan upah bulanan pada pekerja bagian sopir dan pengemasan. Besaran upah yang didapatkan berbeda- beda, tergantung jenis pekerjaan yang pekerja lakukan.

Selain tenaga kerja mendapatkan upah pokok, pemilik usaha juga memberikan upah bonus terhadap tenaga kerja sebagai apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan. Ada beberapa alasan pemilik usaha memberikan jumlah upah sebesar tersebut. Dalam hal ini bapak H. Abdullah menjelaskan bahwa:

“selain upah pokok yang saya berikan kepada tenaga kerja, saya juga memberikan bonus kepada tenaga kerja untuk mengapresiasi hasil kerjanya supaya tenaga kerja lebih giat lagi dan konsisten dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan. Saya memberikan bonus tergantung jenis pekerjaan yang dilakukan. Pada pekerja bagian produksi saya memberikan bonus Rp.15.000,00 perhari kepada setiap pekerja dibagian produksi. Pada pekerja bagian sopir bonus yang saya berikan sebesar Rp.50.000,00 jika mendistribusikan di wilayah Madura. Jika sopir tersebut mendistribusikan petis ke daerah luar pulau Madura bonus yang saya berikan kepada tenaga kerja sebesar Rp.200.000,00. Pada pekerja bagian pengemasan saya berikan bonus sebesar Rp. 10.000,00 perhari dikarena tugas yang dilakukan tidak seberat dibagian produksi dan sopir. Ada beberapa alasan saya memberikan upah sebesar tersebut dikarena jumlah hasil dari penjualan petis usaha saya hanya bisa memberikan upah sebesar tersebut dan upah yang diberikan kepada tenaga kerja, saya memberikan upah mengambil dari besaran upah pasaran yang ada di masyarkat.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (1 Desember 2021)

Berikut penjelasan oleh bapak Walid sebagai pekerja UD HSN:

“saya disini tenaga kerja bagian produksi, bonus yang diberikan oleh pemilik usaha kepada saya sebesar Rp.15.000,00. Bonus tersebut diberikan untuk menambah semangat para tenaga kerja yang ada disini. Dengan ada bonus tersebut bisa menambah pemasukan para tenaga kerja.”<sup>7</sup>

Senada dengan hal tersebut, berikut penjelasan dari bapak Memet sebagai pekerja di UD HSN:

“saya disini tenaga kerja bagian sopir, bonus yang di berikan kepada saya pada saat saya mendistribusikan petis ke luar kota bonus yang saya terima oleh pemilik usaha sebesar Rp.50.000,00. Jika saya mendistribusikan petis ke luar pulau Madura seperti di pulau Jawa bonus yang saya terima dari pemilik usaha sebesar Rp.200.000,00. Bonus tersebut digunakan kebutuhan saya pada saat pendistribusian petis.”<sup>8</sup>

Berikut penjelasan dari ibu Nanik sebagai pekerja di UD HSN:

“saya disini tenaga kerja bagian pengemasan, bonus yang saya terima dari pemilik usaha sebesar Rp.10.000,00 perhari. Bonus yang saya terima memang tidak lebih besar dengan tenaga kerja yang lain dikarena jenis pekerjaan yang saya lakukan lebih ringan dari bagian lain.”<sup>9</sup>

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pemilik UD HSN memberikan upah tambahan atau bonus kepada tenaga kerja dari hasil penjualan atau keuntungan yang didapatkan oleh pemilik usaha. Pada bagian produksi bonus yang didapatkan oleh tenaga kerja sebesar Rp.15.000,00. Pada bagian sopir yang mendistribusikan di pulau kota bonus yang di dapatkan sebesar 50.000,00. Sedangkan bagi sopir yang mendistribusikan petis di luar pulau Madura, bonus yang didapatkan sebesar Rp.200.000,00. Pada bagian pengemasan, bonus yang di

---

<sup>7</sup> Walid, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (1 Desember 2021)

<sup>8</sup> Ghefur, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (1 Desember 2021)

<sup>9</sup> Nanik, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung (2 Desember 2021)

dapatkan sebesar Rp.10.000,00 perhari. Pemberian upah tambahan atau bonus disini sebagai bentuk apresiasi dan menghargai pekerjaan para tenaga kerja agar pekerja semakin giat bekerja, dan supaya para tenaga kerja memiliki sifat royaltitas kepada perusahaan.

Diperkuat dengan hasil observasi peneliti bahwasannya pemilik UD HSN memberikan bonus saat menjelang istirahat di siang hari. Jumlah bonus yang didapatkan pekerja juga berbeda- beda tergantung kebutuhan saat pekerja melakukan pekerjaan.

Selain tenaga kerja mendapatkan upah tambahan atau bonus, pemilik usaha juga memberikan jatah makan kepada semua tenaga kerja sepuasnya untuk menjaga kondisi tenaga kerja tetap sehat dengan makan dengan teratur. Hal tersebut disampaikan oleh bapak H. Abdullah selaku pemiki usaha:

“saya memberikan jatah makan kepada setiap tenaga kerja dengan sepuasnya, pekerja juga bebas memilih makanan yang disukai dikarenakan para pekerja juga membutuhkan asupan makanan agar kondisi para pekerja sehat dan bisa lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya dengan target yang sudah ditentukan. Bagi pekerja bagian sopir jatah makanannya saya ganti dengan uang agar mereka bisa makan di luar saat mendistribusikan petis ke luar kota.”<sup>10</sup>

Senada dengan hal tersebut. Bapak Sahrawi selaku pekerja UD HSN menjelaskan:

“setiap bekerja saya memberikan selalu diberikan jatah makan oleh pemilik usaha, saya bebas memilih makanan yang sudah disediakan oleh pemilik usaha untuk tenaga kerja. Dengan adanya jatah makan yang diberikan, saya tidak perlu membeli makanan dan bisa menghemat biaya makan.”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (2 Desember 2021)

<sup>11</sup> Sahrawi, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (2 Desember 2021)

Dari hasil kedua wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pada UD HSN, pemilik usaha memberikan jatah makan sepuasnya tergantung yang diinginkan para tenaga kerja dan bebas memilih makanan yang disukainya. Dengan hal tersebut akan bisa menghemat uang makan para pekerja sehingga uang yang seharusnya di buat membeli makanan bisa di alokasikan kepada hal- hal lain yang bermanfaat.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan bahwasannya pemilik UD HSN memberikan jatah makan sepuasnya kepada pekerjanya, dan bagi pekerja bagian sopir jatah makanannya diganti dengan uang dikarenakan pekerja bagian sopir harus mendistribusikan petis kepada konsumen.

Selain tenaga kerja mendapatkan beberapa hal tersebut, pada saat hari raya Idul Fitrih para pekerja mendapatkan tunjangan hari raya (THR) dari pemilik usaha. Berikut paparan dari bapak H. Abdullah selaku pemilik perusahaan:

“pada hari raya idul fitrih saya memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada semua tenaga kerja berupa sarung donggala, parcel, makanan, dan juga sejumlah uang Rp.500.000,00. Pemberian tunjangan hari raya (THR) merupakan bentuk mensyukuri dan untuk membantu memenuhi bahan- bahan pokok pada saat hari Idul Fitrih.<sup>12</sup>

Mengenai hal tersebut, bapak Imam selaku pekerja di UD HSN menjelaskan:

“pada saat hari raya idul fitrih saya mendapatkan tunjangan hari raya (THR) oleh pemilik usaha berupa sarung donggala, parcel, makanan, dan uang sejumlah Rp.500.000,00. Dengan adanya THR yang diberikan tersebut akan sangat membantu saya untuk keperluan sesama hari raya idul fitrih”<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (4 Desember 2021)

<sup>13</sup> Imam, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (4 Desember 2021)

Dari kedua wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa, pemilik usaha memberikan tunjangan hari raya kepada para pekerja berupa sarung donggala, parcel, makanan, dan sejumlah uang sebesar Rp.500.000,00. Pemberian tunjangan hari raya tersebut untuk memenuhi kebutuhan para tenaga kerja pada masa hari raya Idul Fitrih agar para pekerja juga bisa menikmati hari raya umat Islam.

## 2. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada UD HSN Dalam Perspektif Upah Dalam Ekonomi Islam.

Islam menganjurkan agar setiap tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaan harus ada kontrak kerja agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari yang bisa merugikan salah satu pihak. Dalam kontrak kerja tersebut terdapat beberapa yang harus di sertakan seperti sistem pengupahannya, besaran upah yang diterima tenaga kerja, sanksi yang diberikan kepada tenaga kerja jika tenaga kerja melakukan kesalahan, dsb.

Dalam besaran upah yang diterima oleh tenaga kerja harus ada kesepakatan bersama mengenai jumlah upah yang diberikan. Hal tersebut agar para tenaga kerja memberikan kontribusi yang maksimal dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang sudah direncanakan. Dalam hal ini dijelaskan oleh bapak H. Abdullah selaku pemilik UD HSN:

“pada saat ada tenaga kerja baru yang bekerja di UD HSN, saya terlebih dahulu memberikan penjelasan dan kesepakatan bersama mengenai kontrak kerja yang ada disini. Pada bagian produksi sistem pengupahannya harian yang upah diberikan perminggu. Sedangkan pada bagian sopir dan pengemasan disini menggunakan sistem pengupahan bulanan. Upah yang saya berikan tersebut merupakan upah pokok dan para tenaga kerja juga menerima bonus dan tunjangan hari raya Idul Fitrih.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (4 Desember 2021)

Dalam hal ini ibu Nanik sebagai tenaga kerja menyatakan bahwa:

“pada awal saya masuk bekerja disini. Pemilik usaha menjelaskan mengenai kontrak kerja yang ada di UD HSN bahwasannya sistem pengupahan tenaga kerja bagian produksi menggunakan sistem pengupahan harian, dan pada tenaga kerja bagian sopir dan pengemasan menggunakan sistem pengupahan bulanan. Selain upah pokok yang saya terima, saya juga merima bonus dan tunjangan pada hari raya Idul Fitrih.”<sup>15</sup>

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam UD HSN pemilik usaha menjelaskan mengenai kontrak kerja yang ada di UD HSN berupa sitem pengupahannya, besaran upah yang di terima dengan kesempatan bersama. Dengan kesepatan bermasa ini diharapkan tidak terjadi perselisihan dikemudian hari yang akan merugikan salah satu pihak.

Untuk mengetahui upah yang diberikan sudah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam maka upah tersebut harus memenuhi beberapa hal sebagai berikut:

a. Keadilan

Dalam ekonomi Islam upah yang diberikan kepada tenaga harus berlandaskan prinsip keadilan. Besaran upah tenaga kerja dianggap adil apabila pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantias bidang kerja yang mereka lakukan. Dengan demikian akan ada perbedaan jumlah upah yang diterima oleh para pekerja sesuai bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam hal ini berikut yang disampaikan oleh bapak H. Abdullah selaku pemilik usaha:

“pada UD HSN jam kerja para tenaga kerja dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore. Ada beberapa jenis bagian pekerjaan yang diterapkan pada UD HSN disini. Saya membagi tiga bagian pekerjaan di UD HSN ini yaitu pekerja bagian produksi, bagian sopir, dan bagian pengemasan. Pembagian pekerjaan disini agar pekerja bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, dan supaya hasil kerjanya bisa terlihat dengan adanya pembagian pekerjaan ini. Diantara ketiga bagian pekerjaan tersebut, jumlah upah yang diterima berbeda

---

<sup>15</sup> Nanik, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (4 Desember 2021)

antar pekerja, besaran upah yang diterima tergantung jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila tenaga kerja melakukan sebuah kesalahan yang akan menimbulkan kerugian kepada usaha saya, selama kesalahan tersebut masih bisa ditoleransi, saya selaku pemilik usaha akan bertanggung jawab atas kerugian yang dilakukan oleh para tenaga kerja.”<sup>16</sup>

Berikut penjelasan bapak Memet selaku pekerja di UD HSN bahwa:

“saya bekerja di UD HSN ini dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore sesuai dengan kesempatan yang sudah ditentukan. Di UD HSN ini ada tiga bagian pekerjaan yang sudah ditentuka yaitu pekerja bagian produksi, bagian sopir, dan bagian pengemasan. Saya disini bekerja dibagian sopir yang mendistribusikan petis ke luar kota maupun ke luar pulau Madura. Pemberian upah yang saya terima menurut saya adil dikarena jumlah upah yang diterima para tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan hal itu ada perbedaan jumlah upah yang diterima oleh para pekerja sesuai kesulitan pekerjaan yang dilakukan.”<sup>17</sup>

Dalam hal ini, berikut penjelasan bapak Awan yang menyatakan:

“pada UD HSN ini jumlah upah yang diterima oleh para tenaga kerja tergantung jenis pekerjaan yang dilakukan. Jika pemberian upah jumlahnya sama antar ketiga jenis pekerjaan yang ada di UD HSN ini, menurut saya itu tidak adil karena upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya perbedaan jumlah upah yang diterima dari ketiga jenis pekerjaan disini saya merasa ada keadilan. Dan jika saya dengan para pekerja disini ada yang melakukan suatu kesalahan selagi masih bisa ditoleransi oleh pemilik usaha, sesuai dengan kesempatan bersama kerugian akan ditanggung oleh pemilik usaha sepenuhnya.”<sup>18</sup>

Senada dengan hal ini, ibu Titin selaku pekerja bagian pengemasan mengatakan bahwa:

“saya bekerja disini dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore sesuai dengan kesempatan di awal. Jumlah upah yang saya terima pada bagian pengemasan tidak sama dengan jumlah upah tenaga kerja bagian yang

---

<sup>16</sup> Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (5 Desember 2021)

<sup>17</sup> Memet, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (7 Desember 2021)

<sup>18</sup> Awan, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (7 Desember 2021)

lainnya. Hal ini menurut saya adil dikarenakan pekerjaan yang saya lakukan tidak seberat dengan pekerja yang dibagian lainnya.”<sup>19</sup>

Dari keempat hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan pada UD HSN jumlah upahnya yang diterima oleh para pekerja berbeda- beda tergantung jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Hal upah yang diterima oleh para pekerja tersebut bisa di katakan adil karena di dalam Islam mengakui adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang berakibat perbedaan pendapatan serta imbalan. Berdasarkan hal itu besaran upah antar pekerja berbeda- beda karena jenis manfaat yang dikeluarkan oleh para pekerja jenisnya pun berbeda. Besaran upah yang diterima bisa berbeda karena dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kerampilan, jenis pekerjaan, dll.

Dari hasil observasi didapatkan bahwa pada UD HSN terdapat struktur organisasi perusahaan. Di dalam terstruktur tersebut sudah ada pembagian pekerjaan yang jelas sehingga para tenaga kerja sudah ditentukan pembagian tugasnya. Dengan adanya pembagian tugas tersebut diharapkan para tenaga kerja bisa melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

#### b. Kelayakan

Di dalam Islam upah yang diterima oleh para tenaga kerja harus bersifat layak atau cukup dalam memenuhi semua kebutuhan para tenaga kerja dan keluarganya. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja diharuskan mampu memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan anaknya, serta keterjaminan kesehatan para tenaga kerja dan keluarganya secara

---

<sup>19</sup> Titin, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (7 Desember 2021)

baik. Dalam Islam upah tidak hanya sebatas materi belaka akan tetapi upah tersebut bisa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pemberian upah yang layak merupakan salah satu faktor yang bisa mensejahterakan para tenaga kerja. Pemilik usaha memiliki kewajiban untuk membayarkan upah pekerja dengan selayak mungkin dikarena upah tersebut berguna untuk memenuhi kebutuhan bagi kehidupan para tenaga kerjan dan keluarganya. Hal tersebut disampaikan oleh bapak H. Abdullah bahwa:

“pemberian upah yang layak akan memotivasi para tenaga kerja untuk lebih semangat dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian upah yang saya berikan kepada para pekerja bisa dikatakan layak karena selain tenaga kerja mendapatkan upah pokok, tenaga kerja juga mendapatkan bonus, dan tunjangan hari raya (THR). Upah pokok yang didapatkan oleh tenaga kerja bagian produksi sebesar Rp.110.000,00 perhari × 6 hari= Rp.660.000,00 perminggu. Jika dikalikan 4 minggu, jadi upah yang diterima oleh para kerja bagian produksi sebesar Rp.2.640.000,00 perbulan. Tenaga bagian sopir mendapatkan upah pokok sebesar Rp.1.200.000,00 perbulan, dan tenaga kerja bagian pengemasan mendapatkan upah pokok sebesar Rp.1.100.000,00 perbulan. Tenaga kerja juga mendapatkan bonus pada saat bekerja sebesar Rp.50.000,00 perhari pada tenaga kerja bagian sopir untuk kebutuhan saat mendistribusikan petis. Pada tenaga kerja bagian produksi mendapatkan bonus sebesar Rp.15.000,00 perhari. Pada tenaga kerja bagian pengemasan mendapatkan bonus sebesar Rp.10.000,00 perhari.”<sup>20</sup>

Mengenai hal tersebut bapak Sugik selaku pekerja bagian produksi menjelaskan bahwa:

“upah yang saya terima perminggu Rp.660.000,00. Bonus yang saya dapatkan saat bekerja dari pemilik usaha sebesar Rp.15.000,00 perhari. Besaran upah perbulan saya menerima sebesar ±Rp.3.000.000,00. Dengan upah sebesar tersebut sangat membantu perekonomian saya beserta keluarga dalam memenuhi kebutuhan keluarga.”<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (7 Desember 2021)

<sup>21</sup> Sugik, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (7 Desember 2021)

Dalam hal ini, berikut penjelasan oleh bapak Imam selaku pekerja bagian sopir mengatakan bahwa:

“saya menerima upah pokok Rp.1.200.000,00 perbulan. Bonus yang saya dapatkan jika mendistribusikan keluar kota sebesar Rp.50.000,00 perhari. Jadi jika saya setiap hari mendistribusikan keluar kota, sebesar upah pokok dan bonus yang saya terima ±Rp.2.700.000,00. Upah bonus tersebut saya gunakan untuk kebutuhan saya seperti makan, minuman dan kebutuhan waktu mendistribusikan petis. Dengan upah yang saya terima tersebut membantu saya untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya.”<sup>22</sup>

Senada dengan hal ini, ibu Titin mengatakan bahwa:

“upah yang saya terima dari upah pokok Rp.1.100.000,00 perbulan. Dan bonus yang saya dapatkan sebesar Rp.10.000,00 perhari. Jadi upah pokok dan bonus yang saya terima sebesar ±Rp.1.400.000,00 perbulan. Upah yang saya terima tersebut membantu menambah pendapatan keluarga saya selain dari pendapatan suami saya. Dan upah tersebut bisa memenuhi kebutuhan pokok sekeluarga saya.”

Dari keempat wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa upah yang layak yaitu upah yang bisa memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya. Tenaga kerja sangat menginginkan upah yang layak agar kebutuhan para tenaga kerja bisa terpenuhi seperti kebutuhan dari pangan, sandang, dan papan.

#### c. Tidak menunda- nunda pembayaran

Dalam ekonomi Islam, para tenaga kerja harus mendapatkan upahnya setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Pembayaran upah dianjurkan diberikan tepat waktu sesuai dengan kesempatan bersama. Pembayaran upah dilakukan sebelum keringat pekerja kering. Dengan itu pemilik usaha tidak diperbolehkan menunda- nunda dalam pembayaran upah para pekerja karena jika pemilik usaha

---

<sup>22</sup> Imam, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (8 Desember 2021)

sengaja memperlambat atau menunda-nunda dalam pembayaran upah tersebut, itu termasuk dalam bentuk kedzaliman. Berikut yang disampaikan oleh bapak H. Abdullah mengenai hal tersebut:

“dalam UD HSN ini saya menerapkan kontrak kerja sesuai dengan kesepakatan bersama. Dalam kontrak tersebut sudah di disepati bahwasannya upah yang diberikan oleh saya kepada tenaga kerja pada setiap jenis pekerjaan itu berbeda. Pada bagian produksi upah diberikan perminggu pada hari Kamis, dan pada hari Jum’at tenaga kerja bagian produksi saya liburkan. Pembayaran upah tersebut langsung saya bayarkan pada saat para pekerja sudah menyelesaikan pekerjaannya. Pada pekerja bagian sopir dan pengemasan sistem upahnya bulanan yang saya berikan pada tanggal 1 sesuai kesepakatan bersama. Saya selaku pemilik UD HSN ini tidak pernah menunda pembayaran upah pekerja. Jika saya melakukan hal tersebut saya melanggar perjanjian antara saya dengan para tenaga kerja dan jika terjadi penundaan akan berdampak kepada kinerja para pekerja. Oleh karena itu, saya semaksimal mungkin akan membayarkan upah sesuai dengan kesepakatan agar para pekerja bisa memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.”<sup>23</sup>

Dalam hal ini, disampaikan juga oleh bapak Mistarom selaku pekerja bagian produksi bahwa:

“pada awal saya bekerja di UD ini upah yang diberikan oleh pemilik usaha belum pernah menunda pembayaran. Upah diberikan setelah saya menyelesaikan pekerjaan, pemberian upah diberikan perminggu pada hari Kamis, dan pada hari Jum’at para tenaga kerja bagian produksi di liburkan.”<sup>24</sup>

Senada dengan hal ini, bapak Memet selaku pekerja bagian sopir menjelaskan bahwa:

“upah yang saya terima dari pemilik usaha yaitu sitem pengupahan bulanan, pembayaran upah pada tanggal 1 dan sampai saat ini pemilik tidak pernah menunda atau memperlambat pembayaran. Pembayaran upah tepat waktu bagi saya sangat diperlukan dikarena upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya.”<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (11 Desember 2021)

<sup>24</sup> Mistarom, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (11 Desember 2021)

<sup>25</sup> Memet, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (11 Desember 2021)

Berikut penjelasan ibu Titin selaku pekerja bagian pengemasan mengatakan bahwa:

“selama saya bekerja di UD HSN ini, pemilik usaha selalu memberikan upah sesuai dengan kesepakatan bersama. Upah yang diberikan perbulan pada tanggal 1, dan pemilik usaha tidak pernah menunda- nunda dalam pembayaran upah kepada saya maupun kepada tenaga kerja lainnya.”<sup>26</sup>

Dari keempat hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pada pemilik UD HSN memberikan upah secara teratur sesuai dengan kesepakatan bersama antara pemilik usaha dengan para pekerja. Hal ini dilakukan karena merupakan kewajiban pemilik usaha untuk membayarkan upah pekerja dengan tepat waktu tanpa harus adanya penundaan dalam pembayaran upah. Dengan pemberian upah tepat waktu akan membantu para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Dari hasil observasi yang peneliti dapatkan bahwa di dalam pembayaran upah yang dilakukan oleh pemilik usaha kepada para tenaga kerja sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak. Pembayarn upah antar jenis pekerjaan berbeda. Upah bagian pekerja produksi dibayarkan perminggu pada hari Kamis, sedangkan pada pekerja bagian sopir dan pengemasan upahnya diberikan perbulan pada tanggal 1 sesuai dengan kesepakatan bersama. Pembayaran upah dilakukan setelah para tenaga kerja selesai melakukan pekerjaan.

Dalam pembayaran upah diharuskan ada bukti- bukti mengenai bukti transaksi pada saat pembayaran upah kepada para pekerja. Pemberian bukti yang jelas dalam pembayarn upah dan juga bukti atas penerimaan suatu upah merupakan

---

<sup>26</sup> Titin, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (13 Desember 2021)

sesuatu hal yang harus diterapkan pada semua perusahaan. Hal itu agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari antara pemilik usaha dengan para pekerja. hal ini disampaikan oleh bapak H. Abdullah menjelaskan bahwa:

“pada UD HSN ini saya belum menerapkan tanda bukti yang jelas mengenai pembayaran upah yang diberikan kepada para pekerja. Saat ini saya masih melakukan sistem pemanggil secara bergilir kepada pekerja saat pembayaran upah. Jika para pekerja sudah menerima upah yang diberikn oleh saya, para pekerja diperbolehkan untuk pulang.”<sup>27</sup>

Dalam hal ini juga disampaikan oleh bapak Sahrawi selaku pekerja bagian produksi bahwa:

“UD HSN disini tidak menerapkan bukti atas pemberian upah para pekerja. Jadi pada saat pembayaran upah di UD HSN ini, saya dan para pekerja di panggil secara bergilir untuk menerima pembayaran yang diberikan oleh pemilik usaha kepada para pekerjanya. Sesudah saya dan para pekerja mendapatkan upah tersebut kami diperbolehkan untuk pulang.”<sup>28</sup>

Senada dengan hal ini, ibu Nanik selaku pekerja bagian pengemasan menjelaskan bahwa:

“pemberian upah disini dipanggil secara bergilir dan disini masih tidak ada bukti pembayaran upahnya. Untuk membayaran upah para pekerja di panggil satu persatu untuk menerima upah atas pekerjaan yang saya lakukan. Setelah penerimaan upah tersebut saya diperbolehkan untuk meninggalkan tempat dan pulang.”<sup>29</sup>

Dari ketiga wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam UD HSN belum menerapkan bukti yang jelas mengenai penyelesaian pembayaran kepada para pekerja. pembayaran upah di UD HSN masih menggunakan sistem pemanggil bergilir tanpa disertai bukti transaksi. Hal tersebut bisa merugikan pemilik usaha

---

<sup>27</sup> Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (14 Desember 2021)

<sup>28</sup> Sahrawi, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (14 Desember 2021)

<sup>29</sup> Nanik, Pekerja UD HSN, Wawancara Langsung, (14 Desember 2021)

jika terjadi permasalahan dikemudian hari mengenai pembayaran upah para pekerja. lain halnya jika perusahaan menerapkan adanya bukti pembayaran yang jelas akan memperkuat perusahaan jika ada permasalahan mengenai pembayaran upah para pekerja. Sehingga perusahaan bisa lebih aman dan bisa mengendalikan sesuatu permasalahan dikemudian hari mengenai pembayaran upah para pekerja.

Dari hasil observasi didapatkan bahwa pemilik UD HSN masih belum menerapkan tanda bukti yang jelas mengenai pembayaran upah yang diberikan kepada para pekerja. Saat ini saya masih melakukan sistem pemanggil secara bergilir kepada pekerja saat pembayaran upah.

### **C. Temuan Penelitian**

1. Pemberian upah pada tenaga kerja bagian produksi diberikan perminggu pada hari Kamis, sedangkan pada tenaga kerja bagian sopir dan pengemasan diberikan perbulan pada tanggal 1.
2. Upah yang diterima tenaga kerja berbeda tergantung jenis pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Jumlah upah yang diterima tenaga kerja bagian produksi sebesar Rp.110.000,00 perhari. Jumlah upah tenaga bagian sopir sebesar Rp.1.200.000,00 perbulan. Dan jumlah upah tenaga kerja bagian pengemasan sebesar 1.100.000,00 perbulan.
4. Di UD HSN ada pembagian tugas yang pasti.
5. Tenaga kerja mendapatkan upah tambahan atau bonus
6. Para tenaga kerja mendapatkan jatah makan dengan sepuasnya
7. Para tenaga kerja mendapatkan THR pada hari Raya Idul Fitrih berupa sarung donggala, makanan, parcel, dan juga uang sebesar Rp.500.000,00

8. Tenaga kerja bagian produksi harus menyelesaikan target produksi sebanyak 120 blek perhari.
9. UD HSN tidak menerapkan kerja lembur.
10. Pemilik UD HSN tidak pernah menunda- nunda dalam pembayaran upah tenaga kerja.

#### **D. Pembahasan**

Pada pembahasan ini, peneliti memaparkan hasil penelitian terkait Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada UD HSN di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan Dalam Perspekti Upah Dalam Ekonomi Islam. Berikut data yang akan dipaparkan oleh peneliti sesuai dengan fokus penelitian skripsi ini.

1. Sistem pengupahan tenaga kerja pada UD HSN di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pengupahaan pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu, menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan- imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.<sup>30</sup> Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah, besaran upah yang diterima pekerja, dll.

---

<sup>30</sup> Rini Suliatiawati, "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia," *Jurnal EKSOS*, Vol. 8, No. 3 (Oktober 2012). 200-201.

Dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dianjurkan berpatokan pada ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Pengusaha wajib membayar upah kepada karyawan secara periodik, yaitu setiap bulan, maupun berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan pengusaha. Sementara itu, untuk menentukan besaran upah pokok yang akan diterima oleh karyawan, perusahaan mengacu pada kebutuhan hidup layak (KHL) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Dalam UU ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya, kebutuhan pekerja harus dapat terpenuhi sesuai dengan standar nilai kemanusiaan.<sup>31</sup>

Setiap perusahaan memiliki sistem pengupahan tenaga kerja masing-masing sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk memuaskan para pekerja. Setiap perusahaan mempunyai cara yang berbeda dalam hal mensejahterakan para pekerjanya.<sup>32</sup> Begitu pula pada UD HSN yang menerapkan sistem pengupahan berdasarkan waktu kerja. Sistem pengupahan berdasarkan waktu kerja yaitu sistem pengupahan yang diberikan oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja sesuai dengan waktu kerja yang dihabiskan para pekerja untuk menghasilkan suatu produk atau jasa. Dengan sistem pengupahan ini, para pekerja dibayar berdasarkan upah harian, minggu, maupun bulanan.

Dalam UD HSN di Desa Konang besaran upah yang diterima para pekerja berbeda tergantung dengan jenis pekerjaan yang pekerja lakukan. Penerapan pembayaran upah kepada para tenaga kerja ada yang berbeda yaitu pada bagian

---

<sup>31</sup> Aria Mulyapradana & Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan* (Jakarta: Visimedia, 2016). 37-38.

<sup>32</sup> *Ibid.*, 16.

produksi menggunakan sistem upah harian diberikan perminggu pada hari Kamis, sedangkan pada tenaga kerja bagian sopir dan pengemansan diberikan perbulan pada tanggal 1. Para pekerja juga memiliki pembagian tugas yang sudah pasti sesuai dengan kesempatan. Selain tenaga kerja mendapatkan upah pokok, tenaga kerja juga mendapatkan upah tambahan berupa bonus, tunjangan hari raya, dan mendapatkan jatah makan dengan sepuasnya. Pada pekerja bagian produksi memiliki target produksi sebanyak 120 blek yang harus di selesaikan. Dengan tercapainya target produksi tersebut, UD HSN tidak menerapkan kerja lebur dikarenakan target produksi sudah sesuai dengan perencanaan perusahaan.

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

## 2. Sistem pengupahan tenaga kerja pada UD HSN dalam perspektif upah dalam ekonomi Islam.

Dalam ekonomi Islam, tenaga kerja merupakan salah satu yang sangat diperhatikan. Islam menegaskan bahwa imbalan atau upah yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan *ikhitar* yang dilakukan secara baik, (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan ketemtuan *syara'*). Islam

memandang bahwa upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja, melainkan terdapat nilai- nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Dalam memulai suatu pekerjaan dianjurkan bagi kedua belah pihak antara majikan dengan pekerja diharuskan adanya kesepakatan bersama diantara kedua belah pihak dikarenakan pengupahan dalam Islam mengharuskan adanya kejelasan terkait jenis upah, sistem upah, jumlah upah, waktu bekerja, dll.<sup>33</sup>

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin yakni penetapan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:  
مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أَجْرَتَهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ)

*Dari Abi Said al Kudri ra. Sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.” (HR Abdur Razak).<sup>34</sup>*

Dalam hadist tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk agar majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besaran upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum para pekerja memulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Para pekerja akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> Havis Aravik, “Konsep Upah Dalam Perspektif Islam,” *Islamic Banking*, Vol 4, No 1 (1 Agustus 2018). 6

<sup>34</sup> Lumkan Hakim, *Prinsip- prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012). 515

<sup>35</sup> *Ibid.*, 516.

Penetapan upah yang diberikan kepada pekerja di UD HSN sudah sesuai dengan yang dianjurkan ekonomi Islam bahwa sebelum pekerja melakukan pekerjaan sudah ada kesepakatan diantara kedua belah pihak. Dalam prakteknya pemilik UD HSN menjelaskan kepada pekerja baru mengenai perjanjian yang harus disepakati seperti jenis upah, jumlah upah yang diterima, sistem pengupahan, sistem kerja, dan lain sebagainya. Hal ini didasari agar tidak terjadi konflik dikemudian hari mengenai penetapan upah yang diberikan dan agar tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan. Dengan kesepakatan tersebut para pekerja mengetahui bahwa di UD HSN menggunakan sistem pengupahan berdasarkan waktu kerja. Pada pekerja bagian produksi menggunakan sistem upah harian yang diberikan perminggu, sedangkan pada pekerja bagian sopir dan pengemasan menggunakan sistem upah bulanan, besaran upah yang diterima pada pekerja bagian produksi sebesar Rp.110.000,00 perhari. Sedangkan pada pekerja bagian sopir upah yang diterima sebesar Rp.1.200.000,00 perbulan. Upah pekerja bagian pengemasan sebesar Rp.1.100.000,00 perbulan. Upah yang diberikan tersebut selain upah tambahan atau bonus yang diberikan oleh pemilik usaha kepada para pekerjanya.

Berikut prinsip- prinsip upah dalam ekonomi Islam:

a. Prinsip keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan- tindakan penganiayaan terhadap para pekerja dan juga tidak merugikan kepentingan majikan. Majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian tentang upah, kedua belah pihak

diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap pekerja serta tidak merugikan kepentingan majikan.<sup>36</sup>

Konsep keadilan dalam Islam, dijelaskan dalam Al-qur'an yaitu adil dalam Islam adalah tidak menzalimi dan tidak dizalimi. Prinsip keadilan dapat diterjemahkan dengan menempatkan sesuatu pada tempatnya.<sup>37</sup>

Sebagaimana firman Allah dalam surah Al- Kahf [18] ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا (٣٠)

"Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyalahkan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu." (QS. Al- Kahf 18: Ayat 30).<sup>38</sup>

Berdasarkan ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia pasti Allah membalas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyalahkan amal hamba- hambanya. Konsep keadilan dalam upah yaitu setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorang pun yang harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsihnya, sementara majikan (atasan) harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsihnya. Dengan demikian, setiap orang memperoleh bagiannya dan tidak seorang pun yang dirugikan (tidak dianiaya dan tidak pula menganiaya).<sup>39</sup>

<sup>36</sup> Isnaini Harahap, dkk, *Hadis-hadis Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2017). 80

<sup>37</sup> Hani Werdi Apriyanti, *Teori Akuntansi Berdasarkan Pendekatan Syariah* (Yogyakarta: Deepublish, 2018). 22.

<sup>38</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya (Revisi Terbaru)* (Semarang: CV. Asy Syifa', 1999). 621.

<sup>39</sup> Wiwin Agustin & Dina Mellita, "Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah". *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, Vol. 3, No. 1 (Maret 2020). 41.

Penetapan upah yang diterapkan di UD HSN terdapat prinsip keadilan didalamnya. Islam sudah menganjurkan bahwa upah yang diterima pekerja harus sesuai dengan hak dan besaran kontribusi dalam melakukan pekerjaan. Dalam prakteknya jumlah upah yang diberikan oleh pemilik usaha kepada para pekerja besaran upahnya berbeda- beda. Hal tersebut dikarenakan upah yang diterima para pekerja tergantung jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

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

#### b. Kelayakan

Sistem upah Islam menghendaki agar pekerja mendapatkan upah yang layak tanpa melanggar hak majikan yang sah, dan sebaliknya majikan tidak diperbolehkan berlaku sewenang- wenang menghilangkan bagian hak pekerja yang sah. Oleh karena itu upah yang diberikan harus memenuhi adil dan layak. Konteks

layak disini yaitu upah yang diterima para pekerja bisa memenuhi kebutuhan hidup individu dan keluarganya.<sup>40</sup>

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

Dalam Islam kelayakan bermakna cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup baik dari segi pangan, sandang dan papan. Janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak- hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak- hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memberikan upah seseorang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.<sup>41</sup>

Menurut Rasulullah SAW, seorang pekerja (laki- laki atau wanita) mendapat hak setidaknya makanan dan pakaian yang mencukupi, dan hanya dibebani dengan pekerjaan yang mampu pekerja lakukan.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ  
وَكِسْوَتُهُ وَلَا تُكَلَّفُونَهُ مِنَ الْعَمَلِ مَا لَا يُطِيقُ (رَوَاهُ إِمَامُ أَحْمَدَ وَ مُسْلِمٌ)

*“Dari Abu Hurairah dari Nabi SAW, Beliau Bersabda: ‘Seorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian bebani dia dengan pekerjaan yang diluar kemampuannya.’ (HR. Imam Ahmad & Muslim).*

<sup>40</sup> Armansyah Waliam, “Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam,” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, Vol 5, No 2 (Desember 2017). 284

<sup>41</sup> Siswadi, “Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan”. *Jurnal Ummul Qur’an*, Vol. 1V, No. 2 (Agustus 2014). 9.

Dari hadis diatas dapat disimpulkan bahwa upah minimum haruslah mencukupi pekerja untuk mendapatkan makanan dan pakaian yang mencukupi untuk dirinya dan keluarganya tanpa membebani dirinya secara berlebihan dalam pekerjaan. Hal ini dipandang oleh para sahabat Rasulullah sebagai syarat minimum, bahkan untuk dapat menjaga standar spiritual masyarakat muslim.<sup>42</sup>

Penetapan upah pekerja dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan kepada para pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Upah yang diberikan secara layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah yang layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja di daerah tersebut. Dengan adanya upah minimum tersebut maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para pekerja.<sup>43</sup>

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

---

<sup>42</sup> Isnaini Harahap, dkk, *Hadis-hadis Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2017). 81

<sup>43</sup> Siswadi, "Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan". *Jurnal Ummul Qur'an*, Vol. 1V, No. 2 (Agustus 2014). 15.

Tenaga kerja juga mendapatkan bonus pada saat bekerja sebesar Rp.50.000,00 perhari  $\times$  30 hari = Rp.1.500.000,00 perbulan pada tenaga kerja bagian sopir untuk kebutuhan saat mendistribusikan petis. Pada tenaga kerja bagian produksi mendapatkan bonus sebesar Rp.15.000,00 perhari  $\times$  26 hari = Rp.390.000,00 perbulan. Pada tenaga kerja bagian pengemasan mendapatkan bonus sebesar Rp.10.000,00 perhari  $\times$  30 hari = Rp.300.000,00 perbulan. Selain upah pokok dan bonus, para tenaga kerja juga mendapatkan tunjangan hari raya (THR) seperti Sarung Donggala, parcel, makanan, dan uang sebesar 500.000,00 perorang.

Upah Minimum Kabupaten Pamekasan berkisar Rp.1.939,686,39 perbulan.<sup>44</sup> Didalam UMK sudah terdapat kebutuhan hidup baik dari segi pangan, sandang, papan. Jika jumlah upah yang di terima para pekerja di UD HSN diukur dengan besaran UMK Pamekasan, upah yang diterima pekerja ada yang bisa dikatakan layak dan ada yang belum bisa dikatakan layak. Hal tersebut dikarena pada pekerja bagian produksi, upah yang mereka terima sudah diatas UMK yang ditetapkan di Kabupaten Pamekasan. Sedangkan pada pekerja bagian sopir dan pengemasan, upah yang diterima pekerja masih belum dikatakan layak karena upah yang diterima masih di bawah UMK Pamekasan.

Kesederhanaan dalam kehidupan sangatlah penting. Dalam Islam kesederhana merupakan suatu sikap perilaku manusia yang tidak berlebihan atau tidak boros dalam memenuhi kebutuhan hidup. Nabi juga menganjurkan agar seorang muslim selalu merasa cukup dan tidak rakus.<sup>45</sup> Sederhana bukan berarti

---

<sup>44</sup> <https://disnakertrans.jatimprov.go.id/keputusan-gubernur-jawa-timur-nomor-188-803-kpts-013-2021-tentang-upah-minimum-kabupaten-kota-di-jawa-timur-tahun-2022/>, Pada tanggal 17 Desember 2021.

<sup>45</sup> Achmad Muchaddam Fahham, *Pendidikan Pesantren: Pola Pengusaha, Pembentukan, Karakter, dan Perlindungan* (Jakarta: Publisher, 2015). 124

hidup dengan kekurangan, akan tetapi tidak boleh boros dan tidak berlebih-lebihan. Kesederhanaan dalam kehidupan yaitu manusia bisa memenuhi kebutuhan pokok manusia seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya. Dengan hidup sederhana, manusia bisa lebih bijaksana dalam mengelola keuangannya.

c. Tidak menunda-nunda pembayaran

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

Rasulullah SAW, memerintahkan agar para pemberi kerja atau majikan memberikan upah bagi pekerja atau buruh sebelum kering keringatnya.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا  
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

Dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR Ibnu Majah).

Hadis Nabi SAW yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting, yaitu

- 1) Sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, profesional, dan sungguh-sungguh. Hal ini disyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah “pekerjaan yang mengandung keringat”.

- 2) Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

Pekerja mempunyai hak- hak sebagaimana yang dimiliki oleh majikan, sebagaimana konsekuensi sama- sama sebagaimana manusia. Majikan tidak boleh melakukan eksploitasi (menzalimi) buruh, dan harus memberikan haknya sesegera mungkin sesuai dengan mekanisme yang telah menjadikan kesepakatan bersama.<sup>46</sup>

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

---

<sup>46</sup> Isnaini Harahap, dkk, *Hadis-hadis Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2017). 84-85.