

**PENERAPAN UPAH DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DI
CV. ANUGRAH JAYA MANDIRI PRESPEKTIF PEMIKIRAN
YUSUF QARDHAWI**

SKRIPSI

Oleh :

Alfauzia Noer Rochmatul Laily

NIM : G94217139



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Alfauzia Noer Rochmatul Laily, G94217139), menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar – benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah tertulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis telah jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyampaian dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Skripsi ini, serta sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.

Sidoarjo, 7 Januari 2022

A handwritten signature in black ink is written over a portion of a 10,000 Indonesian Rupiah banknote. The banknote is partially visible, showing the number '10000' and the word 'SERBUPERSIL'.

Alfauzia Noer Rochmatul Laily


NIM : G94217139

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Alfauzia Noer Rochmatul Laily NIM G94217139 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Sidoarjo, 14 Januari 2022

Pembimbing



Achmad Room Fitrianto, MEI, MA, PhD.

NIP. 197706272003121002

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Alfauzia Noer Rochmatul Laily NIM G94217139 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqosah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada 14 Januari 2022 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqosah Skripsi

Penguji I,



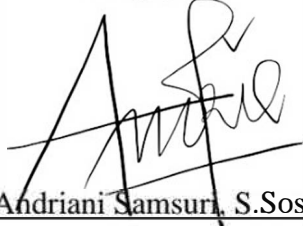
Achmad Room Fitrianto, MEI, MA, PhD
NIP. 197706272003121002

Penguji II,



Dr. Bakhrul Huda, Lc., M.E.I
NIP. 198509042019031005

Penguji III,



Dr. Andriani Samsuri, S.Sos, MM
NIP. 197608022009122002


Penguji VI,



Luqita Romaisyah, S.A., M.A
NIP. 199210262020122018

Surabaya, 21 Januari 2022
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,




Dr. H. Ah. Ali Arifin, M.M
NIP. 196212141993031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Alfauzia Noer Rochmatul Laily
NIM : G94217139
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
E-mail address : alfauzia9204@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 UPAH DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DI CV. ANUGRAH JAYA

MANDIRI PRESPEKTIF PEMIKIRAN YUSUF QARDHAWI

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, Jum'at 9 April 2022

Penulis

(Alfauzia Noer Rochmatul Laily)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

SKRIPSI SARJANA EKONOMI SYARIAH

NAMA : ALFAUZIA NOER
ROCHMATUL LAILY
NIM : G94217139
TAHUN PENYUSUNAN : 2022

Skripsi yang berjudul “Penerapan Upah Dan Kesejahteraan Pekerja di CV Anugrah Jaya Mandiri Prespektif Pemikiran Yusuf Qardhawi” bertujuan menjawab rumusan masalah yang terdapat pada penelitian yaitu Bagaimana penerapan pengupahan di CV Anugrah Jaya Mandiri dan Bagaimana penerapan pengupahan prespektif Yusuf Qardhawi dan penerapannya di CV Anugrah Jaya Mandiri.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian lapangan (*field research*) dan didukung dengan penelitian pustaka (*library research*). Sifat dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data dalam penelitian ini didapatkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diperiksa keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber dan metode.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penerapan pengupahan di CV Anugrah Jaya Mandiri telah sesuai dengan akad kerja yang disepakati di awal antara pekerja dan perusahaan. Pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak pernah mengalami keterlambatan. Upah yang diberikan terdiri dari gaji pokok, tunjangan, bonus dan *reward*. Tunjangan, bonus dan juga *reward* diberikan oleh perusahaan apabila pekerja dapat memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerja yang mengajukan *resign* secara mendadak, sesuai *Standart Operating Procedure* jika tidak melebihi tanggal yang ditentukan maka upah pekerja akan dianggap hangus. (2) Upah yang diterima oleh pekerja jauh dibawah Upah Minimum Kota, namun pekerja merasakan kesejahteraan dengan upah yang didapatkan. Upah yang didapat telah sesuai dengan prinsip pengupahan Yusuf Qardhawi, yaitu memperhatikan nilai kerja dan juga kebutuhan dari pekerja. Upah yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pekerja, ditambah dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dirasakan oleh pekerja bukan hanya kesejahteraan secara material, namun juga kesejahteraan secara non material seperti kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

Saran penelitian ini (1) Bagi perusahaan, penentuan upah yang dilakukan sudah baik namun hendaknya ditinjau ulang untuk jam operasional kerja agar tidak merugikan pekerja. (2) Hendaknya perusahaan menetapkan satu tanggal untuk pembagian upah agar tidak berganti – ganti setiap bulannya. (3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih lanjut penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih mendalam didukung dengan data terbaru dan pembahasan yang lebih luas agar mampu menggambarkan secara lebih jelas dan detail.

Kata Kunci: *Kesejahteraan, Pengupahan, Yusuf Qardhawi*

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	II
PERSETUJUAN PEMBIMBING	III
SKRIPSI	IV
ABSTRAK	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
PANDUAN TRANSLITERASI.....	XIII
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	8
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	8
1.4 KEGUNAAN HASIL PENELITIAN	8
1.5 DEFENISI OPERASIONAL	9
1.6 SISTEMATIKA SKRIPSI	11
BAB II.....	13
KERANGKA TEORITIS.....	13
2.1 PENELITIAN SEBELUMNYA.....	13
2.2 LANDASAN TEORI	19
2.3 KERANGKA ANALISIS	28
BAB III	29
METODE PENELITIAN	29
3.1 PENDEKATAN PENELITIAN.....	29
3.2 DATA DAN SUMBER DATA	29
3.3 TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	30
3.4 TEKNIK KEABSAHAN DATA	32
3.5 TEKNIK PENGOLAHAN DATA	33
3.6 TEKNIK ANALISIS DATA	34
BAB IV.....	35
TEMUAN LAPANGAN	35
4.1 DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	35
4.2 PAPARAN DATA	44
4.3 DESKRIPSI HASIL.....	48
BAB V	51
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	51
5.1 PENENTUAN UPAH PEKERJA DAN PENERAPANNYA DI CV. ANUGRAH JAYA MANDIRI	51

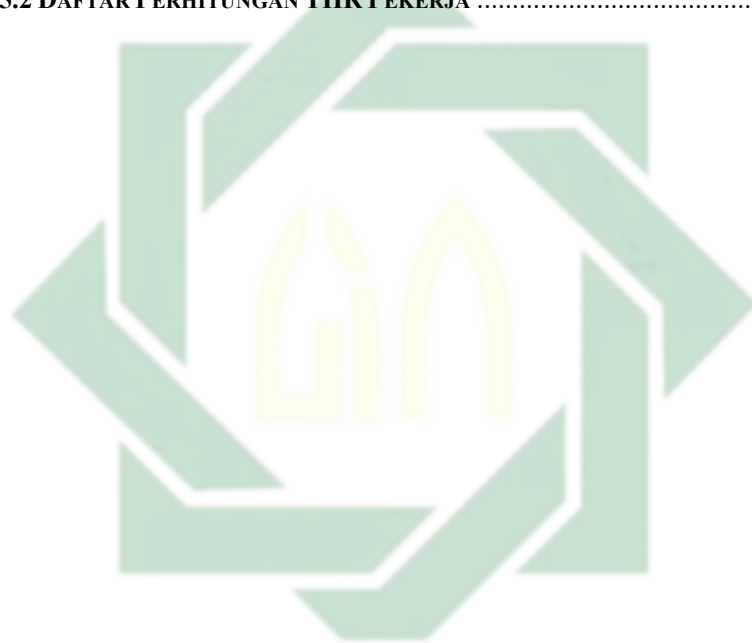
5.2 ANALISIS KESESUAIAN PENENTUAN UPAH DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA MENURUT PEMIKIRAN YUSUF QARDHAWI DI CV. ANUGRAH JAYA MANDIRI	54
BAB VI.....	57
KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 KESIMPULAN	57
5.2 SARAN.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	62



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 UMR JAWA TIMUR.....	5
TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	15
TABEL 2.1 JENIS KESEJAHTERAAN KARYAWAN	22
TABEL 4.1 BATAS WILAYAH KANTOR PUSAT	36
TABEL 4.2 BATAS WILAYAH KANTOR CABANG SIDOARJO.....	36
TABEL 4.3 DAFTAR PEKERJA CABANG SIDOARJO	39
TABEL 4.4 DAFTAR UPAH PEKERJA	40
TABEL 4.5 DAFTAR TUNJANGAN PEKERJA	41
TABEL 4.6 DAFTAR MENU HARIAN PRODUK UTAMA	42
TABEL 4.7 DAFTAR KRITERIA TUNJANGAN.....	49
TABEL 5.1 DAFTAR KRITERIA BONUS PEKERJA.....	53
TABEL 5.2 DAFTAR PERHITUNGAN THR PEKERJA	53



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA ANALISIS	28
GAMBAR 3.1 PENGUMPULAN DATA	29
GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI	37



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi merupakan satu hal yang penting didalam menentukan keberhasilan dari suatu negara. Tujuan utama dari pembangunan ekonomi adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) suatu negara. Indonesia memiliki jumlah penduduk yang banyak dan terus bertambah setiap tahunnya, hal tersebut berpengaruh besar terhadap pasar tenaga kerja. Banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki tidak sebanding dengan inovasi didalam teknologi, sehingga tidak akan memberikan dampak yang positif terhadap pertumbuhan ekonomi secara nasional.

Tercapainya stabilitas ekonomi juga tergantung kepada kualitas pekerja sebuah perusahaan. Perihal kualitas kerja ini dapat diketahui salah satunya berdasarkan pengupahan yang diberikan. Sebagai contoh, apabila perusahaan memberikan pengupahan tepat waktu dan sesuai apa yang telah dikerjakan, maka hal ini dapat memicu kualitas kerja yang baik. Kualitas kerja yang baik, juga berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan yang akan meningkat bersamaan dengan pendapatan ekonomi negara. (Setiawan, 2019)

Kebijakan penetapan pengupahan pada ekonomi konvensional di tetapkan oleh pemerintah, sedangkan di dalam ekonomi Islam penentuan upah telah di tetapkan sesuai dengan sunnah dan Al-Qur'an. Islam telah mengatur segala hal tentang kehidupan manusia, dan salah satunya adalah tentang pengelolaan ekonomi. Menurut pandangan Islam pekerja merupakan bagian inti di dalam suatu perekonomian, karena tanpa adanya pekerja perekonomian juga tidak akan bisa berjalan dengan baik. (Yuliatul Hijriah & Maya Adiba, 2019)

Penetapan upah pekerja selain dari dari al-Qur'an dan Sunnah, juga dapat memperhatikan berbagai pendapat para ahli. Yusuf Al-Qardhawi dalam bukunya yang berjudul Norma dan Etika Ekonomi Islam menjelaskan tentang upah pekerja haruslah memperhatikan dua hal, yaitu nilai kerja dan juga kebutuhan dari pekerja. *Pertama*, nilai kerja tidak dapat disamakan antara

pekerja satu dengan pekerja lainnya, karena tingkat kesulitan pekerjaan oleh masing-masing pekerja juga berbeda. Nilai kerja juga harus memperhatikan pekerja yang ahli dengan yang belum ahli, jam operasional kerja dan besarnya tanggung jawab yang dilakukan oleh pekerja. Apabila penilaian ini disamakan antara pekerja satu dengan pekerja lainnya, akan mengakibatkan kedzoliman yang tidak diperbolehkan didalam ekonomi Islam. *Kedua* yaitu kebutuhan pekerja, yang meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Yusuf Al-Qardhawi juga menjelaskan lebih lanjut, bahwa selain memberikan upah dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja, perusahaan juga harus memberikan segala hak pekerja dengan seadil – adilnya. (Al-Qardhawi, 2018)

Dua hal yang harus di perhatikan dalam penentuan upah, dapat dijadikan dasar agar pengupahan di perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan juga harus memperlakukan pekerja secara adil dan tidak membeda – bedakan, agar pekerja merasa nyaman didalam bekerja serta tidak akan membentuk kesenjangan sosial yang membuat saling iri antar pekerja. Perusahaan juga harus memastikan bahwasannya pekerja mendapatkan hak mereka sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati, sebagian perusahaan banyak yang mengabaikan hak – hak pekerja demi mendapatkan *profit* yang besar. Hal demikian harus diperhatikan dalam menentukan upah pekerja, agar usaha dapat berjalan dengan lancar serta dapat mensejahterakan kehidupan pekerja.

Kesejahteraan merupakan suatu keadaan dimana orang yang terlibat didalamnya memiliki keadaan yang sehat, damai dan makmur. Kesejahteraan menurut KBBI berasal dari kata sejahtera yang dapat diartikan rasa aman. Islam memaknai kesejahteraan merupakan orang – orang yang memiliki keberuntungan dengan kecukupan rezeki halal yang diterimanya dan merasa *qana'ah* dengan apa yang diterimanya serta terpenuhinya kebutuhan spiritual keluarganya. Makna kesejahteraan telah dijelaskan didalam al-Qur'an Surah Al-Quraish ayat 3-4 yang berbunyi:

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ (٣) الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ (٤)

“Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka’bah). Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut.”

Penggalan ayat diatas menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator didalam kesejahteraan. *Pertama*, penyembah Tuhan yang berarti bahwa manusia memiliki ketergantungan terhadap Allah SWT, *kedua* hilangnya rasa lapar yang bermakna kebutuhan manusia terpenuhi dengan sempurna, *ketiga* hilangnya rasa takut, yang berarti terciptanya rasa yang aman serta damai (Firdausy, 2020).

Menurut hadist riwayat Imam Bukhori yang berbunyi:

وَعَنْ أَنَسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: كَانَ أَكْثَرُ دُعَاءِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: اللَّهُمَّ آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي
الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Dari Anas radhiyallahu ‘anhu, ia berkata bahwa doa yang paling sering dibaca oleh Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam adalah “Ya Allah, karuniakan kepada kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat, dan selamatkanlah kami dari siksa neraka.” (HR. Bukhari, 8:187-188; Muslim, no. 2690)

Kesejahteraan dalam pandangan Islam tidak hanya diukur dengan material, tetapi juga dengan *non* material. Badan pusat statistik menjelaskan bahwa kesejahteraan dapat diukur dengan delapan indikator yaitu kependudukan, kesehatan dan gizi, pendidikan, ketenagakerjaan, taraf dan pola konsumsi, perumahan dan lingkungan, serta kemiskinan dan sosial (Badan Pusat Statistik, 2018). Indikator kesejahteraan menurut para ahli, antara lain terpenuhinya berbagai macam kebutuhan hidup secara halal, hidup damai dan tenang secara lahir dan batin, memiliki rezeki yang barokah, serta menjadikan keluarga yang *sakinah mawaddah wa rahmah*. (Nurfitri et al., 2017)

Menurut Al-Syatibi terdapat tiga tingkatan kesejahteraan manusia, diantaranya adalah *dharurriyah* (kebutuhan mendasar), *hajiyyah* (kebutuhan pendukung) dan *tahsiniyyah* (kebutuhan penyempurna). Apabila semua unsur diatas telah diterapkan didalam kehidupan sehari-hari makan akan terciptanya kemaslahatan umat (Siyoto & Sodik, 2015) (Hallaq Wael B, 2000). Pemikiran tersebut sejalan dengan pemikiran Yusuf Qardhawi tentang kebutuhan

pekerja. Upah yang memperhatikan kebutuhan pokok pekerja akan membuat pekerja lebih nyaman serta dapat membuat pekerja lebih sejahtera.

Upah menurut (Azid et al., 2016) merupakan pembayaran yang dibayar karena melakukan suatu pekerjaan. Terdapat dua prinsip yang harus diperhatikan oleh para pengusaha. *Pertama* pengusaha harus menghargai segala kerja keras pekerja dengan bijak. *Kedua* pengusaha harus memberikan hak serta jaminan untuk pekerja, yang sesuai prinsip keadilan dengan asas proporsional atas dasar profesionalisme. Dua prinsip tersebut telah dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُؤْفِقَهُمْ ۗ أَعْمَلَهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing – masing akan memperoleh derajat yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan – pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Diperkuat dengan hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan Imam Thabrani :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ (وراء ملاطيرنا)

Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).

Pekerjaan seseorang, akan dibalas sesuai dengan kualitas dan juga berat ringannya pekerjaan. Upah memiliki dua sifat yang utama, *pertama* kemampuan pekerja yang dibayar sesuai dengan apa yang diinginkan pengusaha dalam jangka waktu tertentu. *Kedua*, adanya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai besaran upah yang harus dibayar, dengan informasi khusus yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut (Murtadho Ridwan, 2013). Menentukan besaran upah juga harus melihat apa saja manfaat yang telah diberikan oleh pekerja kepada perusahaan. Praktek pengupahan pekerja dilaksanakan dengan melihat nilai kerja dan kebutuhan pekerja, tidak hanya itu melainkan dalam melakukan pengupahan juga harus adil. Makna adil didalam pengupahan dapat diartikan dalam banyak hal, seperti adil dalam porsi kerja, adil dalam pendapatan upah dan adil tentang hak pekerja.

Pengupahan pekerja memang harus diperhatikan oleh perusahaan, namun disisi lain pekerja juga harus menjalankan kewajiban yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pengusaha juga memiliki hak untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan kontrak kerja, serta memiliki hak dalam menolak segala tuntutan pekerja yang kurang sesuai dengan kontrak kerja. Tuntutan yang dapat ditolak oleh pengusaha antara lain, kenaikan gaji yang tidak sesuai dengan kontrak, pemberian hak cuti yang melebihi aturan, serta jam istirahat yang tidak sesuai dengan kontrak. Tingkat upah minimum pekerja dalam suatu negara juga dibutuhkan, untuk mempermudah perusahaan dalam menetapkan upah pekerja. Upah minimum juga dapat berubah sewaktu – waktu dan dikaji kembali, untuk disesuaikan dengan tingkat harga dan biaya hidup di masa mendatang. (Afzalur, 1995)

Undang – Undang Ketenagakerjaan pasal 90 ayat 1 telah menjelaskan bahwa, pengusaha dilarang membayarkan upah lebih rendah dibandingkan upah minimum provinsi ataupun upah minimum kabupaten atau kota. Diperkuat dengan pasal 91 Undang – Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, pengupahan pekerja dilandaskan atas hasil kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan buruh (Almizan, 2016). Beberapa provinsi di pulau jawa memiliki upah minimum yang relatif tinggi, dan besaran upah minimum di Jawa Timur dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 1.1 UMR JAWA TIMUR

KABUPATEN	2020	2021
Kota Surabaya	Rp 4.200.479,19	Rp 4.300.479,19
Kab. Gresik	Rp 4.197.030,51	Rp 4.297.030,51
Kab. Sidoarjo	Rp 4.193.581,85	Rp 4.293.581,85
Kab. Pasuruan	Rp 4.190.133,19	Rp 4.290.133,19
Kab. Mojokerto	Rp 4.179.787,17	Rp 4.279.787,17
Kab. Malang	Rp 3.018.530,66	Rp 3.068.275,36
Kota Malang	Rp 2.895.502,74	Rp 2.970.502,73
Kota Batu	Rp 2.794.800,00	Rp 2.819.801,59
Kota Pasuruan	Rp 2.794.801,59	Rp 2.819.801,59
Kab. Jombang	Rp 2.654.095,87	Rp 2.654.095,87
Kab. Probolinggo	Rp 2.503.265,94	Rp 2.553.265,95

Kab. Tuban	Rp 2.532.234,77	Rp 2.532.234,77
Kab. Lamongan	Rp 2.423.724,77	Rp 2.488.724,77
Kab. Mojokerto	Rp 2.456.302,97	Rp 2.481.302,97
Kab. Jember	Rp 2.355.662,90	Rp 2.355.662,90
Kota Probolinggo	Rp 2.319.796,75	Rp 2.350.000,00
Kab. Banyuwangi	Rp 2.314.278,87	Rp 2.314.278,87
Kota Kediri	Rp 2.060.925,00	Rp 2.085.924,76
Kab. Bojonegoro	Rp 2.016.780,00	Rp 2.066.781,80
Kab. Kediri	Rp 2.008.504,16	Rp 2.003.504,99
Kab. Tulungagung	Rp 1.958.844,16	Rp 2.020.000,00
Kab. Blitar	Rp 1.954.705,75	Rp 2.004.705,75
Kota Blitar	Rp 1.954.635,76	Rp 2.004.705,75
Kab. Lumajang	Rp 1.982.295,10	Rp 1,982.295,10
Kab Pacitan	Rp 1.913.321,73	Rp 1.961.154,77
Kab. Ngawi	Rp 1.913.321,73	Rp 1.960.510,00
Kab. Bondowoso	Rp 1.954.705,75	Rp 1.954.705,75
Kab. Bangkalan	Rp 1.954.705,75	Rp 1.954.705,75
Kab. Nganjuk	Rp 1.954.705,75	Rp 1.954.705,75
Kab. Sumenep	Rp 1.954.705,75	Rp 1.954.705,75
Kota Madiun	Rp 1.954.705,75	Rp 1.954.705,75
Kab. Madiun	Rp 1.913.321,73	Rp 1.951.588,16
Kab. Trenggalek	Rp 1.913.321,73	Rp 1.938.321,73
Kab. Situbondo	Rp 1.913.321,73	Rp 1.938.321,73
Kab. Pamekasan	Rp 1.913.321,73	Rp 1.938.321,73
Kab. Ponorogo	Rp 1.913.321,73	Rp 1.938.321,73
Kab. Magetan	Rp 1.913.321,73	Rp 1.938.321,73
Kab. Sampang	Rp 1.913.321,73	Rp 1.938.321,73

Sumber : (Disnaker Jatim, 2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa upah minimum kota Sidoarjo mengalami kenaikan yaitu dari Rp. 4.193.581 pada tahun 2020 menjadi Rp. 4.293.581,85,- pada tahun 2021. Ketentuan upah minimum telah disebutkan dalam pasal 88C ayat satu dan dua, namun dikecualikan untuk usaha mikro dan kecil, untuk perusahaan yang memiliki penghasilan di atas 50 miliar

pertahun maka harus memberikan upah sesuai dengan umk (*Upah Minimum: UMP Dan UMK Jawa Timur 2020 - Gajimu.Com/Garmen, n.d.*). Fakta dilapangan banyak praktik pengupahan yang tidak sesuai dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan, hal tersebut dikarenakan tingginya upah pekerja di Sidoarjo membuat banyak perusahaan kurang mampu untuk memberi upah karyawan mereka sesuai dengan upah minimum.

CV. Anugrah Jaya Mandiri merupakan usaha kecil menengah yang memproduksi makanan organik, yang telah bersertifikasi dan telah lulus uji gizi yang berada di Jl. Kolonel Sugiono No. 21 Kepuh Kiriman, Waru Sidoarjo, Jawa Timur yang berdiri sejak tahun 2013. Pekerja yang bekerja di CV. Anugrah Jaya Mandiri lebih banyak perempuan dari pada laki – laki. Tenaga kerja perempuan lebih banyak diambil dari lingkungan sekitar outlet, adapun pekerja laki – laki lebih banyak diambil dari kota – kota sekitar Jawa Timur .

Pekerja pada CV. Anugrah Jaya Mandiri merupakan pekerja kontrak. Jam kerja pegawai sesuai dengan *jobdesk* pekerjaan masing – masing, pegawai juga mendapatkan libur satu bulan selama dua kali, bebas untuk diambil ataupun digunakan untuk tambahan jam kerja. Upah pekerja diberikan pada awal bulan dengan perhitungan 30 hari kerja, dengan jumlah yang berbeda sesuai dengan *jobdesk* pekerjaan masing-masing. Pekerja mendapatkan upah berkisar antara Rp. 400.000 - Rp. 2.800.000. Upah yang diberikan tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2020 tahun 2020 tentang UMK kabupaten Sidoarjo tahun 2021 sebesar Rp. 4.293.581,00,- (Dinas Tenaga Kerja, 2020).

Penjelasan pada latar belakang ini membuat penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan memahami, mengkaji serta menagalisis segala permasalahan pengupahan pekerja dalam prespektif pemikiran Yusuf Qardhawi. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya penelitian kali ini akan disusun kedalam sebuah skripsi dengan judul **“PENERAPAN UPAH DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DI CV. ANUGRAH JAYA MANDIRI PRESPEKTIF PEMIKIRAN YUSUF QARDHAWI”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan pengupahan di CV. Anugrah Jaya Mandiri?
2. Bagaimana penerapan pengupahan prespektif Yusuf Qardhawi dan penerapannya di CV. Anugrah Jaya Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Ditujukan untuk mendeskripsikan penerapan upah pada pegawai di CV. Anugrah Jaya Mandiri
2. Ditujukan untuk menganalisis kesesuaian upah pekerja berdasarkan pemikiran Yusuf Qardhawi pada CV. Anugrah Jaya Mandiri

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini memberikan berbagai manfaat yang akan sangat berharga bagi perusahaan dan pekerja, dibawah ini merupakan gambaran manfaat secara teoritis dan praktis yang diharapkan dapat memberi manfaat baik bagi peneliti ataupun pembaca, antara lain :

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

Manfaat secara teoretis, nantinya dapat diwujudkan dan digunakan untuk menyampaikan gagasan kepada mereka yang membutuhkan. Baik kalangan civitas akademika ataupun bagi peneliti itu sendiri. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya, dan dapat berfungsi sebagai sarana untuk memperkuat kerangka berpikir baik secara teoritis maupun konseptual dengan tema yang sama.

1.4.2 Manfaat Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan dalam segi teknis penentuan upah, jika dilihat menurut konsep Islam pemikiran Yusuf Qardhawi. Dapat juga dijadikan sebagai tolak ukur didalam keberhasilan penentuan upah terhadap kesejahteraan pekerja.

2. Bagi Penulis

Dijadikan sebagai jembatan didalam menerapkan suatu ilmu pengetahuan, tentang teori yang dipelajari dengan realita yang terjadi di lapangan. Menambah berbagai wawasan baru tentang kesejahteraan ekonomi pekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembaruan dari penelitian sebelumnya. Diharapkan juga bahwa penelitian ini akan menghasilkan wawasan, yang akan membantu dalam penyelesaian semua masalah terkait kesejahteraan ekonomi pekerja.

1.4.3 Kontribusi Riset

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam hal pengaturan pengupahan, agar sesuai dengan aturan Islam dan UUD yang berlaku. Dan diharapkan dapat berkontribusi kebajikan untuk instansi – instansi yang berkaitan dengan masalah pengupahan, agar lebih ditingkatkan lagi dengan menimbang aspek kesejahteraan karyawannya.

1.5 Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu penjabaran mengenai variable dengan cara menjelaskan agar dapat mengukur dan memahami variabel tersebut. Penelitian dengan judul “Penerapan Upah dan Kesejahteraan Pekerja di CV. Anugrah Jaya Mandiri Prespektif Pemikiran Yusuf Qardhawi”. Dibawah ini merupakan definisi secara jelas, yang bertujuan agar peneliti dan pembaca memahami penelitian ini :

1.5.1 Upah

Upah dalam KBBI merupakan uang yang digunakan untuk bala jasa atau pembayaran atas pekerjaan, yang mengeluarkan tenaga untuk mengerjakan sesuatu. (*KBBI Online*, n.d.)

Undang – Undang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30 No. 13 Tahun 2003 telah menjelaskan tentang upah. Upah merupakan hak dari seorang pekerja ataupun buruh yang diberikan dan dinyatakan didalam bentuk nominal, sebagai balas jasa dan juga imbalan atas jasa yang telah diberikan dari pemilik kepada karyawannya. Upah disebut sebagai *Ijarah* dalam *fiqh muamalah*. *Ijarah* berasal dari istilah *al-ajru*

yang artinya *al-'iwad* (perubahan). *Al-ijarah* adalah jenis kontrak dengan tujuan memperoleh imbalan sebagai pengganti (Shabiq Al-Sayyid, 1993). Penetapan upah juga dilandasi berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan kerja yang sesuai dengan aturan undang – undang, serta salah satunya juga termasuk dalam tunjangan bagi para pekerja. (Didin & Hendri, 2008)

1.5.2 Kesejahteraan Pekerja

Kesejahteraan menurut KBBI mengacu pada keadaan aman dan sejahtera (terlepas dari segala macam gangguan). Keadaan terhindar dari ketertindasan, kemiskinan, serta kebodohan didefinisikan sebagai keadaan sejahtera menurut Ekonomi Islam. Nilai ekonomi bukanlah tolak ukur kesejahteraan dalam ekonomi Islam. Tolak ukur kesejahteraan menurut Islam adalah kualitas moral, spiritual dan sosial, sehingga dalam Islam kesejahteraan merupakan sebuah konsep yang mendalam. (Nurfitri et al., 2017) Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan, agar lebih produktif serta semangat kerjanya bertambah. (Hasibuan, 2019)

1.5.3 Upah dan Kesejahteraan Prespektif Yusuf Qardhawi

Pengupahan merupakan cara perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawannya, upah tersebut merupakan tanda balas jasa dari perusahaan yang dibayarkan melalui upah dengan jangka waktu yang ditentukan, bisa hari, bulan ataupun tahun (Zaeni, 2007). Pemikiran Yusuf Qardhawi tentang pengupahan, bahwasannya dasar dari penetapan nilai upah harus memperhatikan pada dua hal, yaitu nilai kerja dan juga kebutuhan pekerja (Al-Qardhawi, 2018). Nilai kerja yang dimaksud adalah tentang tanggung jawab yang dalam setiap pekerjaan pasti berbeda-beda, dan hal tersebut juga harus diperhatikan dalam memberikan upah kepada karyawan. Kebutuhan pekerja yang dimaksud adalah terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja didalam segala kondisi. Upah yang diperoleh pekerja juga harus dapat meningkatkan kesejahteraan para pegawainya, dengan memperhatikan nilai kerja dan kebutuhan pekerja. Kesejahteraan pekerja dapat diukur

dengan terpenuhinya segala sesuatu yang telah menjadi hak dari pekerja.

1.6 Sistematika Skripsi

Untuk mendapatkan pembahasan yang sistematis, terdapat 5 bab yang saling terkait pada penelitian kali ini. Maka penulis menyusun sistematika sedemikian rupa agar dapat memberikan hasil penelitian yang baik. Terdapat sub bab yang dapat mempermudah untuk membaca hasil penelitian ini. Agar lebih jelas, penulis menjelaskan secara ringkas uraian tentang sistematika pembahasan dalam penulisan kali ini, antara lain yaitu :

Bab I Pendahuluan, terdapat beberapa sub bab didalamnya antara lain adalah latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, kontribusi riset, definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

Bab II Kerangka Teoritis atau Kerangka Konseptual yang didalamnya terdapat teori yang dijadikan landasan dan juga tolak ukur peneliti. Dan segala teori yang digunakan dalam bab ini adalah teori yang mendukung penelitian tentang “Upah dan Kesejahteraan Pekerja Menurut Pemikiran Yusuf Qardhawi dan Penerapannya di CV. Anugrah Jaya Mandiri”. Teori tersebut merupakan teori tentang pengupahan menurut pemikiran Yusuf Qardhawi dan juga tentang kesejahteraan pekerja.

Bab III Metode Penelitian yang mencakup pendekatan metode penelitian, lokasi penelitian, sumber data yang dibutuhkan penelitian. Teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini.

Bab IV Data Penelitian terdiri dari gambaran tentang pembagian upah serta kesejahteraan pekerja di CV. Anugrah Jaya Mandiri. Data yang digunakan didalam bab ini adalah data yang diambil secara langsung di lapangan secara objektif serta memiliki keterkaitan dengan variabel dalam penelitian yang berjudul “Upah dan Kesejahteraan Pekerja Menurut Pemikiran Yusuf Qardhawi dan Penerapannya di CV. Anugrah Jaya Mandiri”.

Bab V Analisis Data yang merupakan hasil olahan informasi data yang didapatkan di lapangan yang memiliki hubungan dengan penelitian yang berjudul “Penerapan Upah dan Kesejahteraan Pekerja di CV. Anugrah Jaya

Mandiri Prespektif Pemikiran Yusuf Qardhawi” serta hasil analisis akan disajikan didalam bentuk sebuah informasi agar mempermudah pembaca.

Bab VI Penutup yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan juga saran yang diberikan oleh peneliti untuk perbaikan kedepannya. Dalam saran terdapat masukan serta rekomendasi kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KERANGKA TEORITIS

2.1 Penelitian Sebelumnya

Kajian pustaka merupakan deksripsi singkat tentang penelitian yang pernah dilakukan, yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Tujuan dari kajian pustaka adalah agar dapat dengan mudah membandingkan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang pengupahan.

Penelitian yang membahas tentang pengupahan salah satunya seperti penelitian dengan judul “Sistem Pengupahan Pekerja dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring Kendal)” oleh Dewi Lestari. UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group dalam menjalankan usahanya tidak menyebutkan besaran upah yang akan diterima oleh pekerja. Pemberian upah yang diberikan juga tidak sesuai dengan konsep yang adil, karena upah pekerja disamakan antara pekerja yang rajin dan berhasil mencapai target, dengan pekerja yang kurang rajin dan tidak mencapai target. Upah yang diberikan juga belum sesuai dengan harga pasaran, karena belum menetapkan upah sesuai dengan harga produksi ataupun sesuai dengan UMK. Pelaksanaan dalam pembagian upah sudah sesuai dengan perjanjian yaitu setiap jumat pukul 14.00. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah tempat studi kasus, dimana penelitian ini menggunakan studi kasus UMKM, sedangkan peneliti menggunakan studi kasus CV. Anugrah Jaya Mandiri. Penelitian ini menggunakan konsep prespektif Ekonomi Islam, peneliti menggunakan konsep pemikiran Yusuf Qardhawi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan peneliti menggunakan analisis isi. Persamaan yang terdapat didalam penelitian ini adalah membahas tentang pengupahan. (Lestari, 2015)

Penelitian milik Aris Syaiful Bahri yang berjudul “Analisis Sistem Pengupahan Pada UMKM Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Prespektif Ekonomi Islam (Studi pada UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)”. Penelitian ini sama halnya dengan penelitian

sebelumnya, bahwasannya dalam pengupahannya telah dilakukan dengan sepadan. Upah yang diberikan belum memenuhi unsur keadilan dan ketepatan, karena pembebanan kerja yang lebih berat dengan upah standar dan keterlambatan pembayaran upah. Nominal upah yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memenuhi kebutuhan pekerja, karena telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten. Pekerja merasakan kesejahteraan karena upah yang didapat telah memenuhi kebutuhan sehari – hari yang bersifat *daruriyyah* dan *batiniyyah* seperti ketenangan dan kenyamanan didalam melakukan sebuah pekerjaan. (Aris Saiful, 2019)

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian lain milik Raffiudin dengan judul “Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)”. Pengupahan pekerja haruslah dilakukan secara adil, namun pengupahan di CV Fikram Jaya Teknik ini masih belum memenuhi konsep adil. Upah yang diterima oleh pekerja dengan pekerjaan lebih berat dan tanggung jawab lebih besar, memiliki nominal upah yang sama dengan pekerja dengan pekerjaan lebih ringan. Upah pekerja yang diterima telah memenuhi unsur kelayakan dan telah memenuhi standart, karena upah yang diberikan telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten. Upah yang diberikan oleh perusahaan juga bisa memenuhi kebutuhan hidup pekerja, dan membuat kehidupan pekerja menjadi lebih sejahtera. (Raffiudin, 2017)

Penelitian yang berjudul “Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja Home Industry Kerupuk Ditinjau dari Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Home Industry Kerupuk Desa Sumberagung Kecamatan Ngraho Bojonegoro)” milik Sri Yuliana. Pengupahan pada Home Industry Kerupuk Desa Sumberagung masih belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip – prinsip ekonomi Islam. Sesuai dengan yang telah diatur didalam ekonomi Islam, nominal upah harus diberitahukan terlebih dahulu sebelum pekerjaan dimulai. Tahap awal perjanjian kerja, pekerja tidak diberitahu tentang nominal upah yang akan diberikan oleh perusahaan. Namun dalam pembayaran upah sebagai hak pekerja, perusahaan tidak pernah lalai dan selalu membagikannya tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan. (Yuliana Sri, 2019)

Berbeda pengupahan dengan penelitian – penelitian sebelumnya, penelitian milik Rohmah dengan judul “Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi pada pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)”. Penentuan upah pada perusahaan ini sudah cukup baik, karena upah yang dibayarkan didasarkan atas perolehan hasil dan juga jumlah produksi. Sebelum dimulainya pekerjaan telah dijelaskan tentang upah yang akan diberikan. Mulai dari awal beridiri UKM ini tetap konsisten didalam memberikan pengupahan berdasarkan hasil produksi, dan terus berkembang hingga saat ini. Tidak hanya upah atas pekerjaan saja yang didapatkan oleh pekerja, melainkan ada kompensasi lain seperti bonus dan juga beberapa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk kenyamanan pekerja. (Rohmah, 2017)

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dewi Lestari, Sistem Pengupahan Pekerja dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring Kendal)	Penelitian ini pengusaha tidak mengatakan berapa gaji yang akan diberikan oleh pekerja pada saat awal kontrak kerja. Pembagian upah juga masih belum memenuhi konsep adil, hal tersebut dikarenakan antara pekerja yang memiliki kesulitan kerja dan tanggung jawab yang berbeda namun memiliki upah yang sama. Namun didalam	Membahas tentang pengupahan dan juga kesejahteraan pekerja Metode penelitian yang digunakan kualitatif deskriptif	Lokasi penelitian dan juga objek yang digunakan

		pembayaran upahnya tidak pernah terjadi keterlambatan yaitu satu minggu sekali setiap hari jumat pukul 14.00		
2.	Aris Syaiful Bahri, Analisis Sistem Pengupahan Pada UMKM Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Prespektif Ekonomi Islam (Studi pada UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)	Penelitian ini sama halnya dengan penelitian sebelumnya bahwasannya dalam pengupahannya telah dilakukan dengan sepadan, namun masih belum terciptanya keadilan, seperti halnya pembebanan kerja lebih dengan upah standar serta keterlambatan didalam pembayaran upah. Namun dalam penelitian ini, upah yang diberikan dirasa sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari- hari yang bersifat <i>daruriyyah</i> dan juga kebutuhan yang bersifat <i>batiniyyah</i> seperti ketenangan dan kenyamanan didalam	Membahas tentang konsep pengupahan dan kesejahteraan pekerja. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.	Menggunakan prespektif ekonomi Islam sedangkan pada penelitian ini menggunakan Pemikiran Yusuf Qardhawi

		melakukan sebuah pekerjaan.		
3.	Raffiudin, Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)	Pengupahan di CV Firkan Jaya Teknik ini belumlah memenuhi konsep adil, dikarenakan baik pekerja yang memiliki tanggung jawab lebih besar ataupun pekerja yang memiliki tanggung jawab lebih kecil mendapatkan upah yang sama. Namun didalam prinsip kelayakan telah memenuhi standart karena upah yang diberikan sudah diatas UMK dan sudah dapat memenuhi kebutuhan dan juga membuat hidup pekerja lebih sejahtera.	Membahas tentang pengupahan pekerja dan kesejahteraan pekerja.	Menggunakan Prespektif ekonomi Islam, sedangkan penelitian ini menggunakan pemikiran Yusuf Qardhawi.
4.	Sri Yuliana, Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja Home Industry Kerupuk Ditinjau dari Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di	Sistem pengupahan masih belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Karena pada tahap awal perjanjian kerja, pemilik usaha tidak menentukan besaran	Membahas tentang sistem pengupahan pekerja. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.	Menggunakan subjek seluruh pekerja, dalam penelitian ini subjek penelitian hanya pekerja cabang sidoarjo. Menggunakan prespektif ekonomi

	Home Industry Kerupuk Desa Sumberagung Kecamatan Ngraho Bojonegoro)	upah yang akan diterima oleh karyawan sebelum kontrak diterima dan disetujui, tetapi dalam hal pembayaran upah kepada karyawan, pemilik usaha tidak pernah lalai dan selalu membayar tepat waktu dan sesuai kesepakatan.		Islam sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pemikiran Yusuf Qardhawi.
5.	Rohmah, Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi pada pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling).	Sistem pengupahan yang diterapkan di dalamnya sudah bisa dikatakan baik, mekanisme sistem pengupahannya juga didasarkan kepada perolehan hasil dan juga jumlah produksi. Sejak awal berdirinya UKM ini tetap konsisten didalam memberikan pengupahan berdasarkan hasil produksi, dan terus berkembang hingga saat ini. Selain adanya upah juga terdapat bentuk kompensasi lain yakni seperti	Menggunakan konsep pengupahan dan juga kesejahteraan pekerja. Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	Perbedaan objek penelitian dan data yang diambil.

		bonus dan juga fasilitas lain yang diberikan untuk para karyawannya.		
--	--	--	--	--

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang terdapat diatas, penulis akan meneliti masalah yang berjudul “Penerapan Upah dan Kesejahteraan Pekerja di CV. Anugrah Jaya Mandiri Prespektif Pemikiran Yusuf Qardhawi”. Penelitian ini akan lebih fokus membahas tentang upah dan kesejahteraan sesuai dengan pemikiran Yusuf Qardhawi, berbeda dengan penelitian diatas yang menggunakan prespektif ekonomi Islam.

2.2 Landasan Teori

Landasan Teori merupakan sebuah definisi variabel berdasarkan karakteristik dalam suatu penelitian (Endra F, 2017). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.2.1 Upah

1. Pengertian Upah

Upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu (*KBBI Online*, n.d.). Upah juga dijelaskan dalam dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30 No. 13 Tahun 2003 yang dikatakan bahwa, upah merupakan hak dari pekerja ataupun buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk nominal uang (Iswahyudi et al., 2020). Pendapat lain tentang upah sebagai penerimaan kompensasi atas tenaga kerja dan jasa yang telah ditawarkan pekerja kepada pengusaha. Upah dapat ditetapkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan kerja dan juga aturan perundang – undangan. Upah tidak hanya berisi tentang gaji pokok, melainkan juga terdapat beberapa tunjangan bagi pekerja di dalamnya. (Didin & Hendri, 2008)

2. Upah dalam Pandangan Ekonomi Islam

Upah disebut sebagai *Ijarah* dalam *fiqh muamalah*, *ijarah* berasal dari istilah *al-ajru* yang artinya *al-'iwad* (perubahan). *Al-ijarah* adalah

jenis kontrak dengan tujuan memperoleh imbalan sebagai pengganti (Shabiq Al-Sayyid, 1993). *Ijarah* secara etimologis berasal dari kata *ajara-ya'jiru*, yang mengacu pada pembayaran yang dibayarkan sebagai imbalan atas pekerjaan. Konotasi *al-ajru* merupakan pengganti yang bersifat materi ataupun yang berwujud immaterial (Mustofa, 2016), namun upah yang diterima oleh pekerja disebut sebagai *fee* (*ujrah*).

Sesuai dengan Fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000, *ijarah* merupakan akad dalam pemindahan manfaat atau hak pakai dari suatu benda ataupun jasa dalam waktu tertentu dengan imbalan sewa atau gaji, namun tidak dengan ikut berpindahnya kepemilikan. Keduanya harus dipenuhi, karena dengan hal tersebut dapat ditentukan apakah akad tersebut sah atau tidak. Dibawah ini merupakan rukun dan juga istilah – istilah lain dari *Ijarah* antara lain adalah :

a. Rukun Ijarah

- 1) *Ujrah* (upah)
- 2) *Ijab dan Kabul* (*Sighat*)
- 3) *Muta'qidayn* (*Mu'jir* dan *Musta'jir*, dua pihak yang melakukan transaksi) atau dua pihak yang melakukan perjanjian
- 4) *Manfaat yang ditransaksikan*

b. Syarat Ijarah

- 1) *Muta'qidayn*

Menurut ulama 'Syafi'iyah, *mu'jir* dan *musta'jir* merupakan orang – orang yang telah *baligh* dan memiliki akal sehat. Menurut madzab *Hanafiyah* dan *Malikiyah* yang mengatakan bahwasannya *mu'jir* dan *musta'jir* tidak diwajibkan mencapai *baligh* untuk melakukan akad *ijarah*, tetapi anak-anak yang telah *mumayiz* telah boleh melakukan akad *ijarah*. *Mumayiz* boleh melakukan akad *ijarah* dengan catatan kontrak tersebut disetujui oleh wali, maka akan dianggap sah. (Nasroen, 2000)

Orang yang melakukan akad *ijarah* harus menyadari sepenuhnya manfaat – manfaat dari akad *ijarah* tersebut. Misalnya memberitahukan nominal upah, serta menentukan *jobdesk*

pekerjaan untuk menghindari konflik antara *mu'jir* dan *musta'jir* di kemudian hari.

2) *Sighat* (ijab dan kabul)

Sighat dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya berupa tulisan atau lisan, yang bertujuan untuk menyetujui ijab dan kabul antara kedua belah pihak.

3) *Ujrah* (upah)

Nominal besaran upah atau *ujrah* haruslah diketahui sebelum pekerjaan dimulai oleh *mu'jir* dan *musta'jir*, dan upah wajib dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja. Upah dibedakan menjadi dua, antara lain adalah:

- a. Upah yang pantas (*ajrul mithli*), merupakan upah yang diberikan sesuai dengan profesi ataupun jasa yang telah disepakati didalam akad. Upah juga memiliki standarisasi dalam daerah tertentu, yang biasanya sering disebut dengan Upah Minimum Kabupaten.
- b. Upah yang telah disepakati (*ajrun musamma*), merupakan upah yang berasal dari imbalan potongan harga – harga objek transaksi. (Sholihin, 2010)

Pengupahan menurut Islam dapat diselesaikan dengan baik dan tidak merugikan salah satu pihak. Pekerja sebelum memulai pekerjaan harus diberitahukan pekerjaan apa saja yang akan di kerjakan, dengan nominal upah yang didapat. Pekerja juga harus mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan sungguh – sungguh. Perusahaan juga harus bertindak jujur dalam memberikan hak seorang pekerja, dengan menjelaskan secara detail pada akad kerja. Nominal upah yang diberikan harus memperhatikan pekerjaan yang dikerjakan dan lama jam operasional kerja, agar upah yang diberikan juga sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan.

Transaksi *Ijarah* dapat diklasifikasikan menjadi 3 jenis jika ditinjau dari masa kerja yang diberikan kepada pekerja, antara lain adalah :

1. Transaksi ijarah yang hanya memberikan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan tanpa menentukan durasi pekerjaan.

2. Transaksi ijarah di mana durasi lama kerja ditentukan tetapi bukan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
3. Transaksi ijarah yang menentukan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan dan durasi pekerjaan.

2.2.2 Kesejahteraan Pekerja

1. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut KBBI mengacu pada keadaan aman dan sejahtera (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan menurut Undang – Undang no. 13 Tahun 1998 merupakan sebuah tatanan kehidupan baik secara material atau spiritual yang mencakup rasa aman, tenang dan mencapai kesejahteraan secara jasmani dan rohani. Definisi kesejahteraan yang paling luas adalah kebebasan dari kemiskinan, kebodohan, dan ketakutan pada individu. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan, agar lebih produktif serta semangat kerjanya bertambah. (Hasibuan, 2019)

Menurut Achour, kesejahteraan karyawan dapat dilihat serta diukur dari tiga faktor, antara lain adalah kepuasan kerja, konflik pekerjaan dan tingkat religiusitas. Istilah religiusitas dapat dikatakan sebagai ikatan antara manusia dengan Tuhan-nya. Berdasarkan penelitian, mereka yang memiliki keyakinan agama yang kuat, menunjukkan tingkat kepuasan hidup dan kebahagiaan yang lebih besar. (Galuh & Utami, 2007)

Jenis kesejahteraan karyawan menurut Malayu S.P. Hasibuan yaitu :

Tabel 2.1 Jenis Kesejahteraan karyawan

No.	Ekonomi	Fasilitas	Pelayanan
1.	Tunjangan Hari	Tempat Ibadah	Kesehatan
2.	Raya	Tempat Tinggal	Bantuan Hukum
3.	Bonus	Cuti	
4.	Uang Muka	Koperasi	
5.	Pakaian	Izin	

	Uang Pengobatan		
--	-----------------	--	--

Sumber : (Hasibuan, 2011)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian reward pada pekerja, berdampak pada semangat kerja, disiplin kerja dan loyalitas pekerja. Reward yang diberikan tentunya akan menjadi motivasi para pekerja untuk menjadi lebih baik dan dapat memenuhi kebutuhan hidup. Reward yang diberikan tentunya akan membuat pekerja merasa lebih diperhatikan dan nyaman didalam melakukan sebuah pekerjaan. (Hasibuan, 2011)

2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Berikut ini adalah hak – hak yang dimiliki oleh pekerja / buruh, diantaranya disebutkan dibawah ini :

- a. Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia yang fundamental, pada hakekatnya setiap warga negara memiliki hak untuk pekerjaan dan kehidupan yang lebih baik.
- b. Hak atas upah yang adil, merupakan keistimewaan yang seharusnya diperoleh seorang pekerja sejak pekerja tersebut menandatangani perjanjian kerja.
- c. Kebebasan berorganisasi dan berkumpul untuk memperjuangkan kepentingan dan haknya sebagai pekerja/buruh harus diakui dan dijamin. (Hasibuan, 2019)

3. Kesejahteraan Pekerja Prespektif Islam

Keadaan terhindar dari ketertindasan, kemiskinan, serta kebodohan didefinisikan sebagai keadaan sejahtera menurut Ekonomi Islam. Nilai ekonomi bukanlah tolak ukur kesejahteraan dalam ekonomi Islam. Tolak ukur kesejahteraan menurut Islam adalah kualitas moral, spiritual dan sosial, sehingga dalam Islam kesejahteraan merupakan sebuah konsep yang mendalam. (Nurfitri et al., 2017)

Kesejahteraan bukan hanya tentang materi, melainkan kesejahteraan yang dimaksud adalah kesejahteraan secara non material. Indikator kesejahteraan secara non material dalam al-Quran antara lain adalah :

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

Indikator kesejahteraan yang paling utama di dalam al-Quran adalah tumbuhnya tauhid di dalam diri kita. Kesejahteraan dimulai dengan adanya tauhid dalam diri, atau dapat dikatakan sebelum mendapatkan kesejahteraan secara fisik, maka harus menempatkan Allah sebagai pelindung. Kesejahteraan yang paling utama adalah dengan berlindung dan meyakini bahwasannya Allah telah mengatur segala keperluan umatnya, sehingga kita harus berserah dengan segala ketetapan-Nya. Sudah menjadi sebuah rahasia umum apabila banyak orang yang memiliki harta namun mereka tidak bisa mendapatkan sebuah kesejahteraan yang sebenarnya, karena kurang adanya tauhid didalam diri. Pokok kesejahteraan yang sebenarnya adalah dengan menetapkan rasa syukur dan senantiasa beribadah kepada Allah dengan berserah terhadap segala ketentuan-Nya.

b. Hilangnya Rasa Lapar atau Pertumbuhan Ekonomi

Indikator dari kesejahteraan selanjutnya merupakan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar manusia yang dimaksud seperti makanan dan juga tempat tinggal. Islam telah mengatur tentang terpenuhinya segala kebutuhan konsumsi, karena hal tersebut merupakan indikasi bahwasannya kesejahteraan bersifat sederhana. Al-Quran Surah Al-Quraish ayat 4 menyiratkan bahwasannya rezeki dari Allah untuk hamba-Nya tidak untuk ditimbun atau dibatasi untuk kelompok tertentu. Dengan adanya muamalah, Allah telah memberikan manfaat dan menyediakan makanan untuk menghilangkan rasa lapar. (Shihab, 2005)

c. Hilangnya Rasa Takut atau Jaminan (Stabilitas)

Indikator terakhir dalam mengukur kesejahteraan adalah adanya rasa aman dan perlindungan dari segala hal yang membuat seseorang merasa terancam. Pekerja ingin memiliki hidup yang damai serta tenang untuk dapat bekerja dengan baik dan juga nyaman. Apabila pekerja belum merasakan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan, maka pekerja masih belum dapat dikatakan sejahtera. Al-

Qur'an menjelaskan bahwasannya kesejahteraan dapat diawali dari diri kita sendiri yang senantiasa bertakwa dan ikhlas dengan ketentuan yang diberikan Allah. Dikatakan sejahtera juga dapat mencukupi segala kebutuhan dasar dengan baik, serta dapat merasakan ketenangan dan ketentraman didalam menjalani kehidupan dan pekerjaan.

2.2.3 Upah dan Kesejahteraan Prespektif Yusuf Qardhawi

Muhammad Yusuf Al-Qardhawi lahir pada 9 September 1926 M di kota *Shah Turaab*, yang terletak di Mesir bagian barat. Yusuf Qardhawi memiliki keyakinan pada bidang politik dan juga bidang keagamaan, yang banyak bersumber dari pemikiran Syekh Hasan al-Banna. Segi wawasan keilmuan, pemikiran beliau banyak bersumber dari pemikiran ulama – ulama di al-Azhar. Yusuf Qardhawi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap etika dalam berbisnis, dan memiliki sikap yang *tasamuh* (toleran) yang menjadikan pemikiran fiqhnya menjadi kreatif dan inovatif.

Masalah ekonomi dan keuangan, ilmu pengetahuan dan teknologi, dan kedokteran, menurut Yusuf al-Qardhawi, adalah bagian terpenting dari kehidupan untuk tujuan ijtihad. Pemikirannya yang dinamis serta sesuai dengan kondisi dan suasana, sehingga banyak pendapatnya memiliki dampak yang luar biasa bagi seluruh dunia dan sering dijadikan sebagai referensi. Salah satu diantaranya adalah pendekatan dinamis untuk pemahaman Syariah. Pemikiran ekonomi Yusuf Qardhawi berpusat pada perbedaan antara ekonomi Islam dan ekonomi kapitalis, yang didasarkan pada prinsip dan moralitas.

Yusuf al-Qardhawi berupaya menuangkan ide-ide cemerlangnya ke dalam kitab *as-Sunnah Mashdaran li al-Ma'rifah wa al-Hadlarah* melalui kajian tesis dan kritik sosial intelektual yang tajam, berpedoman pada analisis historis dan sosiologis teks hadis yang dipandu dengan al-Quran, dengan harapan bahwa kita dapat benar-benar menghargai sunnah Nabi, serta memahami dan mengaktualisasikannya dalam menghadapi tantangan zaman.

Menurut Al-Qardhawi, pemikiran ekonomi bukanlah sebuah konsep yang permanen, melainkan pemikiran yang terus berkembang

mengikuti zaman. Yusuf Al-Qardhawi mengategorikan Ekonomi Islam menjadi empat sub-divisi antara lain adalah:

a. Ekonomi Ilahillah,

Pentingnya pendidikan iman dalam rangka mengarahkan perekonomian ke arah yang dikehendaki Islam.

b. Ekonomi Akhlak

Seorang muslim tidak bisa bebas dalam mengerjakan segala yang diinginkan dan menguntungkan, karena umat muslim memiliki keterikatan dengan adanya iman dan akhlak dalam melakukan segala aktivitas ekonomi.

c. Ekonomi Kemanusiaan

Ekonomi kemanusiaan yang dimaksud oleh Yusuf Qardhawi merupakan kegiatan yang dapat membuat kehidupan manusia lebih baik, yaitu dengan terciptanya keadilan dan kesejahteraan.

d. Ekonomi Pertengahan

Islam menegakkan keadilan antara manusia dan masyarakat dalam sebuah perekonomian, karena Ekonomi Islam bukanlah ekonomi yang kapitalisme atau sosialis.

Islam telah mengatur banyak hal tentang ekonomi untuk menjadikan ekonomi Islam yang stabil, adil dan juga sejahtera. Pengupahan juga telah diatur dalam Islam, hal tersebut juga merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat. Buku Daurul Qiyam wal Akhlaq fil Iqtishadil Islami, telah dijelaskan bahwasannya dalam penerapan upah pekerja haruslah didasarkan pada manfaat dan juga jasa yang telah diberikan oleh pekerja. Yusuf Qardhawi juga memberikan penekanan bahwa dalam pengupahan haruslah memperhatikan dua hal ini, yaitu :

1) Nilai Kerja

Nilai kerja yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja, mulai dari berat ringannya pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, jam operasional pekerja, dan tanggung jawab masing – masing pekerja. Point tersebut harus diperhatikan didalam memenuhi unsur nilai kerja. Pekerjaan satu dengan

lainnya tidak boleh disamakan, karena jika disamakan merupakan sebuah kezaliman bagi pekerja yang lain.

2) Kebutuhan Pekerja

Upah juga harus memperhatikan perihal kebutuhan pekerja, apakah upah yang diberikan telah sesuai dengan jasa yang telah diberikan oleh pekerja. Karena upah yang diberikan juga harus memperhatikan kebutuhan dari pekerja, apakah dengan nominal upah tersebut bisa untuk mencukupi kehidupan pekerja. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan yang bersifat *darurriyyah* dan *batiniyyah*. Kebutuhan *darurriyyah* yang dimaksud adalah kebutuhan sehari – hari mulai dari kebutuhan primer dan sekunder, adapun yang dimaksud dengan *batiniyyah* adalah ketenangan didalam melakukan sebuah pekerjaan. (Al-Qardhawi, 1996)

Dalam pembayaran upah Yusuf Qardhawi juga menganjurkan untuk melakukan pembayaran dengan cepat dan tanpa menunda. Islam telah mengatur norma – norma yang berkaitan dengan hak – hak *musta'jir*, dan salah satunya adalah tidak boleh menunda didalam melakukan sebuah pembayaran upah (Qaradhawi, 1997). Rasulullah SAW juga telah menjelaskan dalam sebuah hadis tentang pembayaran upah sebagai berikut

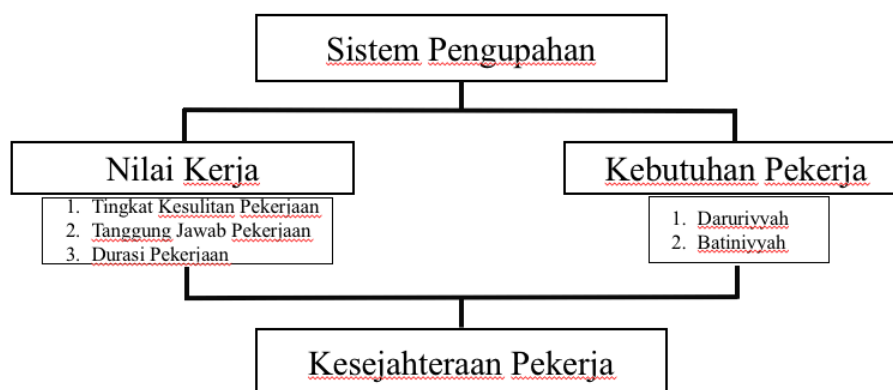
عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : "Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah SAW : Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering" (H.R Ibnu Majah).

Hadist menjelaskan bahwa Nabi SAW telah memerintahkan untuk membayarkan upah pekerja sebelum keringatnya kering, hal tersebut berarti upah *musta'jir* dibayarkan secepatnya tanpa menunda – nunda. Ancaman dan permusuhan Allah di masa depan diarahkan pada tiga golongan, salah satunya adalah seorang pengusaha yang mempekerjakan pekerja namun tidak memberikan hak pekerja dengan

layak. Ketiga golongan tersebut adalah mereka yang membuat janji atas nama-Ku tetapi kemudian mengkhianati, mereka yang menjual orang dengan bebas kemudian memakan uang mereka, serta mereka yang mempekerjakan buruh dan hanya mengambil tenaga tetapi tidak memberikan upah yang sepadan. (Shihab, 2005)

2.3 Kerangka Analisis



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

Penentuan upah menurut pemikiran Yusuf Qardhawi harus memperhatikan dua hal, yaitu nilai kerja dan juga kebutuhan pekerja. *Pertama*, nilai kerja yang dimaksud didalamnya meliputi tingkat kesulitan kerja, tanggung jawab pekerja serta jam operasional pekerja. *Kedua*, kebutuhan pekerja yang dimaksud adalah kebutuhan yang sifatnya *daruriyyah* atau kebutuhan pokok dan juga kebutuhan yang sifatnya *batiniyyah* seperti keamanan dan juga ketenangan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Kedua pokok tersebut harus diperhatikan dalam menentukan upah pekerja, karena dengan menerapkan keduanya diharapkan akan dapat mensejahterakan pekerja dalam perusahaan. Dua konsep pemikiran Yusuf Qardhawi tentang pengupahan tersebut, akan digunakan sebagai landasan kesesuaian bentuk praktik sistem pengupahan yang diterapkan di CV. Anugrah Jaya Mandiri dengan melakukan analisa tentang pengupahan dengan memperhatikan aspek kesejahteraan pekerja.

BAB III

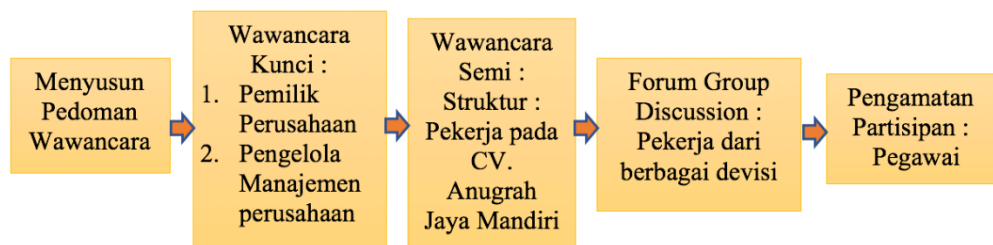
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Analisis data merupakan teknik pengolahan data dengan cara mengatur secara sistematis data hasil observasi dan wawancara menjadi sebuah gagasan baru (Misno & Rifa'i, 2018) (Siyoto & Sodik, 2015). Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan metode untuk menemukan data secara spesifik dan realistis yang terjadi di lapangan (Lexy J, 2005). Penelitian ini juga didukung dengan penelitian pustaka (*library research*) yang bertujuan untuk, mengumpulkan data terkait penetapan upah dan kesejahteraan pekerja prespektif pemikiran Yusuf Qardhawi. Pemilihan pendekatan penelitian tersebut karena peneliti ingin memahami, mendeskripsikan dan menganalisis data yang diperoleh.

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, penelitian yang menggambarkan kegiatan yang dilakukan pada objek tertentu dengan jelas dan sistematis. Makna deskriptif pada penelitian ini menggambarkan bagaimana penetapan upah dan kesejahteraan pekerja prespektif pemikiran Yusuf Qardhawi.

3.2 Data dan Sumber Data



Gambar 3.1 Pengumpulan Data

Penelitian kali ini, terdiri dari dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jenis data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau dari pihak pertama, yang merupakan data terbaru yang bersifat *up to date* (Misno & Rifa'i, 2018). Data sekunder merupakan data yang tidak langsung berasal dari narasumber, melainkan didapatkan dari pihak ketiga ataupun sumber – sumber lainnya (Arikunto, 2013).

Sebelum dilakukan metode pengumpulan data, bagaimana alur perjalanan dalam metode pengumpulan data pada penelitian ini haruslah

diketahui terlebih dahulu. Peneliti juga harus mengetahui apa saja tujuan dan data apa saja yang diperlukan didalam metode ini. Peneliti juga harus mengetahui apa saja yang menjadi tujuan dari pengumpulan data, dan data apa saja yang diperlukan. Data yang dikumpulkan mengenai bagaimana penetapan upah dan kesejahteraan pekerja prespektif pemikiran Yusuf Qardhawi. Kata – kata yang baku juga digunakan dalam penelitian ini untuk menyusun daftar wawancara secara mendalam.

Semua informasi yang relevan terkumpul, selanjutnya dilakukan pengelolaan data hingga kualitas dan validitas data primer atau sekunder yang diperoleh dapat diverifikasi. Diverifikasi untuk memastikan bahwasannya data tersebut berkualitas dan memiliki validitas tinggi. Penelitian kali ini, akan menganalisa data terhadap hasil penelitian dengan analisis *tringulasi*.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau dari pihak pertama, yang bersifat terbaru dan *up to date* (Misno & Rifa'i, 2018). Data ini digunakan untuk menjawab tujuan dari sebuah penelitian, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengupahan pada perusahaan tersebut.

1) Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua individu atau lebih, untuk berbagi ilmu pengetahuan dengan menggunakan tanya jawab hingga memperoleh suatu informasi yang dibutuhkan (Misno & Rifa'i, 2018) (Gulo, 2002) (Saunders et al., 2019). Sedangkan menurut (Yusuf, 2014) (Nugraharini, 2014) wawancara merupakan proses peneliti mengumpulkan informan dan mengajukan pertanyaan, untuk mengungkap informasi. Dalam melakukan wawancara, penulis memperhatikan hal – hal berikut:

a) Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara ini digunakan sebagai bahan acuan segala pertanyaan peneliti agar tetap fokus dan tidak melebar, pedoman wawancara ini berisi tentang mekanisme penentuan upah

yang terjadi di CV. Anugrah Jaya Mandiri. Tujuan dari pedoman wawancara ini adalah untuk mengetahui apakah penetapan upah yang digunakan telah sesuai dengan prinsip pengupahan menurut Yusuf Qardhawi. Peneliti menggunakan daftar wawancara yang telah disusun kepada seluruh narasumber yang telah ditentukan sebelumnya. Data dari pertanyaan yang telah disusun dalam pedoman wawancara, akan diolah dan dianalisis oleh peneliti menggunakan alat yang digunakan dalam penelitian ini.

b) Wawancara Informasi Kunci

Peneliti mendapatkan saran dari para karyawan agar melakukan wawancara secara langsung kepada pemilik perusahaan dan pengelola manajemen pusat. Dengan melakukan wawancara langsung, maka informasi yang didapatkan akan lebih jelas dan detail mengenai mekanisme penetapan upah oleh perusahaan. Informan kunci dalam penelitian ini adalah pemilik perusahaan dan manajemen pusat perusahaan.

c) Wawancara Semi Struktur

Wawancara semi struktur ini dilakukan oleh pewawancara dengan respondennya. Pertanyaan-pertanyaan ini disiapkan oleh pewawancara sebelum dilaksanakannya wawancara, ditambah dengan beberapa pertanyaan spontan yang ditanyakan oleh pewawancara untuk menarik lebih banyak bukti – bukti spesifik mengenai penelitian ini. Peneliti melakukan penelitian semi struktur ini guna untuk mengetahui bagaimana pandangan responden tentang pengupahan pada perusahaan. Pengupahan pada perusahaan apakah sudah sesuai dengan kontrak awal akad dan telah memenuhi unsur pemikiran Yusuf Qardhawi mengenai pengupahan.

2) Observasi Partisipan

Selama proses pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara dengan partisipan untuk mengidentifikasi sumber data dan bukti nyata yang mendukung temuan mereka. Penting juga untuk melakukan observasi partisipasi dengan jangka waktu yang lama, untuk menghasilkan data penelitian secara detail dan mendapatkan hasil yang maksimal. Hal yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini

adalah dengan mengunjungi, mengamati dan menjadi pekerja didalamnya. Peneliti ikut serta dalam kegiatan perusahaan, serta mengetahui tingkat kesulitan kerja tiap pegawai dengan upah yang diterima.

Pengamatan partisipan dibagi menjadi empat bagian, antara lain adalah partisipan lengkap, pengamat lengkap, pengamat sebagai partisipan dan partisipan sebagai pengamat (Lewis & Thornhill, 2016). Penelitian kali ini, peneliti berada pada posisi pengamat sebagai partisipan. Berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, hal tersebut dapat membangun hubungan yang baik dengan responden. Pengamatan lapangan ini akan didukung dengan dokumentasi dan memeriksa data-data yang *rill*, serta akan dilakukan validasi informasi data yang terdapat dalam kuisioner.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang digunakan untuk menelusuri data dalam penelitian. Dokumentasi pada penelitian ini menggunakan kamera *handphone* dan juga alat tulis yang mendukung dalam pengumpulan data sebagai bukti penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan tidak langsung dari narasumber, melainkan didapatkan dari pihak ketiga ataupun sumber – sumber lainnya (Arikunto, 2013). Data sekunder dalam penelitian ini telah tersedia baik oleh individu ataupun lembaga, antara lain adalah kajian literatur, sejarah perusahaan, profil perusahaan, dan dokumentasi kegiatan kerja perusahaan. Data tersebut didapatkan dari kantor pusat atau juga dapat diakses melalui web resmi perusahaan. Kajian literature memiliki peran yang penting sebagai content review, karena literatur sangat berguna dan membantu dalam sebuah kepenulisan. (Afifuddin, 2012)

3.4 Teknik Keabsahan Data

Triangulasi merupakan teknik dalam pemeriksaan keabsahan data dari berbagai sumber data. Menurut (Lexy J, 2005), triangulasi merupakan kombinasi dari berbagai metode yang digunakan untuk mengkaji fenomena yang berkaitan dari sudut pandang yang berbeda. Penelitian kualitatif perlu ditetapkan keabsahan

data untuk menghindari data tidak valid. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data sebagai berikut :

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan proses *re-checking* data yang diperoleh dari sumber dengan cara menanyakan kebenaran data atau informasi kepada informan satu dengan informan lainnya. Peneliti menggunakan informan tambahan selain informan utama untuk mengecek kebenaran dari informan utama. Adapun informan utama dari penelitian ini adalah manajemen pusat yang diwakili oleh HRD, dan informan tambahan dalam penelitian ini adalah para pekerja cabang Sidoarjo.

b. Triangulasi Metode

Triangulasi metode merupakan metode yang dilakukan untuk mengecek hasil penelitian dengan mengumpulkan data yang berbeda. Data yang dikumpulkan yakni wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga derajat kepercayaan dapat valid. Dalam hal ini peneliti menggunakan semua Teknik atau metode pengumpulan data untuk memperkuat keabsahan data yang diperoleh.

3.5 Teknik Pengolahan Data

a. Tahap *Editing* (Pemeriksaan Data)

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

b. Tahap *Organizing* (Pengelompokan Data)

Peneliti membaca kembali data yang diperoleh, disusun dan dikelompokkan berdasarkan kebutuhan pada penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan dalam melakukan analisis data secara mendalam. Pada tahap ini, peneliti juga menyisipkan metode triangulasi yang bertujuan untuk memastikan kredibilitas data antar informan yang telah diperoleh.

c. Tahap *Analizing* (Analisis Data)

Tahap yang terakhir dalam pengolahan data. Tahap ini peneliti melakukan analisis data yang telah diperoleh dari penelitian. Data yang telah diperoleh di analisis hingga memperoleh kesimpulan mengenai fakta yang ditemukan, yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk mengelola data yang dikumpulkan selama penelitian dilakukan. Analisis data diperlukan pengorganisasian data hasil observasi dan wawancara secara sistematis, agar dapat meningkatkan pemahaman semua peneliti terhadap objek penelitian (Muhadjir, 1996). Melakukan kategori data, dengan memilih satuan yang dapat dengan mudah dikelola dan menyimpulkan hasil analisis suatu data.

Dibawah ini adalah langkah – langkah yang akan digunakan peneliti didalam melakukan analisis data penelitian :

a. Reduksi Data (*Reduction*)

Tahap ini, data yang didapatkan akan dipilah, dirumuskan, disederhanakan dijadikan abstrak, serta dilakukan transparansi kata dasar yang muncul dari berbagai catatan lapangan. Reduksi data merupakan bentuk analisis dalam menajamkan, menggolongkan serta membuang hal yang tidak digunakan, mengorganisasikan data dengan baik agar dapat mendapatkan sebuah kesimpulan akhir.

b. Penyajian Data (*Display Data*)

Menyajikan data hasil penelitian harus dilakukan organisir terlebih dahulu, hal tersebut untuk mempermudah dalam mengelola, menganalisis dan menyimpulkan (Matthew Miles, 2018). Data yang disajikan dalam penelitian ini berupa data yang berisi uraian narasi dan dapat juga berupa gambar, skema, tabel dan lainnya. Data – data tersebut sebenarnya disesuaikan dengan jenis data yang telah dikumpulkan dengan metode pengumpulan data yang telah dilakukan yaitu melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Tahap ini, data yang disajikan digunakan untuk menyederhanakan data – data yang telah diperoleh dan disimpulkan kedalam bentuk catatan kecil.

c. Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Penarikan kesimpulan dalam penelitian, merupakan sebuah proses dalam memeriksa serta mengkaji kevalidan data yang telah dikumpulkan agar mendapatkan sebuah kesimpulan akhir yang sesuai dengan fokus pada penelitian ini. Tahap ini, dapat dilakukan proses *re-checking* data untuk membandingkan data dengan catatan yang telah dibuat peneliti untuk menarik sebuah kesimpulan.

BAB IV

TEMUAN LAPANGAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah CV. Anugrah Jaya Mandiri

Pada 11 Januari 2012 CV. Anugrah Jaya Mandiri didirikan oleh pasangan suami istri di Sidoarjo. Sebelum memulai usaha ini, pasangan suami istri ini telah mencoba mendirikan beberapa usaha, namun belum bisa berkembang dengan baik, berbeda dengan CV Anugrah Jaya Mandiri yang sekarang. Awal mula sebelum membuka usaha ini, ketika berkunjung ke rumah sanak saudaranya di sebuah kota yang berada di provinsi Jawa Timur, melihat sebuah usaha bubur bayi yang sangat ramai pengunjung. Hal tersebut membuat beliau berinisiatif untuk mencoba menjalankan usaha ini di kota beliau tinggal, yaitu Sidoarjo.

Awal pertama beliau mencoba membuka usahanya ini tepatnya di daerah tempat tinggal yaitu di daerah Tropodo, Sidoarjo. Semakin hari menunjukkan *progress* yang baik, dan semakin berkembang dengan banyaknya orang yang berminat dengan produknya. Usaha yang semakin berkembang hingga memiliki 25 cabang, yang tiap cabangnya memiliki kisaran 5 hingga 30 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Jawa Timur. Banyaknya cabang yang telah dibuka membuat perusahaan ini memiliki ratusan karyawan yang berasal dari berbagai kota di Jawa Timur. Kantor pusat CV Anugrah Jaya Mandiri berlokasi di Jalan Kolonel Sugiono No 21, Kepuhkiriman, Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256.

Usaha yang semakin maju, akhirnya perusahaan ini didaftarkan pada dinas perdagangan dengan nama CV. Anugrah Jaya Mandiri, untuk mendapatkan hak paten dan tidak dapat diduplikat oleh perusahaan lain. Berkembangnya usaha ini, maka lebih banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan, dan mengingat cabang-cabang juga terdapat di beberapa daerah sehingga setiap cabang selalu memiliki tempat produksi sendiri-sendiri.

Pembuatan produk – produknya juga menggunakan bahan organik, dimana bahan baku yang digunakan dalam produksi telah memiliki sertifikasi organik yaitu Sertifikasi BERAS ORGANIK NO REG: 092–LSPO–005–

IDN-10-14 PEDOMAN SNI 6729-2010 dan Dokumen Internal Control System (ICS). Selain itu, telah memiliki Sertifikasi SAYUR ORGANIK NO REG: 002/LSPO-003-IND/10/11 PEDOMAN SNI 6729-2010 dan Dokumen Internal Control System (ICS). Seluruh produk hasil produksi juga telah melewati uji gizi dari Unit Layanan Pengujian Fakultas Farmasi Universitas Airlangga (Sertifikasi Kandungan Gizi No. 1337/SA/X/2013) dan Laboratorium Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Brawijaya (Sertifikasi Pengujian Mutu dan Keamanan Pangan No. 484/THP/LAB/2014).

2. Letak Geografis CV. Anugrah Jaya Mandiri

Geografi adalah cabang ilmu yang mempelajari persebaran gejala fisik manusia di permukaan bumi, serta persamaan dan perbedaan geografis di antara mereka. Variabel geografis seperti pertimbangan lokasi, fitur spesifik, dan keterkaitan antar wilayah secara keseluruhan semuanya terkait erat dengan geografi. Adapun berdirinya bisnis CV. Anugrah Jaya Mandiri merupakan suatu keinginan dari pemilik, agar dapat memberikan mafaat yang lebih kepada sumber daya manusia yang ada di wilayah perusahaan. Berikut batas-batas kantor pusat yang terletak di Jalan Kolonel Sugiono No 21, Kepuhkiriman, Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256 :

Tabel 4.1 Batas Wilayah Kantor Pusat

Sebelah Selatan	Jalan
Sebelah Utara	Rumah Warga
Sebelah Timur	Rumah Warga
Sebelah Barat	Rumah Warga

Sumber : (Anin, 2020)

Batas rumah produksi cabang sidoarjo yang berada di Jl. Kesatrian, Sono, Sidokerto, Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252 :

Tabel 4.2 Batas Wilayah Kantor Cabang Sidoarjo

Sebelah Selatan	Rumah Warga
Sebelah Utara	Rumah Warga
Sebelah Timur	Jalan
Sebelah Barat	Rumah Warga

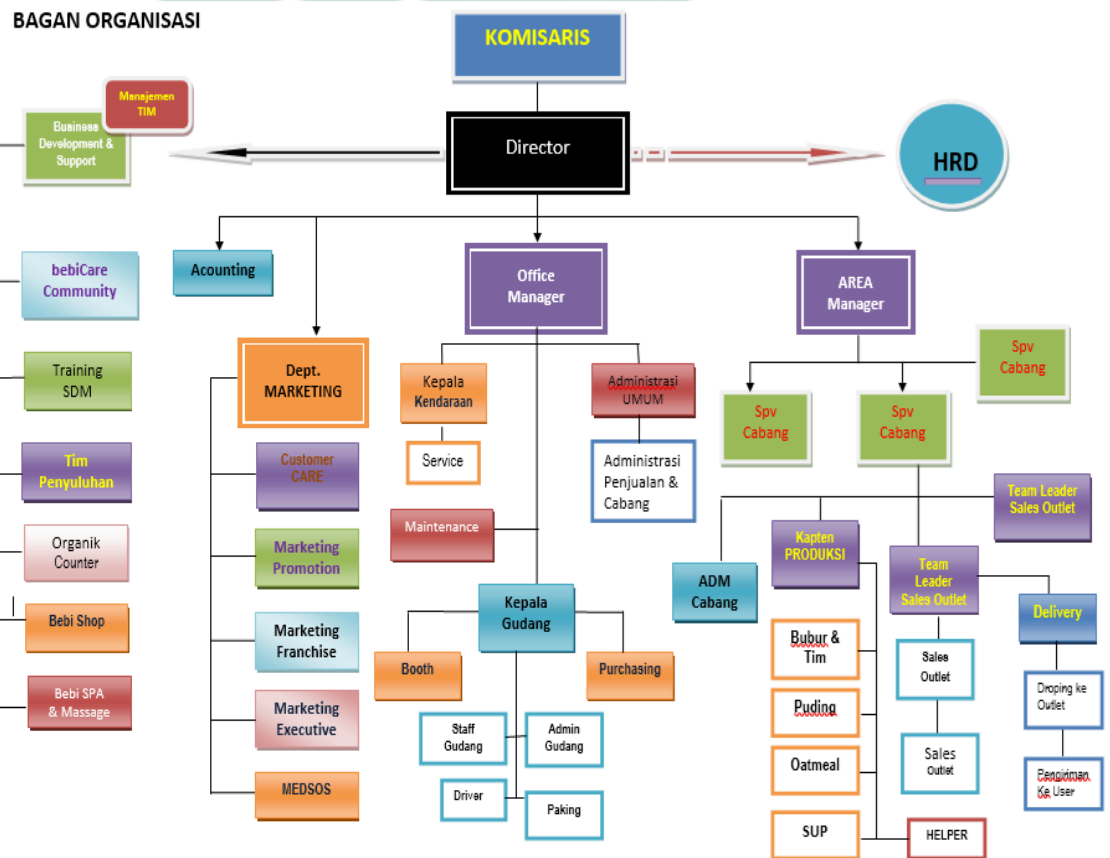
Sumber : (Anin, 2020)

3. Ruang Lingkup Bidang Usaha

CV. Anugrah Jaya Mandiri merupakan sebuah usaha yang berkecimpung di bidang makanan organik. Perusahaan ini memulai produksi dari pengelolaan bahan baku, hingga produksi menjadi makanan organik yang siap dipasarkan untuk anak – anak mulai usia 6 bulan.

4. Struktur Organisasi

Perusahaan harus memiliki struktur organisasi, agar dapat menentukan *jobdesk* dan perusahaan menjadi lebih baik. Struktur organisasi perusahaan ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Data Internal Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

5. Uraian Tugas

- Directur** : Mengawasi semua pegawai serta operasional dari perusahaan, dan mendapatkan laporan tertulis dan lisan secara teratur.
- Manager** : Mengawasi serta mengontrol pekerja, operasional, laporan keuangan hingga laporan penjualan baik secara tertulis maupun lisan.

- c. **HRD** : Bertanggung jawab akan semua pekerja didalam sebuah perusahaan.
 - d. **Marketing** : Bertanggung jawab atas peningkatan penjualan didalam perusahaan.
 - e. **Administrasi** : Melakukan pencatatan tentang segala keperluan untuk produksi dan laporan penjualan.
 - f. **SPV** : Memberikan sebuah pengarahan, mengontrol dan mengevaluasi pekerjaan pada masing – masing divisi.
 - g. **Kepala Cabang** : Bertanggung jawab dalam proses produksi didalam suatu cabang.
 - h. **Kepala Produksi** : Bertanggung jawab dalam setiap produksi mulai dari bahan dasar hingga menjadi sebuah produk.
 - i. **Kepala Gudang** : Bertanggung jawab atas seluruh bahan baku beserta pengeluaran dan pemasukannya.
 - j. **Internal** : Bertanggung jawab atas segala produksi mulai dari bahan dasar hingga menjadi sebuah produk yang siap dijual.
 - k. **Sales Outlet** : Bertanggung jawab dalam segala penjualan ke pelanggan dan harus memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan sopan dan santun.
6. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja pada perusahaan ini berkisar diatas 100 orang pekerja, namun pada penelitian kali ini sampel yang digunakan adalah pada cabang Sidoarjo dengan jumlah pekerja 25 orang. Terdapat 17 orang pekerja perempuan sebagai sales outlet, 7 orang staff internal dan 1 orang kapten produksi. Perusahaan ini tidak pernah mempekerjakan anak dibawah umur, mayoritas pekerja adalah pekerja yang telah berumah tangga dan ada juga beberapa yang masih berstatus lajang. Pekerja yang dipekerjakan untuk Sales Outlet sendiri merupakan pekerja yang domisili di sekitaran outlet, namun untuk staf internal diambil dari berbagai kota di Jawa Timur. Berikut ini adalah data pekerja pada CV. Anugrah Jaya Mandiri :

Tabel 4.3 Daftar Pekerja Cabang Sidoarjo

No	Nama	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Lama Bekerja (Bulan)
1.	Hadi	25	SMA	KP	24 Bulan
2.	Ibad	25	SMA	Internal	6 Bulan
3.	Wildan	21	SMA	Internal	16 Bulan
4.	Riko	20	SMA	Internal	8 Bulan
5.	Nuwaf	19	SMA	Internal	8 Bulan
6.	Syamsi	20	SMA	Internal	7 Bulan
7.	Anas	21	SMA	Internal	3 Bulan
8.	Saiful	20	SMA	Internal	12 Bulan
9.	Ervan	24	SMA	Droper + SO	7 Bulan
10.	Alif	24	SMA	Droper + SO	14 Bulan
11.	Indah	35	SMA	Droper + SO	4 Bulan
12.	Puput	24	SMA	SO	12 Bulan
13.	Alfi	22	SMA	SO	17 Bulan
14.	Diah	29	SMA	SO	26 Bulan
15.	Alfa	22	SMA	SO	11 Bulan
16.	Rima	31	SMA	SO	27 Bulan
17.	Titik	36	SMA	SO	63 Bulan
18.	Joda	28	SMA	SO	9 Bulan
19.	Dhiro	22	SMA	SO	7 Bulan
20.	Ainun	24	SMA	SO	8 Bulan
21.	Rahma	23	SMA	SO	19 Bulan
22.	Irma	19	SMA	SO	4 Bulan
23.	Fifi	22	SMA	SO	8 Bulan
24.	Febri	20	SMA	SO	12 Bulan
25.	Mia	30	SMA	SO	17 Bulan

Sumber : Data Internal Perusahaan

7. Waktu Kerja

Pekerja pada CV. Anugrah Jaya Mandiri terdapat pegawai tetap dan pegawai kontrak. Pekerja mendapatkan jatah libur yang berbeda – beda sesuai dengan jabatan dalam perusahaan. Libur yang didapat boleh diambil atau digunakan untuk lembur, apabila libur tidak diambil maka akan mendapatkan kompensasi sebesar Rp 25.000 per hari. Jam kerja untuk sales outlet pukul 05.30 – 08.00 pagi, dan untuk jam kerja tim produksi pukul 02.00 – 04.00 dan dilanjut pukul 14.30 – 16.30.

8. Kontrak Kerja

Kontrak kerja diperlukan dalam suatu hubungan kerja, kontrak kerja harus dilakukan secara formal dan tertulis agar tidak menimbulkan masalah yang diinginkan dikemudian hari. Kontrak kerja berisi tentang perjanjian kerja, mulai dari upah yang diberikan, tunjangan, jam kerja serta *jobdesk* pekerjaan. Terdapat beberapa hal yang harus dikomunikasikan pada karyawan mengenai kontrak kerja, seperti memberitahu nominal upah dan tunjangan yang akan diberikan sebelum pekerjaan dimulai. Hal tersebut membuat pekerja lebih termotivasi dalam memulai pekerjaan, sehingga pekerjaan akan berjalan dengan maksimal. Pemutusan kontrak kerja juga harus dikomunikasikan kepada karyawan di awal kontrak kerja, sehingga karyawan dapat mulai mencari pekerjaan baru ketika kontrak kerja berakhir dan tidak diperlukan lagi.

9. Penentuan Upah

Penentuan upah pekerja pada CV. Anugrah Jaya Mandiri ini terbagi menjadi berikut :

Tabel 4.4 Daftar Upah Pekerja

No	Jabatan	Jam Kerja	Gaji Pokok	Tunjangan
1	Sales Outlet	3 Jam	Rp 400.000	Kinerja, Disiplin, Audit
2	Internal	10 Jam	Rp 1.200.000	Kinerja, Disiplin, Audit, Ibadah
3	Kapten Produksi	10 Jam	Rp 1.200.000	Jabatan, Kinerja, Disiplin, Audit, Ibadah

4	Admin dan Team Leader	9 Jam	Rp 1.200.000	Jabatan, Kinerja, Disiplin, Audit
---	-----------------------	-------	--------------	-----------------------------------

Sales Outlet pada perusahaan ini mendapatkan gaji pokok sebesar Rp 400.000 ditambah dengan tiga buah tunjangan yaitu tunjangan kinerja, disiplin dan audit. Ketiga tunjangan tersebut memiliki nominal sebesar Rp 50.000 sehingga dalam satu bulan kerja, upah maksimal yang didapatkan oleh sales outlet sebesar Rp 550.000.

Tim internal memiliki jam kerja yang terbagi menjadi 2 yaitu pukul 02.00 – 10.00 dan dilanjutkan pukul 14.30 – 16.30, yaitu 10 jam kerja. Dengan gaji pokok yang didapatkan sebesar Rp 1.200.000 dan terdapat tunjangan berupa tunjangan kinerja, disiplin, audit, ibadah. Upah yang didapatkan tim internal dalam satu bulan sebesar Rp 1.800.000 perbulan. Nominal masing – masing tunjangan tersebut adalah:

Tabel 4.5 Daftar Tunjangan Pekerja

No	Tunjangan	Nominal (Rp)
1.	Kinerja	150.000
2.	Disiplin	200.000
3.	Audit	50.000
4.	Ibadah	200.000
5.	Jabatan	300.000

Perbedaan nominal upah antara kapten produksi dengan tim internal adalah pada tunjangan jabatan. Tunjangan jabatan yang didapatkan oleh kapten produksi adalah sebesar Rp 300.000, sehingga upah yang didapatkan oleh seorang kapten produksi dalam satu bulan kerja adalah sebesar Rp 2.100.000

Upah admin dan team leader mendapatkan gaji pokok sebesar Rp 1.200.000 dengan nominal tunjangan yang sama dengan tim internal dan juga kapten produksi. Upah maksimal yang didapatkan dalam satu bulan oleh admin dan team leader sebesar Rp 2.100.000. Sama seperti team leader dan admin, tunjangan yang diberikan kepada tim manajemen pusat juga memiliki

nominal yang sama. Upah maksimal yang didapat dalam satu bulan adalah Rp 2.800.000.

10. Kegiatan Usaha Perusahaan

Kegiatan usaha pada CV Anugrah Jaya Mandiri adalah memproduksi produk utama dan menjual produk penunjang.

A. Produk utama

Produk utama yang diproduksi oleh CV Anugrah Jaya Mandiri adalah sebagai berikut :

1) Bubur

Bubur yang diproduksi terbuat dari beras dan sayur organik yang telah memiliki sertifikasi. Daftar menu tiap hari juga berbeda yaitu dua menu dalam satu hari. Daftar menu harian sebagai berikut :

Tabel 4.6 Daftar Menu Harian Produk Utama

NO	Hari	Menu 1	Menu 2
1	Senin	Beras putih, daging giling, buncis, caysim, kedelai dan margarin	Beras putih, ikan cakalang, sawi petsai, edamame, wortel dan margarin
2	Selasa	Beras putih, salmon, bayam hijau, tomat, kacang merah dan margarin	Beras putih, daging giling keju, kacang panjang, labu parang, margarin
3	Rabu	Beras putih, ayam prebiotik, labu siam, kangkung, tahu, kacang hijau dan margarin	Beras putih, ikan patin, daun kelor, kedelai, tomat dan margarin
4	Kamis	Beras putih, beras merah, hati ayam, bayam merah, edamame, labu parang, wortel dan margarin	Beras putih, ikan lele, tahu, caysim, bunga kol, ubi dan margarin
5	Jumat	Beras putih, tuna, jagung manis, daun bawang, kacang hijau kupas, seledri dan margarin	Beras putih, ayam prebiotik, seledri, terong hijau, ubi ungu, kacang polong dan margarin

6	Sabtu	Beras putih, ceker ayam, keju, kacang polong, brokoli, seledri dan margarin	Beras putih, beras merah, gurame fillet, jagung manis, daun bawang merah dan margarin
7	Minggu	Beras putih, beras merah, terinasi, bit, terong ungu, tomat dan margarin	Beras putih, telur puyuh, kentang, kedelai, keju, kaylan dan margarin

Bubur bayi organik ini dapat dikonsumsi mulai bayi berusia 6 bulan. Bahan yang digunakan merupakan bahan organik yang diperoleh dari kerjasama antara CV Anugrah Jaya Mandiri dengan lahan pertanian organik yang berada di Malang, Jawa Timur. Kandungan gizi yang terdapat dalam menu diatas antara lain adalah karbohidrat, protein, vitamin A, vitamin B kompleks, vitamin C, vitamin D, DHA, fosfor, kalsium, serat, dan zat besi. Harga jual untuk satu cup bubur yaitu Rp 3.000,00.

2) Nasi tim

Nasi tim di produksi dengan varian menu dan kandungan gizi yang sama dengan bubur organik. Perbedaan dari bubur dan nasi tim terletak pada komposisi air, sehingga nasi tim memiliki tekstur yang lebih padat. Proses produksi nasi tim menggunakan penanak nasi (*magic com*), dan untuk bubur dimasak menggunakan alat pemasak pelan (*slow cooker*). Nasi tim dapat dikonsumsi oleh bayi minimal 9 bulan, dan dijual dengan harga Rp 5.000 per cup.

3) Puding Buah Susu

Puding buah susu memiliki tekstur yang lembut, yang berbahan dasar susu, puding dan buah segar. Puding dapat dikonsumsi oleh bayi usia 6 bulan, karena tidak mengandung pemanis buatan dan bahan pengawet. Puding buah susu juga digemari oleh semua kalangan, baik anak – anak hingga lansia. Varian rasa puding buah susu antara lain adalah vanilla, kacang hijau, mangga, caramel, naga, stroberi, melon, coklat, anggur, pisang, taro, alpukat dan choco oreo. Harga jual untuk satu cup puding yaitu senilai Rp 3.000.

4) Sup Segar

Sup segar yang terbuat dari sayuran organik dapat dijadikan sebagai pendamping dalam mengkonsumsi nasi tim. Varian menu sayur segar antara lain adalah sup oyong, sup kacang merah, sup bening, sup makaroni, sup semur daging, sup putri salju dan sup cekec. Harga jual satu plastik sayur adalah Rp 3.000.

5) Oatmeal

Oatmeal terbuat dari oat/gandum dengan pilihan rasa manis dan juga gurih. Oatmeal bisa dijadikan salah satu alternatif MPASI jika bayi memiliki alergi dengan salah satu bahan pada nasi tim dan juga bubur organik. Harga oatmeal satu cup yaitu Rp 5.000.

B. Produk Penunjang

Selain adanya produk utama, perusahaan ini juga memiliki produk penunjang untuk bayi. Produk tersebut adalah abon alata yang terdiri dari rasa ayam, salmon, patin, tuna, daging, lele dan tempe. Selain itu juga terdapat zink optima dan juga baby drop yang digunakan untuk meningkatkan nafsu makan bayi.

4.2 Paparan Data

1. Penentuan Upah Pekerja di CV. Anugrah Jaya Mandiri

Secara umum penerapan pengupahan pada CV. Anugrah Jaya Mandiri memiliki kesamaan dengan perusahaan – perusahaan lainnya. Memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan kontrak kerja yaitu pada awal bulan, dengan nominal gaji pokok yang telah ditentukan.

Hal ini sesuai dengan yang telah diungkapkan oleh Anin sebagai HRD di CV. Anugrah Jaya Mandiri yaitu :

Disini untuk gaji Sales Outlet dan juga tim Internal sudah ditentukan berapa gaji pokoknya, dan memang selalu dibagikan pada awal bulan yaitu pada tanggal 1 apabila jumlah hari dalam kalender ada 30 dan dibagikan pada tanggal 31 apabila jumlah hari dalam satu bulan ada 31 hari.

Hal ini juga diperkuat dengan pendapat dari Febri selaku Sales Outlet di CV. Anugrah Jaya Mandiri, yaitu :

Iya, saya bekerja disini ya sudah diberitahu bahwa pembukuan berakhir tanggal 25 namun pembagian upah dilakukan tetap awal bulan. Dan upah yang kami dapat itu upah pokok, kalau ada tunjangan juga harus *full* absensi dan tidak lupa *selfie*.

Menurut pendapat Fitri sebagai Sales Outlet di CV. Anugrah Jaya Mandiri, yaitu:

Pekerjaannya untuk seorang Sales Outlet memang ringan, namun hal yang sebenarnya menggajal adalah tunjangan yang tidak dicairkan apabila lupa mengirimkan selfie, meskipun hanya sekali namun itu berdampak pada penghasilan satu bulan kerja, dan juga untuk tunjangan *audit* yang dari awal saya bekerja hingga saat ini masih belum pernah cair.

Upah yang diterima sebagai Sales Outlet sebesar Rp. 400.000, 00 per bulannya, dan jika ditambahkan dengan tunjangan yang ada 3 maka maksimal yang didapat oleh seorang Sales Outlet pada perusahaan ini adalah sebesar Rp 550.000,00 per bulan. Pekerja yang telah bekerja lebih dari satu bulan akan mendapatkan tunjangan dengan syarat dan ketentuan, namun untuk pekerja yang baru mulai bekerja selama satu bulan pertama hanya mendapatkan gaji pokok tanpa adanya tunjangan.

Menurut Alfi yang bekerja sebagai Sales Outlet pada CV. Anugrah Jaya Mandiri, yaitu :

Upah yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan upah bulan itu belum termasuk juga dengan bonus yang diberikan, namun untuk mendapatkan bonus itu haruslah melakukan penjualan hingga mencapai target penjualan bulanan yang telah ditentukan. Dan untuk pekerja baik yang telah lama hingga bertahun – tahun dibandingkan dengan pekerja yang baru bulanan bergabung dengan perusahaan tetap mendapatkan upah yang sama, tidak ada kenaikan meskipun untuk pekerja yang sudah lama, karena upah yang diberikan sudah paten dari perusahaan.

Bonus yang diberikan bukan termasuk dari tunjangan kerja, melainkan bonus yan didapat atas hasil pencapaian target penjualan. Bonus biasanya diberikan dalam bentuk barang seperti *rice cooker*, dispenser, kipas angin dan alat – alat keperluan rumah tangga lainnya. Bonus tersebut dibagikan pada saat pembagian gaji di mess cabang Sidoarjo.

Indah selaku salah satu Sales Outlet berpendapat bahwasannya :

Pekerjaan ini enjoy untuk dilakukan, tapi dengan upah yang disamakan untuk setiap Sales Outlet namun dengan omset yang berbeda hal itu membuat tidak enak. Karena upah antara omset 200 ribu perhari dengan omset 700 ribu perhari sama, sedangkan tenaga yang

dikeluarkan jelas berbeda, meskipun akan mendapatkan tambahan upah, namun hal tersebut menurut saya kurang sepadan.

Hal serupa juga dikatakan oleh Riko sebagai salah satu tim internal produksi, Riko berpendapat bahwa :

Saya sebagai internal produksi, di awal kontrak telah dijelaskan masalah jam kerja namun tidak tertulis dan hanya disampaikan secara lisan, dan realisasinya bekerja lebih panjang. Namun memang untuk saya yang merantau dari desa, dengan pekerjaan yang demikian namun sudah mendapatkan fasilitas berupa tempat tinggal dan makan ya bisa dibilang bagus.

Hal tersebut didukung dengan pendapat dari Hadi selaku Kapten Produksi yaitu :

Dengan upah yang diberikan namun fasilitas mendapatkan tempat tinggal ya bisa dibilang Alhamdulillah di syukuri. Untuk tunjangan juga kami mendapatkan nominal yang lebih besar jika dibandingkan dengan Sales Outlet, namun dengan ketentuan yang sama. Sekali lalai maka tunjangan akan gugur begitu saja tanpa adanya peringatan. Saya juga mendapatkan lebih tunjangan yaitu tunjangan jabatan.

Menurut Alif selaku Droper dan Sales Outlet di CV. Anugrah Jaya Mandiri :

Menurut saya upah yang diberikan ya sudah bisa membantu perekonomian saya, saya sebagai SO dan juga droper tentunya mendapatkan upah tambahan, dengan menggunakan kendaraan pribadi ketika mengantarkan orderan pun juga mendapatkan ongkos bensin dan juga biaya perawatan dari perusahaan. Ya sudah sesuai lah untuk masalah upah. Namun saya sedikit merasa kurang untuk hal keselamatan kerja, ya terlebih untuk droper yang harus berangkat pagi dan mengantar orderan pagi ke outlet-outlet, itukan resiko ya, tapi tidak ada jaminan untuk kita sebagai pekerja.

Sedangkan menurut Wildan selaku tim internal produksi mengatakan bahwa :

Sebenarnya untuk upah ya sudah sesuai jika memang bekerja sesuai dengan *jobdesk* namun yang saya rasakan, kita sebagai internal produksi yang bertanggung jawab dalam proses produksi, namun kita juga merangkap sebagai *droper* dan juga *sales outlet* dimana dengan banyaknya pekerjaan namun upah yang kami dapatkan adalah sama tanpa adanya tambahan upah. Tambahan hanya berupa tunjangan – tunjangan saja yang telah dijelaskan diawal kontrak.

Hal tersebut mendapatkan tambahan dari Ervan selaku droper dan sales outlet :

Alhamdulillah, disini niat cari nafkah. Syukur masih bisa memenuhi kebutuhan baik untuk diri sendiri ataupun keluarga. Namun saya sebagai droper kan kerjanya dijalan, tapi ketika ada satu ataupun lain hal dengan pekerja seperti kecelakaan kerja itu hanya diberi betadine dan waktu istirahat saja, tidak ada yang lain. Karena saya pernah mengalaminya sendiri. Tapi ya mungkin yang saya alami masih belum

seberapa, dan saya juga bersyukur menjadi bagian dari perusahaan ini karena mau menerima saya untuk bekerja disini.

Paparan data diatas dapat diketahui bahwa pengupahan pekerja di CV. Anugrah Jaya Mandiri merupakan upah yang dinilai dengan jangka waktu. Upah diberikan dan dibagikan ketika awal bulan sesuai dengan perjanjian kerja.

Penentuan upah menurut pemikiran Yusuf Qardawi harus memperhatikan nilai kerja dan kebutuhan pekerja. Nilai kerja yang dimaksud yaitu tidak dapat disamakan antara pekerja satu dengan pekerja lainnya. Pemberian upah juga harus melihat dan menilai tingkat kesulitan pekerjaan setiap *jobdesk*, tanggung jawab dan jam kerja. Kebutuhan pekerja yang dimaksud adalah kebutuhan seperti makanan, tempat tinggal dan juga kesehatan dari pekerja. Perusahaan dalam penetapan upah harus memperhatikan hal tersebut, agar dapat terciptanya kesejahteraan pekerja.

Hal lain juga disampaikan oleh Anin selaku HRD CV. Anugrah Jaya Mandiri, yaitu :

Saat awal penerimaan itu pekerja sudah diberitau tentang tata cara pembayaran upah, yaitu setiap satu bulan sekali. Dan untuk Sales Outelt harus mengambil gaji di mess tidak boleh dititipkan, sedangkan untuk internal gaji sudah melalui transfer. Ditambah lagi untuk tunjangan audit yang tidak pernah cair dikarenakan untuk mencairkan tunjangan tersebut, maka satu cabang haruslah bersama-sama untuk taat aturan dan disiplin, namun terkadang satu atau dua orang yang kurang disiplin maka akan menggugurkan proses pencairan tunjangan audit tersebut.

2. Kesesuaian Upah dengan Kesejahteraan Pekerja di CV. Anugrah Jaya Mandiri

Upah merupakan suatu hak pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan., salah satu faktor kesejahteraan dari pekerja adalah upah yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal tersebut sama seperti halnya yang dikatakan Ervan selaku droper dan sales outlet di CV Anugrah Jaya Mandiri dalam memaknai arti kesejahteraan :

Sebenarnya jika bicara masalah kesejahteraan, ya Alhamdulillah sih antara sebelum dan setelah saya bekerja disini sekarang jadi punya penghasilan tambahan gitu, lumayan bisa untuk tambahan bulanan dan yang paling penting masih bisa lah ya untuk memenuhi kebutuhan meskipun masih belum bisa tercover semua.

Kesejahteraan juga dirasakan oleh para pekerja yang lain. Upah yang telah diterima masih dapat dikatakan jauh dibandingkan dengan UMK yang ditentukan pemerintah, namun masih dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya walaupun belum semua. Seperti halnya yang dipaparkan oleh Indah selaku Sales Outlet dan Dropping :

Ya dengan realita upah yang saya dapatkan juga lebih rendah dari UMK bahkan jauh ya, dan rasanya secara logika saja sudah tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan. Tapi kalo dihitung – hitung juga ya lumayan dengan jam kerja yang tidak begitu memberatkan. Jadi bisa untuk tambahan dan bantu – bantu suami, ya intinya Alhamdulillah ya di syukuri saja, masih bisa makan dan tidur di tempat yang nyaman. Jadi ya saya jalani saja apa adanya dan tetap bersyukur.

Para pekerja juga mengungkapkan bahwasannya tolak ukur kesejahteraan juga bukan hanya dengan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan juga dapat merasakan makan dan tidur dengan nyaman, melainkan kesejahteraan juga bisa didapatkan dengan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Rahma selaku Sales Outlet :

Menurut saya kesejahteraan sendiri tidak hanya diukur dari upah yang diberikan, tapi juga bagaimana lingkungan tempat kita bekerja dapat membuat kita nyaman bekerja tanpa beban atau malah membuat kita terbebani oleh pekerjaan. Karena saya pribadi juga bekerja ditempat lain untuk menambah penghasilan, jadi untuk masalah upah sendiri menurut saya juga sudah cukup. Yang paling penting adalah lingkungan kerja, kalo untuk upah dan kebutuhan hidup itu masih bisa diatur.

Kesejahteraan pekerja tetap dapat dirasakan meskipun upah yang diberikan hanya bisa untuk menutupi sedikit kebutuhan, hal tersebut juga dirasakan oleh diah, selaku Sales Outlet :

Kalau ditanya soal kesejahteraan juga mungkin pandangan masing – masing orang berbeda. Tapi kalau untuk saya pribadi sih Alhamdulillah ya sejahtera. Karena saya juga sudah lama bekerja disini, dan betah karena lingkungan kerja yang membuat nyaman meskipun upah ya jauh dari UMK tapi bukan masalah, yang penting nyaman.

4.3 Deskripsi Hasil

1. Upah dan Tunjangan yang Didapatkan

Upah yang didapatkan oleh masing – masing pekerja terdapat perbedaan sesuai dengan *jobdesk* pekerjaan. Menurut pekerja, upah yang didapatkan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Upah yang didapat, tidak hanya berupa

gaji pokok namun juga terdapat tunjangan untuk pekerja. Tunjangan yang didapat oleh pekerja juga berbeda, sesuai dengan jabatan dalam perusahaan seperti halnya pada tabel 4.4 Daftar Upah Pekerja. Tunjangan pekerja akan dicairkan apabila pekerja memenuhi syarat sebagai berikut :

Tabel 4.7 Daftar Kriteria Tunjangan

No	Tunjangan	Kewajiban
1.	Kinerja	Mengisi buku laporan dengan baik dan tanda tangan.
2.	Disiplin	Tidak terlambat dalam absen dan mengirimkan laporan tepat waktu.
3.	Audit	Apabila seluruh karyawan bekerja sesuai SOP perusahaan.
4.	Ibadah	Khusus untuk yang tinggal di mess perusahaan Harus mengirimkan bukti <i>selfie</i> sholat berjamaah dan mengaji.
5.	Jabatan	Diberikan kepada pekerja yang telah memiliki jabatan dalam perusahaan.

Upah yang diberikan kepada pekerja telah ditulis dalam akad kontrak kerjasama yang telah disetujui oleh pekerja. Pekerja tidak mengeluhkan upah yang diberikan, namun pekerja merasa keberatan jika tunjangan dihanguskan apabila lupa mengirimkan foto *selfie* ataupun tanda tangan. Karena potongan tunjangan yang diberikan sangat berdampak pada upah yang diterima oleh pekerja. Terkait pengupahannya CV. Anugrah Jaya Mandiri tidak pernah telat didalam melakukan pembayaran upah pekerja. Upah diberikan beserta slip gaji agar menimbulkan transparansi data pada pekerja. Upah diberikan secara langsung pada awal bulan, dengan adanya pertemuan rutin selama satu bulan sekali. Pertemuan rutin tersebut diagendakan sebagai pembagian upah dan bahan evaluasi kinerja karyawan.

2. Jam Operasional yang Tidak Sesuai dengan Kontrak Kerja

Jam operasional kerja tiap divisi juga berbeda, untuk sales outlet lama jam kerja adalah 2,5 jam yaitu mulai pukul 05.30 hingga 08.00, untuk jam kerja tim internal dan kapten produksi selama 9 jam yaitu mulai pukul 02.00 – 09.00 dan dilanjut pukul 14.00 – 16.30. Admin dan Team Leader memiliki jam kerja selama 9 jam yaitu mulai pukul 08.00 hingga pukul 17.00.

Jam operasional kerja ini tidak dituliskan dalam akad kerja, namun telah dijelaskan secara lisan. Pekerja yang lain tidak ada masalah dengan jam kerja perusahaan, namun untuk tim internal mengeluhkan masalah jam operasional pekerjaan. Jam operasional tim internal seringkali mengalami penambahan jam kerja, hal tersebut tidak sesuai dengan akad di awal kontrak. Jam kerja yang bertambah, namun tidak dengan upah yang diberikan. Namun tim internal sendiri merasa cukup karena telah mendapatkan tempat tinggal yang telah disediakan oleh perusahaan.

3. Kesejahteraan Pekerja

Upah yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sudah sesuai dengan akad kerja yang diberitahukan di awal. Pekerja juga merasa upah yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Upah yang didapatkan oleh pekerja selama satu bulan, sudah cukup untuk mencukupi kebutuhan dari pekerja. Sebagai sales outlet dalam perusahaan, upah yang diberikan memang terlampau kecil, namun jika dibandingkan dengan jam kerja sales outlet upah yang diberikan telah sepadan. Banyak sales outlet yang bekerja di tempat lain setelah selesai bekerja di CV. Anugrah Jaya Mandiri. Tim internal dan juga kapten produksi, mendapatkan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan.

Upah yang diterima oleh kapten produksi dan tim internal merupakan upah yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. Perusahaan juga telah menyediakan tempat tinggal, jatah makan, kendaraan dan juga layanan internet. Kesejahteraan juga dirasakan oleh admin, team leader dan manajemen pusat karena upah yang diberikan sudah cukup besar dan juga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pekerja. Pekerja merasakan kesejahteraan ketika bekerja di perusahaan ini, meskipun upah yang diberikan masih jauh dari UMK namun pekerja merasa nyaman dalam bekerja. Kesejahteraan bukan hanya dinilai dari material, namun kesejahteraan dalam bekerja merupakan rasa nyaman dan aman yang timbul dalam melakukan sebuah pekerjaan.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1 Penentuan Upah Pekerja dan Penerapannya di CV. Anugrah Jaya Mandiri

Upah merupakan sebuah imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, yang di gunakan untuk keberlangsungan hidup yang layak. Pengupahan merupakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja, atas tenaga yang telah di keluarkan oleh pekerja demi keberlangsungan sebuah perusahaan (Zaeni, 2007). CV Anugrah Jaya Mandiri dalam melaksanakan pengupahan menggunakan didasarkan pada jangka waktu. Upah diberikan setiap satu bulan sekali pada awal bulan, sehingga lebih mudah dan terorganisir.

Berikut ini adalah hasil dari penelitian yang dilakukan, dalam penetapan upah pekerja dan penerapannya di CV Anugrah Jaya Mandiri :

1. Akad Kerja

Pada saat pelaksanaan *recruitment* pekerja, perusahaan telah menjelaskan tentang apa saja yang akan didapatkan pada saat bekerja di perusahaan ini. Akad kerjasama telah diberitahukan sebelum pekerja memulai pekerjaan, dan telah disetujui oleh pekerja. Akad kerjasama telah tertulis dengan jelas nominal upah dan tunjangan yang akan didapatkan oleh pekerja. Meskipun dalam akad kerjasama tidak dijelaskan mengenai *jobdesk* pekerja, namun telah dijelaskan secara lisan sebelum pekerjaan dimulai. Upah yang diberikan oleh perusahaan ditentukan berdasarkan *jobdesk* masing – masing, dan upah yang diterima setiap bulan dihitung berdasarkan jumlah hari kerja. Jam operasional pekerja pada perusahaan juga telah sesuai dengan akad, namun untuk tim internal produksi dan juga kapten produksi seringkali terjadi penambahan jam kerja diluar kontrak kerja yang telah disepakati.

Penambahan jam kerja yang tidak diiringi dengan penambahan upah pekerja, membuat tim internal dan kapten produksi merasa sedikit keberatan. Penambahan jam kerja ini biasanya dikarenakan kegagalan produksi, sehingga harus melakukan produksi ulang. Tim internal produksi ini juga harus siap menggantikan tugas sales outlet pada saat jadwal libur, namun tidak ada tambahan upah yang diberikan oleh perusahaan. Bergabung menjadi pekerja

di perusahaan juga telah diberikan seragam secara gratis, dan harus digunakan sesuai dengan SOP perusahaan.

2. Waktu Pembayaran Upah

Menurut kesepakatan saat pertama kali menandatangani kontrak kerja, masalah pemberian upah pekerja di CV. Anugrah Jaya Mandiri tidak pernah mengalami keterlambatan dan selalu tepat waktu. Pengambilan upah dilakukan selama satu bulan satu kali, yaitu dibayarkan pada tanggal 1 awal bulan jika jumlah hari dalam satu bulan 30 hari dan dibayarkan pada tanggal 31 akhir bulan apabila jumlah hari dalam satu bulan ada 31 hari. Pembayaran dilakukan berbeda – beda, sales outlet dilakukan pembayaran secara tunai dengan mengambil upah secara individu ke mess produksi, untuk tim internal dan juga kapten produksi upahnya akan dibayarkan melalui *transfer* bank.

Upah dibayarkan pada tanggal 31-1, dengan perhitungan 30 hari kerja. Upah dalam satu bulan dihitung mulai tanggal 25, apabila terdapat karyawan yang *resign* mendadak sebelum tanggal 25 maka upah yang didapat akan hangus, namun apabila telah mengajukan surat *resign* maka upah akan tetap diberikan sesuai dengan hari kerja. Hal tersebut berarti bahwa dalam melakukan pembayaran upah kepada karyawannya, CV Anugrah Jaya Mandiri telah sesuai dan tidak menunda pembayaran. Namun untuk tanggal upah yang diberikan, alangkah lebih baik jika ditepatkan tanggal 30 sehingga tidak terlalu lama untuk pekerja menunggu. Hal tersebut sesuai dengan hadist berikut (Idri, 2014) :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ
(وَأَهْ أَئِنَّ مَاجَةَ ر)

“Dari Abdullah ibn ‘Umar Berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah).

Pembayaran upah pekerja, memang diwajibkan untuk sesegera mungkin tanpa harus menunda. Upah yang diberikan juga harus sesuai dengan kesepakatan, karena hal tersebut merupakan hak pekerja yang harus dibayarkan oleh pengusaha atas jasa yang telah diberikannya. (Yuliana Sri, 2019)

3. Perhitungan Upah, Tunjangan dan Bonus Pekerja

Upah pekerja pada CV. Anugrah Jaya Mandiri terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus seperti yang telah dijelaskan pada tabel 4.4 Daftar Upah Pekerja. Gaji pokok yang telah dicantumkan telah ditetapkan oleh perusahaan dan telah memperhatikan kesulitan kerja dan durasi pekerjaan. Selain gaji pokok, pekerja juga mendapatkan tunjangan seperti yang dijelaskan pada tabel 4.5 Daftar Tunjangan Pekerja. Tunjangan tersebut akan dapat dicairkan apabila pekerja memenuhi kriteria tunjangan seperti yang dijelaskan pada tabel 4.7 Daftar Kriteria Tunjangan.

Selain gaji pokok dan juga tunjangan yang diberikan perusahaan kepada pekerja, terdapat pula *reward* yang akan diberikan kepada sales outlet apabila berhasil mencapai target penjualan. *Reward* yang diberikan bisa berupa uang tunai ataupun hadiah – hadiah peralatan rumah tangga. *Reward* target penjualan bukan hanya diberikan pada Sales Outlet, melainkan juga kepada *Team Leader* dan kapten produksi yang berhasil mencapai target omset dan akan diberikan setiap satu tahun sekali. Selain adanya *reward*, perusahaan juga memberikan bonus kepada Sales Outlet apabila omset yang dihasilkan mulai dari Rp. 500.000,00 keatas dalam jangka waktu satu bulan keatas.

Tabel 5.1 Daftar Kriteria Bonus Pekerja

No	Minimal Omset	Bonus
1	Rp 500.000	Rp 50.000
2	Rp 750.000	Rp 75.000
3	Rp 1.000.000	Rp 100.000

Selain tunjangan, bonus dan *reward* yang diberikan oleh perusahaan sebagai tambahan dari gaji pokok, perusahaan juga setiap tahunnya akan memberikan tunjangan hari raya kepada para pekerja. Perhitungan dalam pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja di atur sebagai berikut :

Tabel 5.2 Daftar Perhitungan THR Pekerja

No	Masa Kerja	Ketentuan	Contoh
1	Diatas 1 Tahun	1x gaji pokok satu bulan	Tetap terhitung satu tahun = 1x gaji pokok

2	Dibawah 1 Tahun	Proporsional	(lama kerja/12 bulan) x 1x gaji pokok
3	Dibawah 1 Bulan	Tidak ada	-

Tunjangan hari raya yang diberikan selain berupa uang, juga berupa *parcel* yang berisi kebutuhan pokok. Pada hari – hari besar seperti hari raya idul fitri, idul adha dan juga tahun baru, pekerja mendapatkan tambahan upah senilai satu kali upah lembur yang dibayarkan sebagai ganti libur. Selain upah, perusahaan juga membagikan daging qurban kepada pekerja lengkap dengan kebutuhan pokok seperti beras, minyak, dan bumbu dapur.

5.2 Analisis Kesesuaian Penentuan Upah dan Kesejahteraan Pekerja Menurut Pemikiran Yusuf Qardhawi di CV. Anugrah Jaya Mandiri

Buku Daurul Qiyam wal Akhlaq fil Iqtishadil Islami, menjelaskan bahwasannya dalam penerapan upah pekerja harus didasarkan pada manfaat dan juga jasa yang telah diberikan oleh pekerja kepada perusahaan. Yusuf Qardhawi juga memberikan penekanan bahwa dalam pengupahan haruslah memperhatikan dua hal ini, yaitu :

1. Nilai Kerja,

Penentuan upah berdasarkan nilai kerja dapat dilihat dari tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan jam operasional pekerja. Cv Anugrah Jaya Mandiri telah menentukan upah dengan mempertimbangkan nilai kerja. Upah yang diberikan sudah dikategorikan dalam masing – masing *jobdesk* pekerjaan, yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus.

Pengupahan harus memperhatikan nilai kerja, karena upah yang diberikan merupakan hak pekerja yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Upah yang diberikan perusahaan tidak berarti harus sesuai dengan Upah Minimum Kota, karena tiap perusahaan memiliki keuntungan yang berbeda. Pengupahan yang memperhatikan nilai kerja akan menghasilkan upah yang proporsional kepada pekerja, karena telah memperhatikan kesulitan kerja, tanggung jawab dan operasional kerja. Selain adanya gaji pokok, pekerja juga mendapatkan tunjangan dan bonus sebagai salah satu hak pekerja. Cv Anugrah Jaya Mandiri ini telah memperhatikan upah para karyawan dan

memberikan upah yang sepadan dengan tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja.

2. Kebutuhan Pekerja

Kebutuhan pekerja menurut pemikiran Yusuf Qardhawi adalah kebutuhan yang bersifat *daruriyyah* dan *bathiniyyah*. Kebutuhan *daruriyyah* seperti makanan dan tempat tinggal, sedangkan kebutuhan *bathiniyyah* seperti ketenangan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Yusuf Qardhawi juga menjelaskan bahwasannya dalam pembagian upah harus disegerakan, karena kebutuhan pekerja juga tidak dapat ditunda.

Penentuan upah pekerja pada CV Anugrah Jaya Mandiri ini telah memperhatikan kebutuhan pekerja, hal ini dilihat dari upah yang diberikan yang tidak hanya berupa gaji pokok melainkan adanya tambahan berupa tunjangan dan juga bonus untuk pekerja. Selain bonus dan tunjangan, pekerja juga mendapatkan fasilitas berupa tempat tinggal, makan sebanyak 3 kali dalam sehari, kendaraan dan juga jaringan internet. Fasilitas tersebut diberikan pada tim internal dan kapten produksi karena jam kerja yang panjang. Sales outlet juga mendapatkan tambahan bonus apabila dapat mencapai target omset yang ditentukan pada masing – masing outlet. Pihak perusahaan juga selalu memberikan kebutuhan pokok pada saat moment tertentu, seperti pada hari raya.

Selain kebutuhan yang bersifat *daruriyyah*, kebutuhan lain yang bersifat *bathiniyyah* adalah dengan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Para pekerja merasakan kenyamanan dalam bekerja, durasi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan upah dan fasilitas yang didapatkan. Menurut pekerja, kesejahteraan bukan hanya berupa materi, namun juga rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan al-Qur'an surat Al - Quraish ayat 3-4 telah menyinggung tentang 3 indikator kesejahteraan, antara lain adalah :

1. Manusia harus selalu bergantung kepada Tuhan, hal tersebut mencerminkan bahwa kesejahteraan harus didasari dengan tauhid. Sebelum mendapatkan kesejahteraan secara fisik maka haruslah menjadikan Allah satu-satunya pelindung kita di dunia. Bentuk penghambaan kepada Allah di CV. Anugrah Jaya Mandiri ini adalah dengan melakukan sholat tepat waktu, dan pekerjaan akan dihentikan

apabila mendengar suara adzan, serta untuk karyawan yang tinggal di mess akan mendapatkan tunjangan berupa tunjangan ibadah apabila melakukan sholat lima waktu berjamaah dan juga mengaji ketika bada' magrib.

2. Hilangnya rasa lapar, yang dapat diartikan bahwa kesejahteraan didapatkan apabila seluruh kebutuhan pokok telah terpenuhi. Indikator tersebut telah diterapkan dalam CV. Anugrah Jaya Mandiri. Upah yang didapat terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan bonus dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja. Tak hanya itu fasilitas yang diberikan seperti tempat tinggal, jatah makan dan kendaraan juga telah menjamin kesejahteraan pekerja.
3. Hilangnya rasa takut merupakan salah satu indikator kesejahteraan. Rasa aman, nyaman dan juga terlindungi dari segala bentuk gangguan akan membuat hidup lebih sejahtera. Salah satu bentuk dari hilangnya rasa takut pada karyawan di CV. Anugrah Jaya Mandiri adalah dengan lingkungan yang nyaman untuk para pekerja dalam bekerja sehingga banyak pekerja yang betah dan bertahan hingga bertahun – tahun.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan juga analisis tentang Penerapan Upah dan Kesejahteraan Pekerja di CV. Anugrah Jaya Mandiri Prespektif Pemikiran Yusuf Qardhawi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penerapan pengupahan di CV Anugrah Jaya Mandiri telah sesuai dengan akad kerja yang disepakati di awal antara pekerja dan perusahaan. Pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak pernah mengalami keterlambatan. Upah yang diberikan terdiri dari gaji pokok, tunjangan, bonus dan *reward*. Tunjangan, bonus dan juga *reward* diberikan oleh perusahaan apabila pekerja dapat memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerja yang mengajukan *resign* secara mendadak, sesuai *Standart Operating Procedure* jika tidak melebihi tanggal yang ditentukan maka upah pekerja akan dianggap hangus.
2. Upah yang diterima oleh pekerja jauh dibawah Upah Minimum Kota, namun pekerja merasakan kesejahteraan dengan upah yang didapatkan. Upah yang didapat telah sesuai dengan prinsip pengupahan Yusuf Qardhawi, yaitu memperhatikan nilai kerja dan juga kebutuhan dari pekerja. Upah yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pekerja, ditambah dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dirasakan oleh pekerja bukan hanya kesejahteraan secara meterial, namun juga kesejahteraan secara non material seperti kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, penentuan upah yang dilakukan sudah baik namun hendaknya ditinjau ulang untuk jam operasional kerja agar tidak merugikan pekerja.
2. Hendaknya perusahaan menetapkan satu tanggal untuk pembagian upah agar tidak berganti – ganti setiap bulannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih lanjut penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih mendalam didukung dengan data terbaru dan pembahasan yang lebih luas agar mampu menggambarkan secara lebih jelas dan detail.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Pustaka Setia.
- Afzalur, R. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam* (Soeroyo (Ed.)). Dhana Bakti Wakaf.
- Al-Qardhawi, Y. (1996). *Halal dan Haram dalam Islam* (Hamidi Mu'ammal (Ed.)). PT. Bina Ilmu.
- Al-Qardhawi, Y. (2018). *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Cet-3). Gema Insani Pers.
- Almizan. (2016). Distribusi Pendapatan: Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(1), 63–81.
- Anin. (2020). *Wawancara*.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aris Saiful, B. (2019). *Analisis Sistem Pengupahan Pada UMKM Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)*. IAIN Ponorogo.
- Azid, T., Azid, & Toseef. (2016). Wages in an Islamic economy: a literature survey. *International Journal of Pluralism and Economics Education*, 7(3), 268–282.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Indikator Kesejahteraan Rakyat*. BPS RI.
- Didin, H., & Hendri, T. (2008). *Sistem Penggajian Islam*. Raih Asa Sukses.
- Disnaker Jatim. (2020). *Keputusan Gubernur Jawa Timur*. <http://disnakertrans.jatimprov.go.id/wp-content/uploads/2020/11/Keputusan-Gubernur-Jatim-No-538-Th-2020-ttg-UMK-Jatim-Th-2021.pdf>
- Endra F. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Zifatama Jawara.
- Firdausy, N. (2020). *KESESUAIAN UPAH DENGAN KESEJAHTERAAN PEKERJA PEREMPUAN PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM* (Vol. 2507, Issue February).
- Galuh, A. S., & Utami, M. (2007). Religiusitas dan Psychological Well-Being pada Korban Gempa. *Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada*, 34(2), 164–176.
- Gulo, W. (2002). *Metode Penelitian*. PT Grasindo.
- Hallaq Wael B. (2000). *Sejarah teori hukum islam: Pengantar untuk usul fiqih mazhab sunni*. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Askara.
- Idri. (2014). *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Islam Hadis Nabi)*. UIN

Sunan Ampel Press.

Iswahyudi, B., Effendi, D., Imawijaya, R. A. P., & Puspitasari, D. (2020). Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja atas Penangguhan Upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)*, 10(2), 192–204.

KBBI Online.

Lestari, D. (2015). *SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*. UIN Walisongo Semarang.

Lewis, M. S., & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students. 7th Edition*.

Lexy J, M. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Matthew Miles, B. (2018). *Analisa Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode Metode Baru*. UI Pers.

Misno, A., & Rifa'i, A. (2018). *Metode Penelitian Muamalah*. Salemba Diniyah.

Muhadjir, N. (1996). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasisn.

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

Mustofa, I. (2016). *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Rajawali Pers.

Nasroen, H. (2000). *Fiqh Muamalah*. Gaya Media Pratama.

Nugraharini, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Cakra Books.

Nurfitri, H., Busaini, & Huzaini Muhammad. (2017). Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(2).

Qaradhawi, Y. (1997). Norma dan Etika Ekonomi Islam. In *Gema Insani*.

Raffiudin. (2017). *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)*. UIN Alaudin Makassar.

Rohmah. (2017). *ANALISIS SISTEM UPAH DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)*. UIN Raden Intan Bandar Lampung.

Saunders, N. K. M., Lewis, P., & Tornhill, A. (2019). *RESEARCH METHODS FOR*

BUSINESS STUDENTS EIGHTH EDITION. Pearson.

- Setiawan, I. (2019). *ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEMPATAN KERJA PADA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI LAMPUNG DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM*. UIN Raden Intan Lampung.
- Shabiq Al-Sayyid. (1993). *Fiqh Al-Sunnah*. Al Ma'arif.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir Al-Misbah*. Lentera Hati.
- Sholihin, A. I. (2010). *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN - Sandu Siyoto, Muhammad Ali Sodik - Google Buku*. Literasi Media Publishing.
- Upah Minimum: UMP dan UMK Jawa Timur 2020 - Gajimu.com/Garmen*. (n.d). Retrieved December 30, 2021, from <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-jatim>
- Yuliana Sri. (2019). IMPLEMENTASI PENGUPAHAN TENAGA KERJA HOME INDUSTRY KRUPUK DITINJAU DARI PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Di Home Industriy Kerupuk Desa Sumberagung Kecamatan Ngraho Bojonegoro). In *UINSA*. UIN SUNAN AMPEL SURABAYA.
- Yuliatul Hijriah, H., & Maya Adiba, E. (2019). THE INTERNATIONAL JOURNAL OF APPLIED BUSINESS TIJAB Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam** The Labor Market: An Overview from an Islamic Perspective. *The International Journal of Applied Business Tijab*, 3(1).
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media Group.
- Zaeni, A. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. PT Raja Grafindo Persada.