KESESUAIAN UPAH DENGAN KESEJAHTERAAN PEKERJA PEREMPUAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

(STUDI KASUS CV MAKKARTY GRESIK)

SKRIPSI

Oleh:

NIKMATUL FIRDAUSY

NIM: G04216061

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Nikmatul Firdausy
NIM	: G04216061
Fakultas/Prodi	: Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV Makkarty Gresik)

Dengan ini menyatakan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 27 Februari 2020

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
E22D7AHF25750950
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nikmatul Firdausy
NIM G04216061

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nikmatul Firdausy NIM G04216061 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 27 Februari 2020

Dosen Pembimbing

Dr. H. Muhammad Lathoif Ghozali, LC., MA
NIP 197511032005011005

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Nikmatul Firdausy NIM G0416061 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu 4 Maret 2020 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I	Penguji II
Dr. H. Muhammad Lathoif Ghozali, LC., MA	Dr. H. Hammis Syafaq, M.Fil.I
NIP 197511032005011005	NIP 197510162002121001
Penguji III	**Penguji IV**
Hj. Nurlailah, MM	Bakhrul Huda, M.E.I
NIP 196205222000032001	NIP 198509042019031005

Surabaya, 10 Maret 2020

Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM

NIP 196212141993031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nikmatul Firdausy
NIM : G04216061
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail address : nikmatulfirda@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam

(Studi Kasus CV Makkarty Gresik)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Maret 2020

Penulis

(Nikmatul Firdausy)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **"Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV Makkarty Gresik)"** bertujuan untuk menjawab permasalahan: bagaimana sistem pengupahan pekerja perempuan yang diterapkan pada CV Makkarty dan bagaimana kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan pada CV Makkarty dalam perspektif ekonomi Islam.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian dengan pendekatan deskriptif kualitatif yang pengumpulan datanya menggunakan cara wawancara dan dokumentasi dengan pihak-pihak terkait dalam kasus ini yaitu pemilik, administrator, dan para pekerja perempuan CV Makkarty. Selanjutnya data yang diperoleh diolah dengan cara *editing, organizing,* dan *analizing.*

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa: Sistem pengupahan yang dilakukan CV Makkarty kepada pekerja perempuan adalah menggunakan sistem upah jangka waktu dan sistem upah borongan. Pengupahan pekerja perempuan di CV Makkarty belum sepenuhnya sesuai dengan ekonomi Islam, karena dalam melaksanakan akad penerimaan pekerja tidak menyebutkan besaran upah yang akan diterima pekerja perempuan. Dalam pembayaran upah, CV Makkarty tidak pernah menunda dan selalu tepat waktu. Prinsip keadilan dalam pengupahan dirasakan oleh pekerja perempuan karena upah yang diterima pekerja perempuan sebanding dengan apa yang dikerjakan. Prinsip kelayakan dalam pengupahan dirasakan karena pekerja perempuan telah menyepakati atas upah yang diberikan dan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan pangan dan sandang. Pekerja perempuan juga merasakan kesesuaian upah dengan kesejahteraan jika diukur dengan 3 Indikator kesejahteraan dalam Islam yang disinggung dalam Al-Quran Surah Al-Quraish ayat 3-4 yaitu ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan, tercukupinya kebutuhan dasar, dan suasana sekitar yang aman, nyaman, dan tenteram.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diharapkan agar CV Makkarty dan setiap pelaku usaha lainnya untuk melaksanakan praktik pengupahan yang sesuai dengan ajaran ekonomi Islam sebelum mempekerjakan pekerja dengan lebih memperjelas akad penerimaan pekerja agar nantinya tidak ada pihak yang terzalimi.

Kata Kunci: Pengupahan, Pekerja Perempuan, CV Makkarty Gresik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN iv

PERSETUJUAN PUBLIKASI v

ABSTRAK vi

DAFTAR ISI vii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi dan Batasan Masalah 10

C. Rumusan Masalah 11

D. Kajian Pustaka 11

E. Tujuan Penelitian 16

F. Kegunaan Hasil Penelitian 16

G. Definisi Operasional 17

H. Metode Penelitian 18

I. Sistematika Pembahasan 23

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA PEREMPUAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM 26

A. Landasan Teori 26

1. Upah 26

1.1 Definisi Upah 26

1.2 Upah dalam Pandangan Ekonomi Islam 27

2. Kesejahteraan Pekerja Perempuan 39

2.1 Konsep Pekerja Perempuan 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.2 Kewajiban Pekerja Perempuan 40

2.3 Hak Pekerja Perempuan 42

2.4 Definisi Kesejahteraan Pekerja 45

2.5 Tinjauan tentang Kesejahteraan Pekerja Perspektif Islam 47

BAB III CV MAKKARTY DAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PEREMPUAN 51

A. Deskripsi Obyek Penelitian 51

1. Sejarah CV Makkarty 51
2. Letak Geografis CV Makkarty 53
3. Ruang Lingkup Bidang Usaha 54
4. Struktur Organisasi 54
5. Uraian Tugas 55
6. Jumlah Tenaga Kerja 56
7. Waktu Kerja 57
8. Kontrak Kerja 57

B. Paparan Data 58

1. Sistem Pengupahan Pekerja Perempuan CV Makkarty 58
2. Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan di CV Makkarty Perspektif Ekonomi Islam 63

BAB IV ANALISIS KESESUAIAN UPAH DENGAN KESEJAHTERAAN PEKERJA PEREMPUAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI CV MAKKARTY GRESIK 65

A. Analisis Sistem Pengupahan Pekerja Perempuan di CV Makkarty Gresik 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Analisis Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam di CV Makkarty 69

BAB V PENUTUP 73

A. Kesimpulan 73

B. Saran 74

DAFTAR PUSTAKA 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak negara Indonesia berdiri, bangsa ini telah menyadari bahwa tenaga kerja adalah kebutuhan asasi warga negara. Sebagaimana dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) dan pasal 28 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".[1] Pernyataan pasal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk menfasilitasi warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Sehingga, perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Meski negara memiliki kewajiban untuk memfasilitasi warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan yang layak, tetapi Allah memerintahkan manusia untuk selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satunya adalah dengan bekerja. Seperti yang terdapat dalam Al-Qur'an Surah al-Mulk Ayat 15,

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۖ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

"Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."[2]

---

[1] Yeni Rosdianti, *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional* (Jakarta: Komnas HAM, 2011), 3.

[2] Lajnah Pentashilan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Cordoba Special For Muslim* (Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia, 2012), 563.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ayat tersebut menjelaskan bahwa rizki yang disediakan Allah harus dicari oleh manusia. Manusia diperintahkan berperan aktif dalam mencari meski di segala penjuru dunia. Bekerja merupakan kewajiban mulia atas setiap insan agar mendapat hidup layak dan terhormat. Bahkan menurut Islam, bekerja mendapatkan posisi istimewa karena mampu melebur dosa-dosa yang tidak bisa dihapus dengan amalan lainnya.

Dalam bekerja, perusahaan dan tenaga kerja adalah dua hal yang saling berkaitan. Pekerja adalah aset perusahaan. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak dapat beroperasi. Sedangkan perusahaan adalah tempat tenaga kerja untuk mendapatkan kesejahteraan hidup. Pekerja mendapatkan imbalan atas jasa yang telah dikerjakan berupa upah. Pemberian upah kepada pekerja merupakan pemberian kompensasi yang diberikan oleh pemilik atas pekerjaan yang telah dilakukan pekerja baik berdasarkan jam, hari, minggu, atau bulanan.

Islam memerintahkan kepada para pengusaha untuk menghargai kerja keras dan memenuhi kewajiban pekerja dengan memberikan hak dan jaminan. Seperti yang ada dalam Al-Qur'an Surah Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩

"Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan."[3]

[3] Lajnah Pentashilan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Cordoba Special For Muslim.....,* 504.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pengusaha harus memberikan upah yang layak atau minimal dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja. Upah memiliki dua sifat pokok. Pertama, kemampuan kerja pekerja yang akan dibayar sesuai pada keinginan majikan pengusaha selama jangka waktu tertentu. Kedua, adanya perjanjian jumlah bayaran yang diterima pekerja diterangkan dengan jelas dalam perjanjian.[4] Bagi pekerja, upah merupakan alasan utama bekerja, selain untuk menutupi kebutuhan pribadi juga untuk menanggung kebutuhan keluarganya.

Fakta di lapangan, banyak sekali praktik sistem pengupahan yang kurang sesuai dengan aturan sehingga muncul berbagai permasalahan. Permasalahan tersebut menimbulkan rasa ketidak adilan antar pekerja yang bertolak belakang dengan apa yang ada dalam Islam, bahwa pekerja terlebih dahulu dijelaskan mengenai bentuk pekerjaan yang akan dilakukan, lama waktu bekerja, jumlah upah serta waktu pemberian upahnya. Dengan demikian tidak ada pihak yang dirugikan dikemudian hari.

Upah yang didapat erat kaitannya dengan kesejahteraan pekerja, karena upah tersebut yang akan menunjang kehidupan pekerja. Peraturan Pemerintah pada hakekatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin keberlangsungan hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam bab 1 pasal 1 ayat 31 yang dimaksud dengan kesejahteraan pekerja/buruh adalah

[4] Murtadho Ridwan. (2013). *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam.* Jurnal STAIN Kudus 1(2), 241-257.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam bab 10 pasal 100 ayat 1 dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesjahteraan. Sehingga pekerja yang merasa tidak nyaman dalam bekerja bisa melakukan komplain atas kesejahteraan yang seharusnya di dapat oleh seluruh pekerja di perusahaan tersebut.[5]

Menurut Islam, kesejahteraan adalah orang yang beruntung dengan kecukupan rezeki halal yang diterimanya, terpenuhinya kebutuhan spiritual bagi anggota keluarganya, serta merasa kanaah dengan apa yang diterimanya. Menurut para ahli atau para mufasir, indikator kesejahteraan Islami adalah dengan terpenuhinya kebutuhan fisik dari rezeki yang halal, hidup yang sehat baik dilihat secara jasmani maupun rohani, rezeki yang didapat barokah, mendapat nikmat keluarga yang *sakinah mawaddah wa rahmah*, rasa cinta kasih sesama, serta kanaah dengan apa yang diberikan Allah kepadanya dan merasa bahagia.[6]

Kesejahteraan disinggung dalam Al-Quran Surah Al-Quraish ayat 3-4,

فَلْيَعْبُدُوا۟ رَبَّ هَٰذَا ٱلْبَيْتِ ۝٣ ٱلَّذِىٓ أَطْعَمَهُم مِّن جُوعٍ وَءَامَنَهُم مِّنْ خَوْفٍۭ ۝٤

[5] Fredi Efendi dan Sastra Tamami. (2017). *Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Engineers Inonesia.* Equilibria 4(1), 1-14.
[6] Nurfitri Hidayanti, Busaini, & Moh. Huzaini. (2017). *Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Syariah.* JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam) 2(2), 159-174.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah). Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut"[7]

Berdasarkan ayat tersebut, maka kesejahteraan memiliki 3 indikator. Indikator yang pertama adalah menyembah Tuhan (pemilik) Ka'bah yang memiliki representasi ketergantungan penuh manusia kepada Allah. Indikator yang kedua adalah hilangnya rasa lapar yang memiliki representasi terpenuhinya kebutuhan konsumsi. Sedangkan indikator ketiga adalah hilangnya rasa takut yang memiliki representasi dari terciptanya rasa aman, nyaman, dan damai.[8]

Pada abad ke 20-an ini, dunia kerja tidak lagi memandang jenis kelamin. Tetapi menilai dari keterampilan yang dimilikinya. Di berbagai sektor industri, perempuan sebagai tenaga kerja sudah tidak asing lagi. Pekerjaan yang dulu didominasi oleh kaum laki-laki kini diisi oleh kaum perempuan. Perempuan sudah menjadi mitra bagi kaum laki-laki karena memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pertumbuhan ekonomi.

Mulai saat itu kesempatan kerja perempuan semakin terbuka lebar. Perempuan kini memiliki peran ganda dalam rumah tangga. Selain menjadi ibu rumah tangga, perempuan juga ikut membantu mencari nafkah. Tentu hal ini dilatar belakangi oleh rendahnya pendapatan suami. Sehingga dalam memenuhi kebutuhan keluarga, istri ikut berperan aktif dalam bekerja. Bagi keluarga berekonomi rendah, keterlibatan seluruh anggota keluarga untuk

[7] Lajnah Pentashilan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Cordoba Special For Muslim* (Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia, 2012), 602.
[8] Amirus Sodiq. (2015). *Konsep Kesejahteraan dalam Islam.* Equilibrium 3(2), 380-405.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja sangatlah membantu. Motif perempuan bekerja juga bukan hanya karena mambantu suami, tetapi bisa dikarenakan menjadi tulang punggung keluarga atau bahkan hanya mengisi kekosongan.

Meningkatnya jumlah tenaga kerja perempuan dalam kegiatan mencari nafkah adalah karena tersedianya lapangan kerja yang bisa diisi. Seperti usaha dagang, pembantu rumah tangga, guru, dan merintis industri rumah tangga yang merambah pada usaha kecil dan menengan (UKM). Dalam operasional UKM tidak membutuhkan modal yang terlalu besar untuk memulai usaha, tetapi usaha ini memiliki potensi yang cukup besar untuk membangun perekonomian dan membantu menyerap angka pengangguran. UKM juga tidak sedikit merekrut tenaga kerja perempuan karena memiliki kemampuan tersendiri yang dibutuhkan dalam industri. Misalnya industri konveksi, kerajinan tangan, dan pengolahan makanan. Hal ini disebabkan lapangan pekerjaan tersebut hanya membutuhkan keuletan dan tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi.

Berdasarkan data BPS, jumlah penduduk usia kerja perempuan di Provinsi Jawa Timur per Agustus 2018 adalah 15.694.923 jiwa dengan jumlah angkatan kerja 8.699.117 jiwa. Sehingga angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja (TPAK) adalah sebesar 55,43%. Pada Kabupaten Gresik, jumlah penduduk usia kerja perempuan per Agustus 2018 adalah 503.384 jiwa dengan jumlah angkatan kerja 259.138 jiwa. Sehingga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja (TPAK) adalah sebesar 51,48%.[9]

Dapat disimpulkan bahwa di Kabupaten Gresik, tidak sedikit kaum perempuan yang bekerja guna membantu memenuhi perekonomian keluarganya. Sebagian dari mereka memiliki pekerjaan sebagai guru les, berdagang, dan berwirausaha dengan memproduksi berbagai olahan makanan. Tidak sedikit pula usaha kecil dan menengah yang ada membuka lowongan bagi kaum perempuan.

Salah satu produk unggulan masyarakat di Kecamatan Kebomas adalah aksesori perhiasan.[10] Perhiasan yang diproduksi sangat beragam, mulai dari cincin, giwang, kalung dengan sasaran pemasaran yang beragam pula. Bahan baku yang digunakan berasal dari emas, perak, dan kuningan. Namun, seiring terjadinya krisis moneter tahun 1998 menjadikan pengerajin perhiasan emas gulung tikar. Sedangkan pengerajin perhiasan kuningan masih bertahan hingga saat ini.

Seperti halnya pada CV Makkarty dan CV Imitasi. Usaha kecil menengah ini memproduksi perhiasan imitasi berbahan baku timah dan kuningan berupa cincin, giwang, kalung, dan gelang. Kedua usaha ini juga memiliki tenaga kerja untuk memproduksi perhiasan. Tenaga kerja yang diserap berasal dari masyarakat sekitar. Tetapi tenaga pekerja yang diserap

[9] Data Badan Pusat Statistik, *http://jatim.bps.go.id/* (Diolah dan diakses 3 September 2019).
[10] Situs Resmi Pemerintah Kabupaten Gresik, Kelurahan/Desa di Kecamatan Kebomas. *http://gresikkab.go.id/* (Diakses pada 10 Oktober 2019).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh CV Imitasi seluruhnya laki-laki, sedangkan tenaga kerja yang diserap pada CV Makkarty bukan hanya laki-laki tetapi juga perempuan.

CV Makkarty beralamatkan di Jl Dr. Wahidin Sudiro Husodo II A Kebomas Gresik berdiri pada tahun 1999. Tenaga kerja perempuan yang diserap oleh usaha ini memiliki perbandingan lebih banyak jika dibandingkan tenaga kerja laki-laki. Sampai saat ini tenaga kerja yang diserap oleh usaha ini sebanyak 17 orang. Diantaranya 12 pekerja perempuan dan 5 diantaranya pekerja laki-laki.

Pada CV Makkarty, pekerja dibagi menjadi 2 golongan. Pekerja tetap dan pekerja borongan. Jam kerja pekerja tetap dimulai pukul 07.00-11.30 dan 12.30-15.00 dengan total jam kerja 7 jam sehari. Sedangkan jam kerja pekerja borongan fleksibel pada jam 07.00-15.00. Setiap minggunya para pekerja tetap bekerja mulai hari senin sampai sabtu.

Upah yang diberikan kepada pekerja perempuan antara Rp60.000-Rp100.000 perhari dengan fasilitas uang makan siang. Sedangkan upah yang diberikan pekerja borongan sesuai dengan banyak pekerjaan yang dilakukan. Upah dibagikan kepada masing-masing pekerja setiap dua minggu sekali. Sehingga rata-rata upah yang diterima pekerja perempuan setiap bulannya adalah sebesar Rp 1.400.000 - Rp 2.400.000. Padahal menurut Keputusan Peraturan Gubernur No. 188/655/KPTS/013/2018 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Kota/Kabupaten Gresik Tahun 2019 sebesar Rp 3.867.874,40.[11] Rendahnya upah yang diberikan juga dilatar belakangi oleh rendahnya

[11] Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, Upah Minimum Kabupaten Gresik 2019. *https://disnaker.gresikkab.go.id* (Diakses pada 26 Oktober 2019).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan pekerja perempuan CV Makkarty dibandingkan dengan pekerja perempuan di perusahaan lain.

Upah yang diberikan kepada pekerja berbeda-beda. Pekerja tetap memiliki pembagian dengan besaran upah dan tanggung jawab masing-masing, sedangkan pekerja borongan mendapatkan upah berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan. Selain pekerja tetap mendapat upah, pekerja tetap juga mendapatkan uang makan siang dan kompensasi berupa bonus, sedangkan pekerja borongan hanya mendapt upah. Bonus diberikan kepada pekerja tetap berdasarkan keinginan pemilik perusahaan. Dengan sistem pengupahan yang dilakukan CV Makkarty memiliki nilai positif dan negatif bagi pekerja perempuan.

Dari pemaparan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian, memahami, mengkaji, menganalisis tentang bagaimana kesejahteraan pekerja perempuan atas upah yang diterima dalam perspektif ekonomi Islam. Penelitian ini dilaksanakan dengan pengambilan data melalui proses wawancara 12 orang pekerja perempuan CV Makkarty dengan waktu penelitian dilaksanakan selama 3 Bulan, dari bulan Desember 2019 sampai Februari 2020. Penelitian ini akan disusun dalam bentuk skripsi yang berjudul **"Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV Makkarty Gresik)"**.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang timbul. Diantaranya:

1. Sistem pengupahan pekerja yang tidak sesuai dengan aturan.
2. Rendahnya tingkat pendidikan pekerja perempuan CV Makkarty.
3. Kondisi ekonomi pekerja perempuan CV Makkarty dalam tatanan ekonomi menengah ke bawah.
4. Penentuan pemberian upah yang diberikan kepada para pekerja perempuan CV Makkarty.
5. Sistem pengupahan pekerja perempuan yang diterapkan pada CV Makkarty.
6. Kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan perspektif ekonomi Islam di CV Makkarty.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis memberikan batasan masalah agar tidak jauh berkembang pada persoalan lain yang tidak terkait dengan inti permasalahan. Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Sistem pengupahan pekerja perempuan yang diterapkan pada CV Makkarty.
2. Kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan perspektif ekonomi Islam di CV Makkarty.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan permasalahan yang berkenaan dengan kesejahteraan ekonomi pekerja perempuan diantaranya:

1. Bagaimana sistem pengupahan pekerja perempuan yang diterapkan pada CV Makkarty?
2. Bagaimana kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan perspektif ekonomi Islam di CV Makkarty?

D. Kajian Pustaka

Sepanjang penelusuran pustaka yang dilakukan, penulis menggunakan beberapa skripsi terdahulu sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian. Hal ini ditujukan agar bisa memperkaya teori dalam mengkaji penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang terkait persamaan dan perbedaan dengan penelitian penulis:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Firda Aricahyani, Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Pasar Wage Tulungagung)[12]	Sistem pemberian upah berdasarkan perspektif Islam berlandaskan keadilan dan kelayakan sudah diterapkan pada buruh toko dan kuli angkut. Sedangkan tukang parkir masih belum sehingga diperlukan pekerjaan sampingan agar kebutuhan hidupnya terpenuhi.	1. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif 2. Menggunakan konsep pengupahan yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.	1. Peneliti terdahulu menggunakan subjek buruh toko, kuli angkut, dan tukang parkir. Sementara peneliti menggunakan subjek pekerja perempuan. 2. Alat ukur kesejahteraan berdasarkan UMR. Sementara peneliti menggunakan Q.S. Al-Quraish ayat 3-4.

[12] Firda Aricahyani, *Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Pasar Wage Tulungagung)*, IAIN Tulungagung.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.	Sri Yuliana, Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja *Home Industry* Kerupuk Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di *Home Industry* Kerupuk Desa Sumberagung Kecamatan Ngraho Bojonegoro)[13]	Pengupahan tenaga kerja yang ada di *home industry* kerupuk Desa Sumberagung belum sepenuhnya sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena pada saat melakukan kesepakatan kerja pemilik usaha tidak menyebutkan jumlah upah yang akan diterima pekerja sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi dalam membayar upah pekerja, pemilik tidak pernah menunda dan selalu tepat pada waktu yang disepakati.	1. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif 2. Menggunakan konsep pengupahan yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.	1. Peneliti terdahulu menggunakan subjek tenaga kerja secara menyeluruh. Sementara, peneliti menggunakan subjek pekerja perempuan. 2. Lokasi penelitian terdahulu adalah *home industry* kerupuk Desa Sumberagung sementara penulis mengadakan penelitian di CV Makkarty Gresik.
3.	Dewi Lestari, Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang	Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group kurang baik, karena pengusaha tidak menyebutkan besar upah yang akan diperoleh. Dalam hal pemberian upah belum memenuhi konsep adil. Karena pekerja yang rajin dan pemalas mendapatkan upah yang sama. Waktu pembayaran upah sudah sesuai dengan perjanjian	1. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif 2. Menggunakan konsep pengupahan yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.	1. Peneliti terdahulu menggunakan subjek tenaga kerja secara menyeluruh. Sementara, peneliti menggunakan subjek pekerja perempuan. 2. Lokasi penelitian

[13] Sri Yuliana, *Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja Home Industry Kerupuk Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Home Industry Keupuk Desa Sumberagung Ngraho Bojonegoro),* Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Cepiring-Kendal) [14]	yaitu setiap hari jum'at pukul 14.00.		terdahulu adalah UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal sementara penulis mengadakan penelitian di CV Makkarty Gresik.
4.	Rafiuddin, Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar) [15]	Dalam pemberian upah kepada pekerja CV Fikram Jaya Teknik belum memenuhi konsep adil. Karena upah diberikan sama rata tanpa melihat besar kecil tanggung jawabnya. Sedangkan dalam prinsip kelayakan, upah pekerja CV Fikram Jaya Teknik sudah sesuai konsep layak karena upah yang diberikan diatas UMK yang berlaku dan telah mencukup pangan, sandang, dan papan pekerja.	1. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif 2. Menggunakan konsep pengupahan yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.	1. Peneliti terdahulu menggunakan subjek tenaga kerja secara menyeluruh. Sementara, peneliti menggunakan subjek pekerja perempuan. 2. Lokasi penelitian terdahulu adalah CV Fikram Jaya Teknik, sedangkan penulis mengadakan penelitian di CV Makkarty

[14] Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal),* UIN Walisongo Semarang.

[15] Rafiuddin, *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar),* UIN Alauddin Makassar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5.	Umi Fadilah, Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung).[16]	Upah yang diberikan kepada *Cleaning Service* dikategorikan telah memenuhi tingkat kesejahteraan pekerja. Namun pemberian upah tidak pernah mengalami kenaikan dari tahun 2015. Selain itu, adanya potongan pajak dari upah dan insentif yang tidak transparan juga tidak sesuai dengan peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No 101/PMK.010/2016 tentang penghasilan tidak kena pajak.	1. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif 2. Menggunakan konsep pengupahan yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.	1. Peneliti terdahulu menggunakan subjek penelitian kesejahteraan karyawan *Cleaning Service* sementara penulis menggunakan subjek pekerja perempuan 2. Lokasi penelitian terdahulu adalah UIN Raden Intan Lampung sementara peneliti mengadakan penelitian di CV Makkarty

Agar tidak terjadi duplikasi penelitian yang digunakan penulis sebagai bahan referensi dan penelitian terdahulu yang tidak dicantumkan dalam referensi penelitian ini, maka perbedaan yang bisa diamati adalah penelitian yang terfokus pada kesejahteraan ekonomi pekerja perempuan atas upah yang diterima dalam perspektif ekonomi Islam pada CV Makkarty Gresik.

[16] Umi Fadilah, *Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pekerja Cleaning Service di UIN Raden Intan Lampung),* UIN Raden Intan Lampung.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pembagian upah yang diterapkan pekerja perempuan pada CV Makkarty Gresik.
2. Untuk menganalisis kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan perspektif ekonomi Islam di CV Makkarty Gresik.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat:

1. Segi teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi penelitian akan datang yang selanjutnya dapat memberikan penguatan kerangka berfikir secara teori maupun konsep dengan tema yang sama. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menguatkan dan menyempurnakan teori yang sudah ada.

2. Segi praktis

   a. Bagi perusahaan

      Sebagai bahan evaluasi bagi perusahan dalam teknis perhitungan pemberian upah. Selain itu menjadi tolak ukur keberhasilan pemberian upah terhadap kesejahteraan pekerja perempuan dalam perspektif ekonomi Islam.

   b. Bagi penulis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagai jembatan untuk menerapkan ilmu pengetahuian mengenai teori yang dipelajari di bangku perkuliahan dengan realita di lapangan. Selain itu untuk menambah wawasan mengenai kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan perspektif ekonomi Islam studi kasus CV Makkarty Gresik.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai pembaruan atas penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberi wawasan yang dapat membantu dalam memecahkan masalah dalam hal kesejahteraan ekonomi pekerja perempuan.

G. Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul "Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV Makkarty Gresik)". Agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami istilah yang digunakan dalam penelitian, maka penulis memaparkan beberapa definisi operasional diantaranya:

1. Kesesuaian Upah

Upah adalah uang atau dalam bentuk lain yang dibayarkan sebagai balas jasa atas tenaga yang sudah dikeluarkan dan diberikan oleh pemberi kerja. Sementara sesuai sendiri diartikan dengan seimbang atau cocok. Sehingga ketika upah yang diberikan pemberi kerja dirasa sesuai oleh pekerja atas tenaga kerja yang dikeluarkan, maka upah akan membantu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, upah yang tidak sesuai akan mengakibatkan pekerja mengurangi kinerja, mogok kerja, atau bahkan meninggalkan perusahaan.[17]

2. Kesejahteraan Pekerja

   Kesejahteraan pekerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan, atau penghargaan secara langsung dan tidak langsung berdasarkan kebijaksanaan perusahaan dalam rangka mempertahankan pekerja dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja.

3. Pekerja Perempuan

   Pekerja perempuan adalah seseorang dengan jenis kelamin perempuan yang melakukan aktivitas atau kegiatan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan mendapat imbalan atau upah baik berupa uang maupun barang guna memenuhi kebutuhan hidup.

H. Metode Penelitian

Di dalam penelitian terdapat metodologi penelitian yang membuat penelitian menjadi sempurna. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini menitikberatkan pada hasil pengumpulan data informan atau narasumber yang telah ditentukan.[18] Penelitian lapangan merupakan metode untuk menemukan secara spesifik

---

[17] Reda Dista Amalia. (2015). *Pengaruh keefektifan pengadilan internal, kesesuaian kompensasi, moralitas aparat dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecuragan akuntansi (studi empiris pada pemerintah daerah kabupaten siak sri indrapura).* JOM FEKON 2(2), 1-15.

[18] Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan realistis yang terjadi di lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan menggali data dengan sumber lapangan penelitian yang berkenaan dengan Analisis Kesesuaian upah dengan kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif ekonomi Islam.

Selain penelitian lapangan, penelitian ini juga didukung dengan penelitian pustaka (*Library Research*). Tujuan penelitian pustaka yaitu untuk mengumpulkan data informan dengan bantuan buku, jurnal, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan analisis kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan dalam perspektif ekonomi Islam.

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Metode deskriptif yaitu penelitian di mana peneliti berusaha menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu dengan jelas dan sistematis.[19] Pada penelitian ini, makna deskriptif yang dimaksud penulis adalah penelitian yang menggambarkan bagaimana kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan dalam perspektif ekonomi Islam atas upah yang diterima.

1. Data yang dikumpulkan

Data yang dikumpulkan dihimpun guna menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah meliputi:

a. Data Primer, yaitu data yang diambil dari sumber primer atau sumber pertama di lapangan. Diantaranya:

[19] Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta Bandung, 2011), 34.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Data tentang profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan deskripsi jabatan yang ada pada CV Makkarty.
2) Data tentang akad kontrak perjanjian kerja, sistem pembagian upah dan bonus pekerja perempuan di CV Makkarty.
3) Data tentang kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan CV Makkarty dalam perspektif ekonomi Islam, diantaranya meliputi akad kontrak perjanjian kerja, upah yang diterima, dan fasilitas yang diberikan perusahan.

b. Data sekunder, yaitu data yang didapat dari penelitian terdahulu guna melengkapi data penelitian yang akan dilakukan. Diantaranya:
1) Sistem pengupahan yang berlaku pada perusahaan lain.
2) Penilaian kesejahteraan berdasarkan perspektif ekonomi Islam.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Sumber Primer

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dalam penelitian yaitu penelitian yang terjun ke lapangan untuk mendapatkan data secara langsung dari pemilik, manajer keuangan, dan pekerja perempuan pada CV Makkarty Gresik yang berjumlah 12 orang.

b. Sumber Sekunder

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian ini juga menggunakan sumber sekunder guna mendukung sumber primer. Sumber data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.[20] Sumber sekunder yang dimaksud adalah data atau informasi yang diperoleh melalui perpustakaan mengenai pembahasan yang terkait, buku-buku serta jurnal yang berkaitan dengan penelitian. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan sumber data berasal dari kecamatan dan kelurahan setempat guna mendapatkan informasi mengenai keabsahan data dan jumlah pengerajin perhiasan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data secara langsung pada sumber informan guna mendapat informasi. Wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal dari informan secara mendalam.[21] Teknik wawancara yang digunakan peneliti yaitu wawancara semi terstukrur. Dalam pelaksanaannya peneliti sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh informan tetapi pertanyaan lebih fleksibel jika dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara semi terstruktur ini guna menjawab permasalahan secara

[20] Uma sekaran, *Metode Penelitian untuk Bisnis,* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2011), 242.
[21] Sudaryono, *Metodologi Penelitian,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 39.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terbuka dengan mengajak informan untuk mengemukakan pendapat dan ide-idenya. Wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab kepada informan dari pemilik, administrator, dan para pekerja perempuan pada CV Makkarty Gresik untuk menggali informasi yang mendalam mengenai proses pembagian upah dan kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan dalam perspektif ekonomi Islam.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang digunakan untuk menelusuri data dalam penelitian. Pada penelitian ini penulis menggunakan kamera handphone dan alat tulis yang mendukung dalam pengumpulan data untuk dijadikan sebagai bukti penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah penulis yaitu menganalisa data sehingga dapat ditarik kesimpulan. Analisis data dalam penelitian bertujuan untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Peneliti menganalisis data menggunakan beberapa tahapan diantaranya:[22]

a. Tahap *Editing* (Pemeriksaan Data)

Peneliti melakukan proses pemeriksaan kembali mengenai informasi yang diperoleh dari sumber, lalu disesuaikan dengan keterkaitan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

[22] Ismail Nawawi, *Metoda Penelitian Kualitatif* (Jakarta: CV Dwiputra Pustaka Jaya, 2012), 258.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Tahap *Organizing* (Pengelompokan Data)

Peneliti menyusun kembali data yang telah diperoleh kemudian dikelompokkan berdasarkan kebutuhan pada penelitian untuk memudahkan peneliti dalam analisis data yang lebih mendalam. Pada tahap ini, peneliti juga menyisipkan metode triangulasi. Metode ini bertujuan untuk memastikan kredibilitas data antar informan yang sudah diperoleh.

c. Tahap *Analizing* (Analisis Data)

Teknik pengolahan data yang terakhir ini diperlukan dalam penelitian. Karena pada tahap ini peneliti melakukan analisis data yang telah diperoleh kemudian melakukan penarikan kesimpulan untuk memunculkan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini.

I. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, sistematika pembahasan penelitian kualitatif ini terdiri 5 bab yang memiliki keterkaitan antar bab. Setiap bab memiliki sub bab dengan tujuan memudahkan pembaca dalam mengonsumsi hasil penelitian ini. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, penulis menguraikan secara singkat mengenai sistematika pembahasan penulisan penelitian ini yaitu:

Bab I, berisi pendahuluan yang di dalamnya memuat sub bab latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi kerangka teoritis atau kerangka konsepsional yang di dalamnya mencakup teori yang berfungsi sebagai landasan atau tolak ukur dalam penelitian. Teori yang dimuat dalam bab ini adalah teori yang mendukung penelitian yang berjudul "Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV Makkarty Gresik)". Teori tersebut diantaranya adalah teori tentang Sistem Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja.

Bab III berisi data penelitian yang menyajikan gambaran umum mengenai sistem pembagian upah, Kesejahteraan ekonomi pekerja perempuan pada CV Makkarty Gresik. Dalam bab ini, data penelitian yang digunakan adalah data yang didapat di lapangan yang secara obyektif dan berhubungan dengan variabel dalam penelitian dengan judul "Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV Makkarty Gresik)".

Bab IV berisi tentang analisis data yang merupakan hasil dari perolehan informasi di lapangan yang berhubungan dengan penelitian "Analisis Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam di CV Makkarty Gresik" kemudian hasil analisis tersebut disajikan dalam bentuk informasi.

Bab V merupakan bab penutup. Dalam bab ini berisi kesimpulan atas hasil penelitian dan saran dari peneliti. Tujuan saran jelas ditujukan kepada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembaca, perusahaan, dan peneliti selanjutnya. Saran memuat masukan, tindak lanjut penelitian, dan rekomendasi kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA PEREMPUAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Landasan Teori

1. Upah

1.1 Definisi Upah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.[1] Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Ayat 30 No. 13 Tahun 2003, upah dirumuskan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau aturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau

[1] "Upah", Kamus Besar Bahasa Indonesia *Online*, http://kbbi.web.id/ (Diakses pada 5 Desember 2019).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.[2]

Upah merupakan tujuan utama pekerja melakukan suatu pekerjaan pada orang lain ataupun perusahaan. Jadi, upah adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam melakukan kegiatan produksi.

1.2 Upah dalam Pandangan Ekonomi Islam

Menurut fikih muamalah upah disebut dengan *ijārah. Ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'iwad* (ganti). Oleh sebab itu menurut pengertian syara', *al-sawah* (pahala) dinamakan *ajru* (upah). Sehingga *al-ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.[3] Secara etimologi, *ijārah* adalah masdar dari kata *ajara-ya'jiru*, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. Makna dasar *al-ajru* adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri.[4] Sedangkan yang dimaksud dengan *ujrah* (*fee*) adalah upah yang diterima oleh pekerja.

Ijārah menurut Fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 adalah akad pemindahan hak guna pakai (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa

---

[2] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), 24.
[3] Al-Sayyid Shabiq, *fiqh al-Sunnah,* alih bahasa Kamaluddin dan A. Marzuki (Bandung: Al-Ma'arif, 1993), 15.
[4] Imam Mustofa, *Fiqh Mu'amalah Kontemporer,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 101.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau upah, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan itu sendiri. Dalam akad *ijārah* diperlukan adanya rukun dan syarat. Keduanya harus terpenuhi karena keduanya dapat menentukan apakah akad tersebut sah atau tidak. Rukun *ijārah* dan syarat *ijārah* diantaranya:

a. Rukun *Ijārah*

1) *Muta'aqidayn* (*Mu'jir* dan *Musta'jir*, dua pihak yang melakukan transaksi)
2) *Sighat* (ijab dan kabul)
3) *Ujrah* (upah)
4) *Ma'uqud'alayh* (manfaat yang ditransaksikan)

b. Syarat *Ijārah*

1) Muta'aqidayn

Manurut ulama' Syafi'iyah, *mu'jir* dan *musta'jir* adalah seseorang yang telah balig dan berakal. Sedangkan menurut Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa *mu'jir* dan *musta'jir* tidak harus mencapai usia balig, tetapi anak yang telah mumayiz diperbolehkan melakukan akad *ijārah*. Namun, akad tersebut akan dianggap sah jika disetujui oleh walinya.[5]

Orang yang berakad *ijārah* disyaratkan mengetahui manfaat yang diakadkan dengan sempurna. Misal menjelaskan masa sewa, seperti sebulan atau setahun, serta

[5] Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah,* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 232.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjelaskan pekerjaan apa saja yang harus dilakukan, sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan antara *mu'jir* dan *musta'jir*.

2) *Sighat* (ijab dan kabul)

Sighat dapat dilakukan dengan cara lisan, tulisan, atau isyarat yang memberikan arti dengan jelas tentang adanya ijab dan kabul.

3) *Ujrah* (upah)

Ujrah atau upah yang disyaratkan harus diketahui *mu'jir* dan *musta'jir* jumlahnya. Jika pekerjaan telah dilakukan oleh *mu'jir*, maka *musta'jir* wajib membayar upahnya.

Dalam menentukan posisi jabatan dan pengisi posisi jabatan sangatlah penting. Dengan hal tersebut, akan diketahui besar tenaga yang dikeluarkan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Upah diklasifikasikan menjadi dua, diantaranya:

a. Upah yang sepadan (*ajrul mithli*) yaitu upah yang sepadan dengan profesi (jasa atau manfaat) dalam akad *ijārah*. Upah ini biasanya distandarkan pada suatu tempat atau daerah tertentu. Istilah saat ini sering disebut dengan UMK (Upah Minimum Kota atau Kabupaten).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) yaitu imbalan yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.[6]

Para ulama' mendefinisikan *ijārah* dengan istilah yang berbeda-beda, diantaranya:

1) Menurut Hanafiyah, *ijārah* adalah transaksi terhadap manfaat dengan kompensasi.
2) Menurut Malikiyah dan Hambali, *ijārah* adalah pemilikan manfaat sesuatu yang diperbolehkan dalam waktu tertentu dengan adanya suatu imbalan.
3) Menurut Syafi'iyah, *ijārah* adalah transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu bersifat dapat dimanfaatkan dan diperbolehkan dengan suatu imbalan tertentu.
4) Menurut Al-Jaziri, *ijārah* didefinisikan dengan akad pemindahan hak guna atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan pembayaran upah sewa (*ujrah*), tetapi tidak diikuti dengan perpindahan kepemilikan atas barang tersebut.[7]

Islam memberikan penyelesaian yang baik atas masalah upah dengan menyeimbangkan antara kepentingan pekerja dan pengusaha tanpa melanggar hak keduanya. Seorang pengusaha

---

[6] Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonoi Syariah,* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), 871.
[7] Ismail Nawawi, *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer: Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial,* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 185.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak diperkenankan bertindak kejam atau menindas terhadap pekerja dengan menghilangkan hak-hak yang seharusnya diterima. Upah ditetapkan dengan adil tanpa harus menindas kedua belah pihak. Sehingga, dalam penentuan upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja berbeda-beda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya. Upah yang diberikan juga bisa diberikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.

Dilihat dari segi masa kerja yang ditetapkan kepada pekerja, transaksi *ijārah* dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, diantaranya:

a. Transaksi *ijārah* yang hanya menyebutkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan tanpa menyebutkan masa kerjanya.
b. Transasksi *ijārah* yang hanya menyebutkan masa kerja tanpa menyebutkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
c. Transaksi *ijārah* yang menyebutkan keduanya, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan sekaligus masa kerjanya.

1.3 Sistem Pengupahan dalam Islam

Dalam hal penetapan upah untuk pekerja, Islam tidak mengatur secara rinci baik dalam Al-Qur'an maupun Hadis. Namun, secara umum dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl Ayat 90 yang memiliki keterkaitan dengan penentuan upah kerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ ٩٠

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran"[8]

Jika ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Allah memerintahkan kepada pihak pemberi kerja untuk berbuat adil, baik, dan dermawan kepada para perkerjanya. Arti kata "kerabat" dalam ayat tersebut diartikan dengan "tenaga kerja", karena para pekerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Tanpa pekerja maka perusahaan tidak dapat beroperasi dengan semestinya. Selain itu, dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan.[9]

Islam memiliki beberapa prinsip dalam memberikan upah yaitu mengandung keadilan dan kelayakan. Dalam prinsip keadilan, sistem pemberian upah terletak pada kejelasan akad transaksi dan komitmen melakukannya seperti upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai dan membayar upah sebelum keringatnya mengering.

---

[8] Lajnah Pentashilan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Cordoba...,* 277.
[9] Suhrawardi Lubis, *Hukum Ekonomi Islam,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 155.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Akad kontrak harus menyebutkan dengan jelas mengenai ketentuan besaran upah yang diberikan kepada pekerja. Hadis Nabi Muhammad sebagai pedoman dari keharusan adanya kejelasan besaran upah yang akan diberikan kepada kerja dalam akad kontrak kerja.[10] Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan oleh kaum muslimin setelahnya, yakni dalam hal penentuan upah pekerja sebelum pekerjaan dimulai. Hadis yang diriwayatkan oleh An-Nasa'i

عَنْ أَبِي سَعِيْدٍ قَالَ : إِذَ اسْتَأَ جَرْتَ أَجِيْرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ (رَوَاهُ النَّسَائِى)

"Dari Abi Sa'id al-Khudri ra. Sesungguhnya Nabi Muhammad SAW bersabda: "Barang siapa yang mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakan kepadanya berapa upahnya" (HR. An Nasa'i)[11]

Dalam hadis tersebut, Rasulullah SAW memberikan petunjuk agar pengusaha terlebih dahulu memberikan informasi dalam akad kontrak mengenai besaran upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum memulai pekerjaan. Dengan informasi dalam akad kontrak mengenai besaran upah yang akan diterima, diharapkan pekerja termotivasi dan semangat untuk bekerja, serta memberikan

[10] Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Islam Madzhab Hamfara Jilid 2*, (Yogyakarta: Irtikaz, 2016), 293.
[11] Suqiyah Musafa'ah, *Hadith hukum ekonomi Islam,* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 94.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kenyamanan dalam pekerjaan. Sehingga pekerja menjalankan pekerjaan sesuai dengan akad kontrak kerja.

Nabi Muhammad SAW menganjurkan pengusaha untuk membayarkan upah pekerja setelah mereka menyelesaikan pekerjaanya. Dalam suatu hadis, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُوْلُ اللّهِ عَلَيْهِ وَسَلَمُ : أَعْطُوْا الأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

"Dari Abdullah ibn 'Umar Berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah).[12]

Kandungan hadis tersebut adalah Adapun hadis yang menjadi penguat:

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

"Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu'anhu dari Nabi Muhammad SAW bersabda: Allah Ta'ala berfirman: "Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya, dan seseorang yang

[12] Idri, *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Islam Hadis Nabi),* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 119.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upah""[13]

Hadis tersebut untuk menghilangkan keraguan atau kekhawatiran atas upah yang akan diberikan serta keterlambatan pembayaran upah tanpa adanya alasan yang jelas. Namun, umat Islam memiliki kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah yang sesuai dengan kesepakatan dalam akad kontrak antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam ajaran Agama Islam, adil dikategorikan menjadi dua. Diantaranya:

a. Adil bermakna jelas dan transparan. Maksudnya adalah sebelum pekerja dipekerjakan terlebih dahulu dijelaskan bagaimana upah yang akan diterimanya. Meliputi besar upah dan tata cara pembayarannya.
b. Adil bermakna proporsional. Maksudnya adalah upah yang diberikan kepada pekerja harus seimbang dengan berat pekerjaannya.

Prinsip keadilan dalam Islam tercantum pada An-Najm Ayat 39 menjelaskan mengenai pemberian upah kepada para pekerja, diantaranya:

[13] Eef Saefulloh, *Kumpulan Hadits Ekonomi (Sebuah Tinjauan Hukum Islam),* (Cirebon: Percetakan Cirebon Com, 2015), 68.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakanya"[14]

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas berdasarkan berat pekerjaanya. Kebijakan pemberian upah yang berbeda diperbolehkan jika pekerjaan yang diberikan berbeda. Sistem pemberian upah serta jumlah upah yang diberikan bisa berbeda dari satu tempat dengan tempat lain tergantung kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat.[15]

Sedangkan dalam prinsip kelayakan dalam pengupahan adalah adanya asas kerelaan antara kedua belah pihak atas upah yang diberikan dan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan pangan dan sandang sehingga pekerja memperoleh kehidupan yang layak. Pekerja dan pemberi kerja sama-sama memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Pemberi kerja dilarang untuk curang dalam pemberian upah karena menjadi kebutuhan yang penting bagi pekerja dan hendaknya upah dibayarkan sesuai dengan kebutuhan yang layak untuk kecukupan biaya hidup sehari-hari para pekerja.

[14] Lajnah Pentashilan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Cordoba...*, 528.
[15] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem...*, 35.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Macam-macam sistem pengupahan menurut pendapat para ulama' diantaranya:[16]

a. Sistem Upah Jangka Waktu, yaitu upah yang ditentukan berdasarkan jam, hari, minggu, bulanan, dan tahunan. Keuntungan dari sistem pengupahan ini adalah pekerjaan tidak dilakukan dengan terburu-buru, sehingga diperoleh pekerjaan yang berkualitas baik. Sedangkan kerugian dari sistem ini adalah orang yang rajin bekerja akan sama besarnya dengan upah orang yang malas bekerja.
b. Sistem Upah Borongan, yaitu upah yang ditentukan berdasarkan banyaknya pekerjaan yang dilakukan. Keuntungan dari sistem pengupahan borongan adalah pekerja yang rajin akan mendapatkan upah lebih banyak jika dibandingkan dengan pekerja yang malas. Sedangkan kerugiannya adalah tidak adanya ketentuan besaran upah.
c. Sistem Upah Premi, yaitu sistem pengupahan kombinasi antara sistem pengupahan waktu dan pengupahan borongan. Sistem pengupahan ini didasarkan pada waktu, tetapi jika pekerja mencapai prestasi dengan melebihi jumlah target maka pekerja akan diberikan premi. Premi diberikan dengan tujuan

[16] Nurcholish Madjid, dkk. *Ensiklopedi Hukum Islam,* (Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeva, 1994), 287.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk menghemat waktu, menghemat bahan, serta untuk meningkatkan kualitas.

Adapun beberapa macam sistem pengupahan lain dalam teori maupun praktik, diantaranya sebagai berikut:[17]

a. Sistem Upah Potongan, yaitu sistem pengupahan yang diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran waktu tertentu. Misal, diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya. Sistem ini bertujuan untuk mengganti sistem jangka waktu jika hasilnya tidak maksimal.
b. Sistem Upah Permufakatan, yaitu sistem pengupahan dengan memberikan sejumlah upah untuk kelompok tertentu. selanjutnya kelompok tersebut membagikan kepada anggotanya.
c. Sistem Skala Upah Berubah, yaitu sistem pengupahan yang dipengaruhi dengan jumlah penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga di pasar naik, maka jumlah upah yang diterima akan naik. Sebaliknya, ketika harga di pasar turun, maka jumlah upah yang diterima akan turun.
d. Sistem Upah Indeks, yaitu sistem pengupahan yang didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem pengupahan ini akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya

[17] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 72-73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

e. Sistem Pembagian Keuntungan, yaitu sistem pengupahan yang disamakan dengan pemberian bonus ketika perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

2. Kesejahteraan Pekerja Perempuan

2.1 Konsep Pekerja Perempuan

Pekerja merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah dan rohaniah (mental dan pikiran) yang dibutuhkan dan menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisai baik lembaga pemerintah maupun badan usaha.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penjelasan tenaga kerja dalam konteks ini bukan sebatas ditujukan kepada laki-laki saja. Laki-laki dan perempuan memiliki peran yang sama dalam bekerja apabila telah mencapai usia kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan atau pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perempuan memilih bekerja karena penghasilan yang diperoleh oleh suami atau anggota keluarga laki-lakinya tidak mampu untuk mncukupi kebutuhan rumah tangga. Sehingga perempuan biasanya bekerja di sekitar rumah dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan sekaligus memastikan bahwa pekerjaan rumah tangga tetap terlaksana. Meski demikian, pekerjaan yang dilakukan perempuan sering dipandang hanya sebagai pengisi waktu luang.

2.2 Kewajiban Pekerja Perempuan

Secara umum dalam dunia kerja, masing-masing pekerja memiliki kewajiban yang sama antara pekerja laki-laki dengan perempuan dan harus dilakukan dengan baik oleh para pekerja, diantaranya:[18]

a. Kewajiban ketaatan

Kewajiban ketaatan merupakan hal yang melekat pada semua pekerja ketika masuk kerja. Kewajiban ketaatan yang harus dilakukan oleh para pekerja diantaranya adalah kepatuhan atas peraturan perusahaan, patuh terhadap perintah atasan, dan patuh atas larangan-larangan yang berlaku di perusahaan. Tetapi pekerja tidak sepenuhnya mentaati perintah atasan. Adakalanya pekerja menolak perintah atasan dengan alasan

[18] Doni Judian, *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing,* Dunia Cerdas, Jakarta, 2014, 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang logis ketika perintah tersebut bertentangan dengan norma agama, norma moralitas, dan kepatutan. Pekerja berhak menolak jika perintah tersebut berada di luar kewenangan dan tidak mampu dilakukan sebab keterbatasan pengetahuan dan kemampuan. Sehingga, jika dipaksakan untuk melaksanakan perintah akan mengakibatkan dampak buruk bagi diri sendiri dan perusahaan.

b. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas merupakan kewajiban pekerja untuk menyimpan rahasia perusahaan. Rahasia perusahaan tersebut seperti sistem operasional, *standard operating procedur*, mesin produksi, stratergi bisnis, dan administrasi yang spesifik.

c. Kewajiban loyalitas

Bentuk kewajiban loyalitas adalah dengan mendukung semua kebijakan manajemen, mendukung, serta melaksanakan visi dan misi perusahaan. Semua pekerja harus bekerja dengan dedikasi tinggi guna tercapainya kepentingan perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.3 Hak Pekerja Perempuan

Sedangkan hak-hak pokok para pekerja dalam Islam adalah sebagai berikut:[19]

a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan untuk merasakan kehidupan yang layak.
b. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dia percaya menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberikan bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau keduanya.
c. Pekerja harus diberikan bantuan pengobatan yang tepat ketika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai.
d. Pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam bekerja.
e. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan serta dimaafkan ketika melakukan kesalahan selama bekerja.
f. Pekerja harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja tidak terganggu.

Mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja perempuan memiliki beberapa kekhususan yang mencerminkan hak-haknya. Diantara hak-hak khusus tersebut diantaranya:

[19] Dewan Pengurus Nasional FORDEBI & ADESY, *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 230.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 6 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Ketentuan ini diperjelas dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 Tentang Ketenagakerjaan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan".

2) Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa "Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan".

3) Hak perlindungan selama masa kehamilan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 Ayat 2 telah dijelaskan bahwa "Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja perempuan yang sedang hamil karena kondisi yang sangat rentan terhadap keselamatan diri dan kandungannya, sehingga harus dihindarkan dari pekerjaan yang berlebih.

4) Hak cuti keguguran

"Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan". Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan.

5) Hak untuk menyusui

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 83 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja".

6) Hak cuti haid

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81, "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.4 Definisi Kesejahteraan Pekerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang artinya aman, sentosa, makmur, dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan).[20] Kata sejahtera mengandung bahasa sansekerta yakni "catera" yang berarti payung. Tetapi dalam konteks kesejahteraan, *catera* berarti orang yang sejahtera. Maksudnya adalah orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidup yang dijalani terasa aman dan tenteram, baik secara lahir maupun batin.[21]

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 1998 mendefinisikan kesejahteraan dengan suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial baik material maupun spiritual yang meliputi rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketenteraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan pemenuhan jasmani, rohani, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, dan masyarakat dengan mrnjunjung tinggi hak dan kewajiban asasi manusia yang sesuai dengan pancasila.[22]

Kesejahteraan dalam arti luas adalah terbebasnya seseorang dari jeratan kemiskinan, kebodohan, dan rasa takut. Sehingga dia

---

[20] "Sejahtera", Kamus Besar Bahasa Indonesia *Online*, http://kbbi.web.id/ (diakses pada 9 Desember 2019).
[21] Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial,* (Bandung: Revika Aditama, 2014), 8.
[22] Almizan. (2016). *Distribusi Pendapatan: Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam.* Jurnal Kajian Ekonomi Islam (1)1, 63-81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperoleh kehidupan yang aman dan tenteram secara lahiriah dan bathiniah. Menurut Diener, kesejahteraan karyawan dikonsepkan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga, dan kesejahtereaan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis.[23]

Menurut Achour, kesejahteraan karyawan memiliki 3 indikator yaitu kepuasan kerja, konflik pekerjaan dengan keluarga, dan tingkat religiusitas. Makna religiusitas adalah adanya hubungan antara manusia dengan Tuhan. Menurut penelitian Amawidyawati, seseorang yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap agama menunjukkan kepuasan hidup dan kebahagiaan personal yang lebih tinggi, serta cenderung lebih rendah terdampak pada peristiwa trauma dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki kepercayaan terhadap Tuhan.[24]

Adapun jenis kesejahteraan karyawan menurut Malayu S.P. Hasibuan yaitu:[25]

Tabel 2.1 Jenis Kesejahteraan karyawan

No	Ekonomi	Fasilitas	Pelayanan
1.	Tunjangan Hari Raya	Tempat Ibadah	Kesehatan
2.	Bonus	Pendidikan	Bantuan Hukum
3.	Uang Duka	Cuti	

[23] Diener, Ed. (2000). *Subjective Well-Being The Science of Happiness and a Proposal for a National Index.* 55(1), 34-43.
[24] Sukma Adi Galuh Amawidyawati & Muhana Sofiati Utami. (2007). *Religiusitas dan Psychological Well-Being pada Korban Gempa.* Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada 34(2), 164-176.
[25] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 188.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. 5.	Pakaian Uang Pengobatan	Koperasi Izin	

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, kedisplinan, loyalitas pekerja kepada perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan seperti upah, bonus, dan berbagai tunjangan. Sehingga pekerja merasa senang, aman, dan nyamaan saat bekerja.

2.5 Tinjauan tentang Kesejahteraan Pekerja Perspektif Islam

Definisi kesejahteraan menurut ekonomi Islam adalah keadaan terhindar dari rasa takut atas penindasan, kelaparan, penyakit, masa depan, dan kebodohan. Kesejahteraan dalam ekonomi Islam tidak hanya diukur berdasarkan nilai ekonomi saja. Tetapi juga dinilai dari nilai spiritual, moral, dan sosial. Sehingga kesejahteraan berdasarkan Islam mempunyai konsep yang lebih mendalam.

Menurut para mufasir, indikator kesejahteraan Islami adalah dengan terpenuhinya kebutuhan fisik dari rezeki yang halal, hidup yang sehat baik dilihat secara jasmani maupun rohani, rezeki yang didapat barokah, mendapat nikmat keluarga yang *sakinah mawaddah wa rahmah*, rasa cinta kasih sesama, serta kanaah dengan apa yang diberikan Allah kepadanya dan merasa bahagia.[26]

[26] Nurfitri Hidayanti, Busaini, & Moh. Huzaini. *Etos Kerja Islami.....,* 159.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Indikator kesejahteraan dalam Islam disinggung dalam Al-Quran Surah Al-Quraish ayat 3-4,

فَلْيَعْبُدُوا۟ رَبَّ هَٰذَا ٱلْبَيْتِ ۝٣ ٱلَّذِىٓ أَطْعَمَهُم مِّن جُوعٍ وَءَامَنَهُم مِّنْ خَوْفٍۭ ۝٤

"Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah). Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut"[27]

Kesejahteraan dalam pandangan Islam bukan hanya dilihat dengan materi, tetapi juga dengan non-material. Dari ayat tersebut dapat dilihat bahwa indikator kesejahteraan dalam Al-Qur'an ada tiga, yaitu:[28]

a. Ketergantungan Penuh Manusia kepada Tuhan (pemilik) Ka'bah

Indikator kesejahteraan yang pertama dan paling utama dalam Al-Qur'an mengandung arti bahwa proses sejahtera didahului dengan pembangunan tauhid. Sehingga sebelum sejahtera secara fisik maka terlebih dahulu menjadikan Allah sebagai pelindung, pengayom, dan menyerahkan diri sepenuhnya kepada Allah.

Indikator kesejahteraan yang pertama adalah ketergantungan penuh kepada Tuhan pemilik Ka'bah, hal ini

[27] Lajnah Pentashilan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Cordoba...,* 602.
[28] Asep Hilmi, *Konsep Hidup Sejahtera Perspektif Al Qur'an (Studi Komparatif Penafsiran M. Quraish Shihab dan Hamka),* UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan representasi dari pembangunan mental yang menunjukkan bahwa jika seluruh kesejahteraan yang berpijak pada aspek materi telah terpenuhi tidak menjamin bahwa pemiliknya akan mengalami kebahagiaan. Sering terdengar jika ada orang yang memiliki harta berlimpah tetapi hati selalu gelisah dan tidak pernah tenang sehingga mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri. Karena itulah ketergantungan manusia kepada Tuhannya diaplikasikan dalam bentuk penghambaan (ibadah) kepada-Nya secara ikhlas adalah peranan utama kesejahteraan (kebahagiaan yang hakiki).

b. Hilangnya Rasa Lapar atau Pertumbuhan Ekonomi

Indikator kesejahteraan yang kedua adalah hidup dalam kondidsi dimana kebutuhan dasar manusia terpenuhi. Diantaranya terpenuhinya sandang, pangan, dan papan. Maksud dari arti Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar menunjukkan bahwa dalam ekonomi Islam terpenuhinya kebutuhan konsumsi manusia yang merupakan salah satu indikasi kesejahteraan hendaknya bersifat secukupnya.

Dalam Al-Qur'an Surah Al-Quraish ayat 4 mengisyaratkan bahwa rezeki yang diberikan oleh Allah kepada hambanya bukan untuk ditimbun atau hanya dikuasai kelompok tertentu. akan tetapi rezeki tersebut harus didistribusikan kepada semua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

umat manusia agar tidak merasakan kelaparan. Allah telah menganugeraahkan nikmat dan memberi makan untuk menghilangkan rasa lapar melalui perdagangan. Sehingga yang dimaksudkan pertumbuhan ekonomi adalah tersedianya bahan makanan setiap keluarganya.[29]

c. Hilangnya Rasa Takut atau Jaminan (Stabilitas) Keamanan

Indikator sejahtera yang terakhir adalah kondisi aman atau merasa terbebas dan terlindungi dari gangguan yang menyebabkan seseorang tersebut merasa terancam. Berada dalam kondisi tenteram atau damai, yang terjauh dari kekacauanan. Jika tindak kekerasan, perampokan, kasus bunuh diri, dan kasus kriminalitas tinggi maka dikategorikan masyarakat belum merasakan sejahtera.

Al-Qur'an mendefinisikan kesejahteraan dimulai dari kesejahteraan individu yang mempunyai bentuk penghambaan (ibadah) kepada-Nya secara ikhlas, kemudian dapat tercukupinya kebutuhan dasar yang tidak berlebihan, sehingga suasana sekitar menjadi aman dan tenteram.

[29] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Tangerang: Lentera Hati, 2005), 539.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

CV MAKKARTY DAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PEREMPUAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah CV Makkarty

Sebelum merintis usaha produksi aksesori perhiasan berbahan dasar timah, Abdullah Makky adalah salah satu alumni Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya berprestasi Teknik Kimia.[1] Dengan latar belakang keluarga yang berpendidikan, Bapak Abdullah Makky mencoba mengikuti perekrutan karyawan yang diadakan oleh PT Smelting Gresik. Namun karena banyaknya pelamar, Bapak Abdullah Makky adalah salah satu pelamar yang tidak beruntung dalam perekrutan.

Pada tahun 1998, Bapak Abdullah Makky mulai berfikir untuk mengikuti jejak bapaknya yang juga sebagai pemilik usaha produksi aksesori perhiasan berbahan dasar timah. Dengan berbekal ilmu teknik yang didapatkan di bangku perkuliahan, Bapak Abdullah Makky membuat pembaharuan teknologi dari usaha milik bapaknya. Modal pertama yang dikeluarkan untuk mendirikan usaha adalah sekitar Rp 5.000.000 yang merupakan tabungan pribadinya. Setelah diuji coba

[1] Abdullah Makky, Wawancara, Gresik, 21 Desember 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mesin sederhana rancangan Bapak Abdullah mampu memproduksi bahan setengah jadi dari aksesori perhiasan.

Semakin tingginya minat dari bahan setengah jadi produksi Bapak Abdullah dan sumber daya manusia yang tidak mampu jika dilakukan sendiri, akhirnya Bapak Abdullah Makky membuka lowongan pekerjaan. Mulai saat itu proses produksi perhiasan dibantu dengan 1 pekerja perempuan dan 1 pekerja laki-laki. Semakin tahun usaha ini semakin berkembang. Hasil produksi bahan setengah jadi aksesori perhiasan milik Bapak Abdullah semakin diminati. Sehingga Bapak Abdullah memperlebar usahanya dengan berinisiatif untuk tidak hanya memproduksi bahan setengah jadi aksesori perhiasan timah saja, tetapi juga memproduksi aksesori perhiasan berbahan dasar timah yang siap pakai. Aksesori yang diproduksipun semakin bermacam-macam. Mulai dari cincin, kalung, giwang, anting-anting, dan gelang.

Karena usaha yang semakin maju, pada tahun 2003 Bapak Abdullah mendaftarkan usaha ini pada dinas perdagangan dengan nama CV Makkarty agar memiliki hak paten dan tidak ditiru oleh perusahaan produksi serupa yang juga berkembang di lingkungan sekitar.[2] Selain mendaftarkan usahanya, usaha produksi perhiasan rumahan ini mengembangkan produksi perhiasan berbahan dasar kuningan. Karena permintaan pasar yang meningkat, maka sumber

[2] *Ibid.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

daya manusia yang dibutuhkan bertambah. Pada saat itu juga, Bapak Abdullah membagi tempat unit usaha karena semakin banyak pekerja yang dipekerjakan.

Tempat produksi dibagi menjadi dua, yang pertama berada di Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo II A Kebomas Gresik sebagai tempat produksi aksesori berbahan dasar timah. Tempat produksi yang kedua berada di Jl. Mayjend Sungkono No 37 Sekarkurung Kebomas Gresik sebagai tempat produksi aksesori berbahan dasar kuningan serta administrasi. Sampai saat ini usaha produksi perhiasan milik Bapak Makkarty memiliki 17 pekerja dengan 12 diantaranya pekerja perempuan dan 5 diantaranya pekerja laki-laki.[3]

2. Letak Geografis CV Makkarty

Berdirinya CV Makkarty merupakan salah satu bentuk keinginan dari Bapak Abdullah untuk menanfaatkan sumber daya manusia yang berasal dari masyarakat sekitar perusahaan. Berikut batas-batas tempat produksi aksesori perhiasan CV Makkarty. Batas rumah produksi yang berada di Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo II A:

a. Sebelah utara : rumah warga
b. Sebelah selatan : jalan
c. Sebelah timur : rumah warga
d. Sebelah barat : rumah warga

[3] *Ibid.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Batas rumah produksi yang berada di Jl. Mayjend Sungkono No 37 Sekarkurung Kebomas Gresik:

a. Sebelah utara : jalan raya
b. Sebelah selatan : lahan kosong
c. Sebelah timur : HLG Aquatic (rumah ikan hias)
d. Sebelah barat : warung kopi

3. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Usaha yang dijalankan CV makkarty merupakan usaha yang bergerak dibidang produksi aksesori perhiasan. CV Makkarty bertindak sebagai pengelola dari bahan baku sampai menjadi barang jadi atau barang siap pakai. Macam perhiasan yang diproduksi sangat beragam. Mulai dari cincin, kalung, giwang, anting-anting, dan gelang untuk anak-anak sampai dewasa.

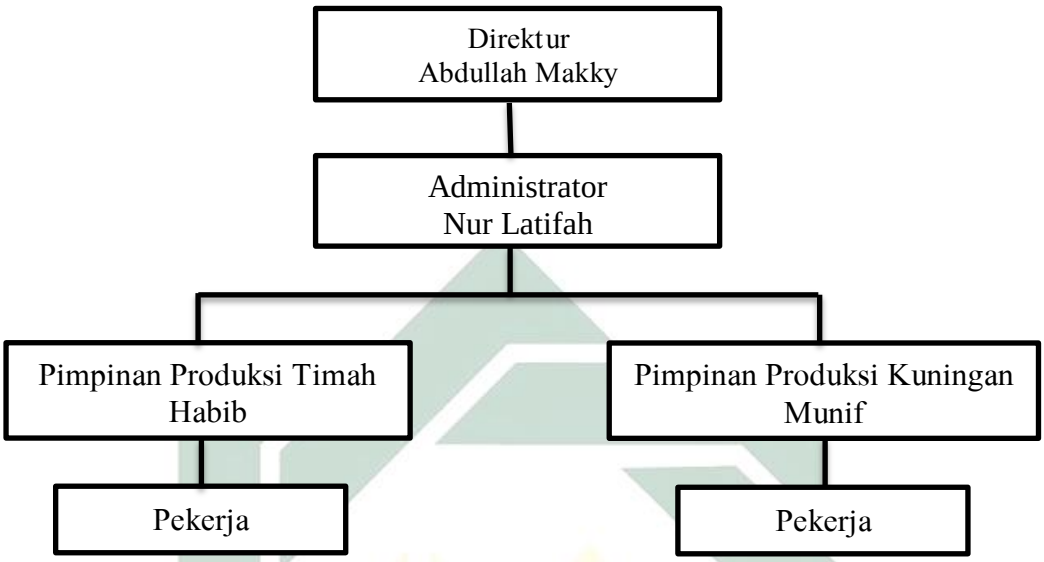
4. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan usahanya, maka terdapat struktur organisasi sebagai berikut:[4]

[4] Nur Latifah, Wawancara, Gresik, 22 Desember 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 3.1 Struktur Organisasi CV Makkarty



5. Uraian Tugas

a. Direktur atau pemilik[5]

Direktur atau pemilik bertugas mengamati dan mengontrol semua pekerja, operasional perusahaan, dan menerima laporan secara tertulis maupun lisan dari administrator. Direktur atau pemilik memberikan kepercayaan penuh kepada administrator meski terkadang pemilik ikut andil dalam proses produksi.

b. Adminsitrator

Pada CV Makkarty administrator bertugas sebagai pembuat laporan keuangan, mengawasi pekerja, serta membuat laporan penjualan aksesori perhiasan. Kepercayaan penuh yang diberikan direktur kepada administrator sebagai penanggung jawab semua operasional yang ada pada perusahaan.

[5] Abdullah Makky, Wawancara, Gresik, 21 Desember 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pimpinan produksi

Masing-masing pimpinan produksi memiliki tanggung jawab mengatur jalannya produksi. Setelah bahan baku siap masuk mesin pencetak, para pekerja sebagai operatornya. Para pekerja juga ada yang berada di posisi mengikir perhiasan, menggerenda, memoles, pewarnaan, pasang permata sampai pengemasan produk semua diawasi oleh bagian pimpinan produksi. Selain bertugas sebagai pengawas, pimpinan produksi juga sering ikut andil dalam proses produksi.

6. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja pada usaha pengerajin perhiasan berbahan dasar timah dan kuningan CV Makkarty sampai saat ini berjumlah 17 orang. Diantaranya 12 orang pekerja perempuan dan 5 orang pekerja laki-laki. Sampai saat ini CV Makkarty tidak pernah mempekerjakan anak di bawah umur. Pekerja yang dipekerjakan mayoritas sudah berumah tangga, tetapi juga ada beberapa yang masih bujang. Pekerja yang dipekerjakan di CV Makkarty seluruhnya berasal dari warga sekitar dengan tujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran dan membantu meningkatkan perekonomian warga sekitar khususnya para perempuan. Adapun data pekerja perempuan pada CV Makkarty adalah sebagai berikut:[6]

[6] Nur Latifah, Wawancara, Gresik, 22 Desember 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.1 Daftar Pekerja Perempuan

No	Nama	Usia (tahun)	Pendidikan terakhir	Jabatan	Lama bekerja (tahun)
1.	Nur Latifah	40	SMK	Administrator	20
2.	Ummul	36	SMK	Pekerja borongan	16
3.	Ika	38	SD	Pekerja tetap	15
4.	Ismawati	37	SMA	Pekerja tetap	19
5.	Suci	27	MA	Pekerja tetap	10
6.	Fitri	35	MA	Pekerja borongan	13
7.	Yuni	28	MA	Pekerja borongan	10
8.	Yati	37	MA	Pekerja tetap	13
9.	Narti	33	SD	Pekerja tetap	14
10.	Zubaidah	37	SLTA	Pekerja borongan	16
11.	Anisah	37	SLTA	Pekerja tetap	16
12.	Lia	35	SMK	Pekerja tetap	9

7. Waktu Kerja

Pada CV Makkarty, pekerja dibagi menjadi 2 golongan, yaitu pekerja tetap dan pekerja borongan. Dalam satu minggu, pekerja tetap bekerja selama 6 hari. Mulai hari senin sampai hari sabtu dan libur setiap hari minggu. Jam kerja pekerja tetap dimulai pukul 07.00-11.30 dan 12.30-15.00 dengan total jam kerja 7 jam sehari. Sedangkan jam kerja pekerja borongan fleksibel pada jam 07.00-15.00.[7]

8. Kontrak Kerja

Dalam suatu hubungan kerja, harus ada kontrak kerja antara pemilik dengan pekerja. kontrak kerja pada CV Makkarty tidak dilakukan secara formal dan tertulis, melainkan hanya perjanjian secara lisan. Padahal kontrak kerja yang baik dilakukan secara tertulis agar tidak timbul masalah yang tidak diinginkan.

[7] Nur Latifah, Wawancara, Gresik, 22 Desember 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemilik CV Makkarty hanya menyampaikan "kamu bisa mulai bekerja pada hari ini di bagian A, pekerjaan dimulai pada pukul 07.00-15.00 dan istirahat pada pukul 11.30-12.30".[8] Padahal, terdapat beberapa hal penting yang tidak disampaikan pada saat melakukan perjanjian kerja. Seperti jumlah upah dan kompensasi yang akan diterima, masa berakhirnya pekerjaan, dan tanda tangan persetujuan perjanjian.

Beberapa hal yang seharusnya disampaikan pada saat melakukan kontrak kerja dikarenakan apabila pekerja diberitahu jumlah upah dan kompensasi yang akan diterima sebelum mereka memulai pekerjaan, pekerja akan termotivasi untuk bekerja dengan semangat tinggi dan mencapai target. Berakhirnya kontrak kerja juga harus disampaikan saat awal kontrak kerja, sehingga saat masa kontrak kerja akan habis pekerja bisa mencari pekerjaan pengganti.

B. Paparan Data

1. Sistem Pengupahan Pekerja Perempuan CV Makkarty

Secara umum sistem pemberian upah pekerja perempuan yang diterapkan CV Makkarty ada 2 macam, yaitu sistem upah jangka waktu dan sistem upah borongan. Adapun sistem upah berdasarkan jangka waktu diterapkan pada pekerja tetap perempuan, sedangkan pekerja borongan perempuan menerapkan sistem upah borongan.

[8] Abdullah Makky, Wawancara, Gresik, 5 Januari 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pembayaran upah dengan sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu harian yang ditentukan berdasarkan waktu kerja per jam. Keuntungan dari sistem ini adalah kemudahan perusahaan dalam pembayaran upah.

Seperti yang diungkapkan oleh Nur Latifah administrator CV Makkarty yaitu:

> Di CV Makkarty perjanjian kerja sama ijab qabulnya tidak dilakukan secara tertulis. Dilakukan secara lisan dan sederhana. Seperti ini juga sudah turun temurun sejak awal berdiri CV Makkarty. Pekerja perempuan sistem upahnya ada yang harian dan ada yang borongan. Untuk waktu pemberian upahnya setiap dua minggu sekali.[9]

Hal ini diperkuat oleh pendapat Lia, pekerja tetap perempuan CV Makkarty yaitu:

> Saya kerja disini ya langsung kerja, jumlah upah juga nggak dikasih tau. Cuma saya tanya-tanya ke temen-temen. Saya nggak tanya juga pas pertama kerja. Tapi saya merasakan pemberian upah selalu tepat waktu kalau tidak ada tanggal merahnya. Jadi meskipun tidak pake kontrak-kontrak ya gajian tiap 2 minggu.[10]

Menurut pendapat Suci, pekerja tetap perempuan:

> Sejauh ini pemberian upah tidak pernah berubah sejak pertama kerja disini. Selalu 2 minggu dibagikan. Meskipun tidak sebanyak gaji yang kerja di pabrik. Kerjanya ya sesuai saja sama upahnya. Kalau kerjanya berat upah segitu ya saya ndak mau.[11]

Upah yang diterima oleh para pekerja tetap perempuan sebesar Rp 60.000 – Rp 100.000 per hari. Pekerja yang tergolong masih baru akan mendapat upah yang lebih rendah dibanding pekerja yang telah lama

[9] Nur Latifa, Wawancara, Gresik, 28 Desember 2019.
[10] Lia, Wawancara, Gresik, 26 Januari 2020.
[11] Suci, Wawancara, Gresik, 26 Januari 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja. Hal ini diperkuat oleh Nur Latifah selaku administrator CV Makkarty yaitu:

> Upahnya ya beda-beda. Tugasnya juga kan beda-beda. Ada yang nyetak saja, ada yang pasang permata. Saya sendiri bagian ngitung upah pekerja disini kadang bantu yang bagian pengemasan. Meskipun pekerja tetap ada yang bekerja belum 10 tahun, ada yang sudah 15 tahun lebih. Upahnya antara Rp 60.000 sampai Rp 100.000.[12]

Hal serupa disampaikan oleh Narti yang bekerja sebagai pekerja tetap perempuan:

> Kerja dari jam 7 sampai jam 3 ya standar kalo upah bersih sehari 80.000 ribuan di perusahaan rumahan. Setiap kali nerima upah biasanya saya dapat 900.000an. Saya kerja disini sudah lama. Meskipun lulusan SD wajar saja, kerjanya sudah cepat.[13]

Sistem pemberian upah pekerja tetap perempuan berbeda dengan pekerja borongan perempuan. Seperti yang diungkapkan Fitri sebagai pekerja borongan perempuan di CV Makkarty:

> Saya kerja disini sudah 13 tahun sebagai pekerja borongan. Jadi ya upahnya sesuai garapan saya. Garapannya ya tergantung pesanan. Kalau pesanannya cincin garapnya pasti nggerendo biasanya dikasih Rp 10.000 tiap kodi. Kadang-kadang cincin pakai ngikir ya dapat tambahan Rp 3500 setiap kodinya. Tapi kalau garapannya kalung gelang itu tugasnya nyambung, upahnya lumayan tapi susah pekerjaannya. Hukum alam ya, kalau susah pasti upahnya besar. Biasanya dapat Rp 20.000 kadang Rp 21.000 tiap kodi. Saya kesini ya kalo Cuma ada garapan[14]

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Yuni yang juga pekerja borongan perempuan:

> Saya lulus aliyah ya langsung kerja disini, tidak pakai nunggu ijazah. Ikut borongan karena saya telaten. Kerjanya juga tidak full pagi sampai sore. Pokoknya setiap pembagian upah biasannya ada rincian

[12] Nur Latifah, Wawancara, Gresik, 28 Desember 2019.
[13] Narti, Wawancara, Gresik, 8 Februari 2020.
[14] Fitri, Wawancara, Gresik, 10 Januari 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> hitungannya. Ada yang Rp 10.000 ada yang Rp 20.000. saya kalau garap cepet meskipun itungan masih anak baru, jadi kalau sudah dapat banyak bisa langsung pulang. Kadang gak sampai zuhur. Cuman kalau puasa gitu berangkat habis salat subuh soalnya kan banyak pesanan. Jadi sehari dapat berapa juga tidak menentu. tidak berangkat kerja kalau tidak disuruh, soalnya tidak ada garapan ya mau ngapain. Satu minggu itu kadang masuk Cuma 2 hari. Selingan, karena jaga ibu sakit sudah tua.[15]

Pendapat lain dikemukakan oleh Zubaidah yang juga pekerja borongan perempuan yakni:

> Ya tidak pakai kontrak, karena cuma industri rumahan. Langsung kerja bareng teman. Gak pakai dikasih tau upahnya berapa. Saya merasakan sih ya upahnya naik, jika dibandingkan awal kerja. Meskipun gak setiap hari kerja, kerja kalau ada pengumuman di grup WA. Tapi setiap 2 minggu sekali pasti gajian. Dapat sedikit banyak alhamdulillah. Upahnya sesuailah sama berat pekerjaannya.[16]

Dari paparan di atas dapat diketahui terkait sistem pengupahan pekerja perempuan pada CV Makkarty menggunakan sistem upah jangka waktu dan upah borongan yang dibagikan setiap 2 minggu sekali.

Prinsip upah dalam Islam adalah dilihat dari prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam prinsip keadilan terletak pada kejelasan akad transaksi antara pekerja dan pengusaha serta komitmen melakukannya. Artinya sebelum pekerja dipekerjakan, terlebih dahulu dijelaskan bagaimana tata cara pembayaran upah dan besar upah yang akan diterima. Sedangkan dalam prinsip kelayakan prinsip kelayakan dalam pengupahan adalah adanya asas kerelaan antara kedua belah pihak atas upah yang diberikan dan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan pangan dan sandang sehingga pekerja memperoleh kehidupan yang layak.

---

[15] Yuni, Wawancara, Gresik, 11 Januari 2020.
[16] Zubaidah, Wawancara, Gresik, 10 Januari 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini disampaikan oleh Nur Latifah:

Saat awal penerimaan pekerja itu dikasih tau mengenai cara pembayaran upah kalau setiap 2 minggu sekali. Dijelaskan juga mengenai tugas masing-masing, pekerja tetap tugasnya apa, pekerja borongan tugasnya apa. Jadi keputusan untuk mau bekerja atau tidak kembali pada pekerja. Saat ini untuk upah pekerja tetap sekitar Rp 750.000 – Rp 1.200.000 tiap kali pemberian upah, sehingga setiap bulan mendapatkan Rp 1.500.000 – Rp 2.400.000. Tapi kalo pekerja borongan ya naik turun tergantung orderan, kalo orderan banyak, garapan banyak, upahnya ikut banyak. Pernah sedikit sekali, pas gajian dapat cuma Rp 150.000. pas ramai ya sampai sore pulangnya, ya bisa-bisa melebihi yang pekerja tetap.[17]

Pendapat selanjutnya dari Ika yang disampaikan dalam wawancara:

Sejauh saya bekerja, saya merasakan sudah sebanding. Seimbang. Apa yang saya kerjakan dengan upah yang diberikan. Kalaupun dibandingkan dengan industri rumahan sekitar juga setara, rata-ratalah. Selain upah, saya juga dikasih uang pengganti makan siang, jadi saya bawa bekal, hemat.[18]

Hal lain disampaikan oleh Ummul, berikut penuturannya:

Alhamdulillah, meskipun disini cari nafkah, upah sekian bisa mencukupi kebutuhan sandang dan pangan buat saya sendiri dan 1 anak saya. Kadang kalo ada kebutuhan yang dadakan ya terpaksa pinjem Cak Dulloh, potong gaji sampe beberapa bulan. Untuk saat ini ya sekali gajian bisa satujutaan. Bonus sih tidak ada, cuman setiap hari raya dikasih saku untuk lebaran. Rekreasi itu juga termasuk bonus ya, biasanya disuruh ngajak keluarga, ya saya bawa anak saya. Pokoknya alhamdulillah bisa bertahan hidup.[19]

[17] Nur Latifa, Wawancara, Gresik, 28 Desember 2019.
[18] Ika, Wawancara, Gresik, 5 Janurari 2019.
[19] Ummul, Wawancara, Gresik, 28 Desember 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan di CV Makkarty Perspektif Ekonomi Islam

Balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan disebut dengan upah. Salah satu faktor kesejahteraan pekerja adalah berasal dari upah. Seperti halnya yang disampaikan oleh Suci sebagai pekerja tetap perempuan CV Makkarty dalam memaknai kesejahteraan:

> Sejauh ini merasakan kesejahteraan. Bisa bertahan hidup dan bisa makan. Hidup sederhana saja, tidak sampai hutang. Upah yang diberikan bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.[20]

Kesejahteraan juga dirasakan oleh pekerja perempuan CV Makkarty meskipun upah yang diterima jauh di bawah UMK yang ditetapkan Pemerintah Kabupaten Gresik. Ismawati selaku pekerja tetap perempuan CV Makkarty memberikan paparan:

> Ya realitanya upah yang saya terima lebih rendah dari UMK. Kalo dihitung secara logika tidak masuk akal untuk menutupi kebutuhan, bantu suami yang kerjanya gak tentu, tapi mungkin ini barokah ya. Karena kalau ditempat kerja setiap azan zuhur semua pekerjaan diberhentikan dan semua menunaikan salat. Sudah jadi kebiasaan. Rata-rata banyak yang srek kerja disini, tahan sampe bertahun-tahun ya mungkin karena barokahnya. Ya pokoknya alhamdulillah, bisa makan bisa tidur.[21]

Kesejahteraan menurut tolak ukur pekerja perempuan bukan hanya bisa merasakan makan dan tidur seperti yang disampaikan Ismawati. Dengan merasakan kenyamanan ketika bekerja merupakan salah satu

[20] Suci, Wawancara, Gresik, 26 Januari 2020.
[21] Ismawati, Wawancara, Gresik, 11 Januari 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bentuk kesejahteraan pekerja di lingkungan bekerja. Pendapat serupa disampaikan oleh Anisah bahwa:

> Kerja itu yang penting nyaman dulu, kalo tidak nyaman buat apa 16 tahun disini. Kalo urusan upah untuk kebutuhan pokok ya bisa aja diatur, upahnya kan campuran sama suami buat sehari-hari. Suami juga kerja di industri rumah. Kalo nuruti kepenginan ya seberapa saja upahnya gak bakal cukup. Yang penting anak bisa sekolah, berkah. Disyukuri dulu hasilnya, biar ditambah lagi rezeki cukupnya.[22]

Kesejahteraan juga dapat dirasakan meski upah hanya bisa untuk menutupi kebutuhan makan dan kebutuhan biaya pendidikan anak. Hal tersebut juga dikuatkan oleh Yati sebagai pekerja tetap perempuan:

> Kalau ditanya sejahtera yang pasti semua orang beda-beda. Kalau saya sendiri ya sejahtera saja sih. Bisa ngatur pengeluaran, yang penting biaya makan dulu, nomer dua anak bisa sekolah rasanya sudah lega.[23]

[22] Anisah, Wawancara, Gresik, 26 Januari 2020.
[23] Yati, Wawancara, Gresik, 8 Februari 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

ANALISIS KESESUAIAN UPAH DENGAN KESEJAHTERAAN PEKERJA PEREMPUAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI CV MAKKARTY GRESIK

A. Analisis Sistem Pengupahan Pekerja Perempuan di CV Makkarty Gresik

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.[1]

Sistem pengupahan adalah suatu cara pemberian upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja berdasarkan tenaga yang telah dikeluarkan. Sistem pengupahan terdiri dari beberapa macam diantaranya: sistem upah jangka waktu, sistem upah borongan, sistem upah premi, sistem upah potongan, sistem upah permufakatan, sistem skala upah berubah, sistem upah indeks, dan sistem pembagian keuntungan.[2]

Sistem pengupahan yang dilakukan pemilik CV Makkarty kepada pekerja tetap perempuan adalah menggunakan sistem upah jangka waktu. Sistem upah jangka waktu yang diterapkan yaitu sistem pemberian upah menurut jangka waktu harian. Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja dalam hitungan hari. Dengan sistem ini, pemberian upah menjadi lebih mudah.

[1] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem...*, 24.
[2] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja:...*, 72-73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Namun sistem ini juga memiliki kelemahan. Pada sistem ini tidak bisa membedakan antara pekerja perempuan yang memiliki produktivitas tinggi dan tidak, sehingga dampak negatif yang akan timbul pada pekerja dengan sistem pengupahan ini adalah tidak adanya dorongan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.

Sedangkan untuk pekerja borongan perempuan yang diterapkan CV Makkarty adalah menggunakan sistem upah borongan. Pekerja borongan perempuan mendapatkan upah berdasarkan banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan. Keuntungan dari sistem pengupahan borongan adalah dapat diketahuinya tingkat produktivitas pekerja sehingga pekerja yang memiliki produktivitas tinggi akan mendapatkan upah lebih banyak jika dibandingkan dengan pekerja yang malas.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dalam penetapan upah yang memenuhi kaidah ilmu ekonomi Islam dan menurut karakteristik sebagai berikut:

1. Upah yang disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

   Dalam melakukan akad perjanjian kerja, pada CV Makkarty dilakukan secara sederhana, yaitu dengan cara lisan. Karena akad ini sudah turun temurun dan menjadi kebiasaan yang dianggap lebih mudah diterapkan pada industri rumahan seperti CV Makkarty. Sehingga sistem akad perjanjian kerja secara tertulis tidak pernah dilakukan.

   Namun sistem pengupahan pekerja perempuan yang dilakukan oleh CV Makkarty belum memenuhi karakteristik ekonomi Islam. Karena pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akad penerimaan pekerja, proses akad dilakukan secara lisan dengan tidak menyebutkan jumlah upah yang akan diterima. Sebelum pekerjaan dimulai pekerja hanya diberitahukan tanggung jawab, waktu kerja, dan waktu pemberian upah saja.

Selain upah yang tidak disebutkan, beberapa hal penting diantaranya juga tidak disampaikan pada akad penerimaan pekerja seperti masa berakhirnya pekerjaan dan tanda tangan persetujuan perjanjian. Padahal akad penerimaan pekerja yang baik adalah dilakukan secara tertulis agar kedepan tidak terjadi masalah yang tidak diinginkan. Namun sampai saat ini belum ada pekerja perempuan yang merasa dirugikan akibat dari tidak sempurnanya akad penerimaan pekerja.

2. Membayarkan upah sebelum keringnya keringat

Sesuai perjanjian saat pertama bekerja, dalam hal pembayaran upah CV Makkarty tidak pernah telat dalam pembayaran upah. Pembayaran upah dilakukan setiap dua minggu sekali pada hari sabtu. Pembayaran upah diberikan secara tunai oleh administrator kepada masing-masing pekerja perempuan.[3]

Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran upah yang dilakukan CV Makkarty kepada pekerja perempuan sesuai dengan karakteristik ekonomi Islam yakni dengan tidak menunda pembayaran upah. Rasulullah menganjurkan untuk memberi upah kepada pekerja ketika selesai

[3] Nur Latifah, Wawancara, Gresik, 28 Desember 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan pekerjaan adalah agar pekerja tidak merasa terzalimi oleh pemilik perusahaan.

3. Keadilan

Nilai ekonomi Islam yang tekandung dalam pengupahan adalah keadilan. Dalam proses bekerja, prinsip keadilan harus dijunjung tinggi guna menghilangkan kezaliman yang menciptakan kecurangan. Nilai ini diterapkan pada imbalan pekerja yang harus seimbang dengan tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja.

Pada praktiknya, pemilik CV Makkarty telah mempertimbangkan upah yang diterima para pekerja perempuan. Para pekerja perempuan menyatakan bahwa upah yang diterima telah sebanding dengan apa yang dikerjakan. Sehingga pemberian upah kepada pekerja perempuan sudah tepat dan tidak saling menindas, baik pihak pemilik maupun pihak pekerja perempuan.

Keadilan dalam penetapan upah pekerja perempuan di CV Makkarty telah memenuhi karakteristik nilai ekonomi Islam. Jika ditinjau makna adil adalah transaparan, maka keadilan di CV Makkarty sudah bisa dikatakan adil. Hal ini tertkait dengan rincian upah yang diterima pekerja perempuan dalam slip upah dijelaskan secara rinci dan baik.

4. Kelayakan

Nilai ekonomi Islam yang juga harus tercantum dalam penentuan upah pekerja adalah prinsip kelayakan. Layak dalam penentuan upah yang dimaksud dalam hal ini adanya asas kerelaan antara kedua belah pihak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atas upah yang diberikan dan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan pangan dan sandang sehingga pekerja memperoleh kehidupan yang layak.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan diperoleh bahwa pekerja tetap perempuan dan pekerja borongan perempuan telah mendapatkan upah yang layak, karena para pekerja perempuan merasa mampu memenuhi kebutuhan pokok pangan (makan) dan sandang (pakaian). Tetapi untuk pekerja borongan jika pesanan sepi maka upah yang diterima dapat dikatakan tidak layak karena jumlah yang diterima sangat kecil. Dalam hal ini pekerja borongan perempuan bisa mengatasi dengan memiliki pekerjaan sampingan yang tidak mengganggu jam kerja agar kebutuhan pokok dapat terpenuhi.

B. Analisis Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam di CV Makkarty

Definisi kesejahteraan pekerja menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam bab 1 pasal 1 ayat 31 adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kesejahteraan dalam pandangan Islam bukan hanya dilihat dengan materi, tetapi juga dengan non-material. 3 Indikator kesejahteraan dalam Islam yang disinggung dalam Al-Quran Surah Al-Quraish ayat 3-4 yaitu kesejahteraan dimulai dari individu yang mempunyai bentuk penghambaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(ibadah) kepada-Nya, kemudian dapat tercukupinya kebutuhan dasar yang tidak berlebihan, sehingga suasana sekitar menjadi aman, nyaman, dan tenteram.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa upah pekerja tetap perempuan sekitar Rp 1.500.000 – Rp 2.400.000 setiap satu bulan sekali. Sedangkan upah untuk pekerja borongan perempuan selalu fluktuatif tergantung pesanan. Tetapi rata-rata upah yang didapat hampir sama. Bahkan ketika pesanan sedang melonjak, upah yang didapatkan pekerja borongan perempuan bisa lebih banyak dibandingkan pekerja tetap perempuan. Dalam penetapan upah CV Makkarty berada jauh di bawah UMK, namun upah yang diterima menurut pekerja perempuan sudah sesuai dengan berat pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, 3 indikator kesejahteraan dalam Islam yang disinggung dalam Al-Quran Surah Al-Quraish ayat 3-4 diantaranya:

1. Ketergantungan Penuh Manusia kepada Tuhan (pemilik) Ka'bah

   Kesejahteraan indikator pertama adalah ketergantungan penuh kepada Tuhan Pemilik Ka'bah. Hal ini mengandung arti bahwa proses sejahtera didahului dengan pembangunan tauhid. Sehingga sebelum sejahtera secara fisik maka terlebih dahulu menjadikan Allah sebagai pelindung dan pengayom. Bentuk dari indikator ini adalah penghambaan (ibadah) kepada-Nya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bentuk penghambaan kepada Allah yang dilakukan pekerja perempuan di CV Makkarty adalah ketika jam istirahat tiba. Tanda untuk istirahat untuk salat dan makan siang bukan lagi pukul 11.30 WIB. Tetapi tepat azan zuhur dikumandangkan, semua pekerjaan diberhentikan dan dilaksanakan salat zuhur yang dilanjutkan makan siang.

Selain itu, bentuk penghambaan yang dilakukan oleh pekerja perempuan CV Makkarty adalah dengan merasa kanaah dan husnuzan atas upah yang didapat atas hasil usahanya. Dengan begitu pintu rezeki yang berasal dari luar upah akan berlimpah.

2. Hilangnya Rasa Lapar atau Pertumbuhan Ekonomi

Indikator kedua adalah hidup dalam kondisi kebutuhan dasar terpenuhi. Seperti terpenuhinya sandang, pangan, dan papan. maksud dari hilangnya rasa lapar menunjukkan bahwa dalam ekonomi Islam terpenuhinya kebutuhan konsumsi yang merupakan salah satu indikator kesejahteraan.

Cerminan indikator kedua yang ada pada pekerja perempuan CV Makkarty adalah dengan upah yang didapat, mereka bisa dan mampu mengatur pengeluaran untuk kebutuhan konsumsi. Bukan hanya keperluan konsumsi, kebutuhan pakaian bahkan dengan upah yang didapat pekerja perempuan CV Makkarty mampu membayar biaya sekolah anaknya, membayar biaya kontrak rumah, dan sisanya untuk ditabung.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Hilangnya Rasa Takut atau Jaminan (Stabilitas) Keamanan

Indikator kesejahteraan yang terakhir adalah kondisi merasa aman, nyaman, dan terlindungi dari gangguan yang menyebabkan kondisi terancam. Bentuk indikator hilangnya rasa takut oleh pekerja perempuan pada CV Makkarty terlihat dari kondisi nyaman. Kondisi ini yang dirasakan oleh para pekerja ketika bekerja yang menyebabkan pekerja bertahan hingga puluhan tahun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis tentang Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV Makkarty Gresik), maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem pengupahan pada CV Makkarty terhadap pekerja tetap perempuan menggunakan sistem upah upah jangka waktu dan upah borongan. Dilihat dari Perspektif Ekonomi Islam, penerapan akad penerimaan pekerja pemilik CV Makkarty tidak menyebutkan besaran upah yang akan diterima. Tetapi, CV Makkarty tidak pernah menunda dan selalu tepat waktu dalam pembayaran upahnya. Prinsip keadilan juga dirasakan oleh pekerja perempuan karena upah yang diterima sebanding dengan apa yang dikerjakan. Sedangkan, prinsip kelayakan ditunjukkan dengan adanya asas kerelaan antara kedua belah pihak dan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan pangan dan sandang sehingga pekerja memperoleh kehidupan yang layak.
2. Meski upah yang diterima para pekerja perempuan jauh dibawah UMK, namun informan merasakan adanya kesesuaian atas upah yang diterima dengan kesejahteraan ketika diukur dengan 3 Indikator kesejahteraan dalam Islam yang disinggung dalam Al-Quran Surah Al-Quraish ayat 3-4 yaitu ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan, tercukupinya kebutuhan dasar, dan suasana sekitar yang aman, nyaman, dan tenteram.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tentang Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV Makkarty Gresik), maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pemilik CV Makkarty memberikan bonus diluar upah murni agar dapat membangkitkan semangat dan produktivitas kinerja para pekerja perempuan.
2. Hendaknya pemilik CV Makkarty dan pelaku usaha lainnya melaksanakan praktik pengupahan yang sesuai dengan ajaran ekonomi Islam dengan lebih memperjelas akad penerimaan pekerja agar nantinya tidak ada pihak yang terzalimi.
3. Hendaknya pekerja perempuan memiliki pekerjaan sampingan yang tidak mengganggu jam kerja. Sehingga ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sudah memiliki pekerjaan cadangan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Almizan. Distribusi Pendapatan: Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* No. 1, Januari-Juni, 2016.

Amawidyawati, Sukma Adi Galuh & Muhana Sofiati Utami. Religiusitas dan *Psychological Well-Being* pada Korban Gempa, *Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada* No. 2, 2007.

Anisah (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 26 Januari 2020.

Aricahyani, Firda. "Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Pasar Wage Tulungagung)", Skripsi--IAIN Tulungagung, 2019.

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Darmadi, Hamid. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta Bandung, 2011.

Diener, Ed. *Subjective Well-Being The Science of Happiness and a Proposal for a National Index.* No. 1, Januari, 2000.

Dista, Reda Amalia. "Pengaruh keefektifan pengadilan internal, kesesuaian kompensasi, moralitas aparat dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecuragan akuntansi (studi empiris pada pemerintah daerah kabupaten siak sri indrapura)", JOM FEKON No. 2 Vol.2, Oktober, 2015.

Djunaidi, Muhammad Ghony & Fauzan Almanshur. *Metode Penelitian Kualitatif.* Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012.

Efendi, Fredi dan Sastra Tamami. "Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Engineers Inonesia", *Equilibria,* No. 4 Vol. 1, Okrober-Desember, 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Fadilah, Umi. "Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pekerja Cleaning Service di UIN Raden Intan Lampung)". Skripsi--UIN Raden Intan, Lampung. 2017.

Fahrudin, Adi. *Pengantar Kesejahteraan Sosial.* Bandung: Revika Aditama, 2014.

Fitri (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 10 Januari 2020.

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islam.* Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.

Haroen, Nasroen. *Fiqh Muamalah.* Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Hidayanti, Nurfitri. Busaini., dan Moh. Huzaini. "Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Syariah". *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam) No. 2 Vol. 2*. Juli Desember 2017.

Hilmi, Asep. "Konsep Hidup Sejahtera Perspektif Al Qur'an (Studi Komparatif Penafsiran M. Quraish Shihab dan Hamka)". Skripsi--UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.

Idri. *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Islam Hadis Nabi).* Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014.

Ika (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 5 Janurari 2019.

Ismawati (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 11 Januari 2020.

Judian, Doni. *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing,* , Jakarta: Dunia Cerdas, 2014.

Latifah, Nur (Administrator CV Makkarty). *Wawancara.* Gresik, 22 Desember 2019.

Lestari, Dewi. "Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Korowelang Cepiring-Kendal)". Skripsi-- UIN Walisongo Semarang, 2015.

Lia (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 26 Januari 2020.

Lubis, Suhrawardi. *Hukum Ekonomi Islam.* Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Madjid, Nurcholish. dkk. *Ensiklopedi Hukum Islam.* Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeva, 1994.

Makky, Abdullah (Pemilik CV Makkarty). *Wawancara.* Gresik, 21 Desember 2019.

Musafa'ah, Suqiyah. *Hadith hukum ekonomi Islam.* Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014.

Mustofa, Imam. *Fiqh Mu'amalah Kontemporer.* Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.

Narti (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 8 Februari 2020.

Nawawi, Ismail, *Metoda Penelitian Kualitatif.* Jakarta: CV Dwiputra Pustaka Jaya, 2012.

Rafiuddin. "Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)". Skripsi--UIN Alauddin Makassar, 2017.

Ridwan, Murtadho. "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam", *Jurnal STAIN Kudus,* No. 1, Vol. 2, Desember, 2013.

Rosdianti, Yeni. *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional.* Jakarta: Komnas HAM, 2011.

Saefulloh, Eef. *Kumpulan Hadits Ekonomi (Sebuah Tinjauan Hukum Islam).* Cirebon: Percetakan Cirebon Com, 2015.

Sekaran, Uma. *Metode Penelitian untuk Bisnis.* Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2011.

Shabiq, Al-Sayyid. alih bahasa Kamaluddin dan A. Marzuki, *fiqh al-Sunnah.* Bandung: Al-Ma'arif, 1993.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah.* Tangerang: Lentera Hati, 2005.

Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonoi Syariah.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Sodiq, Amirus. "Konsep Kesejahteraan dalam Islam", *Equilibrium*, No. 3, Vol. 2, Desember 2015.

Suci (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 26 Januari 2020.

Sudaryono. *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Rajawali Pers. 2017.

-------. *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer: Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial.* Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta. 2016.

Triono, Dwi Condro. *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Islam Madzhab Hamfara Jilid 2*. Yogyakarta: Irtikaz, 2016.

Ummul (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 28 Desember 2019.

Yati (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 8 Februari 2020.

Yuliana, Sri. "Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja Home Industry Kerupuk Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Home Industry Keupuk Desa Sumberagung Ngraho Bojonegoro)", Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019.

Yuni (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 11 Januari 2020.

Zubaidah (Pekerja Perempuan CV Makkarty). *Wawancara*. Gresik, 10 Januari 2020.

Badan Pusat Statistik, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2018* (Jakarta: BPS RI, 2018).

Dewan Pengurus Nasional FORDEBI & ADESY. *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam.* Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Cordoba Special For Muslim*. Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia. 2012.

Kamus Besar Bahasa Indonesia *Online*, *http://kbbi.web.id/* (Diakses pada 27 September 2019).

Situs Resmi Pemerintah Kabupaten Gresik, Kelurahan/Desa di Kecamatan Kebomas. *http://gresikkab.go.id/* (Diakses pada 10 Oktober 2019). Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, Upah Minimum Kabupaten Gresik 2019. *https://disnaker.gresikkab.go.id* (Diakses pada 26 Oktober 2019).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id