PENERAPAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PADA USAHA PENJUALAN AYAM *BROILER* DI UD. BAROKAH JAYA WONOKROMO SURABAYA DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM

SKRIPSI

Oleh:

MAULIANA FAUZIYAH

NIM: G04215021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Mauliana Fauziyah
NIM	: G04215021
Fakultas/ Prodi	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: Penerapan Sistem Pengupahan Pekerja pada Usaha Ayam *Broiler* di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam prespektif Ekonomi Islam

Dengan ini sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 16 Januari 2020

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
D0073AHF113797628
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Mauliana Fauziyah

NIM. G04215021

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Mauliana Fauziyah NIM. G04215021 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 4 Maret 2020, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I

Dr. H. M. Lathoif Ghozali, Lc., MA
NIP. 197511032005011005

Penguji II

Dr. H. Hammis Syafaq, M. Fil. I
NIP. 197510162002121001

Penguji III

Abdul Hakim, M.E.I.
NIP. 197008042005011003

Penguji IV

Andhy Permadi, M.Kom
NIP. 198110142014031002

Surabaya, 11 Maret 2019

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel,

Dekan,

Dr. H. Ah. Ali Arifin, M.M.
NIP. 197005142000031001

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Mauliana Fauziyah NIM. G04215021 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 20 Januari 2020

Pembimbing,

Dr. H. Muhammad Lathoif Ghozali, Lc., MA

NIP. 197511032005011005

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 : Mauliana Fauziyah
NIM : 604215021
Fakultas/Jurusan : FEBI / EKONOMI SYARIAH
E-mail address : maulianaf2@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Penerapan sistem pengupahan pekerja pada usaha penjualan ayam Broiler di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam prespektif Ekonomi Islam

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, 18 Maret 2020

Penulis

(Mauliana Fauziyah)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **"Penerapan Sistem Pengupahan Pekerja Pada Usaha Penjualan Ayam *Broiler* di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam Prespektif Ekonomi Islam"** ini merupakan hasil penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menjawab bagaimana penerapan sistem pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dan bagaimana penerapan sistem pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam prespektif Ekonomi Islam.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sistem pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam prespektif Ekonomi Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi secara langsung kepada narasumber yaitu pemilik dan pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya,

Hasil penelitian yang diperoleh adalah sistem pengupahan di UD. Barokah Jaya menggunakan sistem waktu dan sistem senioritas. Sistem waktu, dimana pekerja UD. Barokah Jaya diberikan upah harian, mingguan dan bulanan, akan tetapi mayoritas dari mereka memilih untuk menerima upah harian. Serta sistem senoritas, di mana pekerja yang lama akan mendapat upah lebih besar dibandingkan pekerja baru. Hal ini dilakukan agar pekerja semakin giat dan juga meningkatkan loyalitas pekerja terhadap perusahaan Sistem pengupahan di UD. Barokah Jaya belum sesuai menurut perspektif Ekonomi Islam. *Petama* adil, UD. Barokah Jaya telah melakukan adil secara proposional yakni memberikan upah sesuai berat pekerjaannya. Namun, belum maksimal dalam melakukan adil secara transparan karena jumlah upah tidak disebutkan diawal dan tidak ada kontrak yang tertulis atau hitam di atas putih. *Kedua* adalah layak. Pemberian upah UD. Barokah Jaya ini dinilai belum layak dalam cukup sandang, pangan, papan karena bagi pekerja yang sudah berkeluarga merasa upah yang di dapatkan belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari. Namun, pekerja yang masih lajang merasa cukup dengan upah yang diberikan karena hanya digunakan untuk kebutuhan pribadinya. UD. Barokah Jaya telah memberikan upah sesuai dengan pasaran pekerja di perusahaan sejenisnya meskipun belum mencapai UMK Surabaya. *Ketiga*, pemberian upah sudah diberikan secara konsisten dengan jumlah tetap dan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan waktu pengupahan di awal kontrak kerja.

Saran peneliti kepada pemilik atau pengelola UD. Barokah Jaya agar kedepannya memberikan transparansi kepada pekerja mengenai jumlah upah yang akan diterimanya ketika awal kontrak sehingga pekerja mengetahui sejak awal berapa upah yang akan diterima atas pekerjaannya. Serta kepada seluruh pekerja UD. Barokah Jaya untuk mempertahankan kinerja yang sudah baik dan meningkatkan jika masih dirasa kurang agar produktifitas yang dihasilkan maksimal dan sesuai dengan upah yang diberikan.

Kata Kunci: Sistem pengupahan, Ekonomi Islam, UD. Barokah Jaya Wonokromo 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

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM ..... **ii**
PENYATAAN KEASLIAN ..... **iii**
PENGESAHAN ..... **iv**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR TRANSLITERASI ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah 7
C. Rumusan Masalah 7
D. Tujuan Penelitian 8
E. Kajian Pustaka 8
F. Kegunaan Hasil Penelitian 14
G. Definisi Operasional 15
H. Metode Penelitian 17
I. Sistematika Pembahasan 21
BAB II SISTEM PENGUPAHAN *(IJĀRAH)* DALAM EKONOMI ISLAM
A. Pengertian Upah *(Ujroh)* 23
B. Dasar Hukum Upah *(Ujroh)* 25
C. Rukun dan Syarat Pengupahan *(Ijārah)* 28
D. Sistem Penetapan Upah *(Ujroh)* 30
E. Prinsip Pengupahan *(Ijārah)* dalam Islam 32
F. Sistem Penetapan Upah *(Ijārah)* dalam Islam 36
G. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja 38
H. Berakhirnya Pengupahan *(Ijārah)* 40

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 SISTEM PENGUPAHAN *(IJARAH)* DI UD. BAROKAH JAYA WONOKROMO SURABAYA

A. Profil UD. Barokah Jaya 42
B. Organisasi dan Manajemen 45
C. Proses Produksi 49
D. Sistem Pengupahan di UD. Barokah Jaya 50

BAB IV SISTEM PENGUPAHAN *(IJARAH)* DI UD. BAROKAH JAYA WONOKROMO SURABAYA DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Analisis Penerapan Sistem Pengupahan Pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya 54
B. Analisis Penerapan Sistem Pengupahan Pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam Prespektif Ekonomi Islam 55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 67
B. Saran 69

DAFTAR PUSTAKA 70

LAMPIRAN

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 TABEL

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu 12
Tabel 3.1 Daftar Nama-nama Pekerja` 48

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 Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang diciptakan saling membutuhkan satu sama lain. Dengan melakukuan interaksi – interaksi sosial yang berhubungan antar manusia dengan manusia lainnya berupa saling tolong menolong, saling membantu, saling bekerja sama yang pada akhirnya akan menimbulkan hak dan kewajiban yang disebut dengan muamalah.

Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerjasama antar manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang biasa disebut buruh atau pekerja dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan di pihak lain atau disebut dengan pengusaha. Hal ini dilakukan dalam kegiatan produksi, dimana pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah.

Upah merupakan suatu wujud pemberian kompensasi yang diberikan kepada pekerja oleh pemilik usaha. Kompensasi dapat berupa uang dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi pekerja.[1] Karena gaji atau upah yang diterima pekerja merupakan penunjang bagi kehidupannya dalam memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain -lain. Sedangkan gaji atau upah yang

[1] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), 130.

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

diberikan kepada pekerja bagi industri atau perusahaan sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi industri tersebut. Maka, hubungan antara pemilik usaha dengan pekerja harus terjalin dengan baik dan saling memahami kebutuhan masing – masing. Pemilik usaha harus memberikan gaji atau upah yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja bekerja sesuai dengan perjanjian.

Menurut pasal 1 ayat 30 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketengakerjaan, upah yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau dilakukan.[2]

Dalam dunia bisnis kegiatan upah mengupah menjadi persoalan yang tak kunjung terselesaikan. Dimana persoalan yang menyangkut hak – hak pekerja untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan kerja, hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak. Pesoalan ini timbul berkaitan dengan sikap pengusaha yang terkadang berperilaku tidak manusiawi terhadap para pekerjanya.

Untuk menetapkan upah yang layak bagi pekerja, pemilik usaha dengan pekerja melakukan kesepakatan dalam menetapkan upah minimum. Pemilik usaha tidak boleh memberikan upah lebih rendah dari

[2] Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 4.

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

upah minimum. Hal ini pemerintah menetapkan kebijakan standar Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK). Kebijakan tersebut sebagai tolak ukur pekerja mendapatkan upah yang layak untuk mencukupi kebutuhannya dan untuk mengetahui kemampuan suatu usaha dalam memberikan upah yang layak sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Di Indonesia, penentuan upah minimum buruh atau pekerja dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 89 berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota dan berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/ kota yang di tetapkan oleh gubernur masing – masing provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/ walikota.[3] Adapun untuk wilayah kota Surabaya, standar Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) yang ditetapkan pemerintah pada tahun 2019 adalah sebesar Rp. 3.871.052,61 dimana mengalami kenaikan dari tahun 2018 sebesar Rp. 3.583.312,61.[4] Kenaikan ini disesuaikan dengan standar kebutuhan hidup yang ada di Kota Surabaya.

Upah dalam bahasa arab yaitu *Ijārah*. Menurut bahasa *al – ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yaitu *al-'iwadl* artinya pengganti Sedangkan menurut istilah syara', *Ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi.[5]

---

[3] Ibid.
[4] Agus, http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-timur/, diakses pada tanggal 29 April 2019 pukul 11.00 WIB.
[5] Muhammad Yazid, *Hukum Ekonomi Islam (Fiqh Muamalah)*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 194.

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

Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh dalam Islam wajib mempunyai unsur keadilan dan kelayakan[6] Adil dan layak dalam pemberian upah kepada pekerja merupakan penentu kesejahteraan pekerja, karena pemberian upah yang layak dan adil akan mempengaruhi pendapatan yang akan meningkatkan produktivitas pekerja dan daya beli masyarakat. Berperilaku adil sebagai mana firman Allah SWT dalam QS. An -Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran." [7]

Dalam Islam, Upah dibayarkan kepada pekerja sesuai bidang dan tanggung jawab pekerjannya. Pembayaran upah dilakukan ketika pekerja telah menyelesaikan pekerjannnya. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW:

عَنْ عَبْدِ اللّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُوْلُ اللّهِ عَلَيْهَ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Artinya : "Dari Abdullah ibn 'Umar katanya: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).[8]

---

[6] Septi Wulan Sari, "Pemberian Upah Pekerja ditinjau dari Upah minimum Kabupaten dan Ekonomi Islam", *Jurnal Hukum Islam*, No. 1 Vol. 4, 2016.
[7] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: PT. Mizan Bunaya Kreativa, 2011) 415.
[8] Muhammad Yazid, *Hukum Ekonomi Islam*, 191.

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

Hadis di atas menjelaskan bahwa pemberian upah atau gaji kepada pekerja harus dilakukan setelah pekerjaan selesai dan tidak diperbolehkan untuk menunda – nunda dengan alasan faktor pribadi pemilik usaha. karena ada kemungkinan pekerja sangat membutuhkannya sehingga pekerja berhutang kepada orang lain.

Penundaan pembayaran upah kepada pekerja adalah perbuatan yang dzalim. Dimana ada salah satu pihak yang merasa dirugikan karena tidak bisa menggunakan hak atas upah tersebut. Sebagai mana sabda Nabi Muhammad SAW:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِي اللّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللّهِ صَلّى اللّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَطْلُ ٱلْغَنِيُّ ظُلْمٌ

(رَوَاهُ الْبُخَارِ ىُ).

Artinya: "Dari Abu Hurairah ra bahwasannya Rasulullah SAW bersabda: Orang kaya yang menunda (membayar hutangnya) adalah dzalim" (HR. al-Bukhari).[9]

Dalam Islam juga diharuskan secara pasti dan secepatnya dalam pemberian upah. Aturan ini ditetapkan oleh Nabi Muhammad SAW, bahwa pengusaha harus memberitahukan upah sebelum buruh atau pekerja dipekerjakan. Nabi Muhammad SAW melarang memperkerjakan seseorang tanpa memberitahu upahnya terlebih dulu, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَ اسْتَأْ جَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ (رَوَاهُ النَّسَائِى)

[9] Idri, *Hadith Ekonomi (Ekonomi dalam Prespektif Hadith 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

Artinya : "Dari Abi sa'id al-Khudri ra bahwa Nabi SAW bersabda: Barang siapa yang mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakan kepadanya berapa upahnya" (HR. An-Nasa'i). [10]

UD. Barokah Jaya merupakan usaha atau perusahaan yang menjual ayam potong yang berlokasi di pasar Wonokromo Surabaya. Perusahaan ini salah satu *supplier* ayam terbesar di Surabaya yang memiliki 25 orang pekerja.

Sistem pengupahan di UD. Barokah Jaya dilakukan harian dan mingguan, sesuai permintaan pekerja. Pemberian upah diberikan sesuai bidang pekerjaan dan lamanya bekerja. Pekerja yang bekerja lebih lama mendapatkan upah lebih besar sebagai apresiasi pemilik usaha terhadap loyalitas pekerja bekerja di UD. Barokah Jaya. Pekerja yang baru bekerja dapat meningkatkan upahnya dengan minimal 3 bulan bekerja. Jika dalam 3 bulan bekerja dapat meningkatkan kualitas kerjanya akan mendapatkan kenaikan upah. Begitupun sebaliknya, jika tidak dapat meningkatkan kualitas kerjanya upah yang didapat stagnan atau tetap seperti diawal. Tolak ukur kualitas kerja pekerja meliputi cekatan, teliti, terampil dan loyalitas pekerja kepada perusahaan.[11]

Dari permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka penulis memandang perlu untuk meneliti lebih dalam sistem pengupahan pada perusahaan ini dari segi keadilan serta kesesuaiannya terhadap prinsip pengupahan Islam dengan judul **"Penerapan Sistem Pengupahan**

[10] Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam (Prinsip dasar)*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), 194.
[11] Erik, *Wawancara*, 23 April 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

Pekerja Pada Usaha Ayam *Broiler* di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam Prespektif Ekonomi Islam"

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

   Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

   a. Upah mengupah menjadi persoalan yang tak kunjung terselesaikan
   b. Upah menjadi tolak ukur pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya
   c. Pengupahan dalam prespektif Ekonomi Islam
   d. Sistem Pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya

2. Batasan Masalah

   Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan kemampuan peneliti, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti, sebagai berikut:

   a. Pengupahan dalam prespektif Ekonomi Islam
   b. Sistem Pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan Sistem Pengupahan Pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya?
2. Bagaimana Penerapan Sistem Pengupahan Pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam Prespektif Ekonomi Islam?

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

D. Tujuan Peneliitan

1. Untuk mengetahui penerapan sistem pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan sistem pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam prespektif Ekonomi Islam.

E. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan deskripsi dimana kajian atau penelitian pernah dilakukan di seputar lingkup masalah yang akan diteliti sehingga sudah jelas bahwa penelitian ini bukanlah pengulangan maupun duplikasi dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu diantaranya:

Pertama, penelitian Gina Nabilah yang berjudul "*Penerapan sistem pengupahan dan perlindungan tenaga kerja prespektif Ekonomi Islam (Studi kasus home industri ND Food).*"[12] Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktek bisnis yang dijalankan belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip ekonomi Islamyang memperhatikan keadilan, karena pekerja harus bekerja selama kurang lebih 2 tahun untuk mendapatkan gaji sesuai UMR Kabupaten Wonosobo. Namun ND *food* telah menerapkan nilai Islamdan perlindungan kerja. dalam memberikan upah menyebutkan jumlah upah serta porsi kerja kepada pekerja, memberikan upah tepat waktu sesuai kesepakatan bersama dan memberikan pengawasan, pelatihan maupun

[12] Gina Nabilah, "Penerapan Sistem Pengupahan dan Perlindungan Kerja Prespektif Ekonomi Islam" (Skripsi – UII, Yogyakarta, 2018).

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

tunjangan kesehatan terhadap pekerja dengan adil. Persamaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu sama – sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan menganalisis tentang pengupahan dalam prespektif Ekonomi Islam. Perbedaanya, yaitu lokasi dan tempat penelitian yang berbeda. serta penelitian terdahulu juga membahas perlindungan kerja dan penelitian sekarang hanya fokus pada pengupahan dalam ekonomi Islam.

Kedua, penelitian M Mabruri Faozi dan Putri Anggi Rahmiyanti dengan judul "*Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Prespektif Ekonomi Islam"*.[13] Hasil penelitian ini menyatakan, sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makanan dan tunjangan THR. Jumlah upah yang diperoleh tidak sama, karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Secara aplikasinya Home Industri Konveksi ABR telah sesuai dengan ekonomi Islam. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang, sama – sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan menganalisis tentang sistem pengupaham dalam Islam. Perbedaaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu lokasi dan tempat penelitian yang berbeda.

[13] M. Mabruri Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti, "Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Prespektif Ekonomi Islam, *Jurnal Al Mustashfa*, No. 1 Vol. 4, 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

Ketiga, penelitian Vikha Vardha Aulia dengan judul "*Praktik Pengupahan Buruh Gendong di pasar Blimbing Malang prespektif Mazhab Syafi'i"*.[14] Hasil penelitian ini adalah menurut Mazhab Syafi'i, pengupahan yang terjadi antara buruh dan pengusaha dilihat dari segi perjanjian dalam berakad sudah sah karena rukun dan syarat terpenuhi dan dilaksanakan atas dasar suka sama suka. Dalam praktik pengupahan antara buruh dan pemilik usaha kesepakatan penjanjian antara kedua belah pihak tidak ada perjanjian hitam di atas putih hanya lisan saja dengan dasar saling percaya. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang, sama – sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan membahas tentang pengupahan. Perbedaannya, lokasi dan tempat penelitian. Serta penelitian terdahulu pengupahan dalam prespektif Mazhab syafi'I, sedangkan penelitian sekarang pengupahan dalam prespektif ekonomi Islam.

Keempat, penelitian Putri Nurraini denfan judul "*Sistem Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru menurut Prespektif Ekonomi Islam."*[15] Hasil penelitian ini adalah sistem pengupahan pada buruh bongkar muat di pelabuhan Wira Indah Pekanbaru belum memenuhi hukum Syariah, karena dalam syariat Islam setiap majikan berkewajiban untuk menetapkan upah minimum atau standar upah bagi karyawannya untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Pada pengupahan ini tidak

[14] Vikha vardha Aulia, "Praktik Pengupahan Buruh Gendong di pasar Blimbing Malang prespektif Mazhab Syafi'i" (Skripsi – UIN Malik Ibrahim, Malang, 2016).
[15] Putri Nurraini, "Sistem Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru menurut Prespektif Ekonomi Islam", *Jurnal Syarikat,* No. 1 Vol 1, 2018.

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

ada standarisasi yang diterapkan oleh pelabuhan. Hal ini pekerja atau buruh mendapakan upah ala kadarnya dan belum bisa untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang, sama – sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan menganalisis tentang pengupahan Islam. Peberdaan penelitian terdahulu dengan peneliti saat ini yaitu lokasi dan tempat penelitian yang berbeda.

Kelima, penelitian Rachmad Firmansyah dengan judul "*Proses perumusan dan penetapan kebijakan pengupahan dalam prespektif Islam (Studi kasus pada upah minimum kabupaten Sidoarjo)*."[16] Hasil penelitian ini menyatakan bahwa masih belum memenuhi seluruh indikator pengupahan secara Islam. Dimulai dari tahap perumusan yang dilakukan dengan melakukan survey kebutuhan hidup layak, penetapan nilai kebutuhan hidup layak, penetapan nilai usulan upah minimum kabupaten, usulan nilai upah ke Bupati yang diteruskan ke Gubernur. Kemudian dalam penetapannya, dilakukan oleh Gubernur dengan mengeluarkan surat keputusan Gubernur tentang upah minimum kabupaten. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang, sama – sama menggunakan meotde penelitian kualitatif. Perbedaannya, lokasi dan tempat penelitian yang berbeda. Serta penelitian terdahulu menganalisis tentang proses perumusan upah minimum dan penetapan kebijakan

[16] Rachmad Firmansyah, "Proses perumusan dan penetapan kebijakan pengupahan dalam prespektif Islam (Studi kasus pada upah minimum kabupaten Sidoarjo)" (Skripsi – UNAIR, Surabaya, 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

pengupahan, sedangkan penelitian yang sekarang menganalisis sistem pengupahan dalam prespektif ekonomi Islam.

Tabel 1.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1.	Penerapan sistem pengupahan dan perlindungan tenaga kerja prespektif Ekonomi Islam (Studi kasus home industri ND Food).	Gina Nabilah, 2018	Penelitian ini sama – sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Serta sama – sama membahas pengupahan dalam Islam	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi dan tempat penelitiannya berbeda. serta pada penelitian terdahulu juga membahas perlindungan kerja, sedangkan penelitian ini hanya fokus pada pengupahan dalam Islam
2.	Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Prespektif Ekonomi Islam	M. Mabruri Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti, 2016	Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Dan sama – sama membahas tentang pengupahan dalam Ekonomi	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini tertelah pada lokasi dan tempat penelitian yang berbeda.

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

			Islam	
3.	Praktik Pengupahan Buruh Gendong di pasar Blimbing Malang prespektif Mazhab Syafi'i	Vikha Vardha Aulia, 2016	Penelitian ini sama – sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Serta topik yang dibahas mengenai pengupahan	Perbedaanya terletak pada lokasi dan tempat penelitian. Serta penelitian terdahulu pengupahan dalam prespektif Mazhab Syafi'i, sedangkan penelitian saat ini pengupahan dalam prespektif ekonomi Islam.
4.	Sistem Penguphan Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru menurut Prespektif Ekonomi Islam	Putri Nurrani, 2018	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Serta topik yang diangkat membahas pengupahan dalam prespektif Ekonomi Islam	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi dan tempat penelitian yang berbeda.
5.	Proses Perumusan dan penetapan	Rachmad Firmansyah, 2016	Penelitian ini sama – sama menggunakan	Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian

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

	kebijakan pengupahan dalam prespektif Islam (Studi kasus pada upah minimum kabupaten Sidoarjo)		metode penelitian kualitatif. Serta membahas tentang pengupahan.	terdahulu yaitu lokasi dan tempat penelitian. Serta penelitian terdahulu menganalisis perumusan dan penetapan kebijakan pengupahan, sedangkan penelitian saat ini menganalisis sistem pengupahan dalam prespektif ekonomi Islam

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan memberikan manfaat dan berguna dalam dua aspek berikut ini:

1. Aspek Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu pengetahuan kepada akademisi mengenai penerapan sistem pengupahan pekerja dalam prespektif Ekonomi Islam yang dilakukan di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya.

2. Aspek Praktis

   a. Bagi UD. Barokah Jaya

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran pada pemilik UD. Barokah Jaya dalam menetapkan sistem upah kepada pekerja agar sesuai dengan sistem upah dalam ekonomi Islam.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau literatur bagi mahasiswa atau pihak lain yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama dengan menggunakan acuan dan wacana penelitian ini.

G. Definisi Operasional

1. Sistem Pengupahan

Sistem menurut kamus bahasa Indonesia adalah suatu perangkat unsur atau metode yang secara teratur saling berkaitan, sehingga membentuk suatu totalitas.[17] Sedangkan Upah merupakan pembayaran yang diterima pekerja atau buruh dari pemilik usaha selama pekerja tersebut melaksanakan suatu pekerjaan.[18]

Jadi sistem upah adalah suatu unsur yang berkaitan dalam hal pemberian upah yang dibayarkan dari pemilik usaha kepada pekerja atas jasa yang telah diberikan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan.

2. Pekerja

[17] https://kbbi.web.id/sistem, diakses pada tanggal 20 Mei pukul 16:55.

[18] Septi Wulan Sari, "Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam", *Junal Hukum Islam*, Vol.4 No.1, 2016, 124.

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

Pekerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[19] Pekerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah yang bekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya.

3. Usaha Ayam *Broiler*

Usaha menurut Kamus Bahasa Indonesia yaitu suatu kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud. Bisnis berarti keadan dimana seseorang sibuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan keuntungan.[20] Sedangkan Ayam Broiler atau disebut dengan ayam potong merupakan jenis ras unggulan hasil persilangan dari berbagai jenis ayam yang memiliki daya produktivitas yang tinggi dan bisa dikonsumsi diumur yang relatif muda.[21]

4. Ekonomi Islam

Menurut Abdul Manan ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang di ilhami oleh nilai -nilai Islam.[22]

Dalam penelitian ini membahas mengenai prinsip dalam pengupahan Islam yaitu prinsip keadilan dan kelayakan serta sistem penetapan upah dalam Islam dengan berdasarkan al-Qur'an dan hadis sebagai tolak ukur dalam penelitian.

---

[19] Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2.
[20] Abdul Aziz, *Etika Bisnis Prespektif islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 28.
[21] https://id.wikipedia.org/wiki/Ayam_broiler, diakses pada tanggal 20 Juni 2019 pukul 16:45.
[22] Lukman Hakim, *Prinsip – Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 10

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

H. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu metode digunakan untuk menganalisis atau mendiskripsikan suatu data yang berdasarkan fakta – fakta yang ada dilapangan. Dimana menggambarkan secara utuh peristiwa atau fenomena yang terjadi di masyarakat yang menjadi subjek penelitian.[23] Berikut metode penelitian yang akan digunakan:

1. Data yang Dikumpulkan

   Data yang dikumpulkan adalah data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang didapat dari hasil wawancara dan dokumentasi peneliti dengan narasumber, yaitu:

   a. Data mengenai profil UD. Barokah Jaya
   b. Data mengenai proses produksi ayam *broiler*
   c. Data mengenai besarnya dan penetapan upah
   d. Data mengenai sistem pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya

2. Sumber Data Penelitian

   Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

   a. Sumber Data Primer

      Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari pribadi maupun suatu instansi atau perusahaan

[23] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Aflfabeta, 2016), 9.

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

dengan melakukan wawancara dan observasi.[24] Dalam penelitian ini sumber data primer adalah beberapa pihak yang terlibat langsung di dalam UD. Barokah Jaya. Beberapa pihak yang menjadi narasumber dalam penelitian yaitu pemilik dan pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen-dokumen.[25] Dalam penelitian ini menggunakan sumber yang meliputi literature buku, jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengupahan dalam Ekonomi Islam yang digunakan peneliti sebagai landasan teori terhadap permasalahan yang dibahas.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik penelitian yang dilakukan secara langsung yang meliputi antara pewawancara dengan narasumber baik melalui tata muka maupun secara lewat media.[26] Dalam hal ini, penulis mengajukan beberapa pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya yang kemudian akan dijawab oleh

[24] Soedijino, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: Universitas Gunadarma, 2008), 78.

[25] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 263.

[26] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 108.

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

narasumber. Narasumber pada penelitian ini yaitu pemilik usaha dan pekerja di UD. Barokah Jaya.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengamatan yang didasarkan atas pengalaman secara langsung. Teknik ini juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri. Kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya.[27] Dalam hal ini, peneliti data langsung ke UD. Barokah Jaya untuk mengamati kondisi geografis, proses produksi ayam potong dan sistem pengupahannya di UD. Barokah Jaya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari instansi maupun dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.[28] Dalam hal ini, peneliti mengumpulkan data dari sumber-sumber seperti foto-foto, jurnal ilmiah, literature buku, undang-undang dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan sistem pengupahan dalam ekonomi Islam yang digunakan peneliti sebagai landasan teori terhadap permasalahan yang dibahas.

4. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengolahan data sebagai berikut:

---

[27] Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

[28] Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Kunia Alam Semesta, 2003), 58.

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

a. *Editing*

Editing adalah proses dimana peneliti mengecek kembali data yang sudah dikumpulkan dari hasil lapangan baik melalui wawancara maupun observasi. Peneliti mengambil data yang akan di analisis dari hasil wawancara maupun observasi dengan pemilik usaha dan pekerja di UD. Barokah Jaya. Kemudian memilah data yang diperlukan dan data yang tidak diperlukan, dan memastikan data harus jelas dan lengkap sehingga dapat memudahkan peneliti.

b. *Organizing*

x*Organizing* adalah proses penyusunan kembali dan pengelompokkan data yang diperoleh dari lapang yang sebelumnya telah diedit sesuai dengan yang diperlukan peneliti untuk menjawab rumusan masalah. Sehingga pada proses analisis tidak meyulitkan peneliti pada proses selanjutnya.

c. *Analyzing*

Analyzing adalah proses menganalisis data yang diperoleh untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah. Setelah data tersebut dikelompokkan kemudian dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang ada dan memperoleh kesimpulan tentang bagaimana penerapan sistem pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya dalam prespektif Ekonomi Islam.

5. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah secara

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

desktriptif, yaitu penelitian bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang diperoleh dari lapangan baik melalui hasil wawancara, pencatatan, observasi dilapangan maupun bahan yang lainnya secara sistematis.

Peneliti mengumpulkan data terlebih dahulu, kemudian menganalisis mengenai kegiatan, fenomena maupun situasi secara deskripsi dan mendetail. Kemudian diperkuat dengan metode observasi dan wawancara yang kemudian akan menghasilkan data yang akurat berupa kata – kata tertulis ataupun lisan dari pemilik usaha dan pekerja di UD. Barokah Jaya. Kemudian peneliti menyimpulkan hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi.

I. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang dapat disajikan dengan sistematika pembahasan, sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar berlakang, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II: Kerangka Teoritis

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 ini memuat teori-teori yang membahas mengenai sistem pengupahan dalam prespektif Ekonomi Islam yang meliputi pengertian upah, dasar hukum upah, rukun dan syarat upah, sistem penetapan upah, prinsip pengupahan dalam Islam, sistem penetapan upah dalam Islam, hak-hak dan kewajiban pekerja, serta berakhirnya upah (*Ijārah*).

BAB III: Data Penelitian

Bab ini membahas tentang profil UD. Barokah Jaya yang meliputi sejarah berdirinya, struktur organisasi, proses produksi ayam potong serta permasalahan yang terjadi yaitu sistem pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya.

BAB IV: Analisis Data

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yaitu analisis terhadap penerapan sistem pengupahan pekerja di UD. Barokah Jaya dalam prespektif Ekonomi Islam.

BAB V: Penutup

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Serta saran-saran yang dirasa bermanfaat untuk UD. Barokah Jaya Wonokromo 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

BAB II

SISTEM PENGUPAHAN *(IJĀRAH)* DALAM EKONOMI ISLAM

A. Pengertian Upah *(Ujroh)*

Upah secara umum merupakan pembayaran yang diterima pekerja atau buruh dari pemilik usaha selama pekerja tersebut melaksanakan suatu pekerjaan.

[1] Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.[2]

Upah menurut pasal 1 ayat 30 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketengakerjaan yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik usaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau dilakukan.[3]

---

[1] Septi Wulan Sari, "Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam*", Junal Hukum Islam,* Vol.4 No.1, 2016.

[2] Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), 974.

[3] Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 4.

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

Menurut fiqh muamalah upah disebut juga dengan *Ijārah*. *Al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yaitu *al-'iwadl* artinya pengganti.[4] Sedangkan *ujroh (fee)* yaitu upah untuk pekerja. *Ujroh* terbagi menjadi dua, yaitu:[5]

1. *Ujroh al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan Upah Minumum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK).
2. *Ujroh Samsarah* adalah upah yang diambil dari harga objek transaksi atas pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Menurut Idris Ahmad upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.[6] Sedangkan, Menurut Aflazur Rahman, upah merupakan pemberian sebagian harta dari tenaga pekerja yang dibayarkan atas jasanya dalam berproduksi.[7]

Para ulama fiqih juga mengemukakan defisini tentang *ijārah*, sebagai berikut:

1. Ulama Hanafiyah, *ijārah* adalah transaksi terhadap sesuatu manfaat dengan imbalan
2. Ulama Syafi'iyah, *ijārah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.

---

[4] Muhammad Yazid, *Hukum Ekonomi Islam (Fiqh Muamalah)*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 194.
[5] Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintat Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2010), 871.
[6] Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 114.
[7] Aflazur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), 361.

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. Ulama Malikiyah dan Hanabilah, *ijārah* adalah pemilikan manfaat sesuatu yng dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.[8]

Dari beberapa pengertian di atas dapat dipahami upah atau *ijārah* adalah suatu imbalan yang dibayarkan oleh seseorang yang telah menerima suatu manfaat (berupa tenaga) kepada seseoarang yang telah memberikan manfaat sesuai dengan apa yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja.

B. Dasar Hukum Upah *(Ujroh)*

Dasar hukum *ijārah* atau upah bersumber dari Al-Qur'an dan hadis, sebagai berikut:

1. Al-Qur'an

a) Surat Al-Baqarah ayat 233

وَإِنْ أَرَدتُّمْ أَن تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُم مَّا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ

وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya:

"…Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."[9]

b) Surat Al-Qashas ayat 26-27

[8] Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Gata Media Pratama, 2007). 228-229.
[9] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Pustaka Agung Harapan, 2006), 57.

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

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىٰ أَن تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ فَإِنْ أَتْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِندِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik."[10]

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam mebayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah pekerja kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Dalam hal ini menyusui adalah pengambilan manfaat dari orang yang di pekerjakan. Jadi yang dibayar bukan harga susunya melainkan orang yang dipekerjakannya. Pemberi pekerjaan harus memberi upah yang sepantasnya kepada pekerja, apabila upah diberikan tidak sesuai maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi pekerjaan hendaknya tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dari kedua belah pihak.

2. Hadis

a) Hadis yang diriwayatkan oleh Ibn Majah

[10] Ibid, 547

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

عَنْ عَبْدِ اللّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُوْلُ اللّهِ عَلَيْهَ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Artinya : "Dari Abdullah ibn 'Umar katanya: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).[11]

b) Hadis yang diriwayatkan oleh An-Nasa'i

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ: إِذَ اسْتَأْ جَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ (رَوَاهُ النَّسَائِى)

Artinya : "Dari Abi sa'id al-Khudri ra bahwa Nabi SAW bersabda: Barang siapa yang mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakan kepadanya berapa upahnya" (HR. An-Nasa'i).[12]

c) Hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَلَ: مَطْلُ الغَنِّي ظُلْمٌ (رَوَاهُ ٱلْبُخَرِىُ)

Artinya: "Dari Abu Hurairah ra bahwasannya Rasulullah SAW bersabda: orang kaya yang menunda (membayar hutangnya) adalah dzalim" (HR. Bukhari).[13]

Hadis di atas menjelaskan bahwa pemberian upah kepada pekerja dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya sebelum pekerja memulai pekerjaannya. Dan membayarkan upah segera mungkin setelah pekerjaanya selesai karena menunda-nunda

[11] Idri, *Hadits Ekonomi (Ekonomi dalam prespektif Islam hadits Nabi)*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 119.
[12] Suqiyah Musafa'ah, *Hadith hukum ekonomi Islam*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 94.
[13] Idri, *Hadits Ekonomi*…, 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

pembayaran upah pekerja tanpa disertai alasan yang jelas dan sebenarnya pemilik usaha mampu memberikan merupakan tindakan kedzaliman. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan kekhawatiran pekerja terhadap upah yang akan diterima atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya kejelasan. Sehingga kedua belah pihak sama – sama mengerti dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

C. Rukun dan Syarat Upah *(Ijārah)*

1. Rukun Upah *(Ijārah)*

Menurut Ulama Hanafiyah rukun *ijārah* hanya satu yaitu *ijab* (ungkapan menyewakan) dan *qabu*l (persetujuan terhadap sewa menyewa) dari kedua belah pihak yang melakukan transaksi. Sedangkan menurut jumhur ulama, rukun *ijārah* ada empat, yaitu:

a) Akid. yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan pekerjaan atau menyewakan disebut *mu'ajir* dan *musta'jir* adalah orang yang menerima suatu pekerjaan atau menyewa.[14]

b) *Sighat* akad. yaitu terdiri atas, *ijab* (ungkapan menyewakan) dan *qabu*l (persetujuan terhadap sewa menyewa) antara *mu'ajir* dan *musta'jir*. *Ijab* dan *qabul* dapat dilakukan dengan tulisan, lisan, perbuatan dan isyarat.[15] Akad dapat diubah, diperpanjang dan dibatalkan berdasarkan kesepakatan.

[14] Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah*…, 117.
[15] Ibid, 117.

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) *Ujrah*. yaitu uang upah atau imbalan yang diberikan *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan dan diambil manfaatnya oleh *mu'ajir*.

d) Manfaat. yaitu adanya manfaat dari objek akad *ijārah* tersebut. Manfaat itu bisa dimanfaatkan, dihargai, harus jelas dan bernilai.[16]

2. Syarat Upah *(Ijārah*)

Adapun syarat-syarat *ijārah*, yaitu:[17]

a) Kedua belah pihak disyaratkan telah baligh dan berakal

b) Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaanya untuk melakukan *ijārah.* Apabila salah satu pihak ada yang terpaksa maka akadnya tidak sah.

c) Hendaknya upah berupa harta yang berguna atau berharga dan diketahui. Penegasan upah dalam akad merupakan sesuatu yang harus diketahui. Serta kedua belah pihak harus menjelaskan hak dan kewajiban diantara keduanya untuk mempertegas akad, supaya tidak terjadi kesalahpahaman diantara kedua pihak dikemudian hari.

d) Upah haruslah dilakukan dengan akad dan juga penyerahannya dilakukan setelah selesainya pekerjaan. Kecuali jika telah disyaratkan upahnya harus dibayar pada saat akad.

e) Hendaknya objek akad (manfaat) diketahui sifatnya supaya tidak terjadi kesalahpahaman. Jika manfaat itu tidak dijelaskan dan terjadi kesalahpahaman maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan terhadap objek akad (manfaat) tersebut.

[16] Idri, *Hadits Ekonomi*…, 126.
[17] Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah…,* 231-235.

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

D. Sistem Penetapan Upah *(Ujroh)*

Sistem penetapan upah merupakan suatu metode dalam menentukan upah kepada setiap pekerja. Dalam pemberian upah, perusahaan dapat memilih beberapa sistem pembayaran upah yang digunakan. Menurut Susilo Martoyo, ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah, sebagai berikut: [18]

1. Upah menurut waktu

   Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan waktu kerja yaitu hari, minggu atau bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahannya, tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak sehingga dampak negatif yang mungkin timbul pada pekerja tidak ada dorongan semangat kerja lebih baik.

2. Upah menurut banyaknya produksi

   Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan menurut jumlah hasil produsksi atau pencapaian target yang diperoleh dari tiap pekerja. Pekerja yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, begitupun sebaliknya. Namun Kelemahannya, apabila tidak kontrol secara ketat atas hasil produksi maka pekerja akan menghasilkan mutu barang yang rendah. Sebagai solusin ya, perlu adanya standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

3. Upah menurut senioritas

[18] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1996), 118-120.

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

Dalam sistem senioritas, besarnya upah ditetapkan pada lamanya seorang pekerja bekerja di perusahaan. Sistem ini mendorong pekerja untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan atau organisasi. Namun kelemahannya, belum tentu pekerja yang senior memliki kemampuan yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang baru bekerja.

4. Upah menurut kebutuhan

Dalam sistem kebutuhan, besarnya upah ditetapkan berdasarkan tingkat urgensi kebutuhan hidup pekerja berserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Dari sistem penetapan upah di atas ada beberapa acuan yang menjadikan pedoman dalam menentukan tangkat upah. Adapun acuan tersebut adalah sebagai berikut:[19]

1. Kebutuhan Hidup Minimum

Acuan penentuan tangkat upah dapat dipergunakan, misalnya nilai kebutuhan hidup minimum pekerja. Untuk menentukan nilai kebutuhan hidup minimum sebulan bagi seseorang yang dapat dilakukan suatu survei.

2. Upah Minimum Kota

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah di tetapkan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) yang pelaksanannya dilakukan

[19] F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), 25-29.

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 keputuhsan gubernur Provinsi masing-masing daerah. Upah minimum tersebut merupahan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap bagi pekerja yang waktu kerjanya 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Besarnya upah minimum tersebut dari waktu ke waktu akan selali disesuaikan dengan keadaan ekonomi pada umumnya. Untuk UMK di kota Surabaya mengalami kenaikan dari Rp. 3.583.321 di tahun 2018 menjadi Rp. 3.871.052 ditahun 2019.

3. Survei Pasar

Salah satu acuan bagi perusahaan dalam menentukan tingkat upah yang akan dijadikan sebagai pedoman untuk membayar karyawan adalah harga pasar tenaga kerja. untuk memperoleh informasi harga pasar tersebut perlu diadakan survei pasar tentang imbalan. Tujuan survei imbalan adalah memperoleh informasi akurat tentang tingkat upah yang berlaku dipasaran dan tentang kebiasaan maupun prakterk yang berlaku umum dalam bidang imbalan pekerja untuk digunakan dalam merumuskan kebijakan imbalan yang lebih tepat bagi peusahaan.

E. Prinsip Pengupahan *(Ijārah)* dalam Islam

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak yaitu pemilik usaha

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

dengan pekerja. Menurut, Didin Hafidhuddin pemberian upah harus memenuhi dua prinsip dalam pengupahan Islam, yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip Keadilan

Seorang pengusaha tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam al-Qur'an.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Maidah ayat 8:

.... اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ....

Artinya: "… Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa…" [20]

Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُون

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."[21]

[20] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…*, 108.
[21] Ibid, 415.

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

Adil adalah hal yang mudah untuk di ucapkan, tapi sulit untuk dilakukan. sedangkan yang paling penting dalam upah mengupah adalah keadilan.[22] Keadilan dikategorikan menjadi dua yaitu:

a) Adil bermakna jelas dan transparan, artinya sebelum pekerja memulai pekerjaanya harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya.[23] Hal tersebut meliputi jenis pekerjaan, jangka waktu serta besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja.

b) Adil bermakna proporsional, artinya pekerjaan seseorang harus diberikan menurut berat pekerjaannya tersebut.[24] Sebagaimana Allah berfirman dalam QS Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."[25]

xAyat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaan itu. Maksudnya adalah upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan sama, maka upah yang di dapat haruslah sama. Begitu pun sebaliknya, jika pekerjaan yang pekerja kerjakan berbeda, maka upah yang diterima juga berbeda, sesuai degan berat atau ringannya suatu pekerjaan serta lamanya waktu bekerja.

---

[22] Didin Hafidhuddin et.al, *Sistem Penggajian Islami*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), 30.
[23] Ibid.
[24] Ibid, 35.
[25] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…*, 825.

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. Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut upah pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak. Adapun kelayakan dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:

a) Layak bermakna cukup pangan, sandang dan pangan

Hal ini berarti upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar.[26] Jika ditinjau dari hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللهُ تَحْتَ أَيْدِكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّاتَأْكُلُونَ وَأَلْبِسُوهُمْ تَلْبِسُونَ وَلَاتُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَفْتُمُوهُمْ فَأَعِيْنُوهُمْ (رَوَاهُ المسْلِمْ)

Artinya: "Mereka (para budak dan pelayananmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan kepada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)" (HR. Muslim).[27]

Berdasarkan hadis di atas, bahwa kelayakan upah yang di terima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: Pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal).

b) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Seperti dalam firman Allah SWT dalam QS. Asy-Syua'ra ayat 183 sebagai berikut:

[26] Didin Hafidhuddin et.al, *Sistem Penggajian Islami*…, 36.
[27] Isnaini Harahap et.al, *Hadis-hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 83.

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

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan."[28]

Ayat tersebut menjelaskan bahwa, janganlah sesorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak – hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih sederhana, hak – hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasa diberikan. Dengan demikian hubungan antara pemilik usaha dan pekerja bukan sebatas hubungan pekerjaan formal saja melainkan pekerja merupakan bagian dari keluarga pemilik usaha.

F. Sistem Penetapan *(Ijārah)* Upah dalam Islam

Menyangkut penentuan upah pekerja, Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Hadis. Secara umum, sistem penetapan upah dalam Islam sebagai berikut:

1. Menyebutkan jumlah upah sebelum memulai pekerjaan

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah yang akan diberikan oleh pemilik usaha kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja bersumber dari Hadis. Rasulullah SAW memberikan sikap yang harus di contoh oleh pengusaha muslim saat

[28] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…,* 586.

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

ini, yakni penentuan upah pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ: إِذَ اسْتَأْ جَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ (رَوَاهُ النَّسَائِى)

Artinya : "Dari Abi sa'id al-Khudri ra bahwa Nabi SAW bersabda: Barang siapa yang mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakan kepadanya berapa upahnya" (HR. An-Nasa'i).[29]

Dalam hadis tersebut Rasulullah SAW telah memberikan suatu sikap sebagai contoh kepada pengusaha muslim untuk memberikan informasi terlebih dahulu tentang besarnya upah yang akan di terima pekerja sebelum ia memulai pekerjaannya. Dengan adanya informasi yang jelas terkait besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan suasana nyaman dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan pemilik usaha.

2. Membayarkan upah pekerja sebelum keringatnya kering

Dalam hadis Rasulullah SAW, terdapat perintah kepada pengusaha muslim untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaanya. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُوْلُ اللّهِ عَلَيْهَ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

[29] Suqiyah Musafa'ah, *Hadith hukum ekonomi Islam*…, 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

Artinya : "Dari Abdullah ibn 'Umar katanya: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).[30]

Maksud dari hadis di atas, adalah pengusaha bersegara menunaikan hak si pekerja setelah selesai pekerjaannya, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap hari, setiap minggu atau setiap bulannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, pengusaha muslim dibebaskan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakannya. Dari kandungan hadis di atas, sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika memperkerjakan seorang pekerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaanya tersebut segara mungkin. Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang merasa terdzalimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.

G. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja

Dalam sebuah lingkungan pekerjaan, hubungan kerja antara pemilik usaha dengan pekerja harus terjalin dengan baik supaya tidak terjadi konflik di suatu hari. Untuk menciptakan hubungan kerja yang baik perlu

[30] Idri, *Hadits Ekonomi (Ekonomi dalam prespektif Islam hadits Nabi)…,* 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

adanya pemenuhan hak-hak dan kewajiban antara pemilik usaha dengan pekerja

Adapun hak-hak pekerja yang harus di penuhi oleh pengusaha atau yang memperkerjakannya yaitu:

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
2. Pekerta tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya.
3. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan dadn di maafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
4. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
5. Pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan. [31]

Kewajiban para pekerja harus jelas supaya mereka dapat bekerja dengan sebagaimana mestinya. Adapun kewajiban pekerja yang harus dilaksanakan sebagai berikut:

1. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian.
2. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
3. Menjaga pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti
4. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepada pekerja untuk dikerjakan, sedangkan jika bentuk pekerjaan berupa urusan hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
5. Mengganti kerugian jika ada barang yang rusak yang disebabkan kesengajaan atau kelengahan si pekerja. [32]

[31] Aflazur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*…, 384.

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

H. Berakhirnya Upah *(Ijārah)*

Setiap transaksi dalam *ijārah* tentunya ada batas waktu yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak. Keduanya harus menepati perjanjian yang sudah disepakati, tidak saling menambah dan mengurangi waktu yang ditentukan. Para ulama Fiqh berpendapat bahwa berakhirnya akad *ijārah* apabila tenggang waktu disepakati dalam akad sudah berakhir. Apabila yang disewakan tanah pertanian, rumah, pertokoan maka semua barang sewaan tersebut harus dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu jasa seseorang, maka ia segera dibayar upahnya.[33]

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 61 ayat 1 dan 2 bahwa berakhirnya perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia dan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. apabila pemilik usaha yang meninggal dunia, maka ahli waris pemilik usaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah berdiskusi dan membuat keputusan dengan pekerja. Sedangkan, jika pekerja yang meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Serta dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 62 telah disebutkan, apabila dalam mengakhiri hubungan kerja terdapat salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelah

---

[32] Chairuman Pasaribu et.al, *Hukum Perjanjian dalam Islam,* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 155-156.
[33] Abu Azam Al hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), 77.

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

berakhirnya jangka waktu yang sudah ditentukan, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya atau pihak yang dirugikan sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.[34]

[34] Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 16.

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

SISTEM PENGUPAHAN *(IJĀRAH)* PEKERJA DI UD. BAROKAH JAYA WONOKROMO SURABAYA

A. Profil UD. Barokah Jaya

1. Sejarah singkat berdirinya UD. Barokah Jaya

Pada tahun 1980-an usaha ayam potong mulai berkembang pesat di Indonesia salah satunya di kota Surabaya.[1] Bapak Lasmad adalah seorang perantau berasal dari Madura yang bekerja di salah satu perusahaan ayam potong di Surabaya. Setelah beberapa tahun bekerja di perusahaan ayam potong, bapak Lasmad mulai mencoba untuk menjual seekor dua ekor ayam untuk dijual kembali. Seiring berjalannya waktu penjualan ayam potong bapak Lasmad semakin meningkat dan memiliki banyak pelanggan, bapak Lasmad mencoba untuk mendirikan usaha ayam potong sendiri dengan awalnya memiliki 3 orang pekerja. [2]

Pada tahun 1990 penjualan ayam potong bapak Lasmad mencapai 15 ton per hari dengan laba bersih mencapai Rp. 15.000.000 per hari dan pekerja yang berkerja semakin bertambah. Pada saat itu lah didirikannya UD. Barokah Jaya yang berlokasi di Pasar Wonokromo Surabaya. Pekerja yang direkrut bapak lasmad mayoritas

[1] https://alatternakayam.com/articles/ayam/sejarah-singkat-ayam-broiler/, di akses pada tanggal 1 November 2019.
[2] Idayatin, *wawancara*, UD. Barokah Jaya, 1 November 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

berasal dari kampung halamannya yaitu di Madura dan masih ada hubungan keluarga. Dengan kebaikan hati beliau, bapak Lasmad memberikan motivasi dan mendukung pekerjanya untuk memiliki usaha ayam potong sendiri jika dirasa sudah mampu dan cukup belajar di UD. Barokah Jaya. Hingga akhirnya banyak pekerja bapak Lasmad memulai usaha ayam potong sendiri.[3]

Di tahun 1990-an semakin berkembangnya usaha ayam potong UD. Barokah Jaya. beberapa tahun kemudian UD. Barokah Jaya mengalami penurunan omset yang cukup signifikan dikarenakan orang kepercayaan bapak Lasmad berkhianat. Pada saat itu banyak ayam-ayam bapak Lasmad yang dicuri dan dijual sendiri oleh pekerjanya dan tidak amanahnya dalam pengelolaan hasil penjualan. Hal ini mengakibatkan menurunnya omset yang di dapatkan meskipun jumlah penjualan ayam tetap besar setiap harinya.[4]

Seiring berjalannya waktu, faktor usia bapak Lasmad yang tidak bisa sepenuhnya mengelola usaha ayam potong dan bapak Lasmad tidak di karuniai anak. Akhirnya pada tahun 1995, bapak Lasmad merekrut keponakan-keponakannya yaitu ibu idayatin, bapak erik dan bapak soni untuk membantu mengelola UD. Barokah Jaya. Pada tahun 2016 bapak Lasmad meninggal dunia, beliau bertiga diberikan kepercayaan untuk melanjutkan usaha di UD. Barokah Jaya.[5]

---

[3] Ibid.
[4] Erik, *wawancara*, UD. Barokah Jaya, 2 November 2019.
[5] 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

Hingga saat ini UD. Barokah Jaya terus berkembang dan bertahan meskipun pesaing semakin banyak. Penjualan saat ini berkisar 3-5 ton per hari dengan omset Rp. 5.000.000 per hari. meskipun penjualan tak sebanyak dahulu, tetapi sekarang UD. Barokah Jaya sudah banyak dikenal dan menjadi salah satu *supplier* ayam potong terbesar di Surabaya. Pendistribusian ayam di beberapa pasar yang ada di Surabaya, seperti pasar Wonokromo, pasar Turi, pasar Kerampung, pasar Jarak, Pasar Tandes, pasar Waru dan pasar Gedongan.[6]

2. Visi dan Misi

Berikut visi dan misi UD. Barokah Jaya:[7]

a) Visi

1) Menyediakan ayam potong (broiler) yang sehat dan layak konsumsi dengan harga dan kualitas terbaik.

b) Misi

1) Menjadi *supplier* ayam potong (broiler) yang sehat, bersih dan layak konsumsi.
2) Menyediakan ayam potong (broiler) dengan kualitas terbaik dengan harga terjangkau.

3. Tujuan Pendirian UD. Barokah Jaya

Tujuan didirikannya UD. Barokah Jaya adalah sebagai berikut:[8]

a. Untuk memperoleh keutungan supaya dapat membantu kelangsungan hidup keluarga.

[6] Ibid.
[7] Standar Operasional Prosedur (SOP) UD. Barokah Jaya.
[8] Standar Operasional Prosedur (SOP) UD. Barokah Jaya.

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

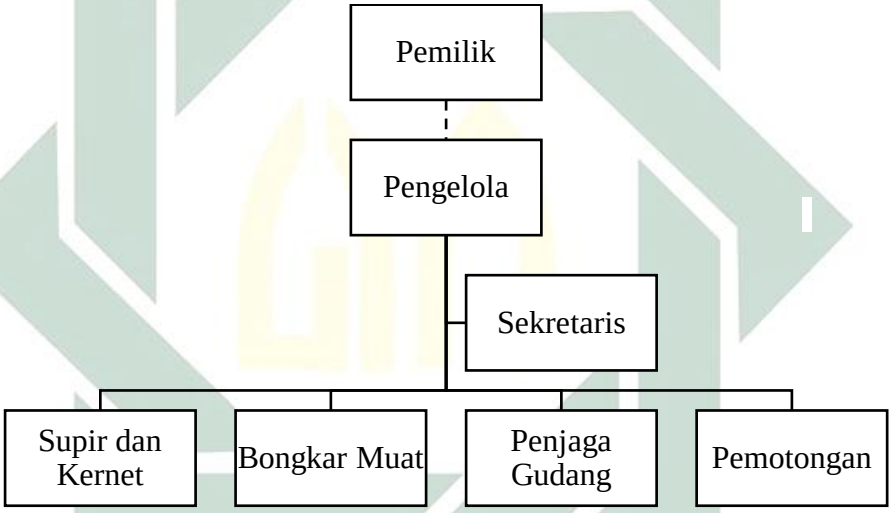
b. Memberikan produk ayam potong dengan kualitas terbaik dengan harga terjangkau.

c. Membuka lapangan pekerjaan.

d. Membantu perekeonomian serta mengedukasi masyarakat supaya pantang menyerah dan mampu membuka usaha sendiri.

B. Organisasi dan Manajemen

1. Struktur Organisasi



Gambar 1. Struktur Organisasi UD. Barokah Jaya

2. Uraian Tugas Pekerja

Adapun uraian tugas sebagai berikut:[9]

a) Pemilik

Pemilik bertugas mengamati dan mengontrol seluruh kegiatan perusahaan. Pemilik juga betugas menentukan upah

[9] Erik, *wawancara*, UD. Barokah Jaya, 3 November 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

pekerja, harga jual ayam serta lokasi kulak ayam ke peternak. Biasanya UD. Barokah Jaya kulak ke peternak di daerah gresik, mojokerto, lamongan, malang, madiun dan lumajang.

b) Pengelola

Pengelola bertugas mengamati dan mengontrol kerja pekerja, memasarkan dan menjual ayam. Serta pengelola bertugas memberikan upah kepada pekerja.

c) Sekretaris

Sekretasi bertugas untuk mencatat laporan penjualan, jam kerja, siapa saja yang tidak masuk kerja, persediaan ayam yang ada di gudang serta menagih piutang kepada pedagang ayam kecil yang ada di pasar Wonokromo.

d) Supir dan Kernet

Supir dan kernet bertugas mengambil ayam dari peternak sesuai arahan pemilik. Memasukan ayam ke dalam keranjang, Serta mengirim pesanan ayam di beberapa pasar yang ada di Surabaya.

e) Bongkar Muat

Bongkar muat bertugas dalam membongkar ayam dari keranjang yang ambil dari peternak serta menimbang ayam sebelum disembelih.

f) Penjaga Gudang

Bagian penjaga gudang memiliki tugas mengontrol ayam yang ada di gudang yang masih tersisa dari penjualan pada malam

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

hari, memberikan makan dan minum ayam serta membersihkan gudang.

g) Pemotongan

Bagian ini bertugas menyembelih ayam sesuai syariah, mencabuti bulu ayam, mengeluarkan jerohan ayam dan memotong ayam.

3. Jumlah Tenaga Kerja

UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya memiliki tenaga kerja berjumlah 25 orang, yang terdiri dari 23 pekerja laki-laki dan 2 orang pekerja perempuan. UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya tidak memperkerjakan pekerja yang masih dibawah umur, biasanya pekerja yang mulai bekerja disini setelah lulus SMA. Mayoritas pekerja disini sudah berkeluarga dan beberapa pekerja juga ada yang belum berkeluarga. Tenaga kerja yang direkrut mayoritas berasal dari kampung halaman pemilik UD. Barokah Jaya yaitu di Madura dengan tujuan untuk mengurangi pengangguran dan membantu perekonomian pekerja. Semua pekerja yang ada di UD. Barokah Jaya merupakan pekerja tetap, namun tidak menutup kemungkinan jika pekerja mempunyai pekerjaan sampingan sebagai tambahan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari karena pemilik usaha pun memperbolehkannya.[10]

[10] Erik, *Wawancara*, UD. Barokah Jaya, 31 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

Adapun nama-nama pekerja yang bekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya sebagai berikut:

Tabel 3.1

Daftar Nama-nama Pekerja

No.	Nama	Bagian	Lama Bekerja
1	Fatimah	Sekretaris	8 Tahun
2	Tuana	Sekretaris	12 Tahun
3	Budi	Supir	15 Tahun
4	Nakip	Supir	3 Tahun
5	Munali	Supir	7 Tahun
6	Rouf	Supir	4 Tahun
7	Fendi	Kernet	6 Tahun
8	Hasan	Kernet	1 Tahun
9	Wari	Kernet	3 Tahun
10	Sahlan	Kernet	2 Tahun
11	Supandi	Kernet	2 Tahun
12	Marwi	Penjaga Gudang	4 Tahun
13	Muhlasin	Penjaga Gudang	2 Tahun
14	Sugiyanto	Penjaga Gudang	3 Bulan
15	Pardi	Penjaga Gudang	4 Bulan
16	Asan	Penjaga Gudang	3 Tahun
17	Mamad	Bongkar Muat	2 Tahun
18	Fauzi	Bongkar Muat	4 Bulan
19	Yusril	Bongkar Muat	1 Tahun
20	Jokowi	Bongkar Muat	3 Tahun
21	Sudi	Pemotongan	5 Tahun
22	Romli	Pemotongan	2 Tahun
23	Salam	Pemotongan	2 Tahun
24	Zainul	Pemotongan	6 Bulan

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

25	Saiful	Pemotongan	2 Bulan

C. Proses produksi

UD. Barokah Jaya Operasionalnya setiap hari dari pukul 21.00 sampai pukul 17.00 WIB. Mayoritas pembeli di UD. Barokah Jaya Pedagang untuk dijual kembali, untuk diolah di restoran atau rumah makan dan ada juga untuk di konsumsi pribadi. setiap harinya ayam yang di ambil dari peternak sampai di UD. Barokah Jaya malam hari sekitar pukul 21.00 WIB, kemudian Ayam di bongkar dari keranjang. Setelah ayam di bongkar dari keranjang dilakukan penimbangan ayam hidup sebelum di sembelih.[11]

Proses selanjutnya yaitu ayam disembelih sesuai syariat Islam dengan mengunakan pisau tajam dan tak lupa mengucapkan *Bismillahirrohmanirrohim*. Ayam yang sudah disembelih, kemudian di masukkan ke dalam bak aluminium direndam air panas dengan suhu 50 sampai 60 ºC selama 30 sampai 90 detik untuk mempermudah pencabutan bulu.[12]

Setelah di rendam air panas, ayam di masukkan ke dalam mesin pencabut bulu. Kemudian dilakukan pengeluaran jerohan, seluruh isi perut (hati, usu dan ampela) dikeluarkan. Proses selanjutnya yaitu pemotongan ayam menjadi beberapa bagian, namun hal ini sesuai permintaan pembeli. terdapat juga pembeli yang membeli ayam masih hidup tanpa melakukan

[11] Observasi, UD. Barokah Jaya, 5 November 2019.
[12] 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

proses tersebut, yang biasanya untuk dijual kembali dan memliki tempat pemotongan sendiri.[13]

D. Sistem Pengupahan di UD. Barokah Jaya

Upah merupakan pembayaran yang diterima pekerja atau buruh dari pemilik usaha atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi pekerja. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi pekerja. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika pekerja merasa puas dengan ketetapan yang di tetapkan perusahaan, maka pekerja akan melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemorosotan perusahaan dalam hal produksi karena pekerja yang kurang maksimal.

Sistem pengupahan kepada pekerja di UD. Barokah Jaya diberikan harian. akan tetapi ada beberapa pekerja yang meminta mingguan ataupun bulanan.[14] Upah yang diberikan juga berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan lamanya bekerja.

Awal kesepakatan yang dilakukan oleh pekerja dengan perusahaan adalah ketika seseorang melamar untuk menjadi pekerja di UD. Barokah Jaya, pelamar bertemu dengan pemilik untuk melakukan interview untuk mengetahui kecakapan yang dimiliki. Jika diterima akan dilakukan kesepakatan kerja di awal secara lisan, tidak ada kontrak hitam di atas

[13] Ibid.
[14] Idayatin, *wawancara,* UD. Barokah Jaya, 4 November 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

putih. Maksudnya, tidak ada kontrak atau kesepakatan tertulis diantara keduanya. Pemilik menginformasikan jenis pekerjaannya dan pekerja juga diminta untuk memilih waktu pengupahan. Waktu pengupahan biasanya diberikan harian, tapi beberapa pekerja meminta mingguan atau bulanan. Akan tetapi, UD. Barokah Jaya tidak menyebutkan berapa jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja di sana. Pemilik menentukan secara sepihak besaran upah yang akan diberikan. Menurut keterangan dari pemilik, besaran upah yang diberikan kepada pekerja telah sesuai dengan pasaran, maksudnya sama dengan besaran upah yang diberikan oleh perusahaan-peruahaan sejenis kepada pekerjanya.[15]

Sistem pengupahan pada sekretaris perhitungannya harian dan diberikan setiap bulan. Waktu bekerjanya mulai pukul 07.00-14.00 WIB. Sekretaris tidak ada hari libur kecuali cuti hari raya idul fitri, namun sekretaris sewaktu-waktu bisa izin jika ada acara kepentingan keluarga, sakit maupun melahirkan. Upah yang diperoleh sekretaris sebesar Rp. 2.550.000 per bulannya dan uang makan Rp. 15.000 per hari. [16]

Sistem pengupahan supir dan kernet perhitungannya harian. Upah supir diberikan saat akan berangkat mengambil ayam ke peternak. Setelah pemilik usaha menghitung semua pengeluaran yang akan digunakan yaitu uang yang akan di bayarkan ke peternak atau uang kulak ayam, uang solar, uang rokok, uang makan dan sisa dari apa yang sudah dikeluarkan untuk kebutuhannya selama mengambil atau kulak ayam ke peternak adalah

[15] Ibid.
[16] Fatimah, *wawancara,* UD. Barokah Jaya, 4 November 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

upah supir. Sedangkan upah kernet diberikan setiap minggu. Jam bekerjanya tidak ditentukan oleh waktu, karena dalam mengambil ayam ke peternak dipastikan mengantri, dan perjalanan yang cukup jauh supir dan kernet perlu istirahat atau diperjalanan macet. Upah yang diperoleh untuk supir Rp. 100.000 per hari dan Rp. 30.000 untuk uang makan dan rokok. Sedangkan upah yang diperoleh kernet Rp. 90.000 per hari dan Rp. 30.000 untuk uang makan dan rokok. Supir dan kernet bekerja lima hari dalam satu minggu dan *rolling* dengan pekerja yang lain.[17]

Sistem pengupahan Penjaga gudang perhitungannya harian yang diberikan setiap minggu sekali. Waktu bekerjanya mulai pukul 07.00-16.00 WIB. Bekerja lima hari dalam satu minggu dan *rolling* dengan pekerja yang lain. Upah yang diperoleh penjaga gudang Rp. 80.000 per harinya dan uang makan Rp. 15.000 per harinya.[18]

Sistem pengupahan bongkar muat perhitungannya harian yang diberikan setiap minggu sekali. Waktu bekerjanya mulai pukul 21.00-07.00 WIB. Bekerja lima hari dalam satu minggu dan *rolling* dengan pekerja yang lain. Upah yang diperoleh bongkar muat Rp. 80.000 per hari dan Rp. 15.000 untuk uang makan per harinya.[19]

Sistem pengupahan pemotong perhitungannya harian yang diberikan setiap minggu sekali. Waktu bekerjanya mulai jam 23.00-08.00 WIB setiap harinya. Bekerja lima hari dalam satu minggu dan *rolling* dengan

[17] Budi, *wawancara*, UD. Barokah Jaya, 4 November 2019.
[18] Sugiyanto, *wawancara*, UD. Barokah Jaya, 5 November 2019.
[19] Mamad, *wawancara*, UD. Barokah Jaya, 5 November 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

pekerja yang lain. Upah yang didapatkan Rp. 80.000 per hari dan uang makan Rp. 15.000 per hari. [20]

Setiap harinya UD. Barokah Jaya menjual ayam broiler sekitar 2-4 ton dan bisa mencapai 8 ton saat hari raya Idul Fitri. Para pekerja di UD. Barokah Jaya akan mendapatkan bonus atau tambahan jika penjualan melebihi target perharinya atau habis terjual. Pekerja di UD. Barokah Jaya juga mendapatkan tunjagan hari raya biasanya sebesar Rp. 1.000.000 - Rp. 1.500.000 per orang.[21]

[20] Sudi, *wawancara,* UD. Barokah Jaya, 5 November 2019.
[21] Idayatin, *wawancara,* UD. Barokah Jaya, 5 November 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

BAB IV

SISTEM PENGUPAHAN *(IJĀRAH)* PEKERJA DI UD. BAROKAH JAYA WONOKROMO SURABAYA DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Analisis Penerapan Sistem Pengupahan Pekerja di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya

Dalam menetapkan sistem upah, UD. Barokah Jaya menggunakan dua sistem yakni sistem waktu dan sistem senioritas, hal ini sesuai dengan teori sistem pengupahan di mana dua sistem ini dirasa paling cocok oleh pemilik untuk diterapkan di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya.

1. Sistem Waktu

Sistem waktu merupakan sistem pengupahan yang bersarnya upah ditetapkan berdasarkan waktu kerja yaitu hari, minggu atau bulan. Menurut hasil penelitian, UD. Barokah Jaya menerapkan sistem pengupahan seperti ini kepada pekerjanya. Waktu pengupahan pekerja diberikan harian, akan tetapi beberapa pekerja meminta untuk diberikan mingguan ataupun bulanan dan pemilik pun menyetujuinya. Seperti yang dikatakan ibu Fatimah, salah satu pekerja yang bekerja sebagai sekretaris di UD. Barokah Jaya mengatakan bahwa ia meminta untuk diberikan upah per bulan. Jumlah upahnya adalah total akumulasi bekerjanya setiap hari selama satu bulan.[1] Berbeda dengan bapak Budi yang bekerja sebagai supir mengatakan bahwa ia meminta

[1] Fatimah, Wawancara, UD. Barokah Jaya, 4 November 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

untuk diberikan upah harian dengan jumlah 100 ribu per hari dan 30 ribu untuk uang makan dan uang rokok.[2]

2. Sistem Senioritas

Sistem waktu merupakan sistem pengupahan yang besarnya upah ditetapkan berdasarkan lamanya seorang pekerja bekerja di perusahaan. Menurut hasil penelitian, UD. Barokah Jaya juga menerapkan sistem pegupahan ini kepada pekerjanya. Dibuktikan dari wawancara yang telah dilakukan dengan ibu Idayatin selaku pemilik UD. Barokah Jaya mengatakan bahwa pekerja yang sudah lama bekerja dengan pekerja yang baru bekerja di UD. Barokah Jaya mendapatkan upah yang berbeda. Setelah minimal bekerja selama 3 bulan dan kualitas kerjanya semakin lama semakin baik upah yang di dapat pekerja akan dinaikan. Hal ini dilakukan sebagai bentuk apresiasi atas loyalitas pekerja dan memberikan semangat agar bekerja lebih giat. [3]

B. Analisis Penerapan Sistem Pengupahan di UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya dalam Prespektif Ekonomi Islam

Islam telah mengatur segala sendi kehidupan seluruh makhluk Allah di muka bumi ini, terutama manusia. Segala yang dilakukan oleh manusia haruslah sesuai dengan perintah Allah SWT dan Rasul-Nya. Tak terkecuali

[2] Budi, Wawancara, UD. Barokah Jaya, 4 November 2019.
[3] Idayatin, Wawancara, UD. Barokah Jaya, 5 November 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

dalam hal berdagang, bekerja, dan sejenisnya. UD. Barokah Jaya merupakan salah satu usaha yang pemiliknya adalah seorang muslim, dimana pemilik menginginkan usahanya berjalan sesuai syariat. Oleh karena itu, sistem pengupahan UD. Barokah Jaya tentunya berupaya untuk sesuai dengan kaidah-kaidah al-Qur'an dan hadis agar terciptanya kemaslahatan bagi seluruh pihak yang bersangkutan. Berikut adalah prinsip-prinsip pengupahan yang diterapkan oleh UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya:

1. Prinsip Keadilan

Menurut didin hafidhuddin, Prinsip keadilan dalam pengupahan Islam dibedakan menjadi dua, yaitu adil bermakna jelas dan transparan dan adil bermakna proposional. Berikut yang telah di implemetasikan di UD. Barokah Jaya:

a. Adil bermakna jelas dan transparan

Sebelum pekerja memulai pekerjaanya harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya.[4] Hal tersebut meliputi jenis pekerjaan, jangka waktu serta besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja.

Menurut Didin Hafidhuddin, bersikap adil telah dijelaskan dalam firman Allah dalam QS. An-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

[4] Didin Hafidhuddin et.al, *Sistem Penggajian Islami*…, 30.

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

> Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."[5]

Ayat di atas menjelaskan kewajiban bersikap adil dan kebaikan kepada seluruh makhluk Allah SWT. Pentingnya bersikap adil kepada sesama adalah supaya tidak ada yang merasa terdzalimi dan terciptanya kemaslahatan.

Dari hasil penelitian, UD. Barokah Jaya belum maksimal melakukan hal tersebut. Sebelum pekerja diterima dan mulai bekerja dijelaskan bidang pekerjaanya, waktu bekerja dan waktu pengupahan yang di sepakati. Akan tetapi, jumlah upah yang diberikan kepada pekerja tidak di sebutkan di awal. Jumlah upah ditentukan sepihak oleh pemilik UD. Barokah Jaya. Serta perjanjian kerja hanya dengan lisan saja, tidak ada perjanjian kontrak hitam di aras putih atau kesepakatan tertulis diantara keduanya. Hal ini untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak di inginkan di masa yang akan datang dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan karna hak-haknya belum terpenuhi.

b. Adil bermakna proposional

[5] Ibid, 415.

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 kedua adil bermakna proposional, yaitu pekerjaan seseorang harus diberikan menurut berat pekerjaannya.[6] Sebagaimana Allah berfirman dalam QS Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

> Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."[7]

Ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaannya. Maksudnya adalah upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan sama, maka upah yang di dapat haruslah sama. Begitu pun sebaliknya, jika pekerjaan yang pekerja kerjakan berbeda, maka upah yang diterima juga berbeda, sesuai degan berat atau ringannya suatu pekerjaan serta lamanya waktu bekerja.

Dari hasil penelitian, Ibu Idayatin sebagai pemilik dan penentu upah pekerja, begitu memperhatikan jumlah upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan berat pekerjaannya. Beliau menjelaskan bahwa upah yang diterima oleh pekerja bagian penjaga gudang akan berbeda dengan sekretaris. Hal tersebut di bedakan dari kesulitan pekerjaan dan lamanya bekerja.[8]

Setelah dilakukan wawancara dengan beberapa pekerja untuk mengetahui apakah pekerja merasa cukup dengan upah yang

---

[6] Ibid.
[7] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…*, 825.
[8] Idayatin, Wawancara, UD. Barokah Jaya, 5 November 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

diberikan, diperoleh hasil wawancara bahwa jumlah upah yang diberikan terhitung cukup jika pekerja tersebut masih lajang, karena belum memiliki tanggungan lain selain dirinya sendiri. Untuk pekerja yang telah berkeluarga, mayoritas dari mereka hasil dari pekerjaan ini digunakan untuk menambah pendapatan keluarganya. Walau upah yang diterima telah sesuai dengan pasaran, maksudnya besaran upah yang diberikan kepada pekerja UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya disamaratakan dengan pekerja-pekerja dengan pekerjaan sejenis di perusahaan-perusahaan ayam potong lainnya.

Oleh karena itu, menurut teori sistem pengupahan dalam perspektif Islam, upah di UD. Barokah Jaya dinilai sudah proposional karena upah diberikan berbeda-beda sesuai dengan berat pekerjaanya.

2. Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut upah pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak. Menurut Didin Hafidhuddin, prinsip layak dikategorikan menjadi dua yaitu:

a. Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan

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 diartikan bahwa upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar pada manusia, yakni pangan, sandang dan papan.[9]

Menurut hasil penelitian, penilaian kecukupan upah yang diterima oleh pekerja UD. Barokah Jaya dibedakan menjadi dua yakni penilaian untuk pekerja yang masih lajang dan pekerja yang sudah berkeluarga. Untuk pekerja yang masih lajang, mereka merasa upah yang diberikan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka karena belum memiliki tanggungan keluarga. Sedangkan pekerja yang sudah berkeluarga sebenarnya belum merasa cukup, sehingga suami atau istri pekerja juga bekerja untuk mendapatkan hasil tambahan, sehingga dari hasil upah yang di dapatkan di satukan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Jika terdapat jam tambahan bekerja atau lembur dan penjualan ayam terjual habis, pekerja juga akan mendapat tambahan upah sesuai jam lemburnya atau pun bonus harian. Setiap pekerja mendapatkan uang makan Rp. 15.000 setiap harinya, khusus untuk supir dan kernet mendapatkan uang rokok setiap melakukan kulak ke peternak. Seluruh pekerja akan mendapat tunjangan hari raya setiap menjelang hari raya Idul Fitri.[10]

Walau beberapa pekerja khususnya yang sudah menikah merasa upah yang didapat dari UD. Barakah Jaya belum cukup, namun pemilik UD. Barokah Jaya sangat memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, sehingga pemberian upah dilakukan seadil-adilnya agar pendapatan yang diterima pekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, memberikan upah

[9] Didin Hafidhuddin et.al, *Sistem Penggajian Islami*…, 36.
[10] Marwi, Wawancara, UD.Barokah Jaya, 6 Nobember 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

tepat waktu, dan memberikan bonus-bonus kepada pekerja sehingga seluruh pihak baik pemilik maupun pekerja mendapatkan keuntungan yang sama dan tidak ada yang merasa dirugikan.

Oleh karena itu menurut teori sistem pengupahan dalam perspektif Islam, upah di UD. Barokah Jaya dinilai masih kurang dalam layak cukup pangan, sandang, papan karena beberapa pekerja masih harus mencari pekerjaan yang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Layak dalam artian ini adalah upah yang diberikan kepada pekerja sama dengan upah yang diberikan kepada pekerja serupa di perusahaan yang sejenis. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam QS. Asy-Syua'ra ayat 183 sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan."[11]

Ayat di atas menjelaskan bahwa, janganlah sesorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih sederhana, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasa diberikan. Pemilik usaha juga harus merinci berapa standar kebutuhan seseorang dan memberikan upah pekerja seminim-minimnya adalah standar minimum konsumsi masyarakat,

[11] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…,* 586.

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

sehingga pekerja merasa puas dengan hasil yang diberikan sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.

Menurut hasil penelitian, Pemberian upah pekerja UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya menurut keterangan Ibu Idayatin selaku pemilik telah sesuai dengan pasaran.[12] Dibuktikan juga dari hasil wawancara dengan beberapa pekerja, mereka mengatakan bahwa upah yang di dapat telah sesuai dengan pasaran upah pekerja di perusahaan ayam *broiler* lainnya. Meskipun upah yang di dapat pekerja di UD. Barokah Jaya yang berkisar Rp. 2.500.000-Rp. 3.000.000 yang telah di akumulasikan selama satu bulan masih belum mencapai Upah Minimum Kota (UMK) Surabaya yang sebesar Rp. 3.871.052. Namun pekerja di UD. Barokah Jaya merasa cukup untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari karna upah tersebut belum termasuk uang makan, uang rokok, uang lembur, bonus harian serta tunjangan hari raya yang di dapat setiap tahunnya.

3. Memberikan upah dengan konsisten dan tepat waktu

Memberikan upah dengan konsisten yaitu dengan menyebutkan jumlah upah yang akan diterima kepada pekerja baru sebelum pekerja memulai untuk bekerja, mendapatkan upah sesuai dengan yang telah

[12] Idayatin, Wawancara, UD. Barokah Jaya, 6 November 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

disepakati di awal kontrak. Rasulullah SAW memberikan sikap yang harus di contoh oleh pengusaha muslim saat ini, yakni penentuan upah pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Sebagaimana dalam hadis Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ: إِذَ اسْتَأْ جَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ (رَوَاهُ النَّسَائِى)

Artinya : "Dari Abi sa'id al-Khudri ra bahwa Nabi SAW bersabda: Barang siapa yang mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakan kepadanya berapa upahnya" (HR. An-Nasa'i).[13]

Dari hasil penelitian, Konsistensi jumlah upah yang diberikan kepada pekerja UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya telah dilakukan oleh pemilik, yakni upah yang diberikan tetap dan tidak berubah-ubah. Berubahnya upah dalam tanda kutip kenaikan atau penurunan upah akan selalu diinformasikan kepada pekerja. Dalam hal ini yang belum dilakukan adalah menginformasikan kepada pekerja baru jumlah upah yang akan diterima setelah ia bekerja. Jumlah upah ditetapkan secara sepihak oleh pemilik dan pekerja baru mengetahui jumlah upah yang diterimanya setelah ia mendapatkannya seusai bekerja.

Ketepatan waktu dalam pemberian upah juga sangat penting dilakukan. Dalam hadis Rasulullah SAW, terdapat perintah kepada pengusaha muslim untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaanya. Rasulullah SAW bersabda:

[13] Suqiyah Musafa'ah, *Hadith hukum ekonomi Islam*…, 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

عَنْ عَبْدِ اللّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُوْلُ اللّهِ عَلَيْهَ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Artinya : "Dari Abdullah ibn 'Umar katanya: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).[14]

Dari hasil penelitian, pekerja UD. Barokah Jaya Wonokromo Surabaya jarang sekali terjadi keterlambatan dalam pemberian upah. Pemberian upah diberikan tepat waktu, yakni sesuai waktu yang telah disepakati kontrak, baik harian, mingguan, maupun bulanan. Bapak Erik selaku pengelola yang diamanahi tugas untuk memberikan upah kepada pekerja berusaha seamanah mungkin dalam memberikannya sesuai waktu yang telah di tentukan. jika terjadi keterlambatan, dikarenakan pemilik sedang keluar kota atau sedang sakit. Menurut ibu Idayatin beliau tidak ingin membuat pekerjanya kecewa bekerja di UD. Barokah Jaya. Beliau selalu mengusahakan yang terbaik karena telah menganggap pekerjanya seperti keluarga sendiri .[15]

[14] Idri, *Hadits Ekonomi (Ekonomi dalam prespektif Islam hadits Nabi)…,* 119.
[15] Idayatin, *Wawancara*, 5 November 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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem pengupahan di UD. Barokah Jaya menggunakan sistem waktu dan sistem senioritas. Di mana sistem waktu ini adalah kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja perihal waktu pemberian upah. Sebenarnya sistem waktu pengupahan UD. Barokah Jaya ini dilakukan harian. Akan tetapi, beberapa pekerja UD. Barokah Jaya memilih diberikan upah mingguan dan bulanan. Sistem senoritas merupakan sistem di mana semakin lama seorang pekerja bekerja akan semakin besar pula upah yang didapatkannya. UD. Barokah Jaya juga menerapkan sistem ini di mana pekerja yang telah lama bekerja (minimal 3 bulan bekerja) dan menunjukkan kinerja yang baik akan mendapat upah lebih besar dibandingkan yang baru bekerja. Hal ini dilakukan agar pekerja semakin giat dan juga meningkatkan loyalitas pekerja terhadap perusahaan.
2. Sistem pengupahan di UD. Barokah Jaya dinilai masih kurang kesesuaiannya dengan sistem pengupahan menurut prespektif Ekonomi Islam dikarenakan belum sepenuhnya sesuai dengan sistem pengupahan menurut prespektif Ekonomi Islam yaitu adil, layak serta tepat waktu dan konsisten. *Pertama* adil, UD. Barokah Jaya telah melakukan adil secara proposional yakni memberikan upah sesuai berat pekerjaanya. Akan tetapi belum maksimal dalam melakukan adil secara transparan. Meskipun pekerja telah memilih waktu pengupahan diawal kontrak akan tetapi jumlah upah yang akan diterimanya tidak disebutkan diawal, dan tidak ada perjanjian

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

tertulis diawal kontrak kerja untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan dimasa yang akan datang . *Kedua,* adalah layak. Di mana pemberian upah harus layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasarnya yaitu sandang, pangan dan papan serta sesuai pasaran. Pemberian upah UD. Barokah Jaya ini dinilai belum layak bagi pekerja yang sudah berkeluarga belum merasa cukup dengan upah yang diberikan sehingga haru mencari pekerjaan tambahan. Namun, pekerja yang masih lajang merasa cukup dengan upah yang diberikan karena hanya digunakan untuk kebutuhan pribadinya. UD. Barokah Jaya telah memberikan upah sesuai dengan pasaran, dimana pekerja di UD. Barokah Jaya mendapatkan upah yang sama di perusahaan sejenisnya meskipun belum mencapai UMK Surabaya. *Ketiga*, pemberian upah konsisten dan tepat waktu. UD. Barokah Jaya ini juga selalu konsisten dan tepat waktu. Konsisten diartikan jumlah upah yang diberikan kepada pekerja tetap. Jika terjadi perubahan akan selalu diinformasikan terlebih dahulu. Selanjutnya adalah tepat waktu. Di mana upah yang diberikan kepada pekerja sangat diusahakan pemilik untuk tepat waktu sesuai dengan waktu yang disepakati di awal yakni harian, mingguan atau bulanan.

B. Saran

1. Kepada pimpinan UD. Barokah Jaya untuk kedepannya agar memberikan transparansi kepada pekerja mengenai jumlah upah yang akan diterimanya ketika awal kontrak sehingga pekerja mengetahui sejak awal berapa upah yang akan diterima atas pekerjaannya, dan juga untuk terus meningkatkan dan mempertahankan pencapaian-pencapaian baik yang telah dilakukan.

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. Kepada seluruh pekerja UD. Barokah Jaya untuk mempertahankan kinerja yang sudah baik dan meningkatkan jika masih dirasa kurang agar produktifitas yang dihasilkan maksimal dan sesuai dengan upah yang diberikan.

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

Agus, http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-timur/, diakses pada tanggal 29 April 2019 pukul 11.00 WIB.

Al hadi, Abu Azam *Fikih Muamalah Kontemporer*. Depok: Rajawali Pers. 2017.

Aulia, Vikha vardha. "Praktik Pengupahan Buruh Gendong di pasar Blimbing Malang prespektif Mazhab Syafi'i". (Skripsi – UIN Malik Ibrahim Malang, 2016).

Budi, *Wawancara*, UD. Barokah Jaya, 6 November 2019.

Chaudhry, Muhammad Sharif. *Sistem Ekonomi Islam (Prinsip dasar)*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. 2012.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: PT. Mizan Bunaya Kreativa. 2011.

Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Erik, *Wawancara*, UD. Barokah Jaya, 23 April 2019.

Faozi, M. Mabruri dan Putri Inggi Rahmiyanti. "Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Prespektif Ekonomi Islam. *Jurnal Al Mustashfa*, No. 1 Vol. 4, 2016.

Fatimah, *Wawancara*, UD. Barokah Jaya, 6 November 2019.

Firmansyah, Rachmad. "Proses perumusan dan penetapan kebijakan pengupahan dalam prespektif Islam (Studi kasus pada upah minimum kabupaten Sidoarjo)". (Skripsi – UNAIR, Surabaya, 2016).

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

Harahap, Isnaini et.al, *Hadis-hadis Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2015.

Haroen, Nasrun. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Gata Media Pratama. 2007.

Idayatin, *Wawancara*, UD. Barokah Jaya, 28 Oktober 2019.

Idri, *Hadith Ekonomi (Ekonomi dalam Prespektif Hadith Nabi)*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press. 2014.

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

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

Marwi, Wawancara, UD.Barokah Jaya, 9 Nobember 2019.

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

Nabilah, Gina. "Penerapan Sistem Pengupahan dan Perlindungan Kerja Prespektif Ekonomi Islam". (Skripsi – UII Yogyakarta, 2018).

Nurraini, Putri. "Sistem Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru menurut Prespektif Ekonomi Islam". *Jurnal Syarikat,* No. 1 Vol 1, 2018.

Pasaribu, Chairuman et.al. *Hukum Perjanjian dalam Islam.* Jakarta: Sinar Grafika. 1994.

Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2008.

Rahman, Aflazur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa. 2002.

Sari, Septi Wulan. "Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam*". Junal Hukum Islam,* Vol.4 No.1, 2016.

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

Standar Operasional Prosedur (SOP) UD. Barokah Jaya.

Sudi, *Wawancara,* UD. Barokah Jaya, 9 November 2019.

Sugiyanto, *Wawancara,* UD. Barokah Jaya, 7 November 2019.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2010.

Winarni, F. dan G. Sugiyarso. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama. 2006.

Yazid, Muhammad. *Hukum Ekonomi Islam (Fiqh Muamalah)*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press. 2014.

https://kbbi.web.id/sistem, diakses pada tanggal 20 Mei pukul 16:55.

https://alatternakayam.com/articles/ayam/sejarah-singkat-ayam-broiler/, di akses pada tanggal 1 November 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