

**ANALISIS UPAH PEKERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN
EKONOMI PEGAWAI WINGKO WAHYU UTAMA
PERSPEKTIF IBNU TAIMIYAH**

SKRIPSI

Oleh:

Tsaniya Rufaidah

NIM: G74219119



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

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

2023

PERNYATAAN

PERNYATAAN

Saya, Tsaniya Rufaidah, G74219119, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan 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 UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 21 Maret 2023


METERAL
TEMPEL
93AKX406761204
Tsaniya Rufaidah
NIM. G74219119

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Surabaya, 21 Maret 2023

Skripsi telah selesai dan siap untuk di uji

Dosen Pembimbing,



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

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS UPAH PEKERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN EKONOMI PEGAWAI WINGKO WAHYU UTAMA PERSPEKTIF IBNU TAIMIYAH

Oleh

Tsaniya Rufaidah

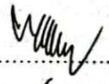
NIM: G74219119

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada
tanggal 10 April 2023 dan dinaakan memenuhi syarat untuk
diterima

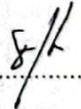
Susunan Dewan Penguji

1. Dr. H. Muhammad Lathoif Ghozali, Lc., MA
NIP.197511032005011005
(Penguji 1)
2. Dr. Siti Musfiqoh, MEI
NIP. 197608132006042002
(Penguji 2)
3. Dr. Mazro'atus Sa'adah, M.Ag
NIP. 197708272005012002
(Penguji 3)
4. Ahmadun Najah, M.H.I
NIP. 197709152005011004
(Penguji 4)

Tanda Tangan:


.....
/s

.....

.....

.....

Surabaya, 10 April 2023
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I
NIP. 197005142000031001

iii



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 : **Tsaniya Rufaidah**
NIM : **G74219119**
Fakultas/Jurusan : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah**
E-mail address : **tsaniyarufaidah@gmail.com**

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**ANALISIS UPAH PEKERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN EKONOMI PEGAWAI
WINGKO WAHYU UTAMA PERSPEKTIF IBNU TAIMIYAH**

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, 8 Mei 2023

Penulis


Tsaniya Rufaidah
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Tingkatan upah dengan pasar tenaga kerja dihubungkan juga melalui ekonomi islam. Ketetapan upah itu perlu pertimbangan sehingga bisa diterima oleh kedua belah pihak. Ibnu Taimiyah menjabarkan upah yang setara akan ditetapkan oleh upah yang sudah diketahui (*musamma*) bila ada yang bisa dijadikan pijak untuk kedua belah pihak. Seperti halnya dalam kasus sewa ataupun jual, harga yang sudah diketahui (*tsaman musamma*) bisa diperlakukan sebagai harga yang setara. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti upah pekerja terhadap kesejahteraan ekonomi pegawai Wingko Wahyu Utama prespektif Ibnu Taimiyah.

Metode yang dilakukan dalam penelitian yang dilaksanakan yakni kualitatif deskriptif. Untuk penelitian yang dilaksanakan pengumpulan data yakni melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara kepada pemilik, karyawan, dan konsumen Wingko Wahyu Utama. Analisis data deskriptif yang digunakan yakni berupa proses menganalisis, menjabarkan serta meringkas fenomena atau kejadian dari data yang diperoleh lewat proses pengamatan langsung di lapangan atau wawancara.

Hasil dalam penelitian ini adalah upah atau gaji terdapat beberapa opsi pemberian tergantung para pekerja diberikan dalam bentuk harian, mingguan, atau bulanan. Bonus pada pegawai Wingko Wahyu Utama yang diberikan adalah pihak agen bukan pihak pabrik karena di dalam sistem upah pabrik tidak ada bonus kepada pegawai. Untuk pegawai lama dan baru tidak ada perbedaan upah semuanya sama rata dihitung dengan seberapa banyak bak yang dihasilkan oleh setiap pekerja. Konsep upah yang adil belum berjalan pada Wingko Wahyu Utama dikarenakan pihak pabrik memberikan upah di bawah standar minimum. Konsep upah yang adil menurut Ibnu Taimiyah yakni keadilan yang benar bukan sama rata melainkan sebanding dengan hal yang telah dilakukan. Kesejahteraan yang terdapat pada maqashid syariah, dalam memelihara jiwa (*An-Nafs*) dan Memelihara Keturunan (*An-Nasl*) belum dilakukan oleh pihak Wingko Wahyu Utama, karena pihak pabrik tidak memberikan tunjangan kehamilan, tidak mendaftarkan pekerja di BPJS Ketenagakerjaan atau Kedisnaker. Apabila terjadi kecelakaan pihak pabrik tidak ada aturan yang memberikan jaminan kesehatan kepada pekerja. Konsep kesejahteraan menurut Ibnu Taimiyah adalah kemakmuran dan Kesehatan sebuah masyarakat. Dalam praktik Wingko Wahyu Utama para pekerja harus mendapatkan kemakmuran dan Kesehatan yang terutama pada Kesehatan moral yang harus diberikan namun pada praktiknya hal tersebut masih kurang.

Peneliti memberikan saran kepada pihak Wingko Wahyu Utama untuk dapat memberikan upah pekerja yang benar selaras dengan ajaran Islam supaya bisa mencapai kesejahteraan ekonomi pada setiap pegawai.

Kata kunci: upah pekerja perspektif Ibnu Taimiyah, kesejahteraan ekonomi

ABSTRACT

Wage levels with the labor market are also linked through Islamic economics. The wage determination needs to be considered so that it can be accepted by both parties. Ibn Taimiyah explained that equal wages will be determined by known wages (*musamma*) if there is something that can be used as a basis for both parties. As in the case of a lease or sale, a known price (*tsaman musamma*) can be treated as an equivalent price. This study aims to examine workers' wages on the economic welfare of Wingko Wahyu Utama employees from the perspective of Ibnu Taimiyah.

The method used in the research carried out is descriptive qualitative. For research conducted data collection through observation, documentation, and interviews with owners, employees, and consumers of Wingko Wahyu Utama. The descriptive data analysis used is in the form of a process of analyzing, describing and summarizing phenomena or events from the data obtained through the process of direct observation in the field or interviews.

The results in this study are that there are several options for wages or salaries depending on the workers given in daily, weekly or monthly forms. Bonuses for Wingko Wahyu Utama employees are given to agents, not factories because in the factory wage system there are no bonuses to employees. For old and new employees there is no difference in wages, everything is equally calculated by how much tub each worker produces. The concept of fair wages has not worked at Wingko Wahyu Utama because the factory provides wages below the minimum standard. The concept of fair wages according to Ibn Taimiyah is that true justice is not equal but is proportional to what has been done. Welfare contained in *maqashid sharia*, in caring for the soul (*An-Nafs*) and Caring for Offspring (*An-Nasl*) has not been carried out by Wingko Wahyu Utama, because the factory does not provide maternity benefits, does not register workers at BPJS Employment or the Manpower Office. If an accident occurs at the factory there are no rules that provide health insurance to workers. The concept of welfare according to Ibn Taimiyah is the prosperity and health of a community. In the practice of Wingko Wahyu Utama, workers must get prosperity and health, especially moral health which must be given, but in practice this is still lacking.

The researcher gives advice to Wingko Wahyu Utama to be able to provide wages that are correct in line with Islamic teachings so that each employee can achieve economic prosperity.

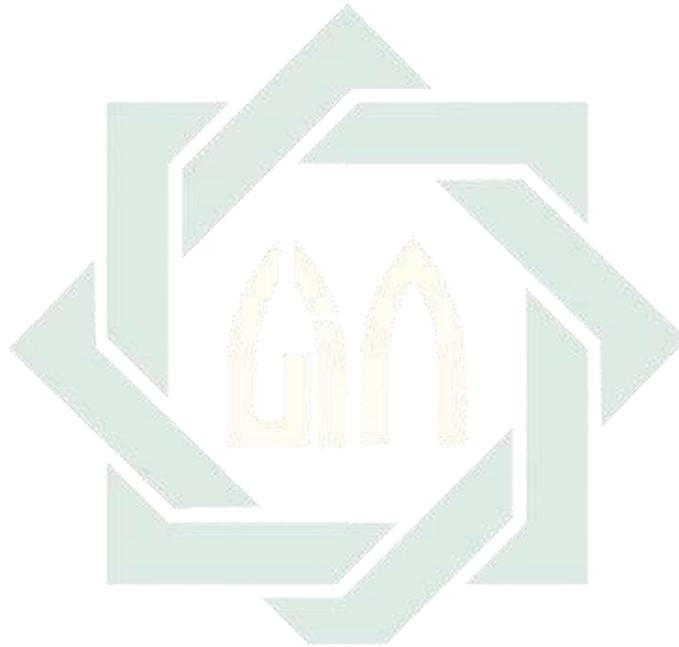
Key words: the wages of workers from the perspective of Ibnu Taimiyah, economic welfare

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
DECLARATION	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR BAGAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.5.1 Aspek Teotiris	7
1.5.2 Aspek Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Kerangka Teori.....	9
2.1.1 Upah	9
2.1.2 Upah Menurut Ibnu Taimiyah.....	13
2.1.3 Kesejahteraan Tenaga Kerja	24
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Konseptual	41
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian.....	44
3.3 Sumber Data.....	44
3.3.1 Sumber Data Primer.....	44
3.3.2 Sumber Data Sekunder	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Kerangka Teori	42
Bagan 2 Struktur Organisasi Pabrik Wingko Wahyu Utama.....	53



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia seringkali dinamakan sebagai makhluk sosial, makhluk aktualisasi diri, makhluk ekonomi, dan makhluk berpikir atau berbicara. Sebagai makhluk sosial, manusia ialah makhluk bersosial yang suka berkelompok dan berkumpul, saling membutuhkan. Manusia sebagai makhluk ekonomi berusaha untuk menemukan kesenangan sejati dan menghindari ketidaknyamanan sebisa mungkin. Secara tidak sadar, manusia senantiasa berurusan satu sama lain untuk mencari nafkah, dengan bantuan yang baik menguntungkan untuk kedua belah pihaknya dan tidak menyangkal yang lain. Di antara banyak bentuk gotong royong yaitu sistem hubungan kerja kolaboratif dengan sistem penggajian (Hakim and Mubarak 2000).

Islam mengatur umatnya dalam segala perilaku. Dari kepentingan pribadi hingga kepentingan kehidupan bermasyarakat. Semua itu diatur oleh syarat-syarat baku ajaran Islam, diantara hak-hak terpentingnya yang diberikan Islam kepada pekerja ialah menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaannya, sedangkan Islam sangat memperhatikan masalah pengupahan (al- Haritsi, 2006).

Upah termasuk faktor motivasi yang krusial untuk para tenaga kerja sebuah perusahaan. Hal ini tidak bermakna bahwasanya upah adalah penggerak utama, tingkat upah hanyalah penggerak utama sampai tarifnya tersebut belum memenuhi keperluan hidup selayaknya bagi para tenaga kerja.

Upah pada hakekatnya ialah salah satu persyaratan kesepakatan kerja yang ditetapkan oleh pemberi pekerjaan dan karyawan atau buruh dengan pemerintahan. Berbagai usaha yang bisa dilaksanakan oleh manusia, setiap usaha pasti ada hasilnya. Dikarenakan kelangsungan usaha seseorang bergantung pada tingkat produktivitas usaha tersebut (Khakim, 2006).

Sebagaimana PP No. 78 Tahun 2015, pengertian upah ialah sebagai hak pekerja/buruh untuk menerima dan diwujudkan dengan berbentuk uang sebagai balas jasa pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja yang ditentukan dan dibayar berdasarkan dengan kesepataan ketenagakerjaan, perjanjian, atau kebijakan perundang-undangan, mencakup tunjangan untuk buruh dan keluarga mereka atas pekerjaan ataupun jasa yang sudah ataupun hendak dilaksanakan. UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwasanya kesejahteraan pegawai ialah sesuatu bentuk pemenuhan kebutuhan material dan spiritual baik pada hubungan kerja maupun di luar pekerjaan, yang mana hal itu mampu mempengaruhi produktifitas kerja pegawai berkenaan dengan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Perspektif klasik mengenai tenaga kerja mengasumsikan bahwasanya upah disesuaikan dengan jumlah karyawan yang diminta dengan jumlah yang ditawarkan, memperlihatkan bahwasanya tidak pernah ada pengangguran (Case and Fair, 2010).

Islam berpandangan bahwasanya pengupahan harus diatur secara adil dan jujur sehingga keseluruhan yang terlibat dalam pengupahan tidak dirugikan dan didzalimi dengan membayar para pekerja dengan bagian yang layak dan adil. Namun dalam penerapannya sering terjadi ketidakadilan dalam

pengupahan tenaga kerja. Di mana upah yang diterima buruh tidak sebanding dengan besarnya profitabilitas yang diperoleh dari nilai tambahan yang tercipta pada berbagai barang produksi dengan tenaga kerja yang telah dipergunakan buru. Hal itu menimbulkan masalah dalam penetapan upah pekerja yang berujung pada tingkat kesejahteraan pekerja yang rendah.

Pembayaran bagi tenaga kerja bisa dikelompokkan dalam dua pemahaman, yakni upah dan gaji. Gaji pada pemahaman biasa didefinisikan sebagai pemberian upah kepada pekerja tetap dan profesional semisal karyawan pemerintah, guru, dosen, akuntan dan manajer. Pembayaran ini umumnya dilakukan sebulan sekali. Upah ditujukan untuk membayar pekerja kasar dengan pekerjaan yang tidaklah tetap, semisal buruh tani, buruh kasar, tukang kayu, dan lainnya. Teori ekonomi menjabarkan bahwasanya upah menjadi pembayaran untuk layanan mental dan fisik yang diberikan oleh pekerjaan untuk pemberi kerja. Karenanya, pada teori ekonomi tidak ditemukan beda dari pembayaran kepada karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap. Upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja secara teoritis dipandang sebagai harga tenaga kerja yang dikeluarkan pekerja demi produksi (Yono & Amelia Amie, 2021).

Jenis pekerjaan juga merupakan dasar pembayaran dalam Islam. Dengan demikian, besaran upah yang diterima pekerja tidaklah sama mengacu pada jenis pekerjaan yang dilakukannya. Jika seorang pekerja melakukan kerja keras dan memakan waktu lebih lama, sehingga dia akan menerima kompensasi yang memadai dalam bentuk upah ekstra untuk pekerjaan tersebut. Sementara

bilamana seorang pekerja melaksanakan suatu pekerjaan yang mudah dan tidak memakan banyak waktu sehingga dia akan memperoleh upah sesuai dengan pekerjaannya, dengan demikian setiap pekerja akan mendapatkan selaras dengan hal-hal yang dikerjakan (Dewi, 2019).

Upah yang adil berkaitan dengan keadilan atas harga. Bahwasannya upah yang adil berdasar perspektif filsuf abad pertengahan artinya acuan pengupahan yang diperlukan agar pekerja dimungkinkan hidup layak untuk situasi dan kondisi tempatnya hidup. Berdasar opini dari Ibnu Taimiyah mengaitkannya dengan tingkatan upah pada pasar tenaga kerja dan memakai istilah upah yang seimbang. Prinsip dasar yang dipakai dalam meninjau sebagai harga yakni pengertian penuh atas kuantitas dan kualitas

Upah juga dapat memberikan sebuah kesejahteraan kepada pegawai. Kesejahteraan mampu diwujudkan kalau kebutuhan hidup terpenuhi, kesejahteraan itu sendiri mempunyai sejumlah aspek yang menjadi indikator. Indikator kesejahteraan ialah kepuasan dengan kebutuhan materi yang terpenuhi. Islam berkeyakinan bahwasanya kesejahteraan bukan hanya terpenuhinya kebutuhan material melainkan pula kebutuhan spiritual dengan beberapa indikator. Indikator kesejahteraan pada Islam ialah berbagai kebutuhan yang terpenuhi (Dewi, 2019).

Kesejahteraan tersebut tidak terlepas dari upah yang didapatkan buruh dari majikan, dengan demikian Islam mengajarkan kepada majikan untuk memberikan gaji yang layak, mampu mencukupi kebutuhan hidup buruh. Majikan berada pada posisi yang sama dengan pekerja dalam memenuhi

kebutuhan dasar manusia, jadi pekerja haruslah menerima upah yang layak agar kebutuhannya bisa terpenuhi. Majikan memberi makan pekerja dengan cara dia makan dan memberinya pakaian yang sama seperti yang dia kenakan. Di sisi lain, Islam juga mengajarkan bahwa majikan harus bermurah hati membayar upah, agar pekerja dapat menghidupi dirinya sendiri (Dewi, 2019).

Pabrik Wingko Wahyu Utama terletak di Jl. Langgar Wakaf, RT.01/RW.10, Sawo, Kec. Babat, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. wingko Wahyu Utama ini memiliki visi dan misi yang bertujuan untuk mempertahankan pabrik wingko ini, pengembangan wingko babat agar lebih dikenali masyarakat secara meluas dan membangkitkan antusias untuk memberi layanan terbaik bagi konsumennya. Manajemen produksi di perusahaan wingko babat dengan aneka rasa jajanan khas Kota Babat di Kec. Babat Kab. Lamongan, di pabrik Wahyu Utama Babat.

Permasalahan yang sering terjadi pada pabrik Wingko Wahyu Utama yaitu kegagalan pengusaha dalam memenuhi hak para buruh atau pekerja yakni hak untuk memperoleh upah secara layak dan tepat waktu. Upah penting karena pekerja sangatlah bergantung pada keberlangsungan hidup mereka dan keluarga mereka. Penetapan upah antara sistem ekonomi konvensional dan ekonomi Islam sangatlah berbeda sehingga dapat dibandingkan bahwasanya sistem ekonomi tradisional memandang penetapan upah didasarkan pada produktivitas tenaga kerja sementara ekonomi ekonomi Islam tidak hanya didasarkan pada produktivitas. Ekonomi Islam memberikan pedoman hidup manusia dalam hal ujah khususnya, tidak memberikan dasar yang nyata

1.5.2 Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian mengenai upah pekerja terhadap kesejahteraan ekonomi pegawai Wingko Wahyu Utama prespektif Ibnu Taimiyah hendaknya bisa dipergunakan menjadi bahan pertimbangan manajemen untuk SDM di perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Hendaknya hasil studi ini mampu memperkaya wawasan sekaligus pengetahuan peneliti terutama terkait upah pekerja terhadap kesejahteraan ekonomi pegawai Wingko Wahyu Utama prespektif Ibnu Taimiyah.

c. Bagi Akademis

Studi yang dilaksanakan hendaknya menjadi sebuah referensi untuk peneliti yang berikutnya terkait upah pekerja terhadap kesejahteraan ekonomi pegawai.

UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Upah

1. Pengertian Upah

Ujrah merujuk bahasa artinya upah yakni pada sewa-menyewa, dengan demikian kajian terkait ujrah ini tergolong dalam pembahsan ijarah dimana ijarah memiliki arti tersendiri. Berdasar KBBI, upah sebagai pembayaran yang didapatkan dari segala bentuk pelayanan dari pemberi kerja dan diberikan kepada tenaga kerja. (Departemen pendidikan, 2000). Islam memperlihatkan acuan bahwasannya upah yang diserahkan dilaksanakan ketika sebuah pekerjaan berhasil diselesaikan. Sehubungan hal ini, pekerja disarankan agar pelayanan terhadap majikan bisa dipercepat sedangkan dianjurkan untuk pihak majikan sendiri dianjurkan agar pembayaran upah kerja bisa dipercepat.

Definisi upah menurut pendapat lain bisa tampak berdasar PP No. 8 Tahun 1981, terkait perlindungan upah, upah sebagai hal-hal yang diterima sebagai imbalan untuk pekerja dari pengusaha atas sebuah jasa yang sudah dijalankan, dinilai dan dinyatakan dengan bentuk berdasar persetujuan atau peraturan undang-undang dan dibayarkan merujuk sebuah perjanjian

kerja dari pekerja dan pengusaha, mencakup tunjangan bagi buruh sekaligus keluarga yang dimiliki buruh tersebut. (Abdus salim, 1982)

Sementara itu, upah didefinisikan sebagai pembayaran kepada pekerja dengan pekerjaan yang tidak tetap. Pada teori ekonomi, upah adalah harga yang perlu dikeluarkan untuk pekerja sebab jasanya pada produksi kekayaan, misalnya faktor produksi yang lain, dan bisa juga dikatakan upah sebagai harga atas tenaga yang diberikan sebagai pembayaran atas produksi dan jasa. (Raharjo Murfafie, 2003). Jadi, pada teori ekonomi tidak terdapat perbedaan antara upah pekerja tetap dan pekerja tidak tetap yang terampil. Sehingga dalam teori ekonomi kedua bentuk penghasilan pekerja diidentikkan dengan istilah upah. Upah diserahkan kepada karyawan atau pekerja sebagai bentuk balas jasa atas layanan yang diberikan mereka kepada majikan atau pemberi kerja mereka. Afzalur Rahman mengemukakan bahwasanya upah adalah memberikan sebagian harta untuk pekerja dengan membayar atas jasa mereka dalam produksi (Afzalur Rahman, 1995).

Terkait upah dalam perjanjian kerja, Islam sudah memberi perintah untuk para pemberi kerja dan majikan agar menjalankan kebaikan, berbuat adil, serta dermawan terhadap anak buah sebab terdapat anggapan pekerja dan anak buah sebagai bagian perusahaan, bila bukan dari hasil kerja yang dilaksanakan pekerja, kesuksesan juga tidak mungkin bisa didapat oleh pemberi kerja (Ana Toni, Ani Fatmawati, Hammis Syafaq, 2020).

Ibnu Taimiyah), yakni di Damaskus sebagai kepala sekolah ilmu hadits terkenal, yang menjadi basis berpindahnya keluarganya sesudah bangsa Mongol menjajah negeri tersebut. Bangsa Mongol menerjang menuju Iraq dan kearah barat, sesudah kekhalifahan Abbasiyah berakhir, sedangkan Syi'ah dengan pusat dikairo ada di bawah pemerintahan bangsa Mameluk.

Islam pada masa Ibnu Taimiyyah berkembang dengan sangat baik terutama hal berpakaian, makanan, dan kebutuhan hidup. Hal ini terus dilakukan hingga akhir hayat. Selain itu, terhadap orang tuanya ia juga sangatlah berbakti, berhenti pada batas-batas-Nya yakni larangan dan perintah-Nya, berwira'i, bertakwa, beribadah kepada Allah, mencegah perbuatan yang mungkar dan menyuruh melaksanakan perbuatan yang makruf. Dirinya mempunyai jiwa yang senantiasa haus akan ilmu, tidak bosan mengejar dan tidak puas membaca dan tidak pernah menghentikan kajian yang dilaksanakan (Khalid Ibrahim Jindan, 1995).

Pendidikan di bidang hadits nabi, yurisprudensi (Fiqh), matematika, tafsir al-Qur'an, dan filsafat diselesaikan Ibnu Taimiyyah di usia yang sangatlah muda. Dikarenakan pemikiran yang dimiliki sangat revolusioner yaitu ijtihadnya di bidang muamalah dan gerakan tajdid (pembaharu), menyebabkan dirinya dikenal di penjuru dunia (Euis Amalia, 2010). Ada pula yang mengenalnya sebagai seorang pembaharu, dengan definisi

membongkar kewajiban hukum dan permasalahan moral sehubungan dengan permasalahan ini. Ibnu Taimiyah menetapkan bahwasannya kompensasi (upah) yang setara perlu berpijak pada prinsip yakni:

1. Prinsip keadilan

Adil untuk pengupahan yakni upaya aniaya tidak terjadi terhadap orang lain tanpa membuat kepentingan dirinya merugi, majikan melaksanakan pembayaran pekerja dengan bagian yang semestinya mereka menerima selaras dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Untuk perjanjian kedua belah pihak diperingatkan agar menjunjung keadilan dan kejujuran, dengan demikian tidak membuat kerugian pada dirinya dan sikap aniaya terhadap orang lain juga tidak ada.

2. Prinsip kelayakan

Kompensasi (upah) yang layak diperlihatkan lewat langkah membuat Undang-undang upah minimum disebagaian besar Negara Islam. Akan tetapi, ada waktu upah minimum sangatlah rendah, hanya sekedar membuat kebutuhan pokok yang terpenuhi. Akan tetapi seperti halnya seluruh pemerintah Negara Islam merasa bahwasannya sekurangnya mereka perlu memberi dukungan gagasan upah minimum ini mengingat kondisi moral yang ada.

Telah menjadi kewajiban majikan dalam penentuan upah minimum yang bisa cukup membuat kebutuhan pokok hidup terpenuhi diantaranya pakaian, makanan, tempat tinggal dan sejenisnya dengan demikian sebuah tingkatan kehidupan yang layak bisa didapat seorang pekerja. (Romaiki Hafni, A Majdi Tsabit, 2021).

Dalam mendefinisikan kompensasi yang setara Ibnu Taimiyah kuantitas dari obyek khusus untuk pemanfaatan umum juga berhubungan dengan kebiasaan dan nilai dasar. Atas kompensasi yang adil, evaluasi yang benar berpijak atas taksiran dan analogi dari barang itu dengan barang lainnya yang setara dan diterima dan adil jika digunakan.

Konsep kompensasi yang adil adalah petunjuk menuju masyarakat yang penuh keadilan. Ringkasan tujuan dari harga yang adil sebagai petunjuk yang melengkapi pemegang otoritas untuk menjadi acuan dalam mengembangkan perekonomian. Beragam kemiripan dari konsep Ibnu Taimiyah mengenai kompensasi sekaligus harga yang adil dari para pemikir *skolastik* sebelumnya. Ibnu Taimiyah menjadi pembeda dari soal legal etik dengan aspek ekonomi atas harga yang adil. Kompensasi yang setara dianggap menjadi konsep hukum dan moral. Seluruhnya hanya perlu keterlibatan hukum secara minimum dan lebih perlu keterlibatan moral secara baik (A.A.Islahi, 1997).

kondisi tempatnya hidup. Berdasar hasil pemikiran Ibnu Taimiyah menghubungkannya dengan tingkatan upah pada pasar tenaga kerja dan memakai istilah upah yang setara. Dipakai prinsip dasar dalam meinjau sebagai harga yakni pengertian secara penuh atas kuantitas dan kualitas.

Keadaan harga dan upah tidaklah pasti dan tidak ada pertimbangan hanya pada kasus yang tidak begitu jelas atau khusus atau tidak diketahui secara jenis contohnya kasus yang penuh spekulasi (perjudian untung rugi) dan tidak menentu. Aturan upah yang setara memakai kebijakan yang sama dengan harga yang setara. Bisa diambil kesimpulan bahwa penghasilan dari upah pada keadaan normal ditetapkan oleh tawar-menawar kedua pihak dari penerima kerja dan pemberi kerja. Ketetapan upah yang setara dilaksanakan melalui cara yang sama dan dapat dipahami dari Ibnu Taimiyah pada kitab *fatawa* upah yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah, bila ketetapan upah tersebut ada, yang mana dua pihak dapat menerima. Adil, selaras dengan kasus penjual atau penerima harga/upah yang ditentukan mengacu pada harga yang setara. Diberlakukannya upah ini untuk individu ataupun pemerintah. Karenanya, saat pemerintah hendak melaksanakan penetapan upah atau kedua belah pihak tidak sepakat mengenai besaran upah, mereka perlu berunding hingga bertemu kesepakatan

mengenai besaran upah yang ditentukan pemerintah yang mengacu pada keadaan normal (A.A.Islahi, 1997).

b. Keuntungan yang setara (adil)

Ibnu Taimiyah melaksanakan pengakuan gagasan mengenai hak terhadap hak penjual dan keuntungan. Beliau menyarankan mereka mempunyai hak memperoleh keuntungan yang secara umum diterima dengan tidak ada kerusakan kepentingan pelanggan dan kepentingannya sendiri. Pemikiran lain dalam periode itu tidak memberikan rincian yang cukup karena keuntungan merupakan bagian dari harga.

Dalam ringkasan pandangan mengenai harga yang adil dapat didefinisikan bahwa keuntungan yang setara ataupun keuntungan yang adil yakni keuntungan normal yang secara umum didapat dari beragam model perdagangan dengan tidak saling membuat kerugian. Hal yg tidak disetujui tingkatan dasar keuntungan yang tak biasa mempunyai sifat eksploitatif ataupun situasi yang mana masyarakat tidak memerdulikan situasi pasar di waktu itu. Individu yang mendapat barang agar dihasilkan pendapatan dan memperdagangkannya dengan lalu diizinkan melaksanakan itu namun dia tidak diperkenankan mengambil biaya dari individu yang kekurangan demi mendapat keuntungan yang lebih tinggi daripada kebiasaan yang muncul dan

hendaknya tidak membuat peningkatan harganya untuk orang yang sangatlah memerlukan.

Ibnu Taimiyah melaksanakan pengakuan eksistensi keuntungan sebagai dampak dibutuhkannya modal dan tenaga kerja bersama-sama. Karenanya, pemilik kedua faktor produksi ini diberi istilah Bersama-sama untuk keuntungan. Untuk melihat mengenai permasalahan ini, menjelaskan bahwasannya keuntungan ini terbagi menyesuaikan cara yang umum dan kedua pihak bisa menerima, satu pihak melaksanakan investasi tenaganya dan sisi lainnya melaksanakan investasi uangnya. Dikarenakan keuntungan yakni tambahan yang diakibatkan oleh tenaga disatu sisi dan modal disisi lainnya. Karenanya, distribusinya dilaksanakan melalui cara yang sama sebagai tambahan yang dimunculkan dua faktor itu (A.A.Islahi, 1997).

Sasaran utama atas harga yang adil dan gagasan lainnya yang berhubungan yakni pemeliharaan keadilan pada transaksi timbal baik dan beragam hubungan lainnya di antara anggota masyarakat. Keadilan untuk penjual yakni barang-barang tidak dikenai harga paksa dengan demikian keuntungan normal akan hilang. Masing-masing orang mempunyai kewenangan atas hak yang dimiliki, tidak seorang pun dapat mengambilnya, semuanya, ataupun sebagian tanpa persetujuan secara penuh darinya dan menyetujui hal itu. Memaksa individu agar

melaksanakan penjualan banyak hal yang dia tak mempunyai kewajiban hukum dalam menjualnya ataupun memberi larangan menjalankan apa yang secara legal boleh melaksanakan sebagai ketidakadilan.

Berdasar segi pembeli, Ibnu Tamiyah memberi contoh individu yang diamanatkan oleh agama dalam memberi pembelian barang tertentu misalnya peralatan guna menjalankan ibadah haji maka perlu dibelinya dengan harga yang setara, tidak diperkenankan membelinya hanya sebab alasan harga yang terlampau mahal dengan demikian tidak bersedia membayarnya (A.A.Islahi, 1997).

Implikasi dan penggunaan dari upah yang setara yakni selaras dengan harga yang setara. Tujuannya secara mendasar yakni upah yang setara ini dibutuhkan dalam mempertahankan kepentingan kedua pihak, pekerja dan pemberi kerja dan menjaganya dari eksploitasi satu dengan lainnya. Hal tersebut sangatlah membantu untuk pemecahan perselisihan industrial.

Konsep tentang upah yang jujur juga melengkapi kasus tentang penundaan kontrak kerja dengan referensi dalam masyarakat nusairiyah yang selalu diletakkan dalam kelompok musuh Islam dan tak pernah merasa memperoleh kepercayaan dari umat Islam. Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa dalam kasus peniadaan kontrak kerja jika kontrak itu secara mendasar absah

permintaan atas tenaga dan bila dibutuhkan untuk menjalankan partisipasi untuk aktivitas itu (Mulyadi 2006, n.d.).

Karenanya yang dinamakan tenaga kerja yakni seseorang yang tengah mencari atau telah melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan jasa dan barang yang telah memenuhi syarat maupun batasan usia yang sudah ditentukan Undang-undang yang tujuannya agar diperoleh upah ataupun hasil bagi kebutuhan hidup sehari-hari.

2. Pengertian Kesejahteraan

Berdasarkan KBBI kesejahteraan bermula dari kata sejahtera maknanya aman, makmur, selamat dan sentosa, terlepas dari berbagai jenis gangguan, kesulitan, serta lain-lain. Kata sejahtera mempunyai makna kata Sansekerta “catera” yang bermakna payung. Makna kesejahteraan sendiri, “catera” yaitu seseorang yang sejahtera, yakni seseorang yang pada kehidupannya terbebas dari kebodohan, kemiskinan, kecemasan atau ketakutan dengan demikian hidup mereka tenteram dan aman, baik lahir serta batin.

Program kesejahteraan ialah kompensasi atau balas jasa tidak langsung selain upah yang dibayarkan kepada seorang tenaga kerja, dan pemberian itu tidak didasarkan pada kinerja karyawannya melainkan pada keanggotaan dalam suatu organisasi yang bermanfaat, dalam memenuhi kebutuhan karyawan di luar gaji. Bahwasanya skema kesejahteraan dimaksudkan untuk memberikan jaminan

ekonomi tambahan dibandingkan dengan pembayaran pokok, pembayaran langsung dan hadiah terkait lainnya (Almizan, 2016).

UU No. 13 Tahun 1998 juga menjabarkan pengertian kesejahteraan. Kesejahteraan dimaknai sebagai tatanan kehidupan dan kehidupan sosial, baik materiil ataupun spiritualnya, yang dipenuhi dengan rasa aman, kesusilaan, dan kedamaian lahir batin yang berkemungkinan semua warga negaranya mencapai kepuasan jasmaniah, rohaniah dan sosial dengan sebaik mungkin untuk diri sendiri, keluarganya dan masyarakat dengan mengedepankan kewajiban dan hak manusia menurut Pancasila.

Konsep kesejahteraan menurut Ibnu Taimiyah berpijak pada ajaran Islam, karakteristiknya lebih ditekankan pada dasar kesejahteraan spiritual seperti kesejahteraan material. Dalam kaitan itu konsep Ibnu Taimiyah memiliki sisi yang lebih vital melebihi arahan konsep modern tentang negara kesejahteraan. Ibnu Taimiyah tak pernah melepaskan perhatiannya kepada kenyataan bahwa pengembangan moral dan material menjadi sasaran yang utama dan perlu adanya bimbingan oleh risalah Rasulullah SAW. Maka dapat dibimbing kearah yang kemakmuran dan Kesehatan sebuah masyarakat. Ekonomi dan Kesehatan moral tidak dapat dipisahkan dari masyarakat.

Menurut ekonomi Islam, kesejahteraan adalah kebebasan dari ketakutan akan kelaparan, penindasan, kehausan, penyakit,

berpindah dari sebuah keyakinan. Maka dari hal tersebut kesejahteraan pada setiap manusia akan tertanam dalam tubuhnya.

2. Memelihara Akal (*Al-Aql*)

Akal adalah sumber pengetahuan (hikmah), cahaya mata hati, sinar hidayah, dan media untuk membuat manusia di dunia dan akhirat makin bahagia. Melalui akal, surat perintah dari Allah diberikan, dengan juga manusia mempunyai hak menjadi pemimpin di muka bumi, dan dengannya manusia menjai sempurna, mulia dan mempunyai perbedaan dengan makhluk yang lain. Untuk menjaga akal disarankan agar menggali ilmu pengetahuan yakni lewat latihan, pendidikan, pengembangan, riset, dan media informasi bila tidak dilaksanakan maka akan mempersulit diri untuk hal ilmu pengetahuan dan tidak bisa membuat akal individu itu rusak.

3. Memelihara Jiwa (*An-Nafs*)

Hak yang perlu dilihat dalam islam merupakan hak hidup, hak yang tidak diperkenankan hancur sebab kemuliaannya dan sudah disucikan. Nyawa manusia merujuk agama Islam sebagai sebuah hal yang sangat berharga dan perlu dilindungi dan dijaga. Ada larangan seorang muslim membunuh dirinya sendiri ataupun orang lain. Agar jiwa tetap bisa dipelihara, yakni terwujud untuk memenuhi kebutuhan terhadap pangan, sandang, kesehatan, tempat tinggal, dan fasilitas umum yang lain. Melalui hal itu kebutuhan

santunan anak yatim. Mempertahankan garis keturunan dengan menikah secara sah secara negara dan agama sebagai hal dalam mempertahankan keturunan dan kehormatan. Islam sangatlah menjaga hal yang sudah disepakati, sebab Islam sebagai *rahmatan lil alamin* bagi umat di bumi.

Pada ekonomi Islam, kesejahteraan ialah tingkat kebahagiaan secara keseluruhan, khususnya kebahagiaan spiritual. Konseptual kesejahteraan pada ekonomi Islam tidak diukur semata dengan nilai ekonominya. Melainkan pula mencakup nilai-nilai spiritual, moral, dan sosial. Oleh karena itu, kesejahteraan berbasis Islam ini memiliki konseptual yang lebih dalam (Sardar, 2016).

3. Pengertian Kesejahteraan Tenaga Kerja

Berdasar Badan Pusat Statistik, indikator yang dipakai dalam melihat tingkatan kesejahteraan mencakup delapan yakni pengeluaran atau konsumsi keluarga, pendapatan, fasilitas tempat tinggal, kondisi tempat tinggal, kemudahan memperoleh pelayanan kesehatan, kesehatan anggota keluarga, dan kemudahan memperoleh fasilitas transportasi. Keterbatasan indikator ekonomi untuk membuat representasi tingkatan kesejahteraan masyarakat sudah membuat perhatian dunia meningkat untuk pembangunan dan aspek sosial lainnya. (Eko sugiharto, 2007).

Maju tidaknya pembangunan sampai sekarang lebih banyak ditinjau berdasar indikator ekonomi, untuk menurunkan kemiskinan

dan pertumbuhan ekonomi dianggap belum cukup dalam memberi gambaran tingkatan kesejahteraan yang sebenarnya. Pengukuran indikator ekonomi ini secara umum dilaksanakan dengan obyektif melalui pendekatan dengan basis uang (monetary-based indicators) (Nur Rachmat Arifin, Tamimah, Nida Laili Fitriyah, 2021).

Secara umum istilah yang dipakai dalam memberi deskripsi hidup yang penuh kesejahteraan secara spiritual dan material untuk ajaran Islam yakni falah. Konsep falah ini merujuk tujuan Islam sebagai tujuan ekonomi Islam, yakni diimplementasikan dan menjaga lima prinsip dasar yang ada pada Maqasid Syariah dari banyak hal yang merusak dengan demikian mencapai kehormatan dan kehidupan yang lebih baik di dunia dan di akhirat. Pandangan konvensional mengenai kesejahteraan lebih banyak mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan individu dalam hal materi, kesejahteraan spiritual seperti halnya memperoleh porsi perhatian yang cenderung sedikit dibanding kesejahteraan dengan sifat spiritual.

Tujuan kebijakan ekonomi Islam diantaranya membawa kesejahteraan hidup di masyarakat, kesejahteraan manusia yang dipaparkan di dalam Al-Qur'an berkaitan dengan kesengsaraan dan kenikmatan manusia di dunia dan akhirat, dan kriteria obyektif menyesuaikan kebutuhan ekonomi misalnya pendidikan perumahan, makanan, jasa dan barang lainnya dan komoditi-komoditi no-materil seperti biasa. Konsep ini mengedepankan menolak keinginan yang

tidak memberi manfaat, pemuasan terhadap keinginan yang memberi manfaat, dan memberi dorongan manusia agar memberi arah beragam sumber materil dan manusiawi agar beragam keinginan masyarakat bisa terpenuhi.

Melaksanakan diskusi kesejahteraan berdasar pandangan Islam di Negara Indonesia, Indonesia tidak hanya negara dengan sumber daya alam yang luar biasa, namun sebagai negara yang mempunyai penduduk muslim paling besar di dunia. Islam, menjelaskan secara mendasar ada nilai terkait pentingnya kesejahteraan masyarakat dibanding hanya menghadapkan wajah kita ke timur ataupun barat ssaat shalat, tanpa memarginalkan betapa penting shalat itu sendiri, Al-Qur'an melaksanakan integrasi tujuan dan makna shalat melalui perhatian dan kebijakan dalam rangka membuat kesejahteraan masyarakat meningkat. Disamping pemberian pesan mengenai keimanan, Al-Qur'an mengingatkan umatnya dimana pernyataan keimanan kepada Allah, hari kiamat dan kitabnya saja, bisa disebut tidak cukup bila tanpa pelayanan dan kepedulian terhadap anak yatim, kerabat, musafir, orang miskin serta memberi jaminan kesejahteraan mereka yang perlu bantuan (Nur Rachmat Arifin, Tamimah, Nida Laili Fitriyah, 2021).

4. Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Tenaga Kerja

Program-program kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan, organisasi ataupun lembaga kepada karyawannya harus bermanfaat,

dengan demikian dapat terpacu untuk mencapai tujuan kinerja perusahaan. Program kesejahteraan karyawan harus sesuai dengan kebijakan perusahaan dan tidak menentang kebijakan pemerintahan. Manfaat dan tujuan program kesejahteraan tenaga kerja dan karyawan ialah:

a. Tujuan

Tujuan dari diberikannya kesejahteraan (*fringe benefit*) yaitu untuk melindungi karyawan dengan jangka yang lama. Diberikannya kesejahteraan ini sangatlah bermakna dan membantu dalam pemenuhan kebutuhan fisik dan emosional karyawan dan keluarganya. Tujuan utama memiliki rencana kesejahteraan yaitu untuk memastikan bahwa karyawan mendedikasikan hidup mereka untuk organisasi dengan jangka lama. Program kesejahteraan adalah bagian yang signifikan dari sebagian besar penganggaran departemen SDM. Organisasi yang mengaplikasikan program kesejahteraan mendapatkan kompensasi dengan nilai-nilai operasional praktis seperti mempertahankan tenaga kerja yang kompetitif, menjaga perdamaian di antara karyawan, dalam kepemimpinan dalam perjanjian perundingan bersama, dan mempertahankan tingkat moral yang mampu diterima (Handoko, 2001).

b. Manfaat

Pemberian layanan kesejahteraan harus mempunyai manfaat dan menggerakkan pencapaian tujuan perusahaannya, karyawan serta masyarakat dan tidak menentang kebijakan yang ditetapkan pemerintah. Manfaat program kesejahteraan karyawan meliputi:

- 1) Merekrut dengan lebih efektif.
- 2) Meningkatkan moralitas dan loyalitas.
- 3) Hubungan masyarakat secara baik.
- 4) Perputaran dan ketidakhadiran tenaga kerja rendah.
- 5) Mengurangi risiko intervensi pemerintah lebih lanjut.
- 6) Mengurangi dampak perserikatan pekerja yang ada saat ini dan yang potensial (Edwin B. Flippo, n.d.).

Sebagaimana gambaran tujuan dan manfaat program di atas, diketahui bahwasanya terdapat dua pihak yang mempunyai kepentingan dengan program kesejahteraan tersebut, yakni pihak perusahaan dan pihak karyawan. Untuk perusahaannya, program kesejahteraan memiliki tujuan khusus yang merujuk pada tercapainya target perusahaan, sementara bagi karyawan ialah pemenuhan kebutuhannya. Pemberian kesejahteraan karyawan sangatlah bermanfaat dan bermakna untuk perusahaan dan karyawannya.

Untuk karyawan, diberikannya kesejahteraan mempunyai manfaat untuk mewujudkan keterkaitan kerja secara harmonis diantara karyawan dengan perusahaan, peningkatan disiplin kerja, semangat kerja, dan kelayakitan karyawan kepada perusahaan.

Sementara untuk perusahaan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, efektivitas dan efisiensi tenaga kerja, dan peningkatan profitabilitas. Program kesejahteraan merupakan hal yang signifikan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi program kesejahteraan haruslah dirancang atas dasar peraturan yang berlaku, berlandaskan prinsip kelayakan dan keadilan, serta berpedoman pada kemampuan perusahaan.

5. Jenis Kesejahteraan Tenaga Kerja

Jenis kesejahteraan yang ditawarkan oleh perusahaan sangat beragam, hal itu diatur oleh kebijakan perusahaannya. Para pakar mengklasifikasikan kesejahteraan ke dalam beberapa bagian tersendiri, namun pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama. Jenis kesejahteraan yang ditawarkan adalah:

- a. Kesejahteraan yang bersifat ekonomi, yakni berbentuk THR, uang pensiun, bonus, santunan kematian, seragam dinas.
- b. Kesejahteraan mempunyai sifat pelayanan, termasuk asuransi kesehatan, transportasi karyawan, dan kredit rumah.
- c. Kesejahteraan berupa fasilitas antaranya tempat ibadah, olah raga, kafetaria, seminar atau pendidikan, kesenian, cuti tahunan dan perizinan (Mutiara S. Panggabean, 2004).

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Amie Amelia dan Yono (2021) yang berjudul “Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi” artikel ini membahas masalah upah, yaitu

pandangan pemerintah dan pengusaha terhadap pekerja yang hanya menggunakannya sebagai alat produksi, efektivitas dan daya tarik investasi. Upah untuk pengusaha, adalah bagian atas biaya produksi, maka biaya perlu diperhitungkan seekonomis mungkin dan dioptimalisasikan pemakaiannya untuk peningkatan produktivitas dan semangat kerja. Sedangkan bagi para pekerja, upah adalah penghasilan yang sangatlah bermanfaat untuk menghidupi mereka. Persamaannya dengan kajian ini yaitu sama-sama mengkaji terkait upah. Perbedaan dengan penelitian ini peneliti membahas upah menurut Ibnu Taimiyah dan terdapat sebuah kesejahteraan pekerja.

2. Hermawan (2020) judulnya “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Pengangkut Sampah (Studi di Rt/Rw 004/003 Kelurahan Sukarame Kota Bandar Lampung”. Membahas mengenai pengambilan upah yang dilaksanakan petugas pengangkut sampah dengan nominal yang berbeda yaitu dari Rp20.000-Rp50.000, bilamana masyarakat tidak mau membayarnya sesuai permintaan, petugas pengangkut sampah enggan mengambil sampah meskipun telah menerima gaji dari pemerintah. Penarikan upah ini dilaksanakan secara sepihak karena tidak ada kesepakatan awal diantara masyarakat dengan pengangkut sampah dan tidak ada persetujuan dari pemerintah kelurahan setempat. Letak persamaan yaitu sama-sama menganalisis terkait upah. Perbedaan dengan penelitian ini lokasi penelitian dan analisis hanya dilakukan pada sistem upah sedangkan peneliti melakukan analisis terkait upah dan kesejahteraan pekerja.

3. Regita Maulifya Puti dan Fenty Fauziah (2019) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Arina Multikarya Samarinda” artikel ini membahas meningkatkan Turnover Intention dipengaruhi oleh ekonomi didapati bahwasanya bilamana tingkatnya ekonomi baik sehingga akan mempengaruhi Turnover Intention yang tinggi bisa menyebabkan pengaruh negatif bagi perusahaan, hal itu seakan membangun ketidakstabilan dan ketidakpastian (uncertainty) terkait keadaan para pekerja dan peningkatan biaya SDM. Persamaan dengan studi ini sama-sama membahas kesejahteraan pekerja. Perbedaan dengan studi ini analisis yang dilakukan tidak menggunakan ekonomi syariah dan tidak terdapat pembahasan terkait upah.
4. Novi Yanti Sandra Dewi (2019) yang berjudul “Pengupahan dan Kesejahteraan Dalam Prespektik Islam” artikel ini membahas upah yang menyimpang dari norma Islam mengakibatkan buruh tidak puas dengan upah yang mereka terima. Bahkan pengupahan ketika bekerja menjadi penting dikarenakan upah sebagai suatu bentuk imbalan atas jasa yang diberikan oleh pekerja dalam bidang pekerjaan tertentu. Memang membayar upah pada pekerjaan bukan hal yang gampang untuk dilaksanakan, namun bukan berarti tidak dapat dibayar secara adil dan wajar. Remunerasi yang didasarkan –ada syariat Islam akan membawa kesejahteraan, tidak hanya kesejahteraan materialnya tetapi juga kesejahteraan spiritualnya. Persamaan pada penelitian ini keduanya menjabarkan terkait upah dan kesejahteraan

pekerja. Perbedaan dengan penelitian ini peneliti membahas upah menurut Ibnu Taimiyah dan dilakukan penelitian di Wingko Wahyu Utama.

5. Umi Fadilah (2017) yang berjudul “Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja Cleanning Service di UIN Raden Intan Lampung)” Studi ini mengkaji besaran upah sebagai upaya peningkatan kesejahteraan Cleanning Service di UIN Raden Intan Lampung, gaji yang dibayarkan kepada petugas kebersihan tergolong memenuhi tingkat kesejahteraan pekerja. Namun proses penetapan gaji di UIN Raden Intan Lampung untuk petugas Cleanning Service belum optimal karena tidak ada kenaikan gaji sejak tahun 2015 sementara jumlah tenaga kebersihan di universitas ini setiap tahunnya meningkat dan pekerja masih diberikan tugas di luar kesepakatan kerja. Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas sistem upah dan kesejahteraan karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini peneliti membahas upah menurut Ibnu Taimiyah dan lokasi penelitian.
6. Lutfi Mufidah (2021) yang berjudul “Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan Dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Green Garden di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)” penelitian ini membahas pengupahan karyawan Agrowisata Magetan Green Garden, yakni upah bulanan dan mingguan, di mana karyawan yang digaji mingguan akan menerima gaji mereka setiap dua minggu. Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya praktik sistem

pengupahan yang dipergunakan di Agrowisata Magetan Green Garden tidak merujuk pada ekonomi Islam. Hal itu terlihat dari sistem penggajian yang tidak menghargai konsep kelayakan dan kesejahteraan. Persamaan pada skripsi ini membahas upah dan kesejahteraan pekerja. Perbedaan dengan penelitian ini peneliti membahas upah dalam prespektif Ibnu Taimiyah dan lokasi penelitian yang berbeda.

7. Zulkhairil Hadi Syam (2011) judulnya “Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)” Kajian ini membahas bahwasanya pembayaran upah kepada pekerja pada homeindustri konveksi masih jauh dari ketetapan hukum, meskipun akad home industri telah mematuhi peraturan, namun dalam menentukan jumlah tenaga kerja dapat hanya menerima keputusan manajemen dan masih jauh dari keperluan esensial para karyawan ini dievaluasi dari peraturan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta provinsi, lebih rendah dari Rp1.290.000. Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas terkait upah karyawan. Perbedaan pada studi ini peneliti mengkaji terkait upah dan kesejahteraan pekerja dan lokasi penelitian berbeda.
8. Nikmatul Firdausy (2020) judul “Kesesuaian Upah Dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV Makkarty Gresik)” penelitian ini membahas sistem pengupahan yang ditetapkan oleh CV Makkarty untuk tenaga kerja wanita mempergunakan sistem pengupahan berjangka waktu dan sistem pengupahan borongan. Upah

karyawan wanita di CV Makkarty tidak seluruhnya merujuk pada ekonomi Islam, dikarenakan melakukan akad penerimaan pekerjanya tidak mengemukakan besaran gaji yang nantinya diterima oleh pekerja wanita. Ketika membayar gaji, CV Makkarty selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat. Pekerja perempuan merasakan prinsip upah yang adil sebab upah yang diperoleh buruh sepadan dengan apa yang mereka kerjakan. Persamaan pada penelitian ini keduanya menjelaskan terkait upah. Perbedaan dengan peneliti ini peneliti membahas upah dalam prespektif Ibnu Taimiyah.

9. Syndyatul Mulyadi (2017) yang berjudul “Analisis Sistem Pengupahan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari)” artikel ini membahas standar upah bagi pekerja berdasarkan sistem ekonomi Islam mengungkapkan bahwasanya pada Islam tidak berlaku hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja sebagai penentu upah. Gaji yang diterima pegawai harus sesuai dengan kemampuan kerjanya, sementara gaji yang dibayarkan juga haruslah menyukupi kebutuhan hidup pegawai. Persamaan dengan penelitian ini keduanya mengkaji terkait pengupahan. Hal yang membedakan dengan penelitian ini lokasi penelitian dan upah terhadap kesejahteraan ekonomi pekerja.
10. Muhammad Nafik H.R dan Ziauddin Sardar (2016) judul “Kesejahteraan dalam perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah” artikel ini membahas karyawan bank syariah sebelum dan sesudah bekerja di bank syariah pada kesejahteraan nonfinansial, sehingga dilihat bahwa karyawan yang bekerja

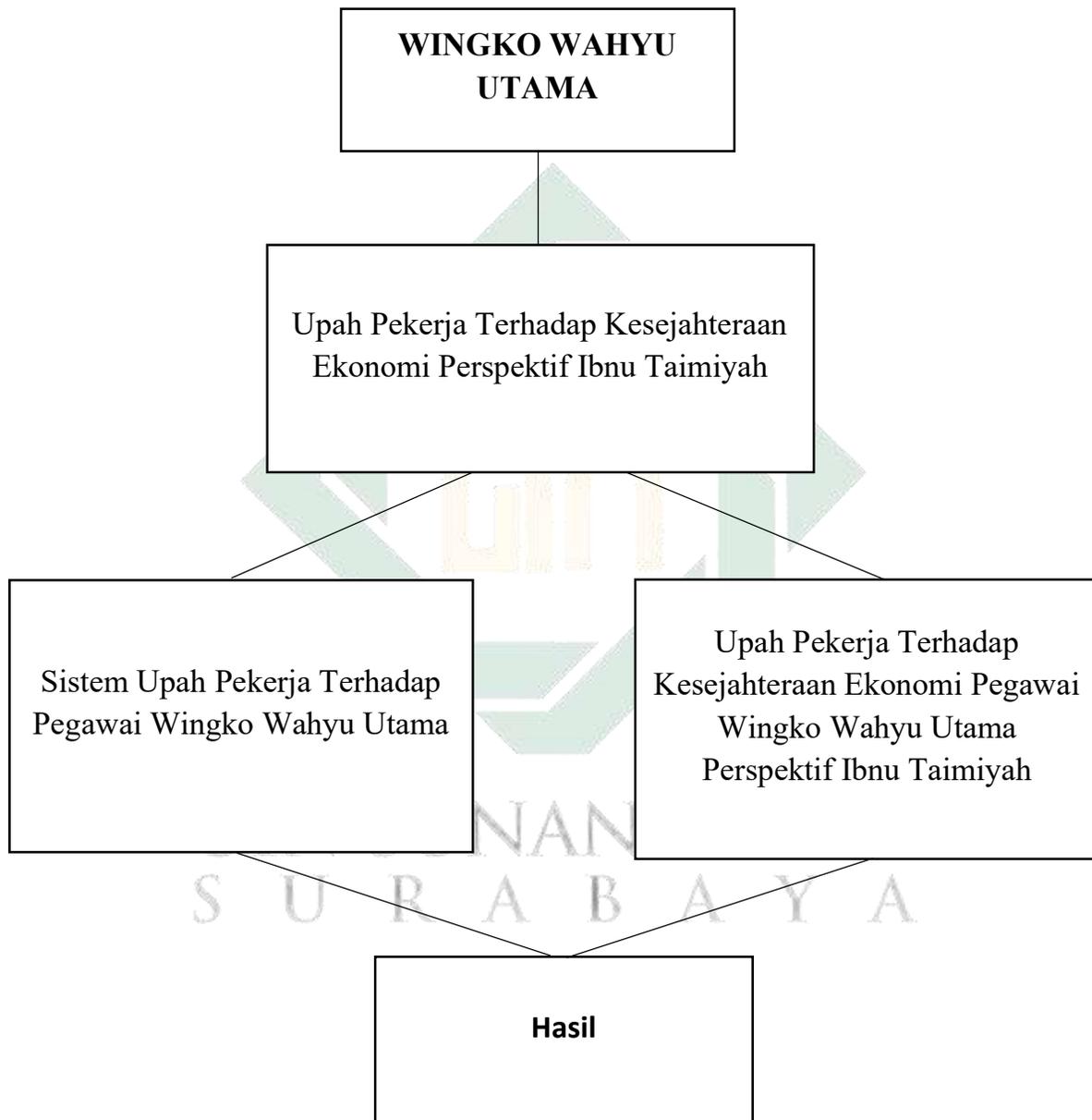
di bank syariah Islam lebih sejahtera karena karyawan yang bekerja di bank syariah meningkat dalam hal ibadah, baik berbentuk salat wajib, salat sunnah, puasa sunnah dan puasa wajib. Contoh dari hal yang meningkatkan ibadah karyawan bank syariah ialah pada saat mereka bekerja di bank syariah, secara langsung ataupun tidak langsung mereka akan mempelajari Islam lebih mendalam. Persamaan pada penelitian ini sama-sama mengkaji kesejahteraan pekerja. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pembahas terkait upah dalam prespektif Ibnu Taimiyah.

2.3 Kerangka Konseptual

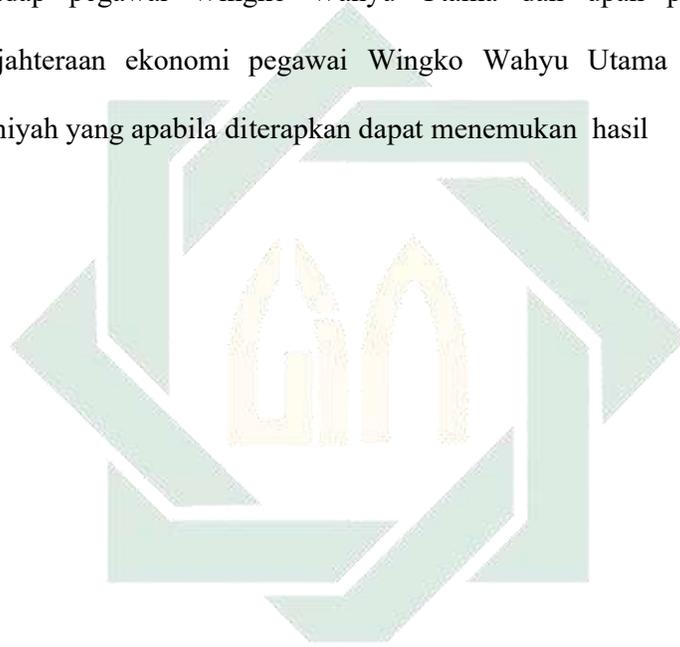
Dalam penelitian ini mengkaji mengenai upah pekerja terhadap kesejahteraan ekonomi pegawai Wingko Wahyu Utama prespektif Ibnu Taimiyah. Penelitian kualitatif ini menggunakan pola berfikir deduktif sehingga penulis merumuskan kerangka konseptual seperti gambar sebagai berikut:

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Bagan 1 Kerangka Teori



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat kita ketahui bahwa upah pekerja terhadap kesejahteraan ekonomi perspektif Ibnu Taimiyah dalam Wingko Wahyu Utama terbagi menjadi dua hal yaitu sistem upah pekerja terhadap pegawai Wingko Wahyu Utama dan upah pekerja terhadap kesejahteraan ekonomi pegawai Wingko Wahyu Utama perspektif Ibnu Taimiyah yang apabila diterapkan dapat menemukan hasil



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penulis mempergunakan Jenis penelitian kualitatif berupa penelitian lapangan dengan berpendekatan kualitatif induktif, yaitu cara pikir untuk menarik kesimpulan dan mengambil keputusan berdasarkan data yang dianalisis. (Wahyudi, 2017:5).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian melaksanakan penelitian di Pabrik Wingko Wahyu Utama terletak di Jl. Langgar Wakaf, RT.01/RW.10, Sawo, Kec. Babat, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Pabrik wingko di babat yang berdiri pada tahun 2012, pemilik pabrik wingko ini bernama Wahyu Utama. Usaha wingko Wahyu Utama ini memiliki visi dan misi yang bertujuan untuk mempertahankan pabrik wingko ini, pengembangan wingko babat agar lebih dikenali masyarakat secara meluas dan membangkitkan antusias untuk memberi layanan yang paling baik kepada konsumennya. Manajemen produksi di perusahaan wingko babat dengan aneka rasa jajanan khas Kota Babat, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan, di pabrik Wahyu Utama Babat. Sehingga peneliti berkeinginan untuk menjadikan Pabrik Wingko Wahyu Utama sebagai tempat penelitian.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer yang dihimpun peneliti guna memberikan jawaban dari masalah ataupun tujuan permasalahan penelitian yang mana

berupa survei ataupun observasi (Hermawan, 2014: 168). Sumber yang dimaksud data yang dimaksud diperoleh dari hasil wawancara antara peneliti dengan pemilik dan karyawan dari Pabrik Wingko Wahyu Utama.

3.3.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data yang bisa diimplementasikan sebagai pembantu dan penunjang berhasilnya penelitian ini yang bersifat menguatkan dan menjelaskan. Didapatkan data sekunder berupa penelitian terdahulu, artikel maupun jurnal, situs internet yang berhubungan upah kerja terhadap kesejahteraan ekonomi pegawai berdasarkan ekonomi syariah.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penulis mempergunakan teknik observasi, dokumentasi dan wawancara dalam pengumpulan data. Adapun penjabarannya yakni:

3.4.1 Observasi

Metode dalam mengumpulkan data serta informasi yaitu lewat proses pencatatan terstruktur serta penelitian terhadap fenomena yang sedang diteliti (Djaali dan Muljono, 2000):6). Hal ini bisa dilaksanakan secara langsung ataupun tak langsung. Adapun yang dimaksud langsung yakni penelitian lapangan, sedangkan tak langsung yakni melalui metode lain diantaranya video, audio, dan audi ovisual. Pada studi ini, data yang dipergunakan sebagai objek penelitian yakni upah kerja terhadap kesejahteraan ekonomi pegawai di Pabrik Wingko Wahyu Utama.

3.4.2 Wawancara

Komunikasi yang terjadi antara peneliti dengan responden yang terjadi secara langsung yaitu berupa tanya-jawab tatap muka, oleh karena itu mimik serta gerak responden termasuk suatu pola media yang secara verbal bisa melengkapi kata (Kadji, 2016:119). Wawancara tersebut dilakukan dengan memberikan pertanyaan terkait gambaran Pabrik Wingko Wahyu Utama dan upah terhadap kesejahteraan pegawai yang diterapkan sehingga dapat menjawab penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti berwawancara secara langsung kepada pemilik dan karyawan di Pabrik Wingko Wahyu Utama. Peneliti memakai wawancara terstruktur yang mana peneliti telah mempersiapkan pertanyaan dan memilih responden untuk menjawab selanjutnya dilakukan wawancara.

3.4.3 Dokumentasi

Suatu cara yang dipakai dalam mencari data terkait variabel penelitian yang berbentuk catatan, surat kabar, buku, transkrip, dan lainna. Perolehan data dokumentasi nantinya akan dijadikan sebagai lampiran penelitian. Penulis memperoleh data dokumentasi yang relevan dengan rumusan masalah kajian ini.

3.5 Teknik Analisis Data

Penulis mempergunakan metode deskriptif analisis melalui pola berpikir deduktif guna memudahkan penulisan penelitian ini. Dalam penelitian kualitatif, rumusan masalah pada umumnya diambil dari studi kasus yang

sedang diselidiki. Analisis deskriptif berupa menganalisis, mendeskripsikan, dan merangkum peristiwa dan fenomena yang didapatkan saat observasi dan wawancara. Analisis deskriptif kualitatif ini ditujukan untuk menjabarkan gambaran secara menyeluruh dan terperinci terkait peristiwa-peristiwa dari berbagai fenomena yang diteliti.

Pola berpikir deduktif yaitu jenis paragraf dengan ide utama ada pada awal paragraf. Persoalan utama dikemukakan sebagai kalimat awal di paragraf, lalu dilanjutkan dengan kalimat penjelas. Kalimat tubuh paragraf deduktif adalah pernyataan yang mendukung gagasan utama. Menggunakan metode tersebut, penulis bisa menarik kesimpulan terkait hasil analisis upah kerja terhadap kesejahteraan ekonomi pegawai di Pabrik Wingko Wahyu Utama. Tahapan analisis data dijabarkan antaranya:

1. Reduksi data (*Data reduction*)

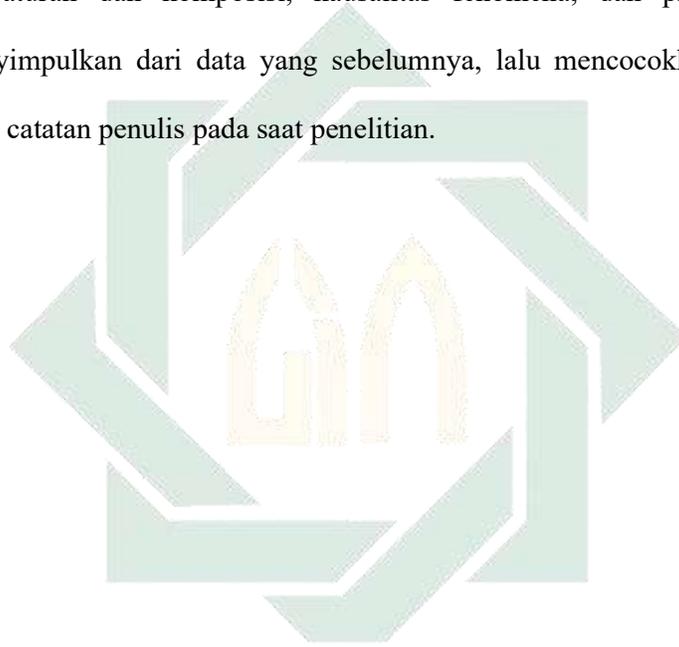
Melakukan seleksi yang difokuskan pada menyederhanakan, abstraksi, dan mentransformasi data awal yang tercatat di lapangan. Pereduksian data dilakukan terus menerus selama penelitian berlangsung. Untuk penelitian ini, data yang dikumpulkan tentang persepsi informan yang dipilih secara sederhana perihal upah kerja terhadap kesejahteraan ekonomi pegawai di Pabrik Wingko Wahyu Utama.

2. Penyajian data (*Data display*)

Peneliti mendeskripsikan informasi dengan tujuan mengambil kesimpulan serta mengambil tindakan. Data penelitian ini disajikan berbentuk teks naratif.

3. Penarikan simpulan (*Conclusion/Verifying*)

Pencarian makna dari tiap-tiap gejala di lapangan, kemudian mencoba menarik kesimpulan dan memverifikasinya, dengan mencatat kemungkinan keteraturan dan komposisi, kausalitas fenomena, dan proporsi. Penulis menyimpulkan dari data yang sebelumnya, lalu mencocokkan pengamatan serta catatan penulis pada saat penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Wingko Wahyu Utama

4.1.1 Sejarah Wingko Wahyu Utama

Wingko Babat termasuk makanan semi basah yang dibuat dari bahan dasar gula, tepung ketan, dan kelapa parut yang dipanggang (oven) tanpa tambahan bahan makanan lainnya yang diperbolehkan. Pembuatan Wingko Babat yakni dari kelapa muda, tepung ketan, dan gula pasir.

Wingko termasuk jenis makanan tradisional yang bersumber dari Babat, Jawa Timur. Wingko ini mengalami perkembangan dan populer sebagai oleh-oleh khas Kota Semarang, Jawa Tengah.

Umumnya bentuk wingko babat adalah bundar bertekstur kenyal dan padat serta penyajian dilaksanakan dengan potongan kecil dan hangat. Wingko babat bisa dijual dengan bentuk kue-kue kecil yang terbungkus kertas atau juga bentuk bundar yang besar. Kombinasi kelapa dan gula termasuk kenikmatan dari kue ini. Umumnya wingko babat dijadikan hidangan selingan (Mardi, 2023).

Karakteristik rasa dari wingko babat yakni gurih dan manis, agar rasa gurih pada wingko babat lebih menonjol, dipergunakan kelapa muda. Wingko babat sebagai makanan dengan kandungan lemak yang tinggi, yakni kurang lebih 10%

yang bersumber dari kelapa yang dipakai pada pembuatan formula, dengan demikian wingko babat akan mudah tengik.

Wingko termasuk kue nusantara yang populer menjadi oleh-oleh khas Kota Babat di Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan. Di lokasi ini banyak didirikan home industry wingko. Dengan demikian menyebabkan tingginya persaingan. Home industry yang berusaha menyediakan layanan paling baik dari mulai kemasan, rasa, serta *hygienitas* dan lainnya. Wingko Babat hingga sekarang mengalami perkembangan secara pesat, tidak sedikit produsen yang berusaha melaksanakan pemasaran wingko dengan beragam bentuk dan rasa. Produsen bersaing mulai dari aspek kemasan, rasa, teknik penjualan dan pemasarannya. Wingko semenjak zaman dahulu bahan dasar senantiasa dibuat dari beras ketan, kelapa, gula dan bahan yang lain demikian bisa menjaga kualitas rasa secara baik. Wingko semula hanya mempunyai rasa original hingga saat ini terus mengalami perkembangan pesat (Mardi, 2023).

Usaha wingko ini merupakan home industri yang terletak Jl. Langgar Wakaf Rt.01/Rw.10 Sawo Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan. Usaha wingko ini persaingannya semakin kompetitif dengan demikian menuntut pengelola agar menjalankan pekerjaan dengan keras memutuskan strategi yang sesuai dalam menarik konsumen sebanyak mungkin, khususnya untuk proses produksi, termasuk dari bahan baku yang diolah hingga siap jual. Pengendalian dan perencanaan produksi

merupakan aktifitas bagaimana melaksanakan pengelolaan proses produksi itu. Produksi sebagai sebuah proses mengubah bahan baku dan dijadikan produk jadi. Sistem produksi yakni aktivitas dalam membuat produk yang mana untuk pembuatan ini menyertakan bahan baku, tenaga kerja, mesin atau peralatan, informasi, energi, modal dan tindakan manajemen. Kegiatan untuk sistem produksi digolongkan melalui dua kategori, diantaranya pengendalian dan perencanaan produksi serta proses produksi. Permasalahan yang banyak terjadi pada bagian pengendalian dan perencanaan produksi menyesuaikan jenis industri dan perusahaan, untuk industri pengolahan ada kondisi dimana bahan baku tidak bisa disimpan namun penyimpanan produk akhir bisa dilaksanakan dengan kapasitas yang sangatlah besar. Faktor ini menjadi penentu posisi pengendalian produksi untuk pabrik dan perusahaan.

Sistem manufaktur yang continue, permasalahan mengendalikan produksi ada pada: ketersediaan bahan baku di waktu yang tepat menyesuaikan jenis dan jumlahnya (Wahyu Sudiono,2023).

Semula sejarah di tahun 1990-an wingko babat diawali dari individu yang namanya Loe Soe Siang menjadi generasi pertama yang mendirikan wingko babat. Semakin lama ada seseorang yang mendirikan pabrik wingko di babat yang berdiri pada tahun 2012, pemilik pabrik wingko ini bernama Wahyu Utama. Proses produksi wingko sama saja seperti zaman dahulu sampai sekarang dibuat dari tepung beras ketan dan kelapa. Hanya saja yang berbeda waktu

pembuatan beras ketan yang semula di tumbuk hingga halus, saat ini telah memakai mesin, kemudian kelapa yang semula masih diparut saat ini memakai mesin.

Semakin berkembangnya produksi pabrik ini hanya mngembangkan satu rasa yaitu rasa kelapa biasa yang manis dan gurih, berbagai aneka ukuran yang dijual terdapat ukuran kecil, sedang, dan besar dengan harga yang beragam (Wahyu Sudiono,2023).

4.1.2 Visi dan Misi Wingko Wahyu Utama

Usaha wingko Wahyu Utama ini memiliki visi dan misi yang bertujuan untuk mempertahankan pabrik wingko ini, mengembangkan wingko babat lebih diketahui masyarakat luas dan memunculkan semangat dalam menyediakan layanan yang paling baik untuk konsumen. Manajemen produksi pada usaha wingko aneka rasa jajanan khas Kota Babat di Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan studi di Pabrik Wahyu Utama Babat.

Visi:

1. Memanusiakan manusia
2. Mensejahterahkan orang di sekitar tempat
3. UKM penyangga bangsa dan negara

Misi:

“Perekonomian akan mengubah sendi kehidupan”

untuk setiap hari terdapat 1 orang. Sebagai pamarut kelapa terdapat 1 orang. Tenaga kerja yang membuat adonan wingko yang siap dipanggang serta mempunyai tugas sebagai proses pemanggangan wingko terdapat 2 orang. Tenaga kerja dengan tugas menggiling beras ketan sampai menjadi tepung beras ketan yang siap pakai yakni 1 orang. Tenaga kerja yang menjalankan tugas menjaga toko wingko terdapat 1 orang, yang menjalankan tugas mengemas wingko yakni tenaga kerja yang telah menyelesaikan tahapan persiapan sebelum dilaksanakan pengolahan misalnya tenaga kerja yang telah selesai memarut kelapa, tenaga kerja yang telah menggiling beras ketan sampai dijadikan tepung, tenaga kerja yang telah selesai mempersiapkan bahan, bertugas ganda yakni melaksanakan pengemasan wingko yang telah matang sampai siap dijual (Arif, 2023).

Bahan yang dipakai untuk memproduksi wingko antara lain: kelapa, tepung beras ketan, mentega, gula, air kelapa dan perasa aroma. Untuk setiap harinya hanya memproduksi wingko rasa kelapa (original).

Produksi setiap harinya memakai modal dari penghasilan penjualan produk wingko di hari sebelumnya. Sistem yang dipakai yakni system rolling. Sistem ini yang senantiasa ditetapkan oleh pemilik pabrik Wahyu Utama. penjualan produk wingko dijual dengan beragam harga menyesuaikan ukuran. Pengemasan wingko rasa original dilaksanakan memakai kantong plastik mencakup 20 biji dijual dengan harga Rp. 13.000,- per kantong. Umumnya wingko dengan ukuran

sedang perbiji dijual seharga Rp. 4.500,-. Dan wingko dengan ukuran besar dijual seharga Rp. 50.000,- perbiji (Arif, 2023).

Sebagai pemasaran hasil produk wingko Wahyu Utama ini di jual di Toko yang jadi satu dengan pabrik wingko Wahyu Utama, tempat pabrik Wahyu Utama terletak Jl. Langgar Wakaf Rt.01/Rw.10 Sawo Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan. Pabrik wingko Wahyu Utama juga memasarkan disekitar pasar Babat, kios, warung-warung dan pusat oleh-oleh. Konsumen banyak yang langsung datang di pabrik wingko babat Wahyu Utama, wingko ini banyak dicari konsumen sebab menjadi oleh-oleh jajanan khas Kota Babat di Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan (Wahyu Sudiono,2023).

Proses pengawasan produksi wingko babat di pabrik Wahyu Utama dilaksanakan oleh pemilik pabrik wingko ini secara langsung, mencakup proses persiapan sampai proses pengolahan dan menjadi wingko yang siap didistribusikan. Keberadaan karyawan yang dapat dipercaya, maka proses produksi masih dapat lanjut berjalan. Proses produksi untuk membuat wingko di setiap langkah, sangatlah memerlukan pengawasan dan perhatian termasuk dari tahapan mempersiapkan bahan, tahapan mengelola bahan, sampai proses pemanggangan, dan proses menjual wingko.

Beberapa faktor yang berampak pada keberhasilan produksi wingko jajanan khas Kota Babat di pabrik Wahyu Utama, antara lain:

1. Proses produksi wingko yang masih tradisional, konsumen banyak mencari wingko ini sebab aroma dan cita rasa wingko yang dipanggang didalam tungku dengan pembakaran api memakai serabut kelapa dan batok yang menyebabkan aroma wingko makin kuat.
2. Rasa wingko yang ada di pabrik wingko Wahyu Utama ini, yang belum pasti ada pada produsen wingko yang lain. Dengan demikian proses produksi bisa meningkat, begitu pula penjualan yang terus bertambah.
3. Ketelatenan para karyawan yang sejauh ini bekerja di pabrik Wahyu Utama, dengan demikian proses produksi wingko bisa berlangsung menyesuaikan hal-hal yang dikehendaki konsumen atau pelanggan (Arif, 2023).

4.2 Analisis Upah Pekerja Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Pegawai Wingko Wahyu Utama Prespektif Ibnu Taimiyah

4.2.1 Sistem Upah Pekerja Terhadap Pegawai Wingko Wahyu Utama

Sistem pengupahan pada pegawai Wingko Wahyu Utama berbeda-beda tergantung produksi yang dijalankan. Sistem pengupahan juga bukan seperti pada karyawan umumnya yang digaji sebulan sekali dengan gaji pokok yang sudah ditentukan diawal. Sistem pengupahan dapat dikatakan sebagai upah borongan dengan berapa produksi yang dihasilkan. Pada pegawai oven dihitung dengan hitungan per bak yang per baknya Rp. 25.000 maka apabila salah satu pegawai oven

hanya mendapatkan 2 bak maka mendapatkan upah sebanyak Rp. 50.000 dan untuk pegawai kupas kulit kelapa biasanya mendapat upah sebanyak Rp. 15.000 perbaknya di dalam bak tersebut biasanya dapat menghasilkan sekitar 100 biji wingko. Bagian packing untuk perbaknya diberikan upah sebesar Rp. 20.000 dan uang makan Rp.5.000 perhari namun diberikan setiap bulan untuk uang makan.

Dalam pemberian upah atau gaji terdapat beberapa opsi pemberian tergantung para pekerja ingin diberikan dalam bentuk harian, mingguan, atau bulanan. Upah tersebut diberikan dalam bentuk cash/tunai secara langsung tidak melalui ATM. Untuk bonus pada pegawai Wingko Wahyu Utama diberikan oleh pihak agen bukan pihak pabrik karena di dalam sistem upah pabrik tidak ada bonus kepada pegawai. Untuk pegawai lama dan baru tidak ada perbedaan upah semuanya sama rata dihitung dengan seberapa banyak bak yang dihasilkan oleh setiap pekerja.

Apabila terdapat pesanan yang sangat banyak maka pihak Wingko Wahyu Utama akan menambahkan beberapa pegawai lainnya yang disekitar pabrik untuk mengikuti sistem borongan bisa mendapatkan tambahan 6 sampai 8 orang tergantung produksi dari pihak agen yang melakukan pemesanan.

Pemilik Wingko Wahyu Utama mengatakan bahwa dengan upah Rp. 20.000 dirasa cukup jika dibandingkan dengan pabrik wingko yang lainnya. Kebanyakan pabrik lain mendapatkan upah sebesar Rp. 15.000

dan tanpa diberikan uang makan namun pemilik Wingko Wahyu Utama masih memberikan tambahan lebih dengan adanya uang makan tersebut.

Upah yang adil berkaitan dengan keadilan atas harga. Bahwa upah yang adil berdasarkan pada pengupahan yang diperlukan agar dimungkinkan pekerja tersebut mempunyai kehidupan yang layak pada situasi dan kondisi dimana ia hidup. Dalam kegiatan pekerjaan pada Wingko Wahyu Utama bisa dikatakan adil atau tidak karena pihak pabrik memberikan upah hanya berdasarkan sebuah orderan atau pembuatan wingko. Apabila wingko yang dihasilkan sedikit upah yang diberikan juga sedikit begitupun sebaliknya meskipun tenaga dan waktu yang dibuang sebenarnya sama. Para pekerja kebanyakan hanya bersyukur saja menerima upah dengan nominal yang ditentukan oleh pihak pabrik namun apabila dilihat dari keadilan upah yang diterima memang kurang adil dan harus diperbaiki oleh pihak pabrik. Upah yang diberikan kepada pegawai lama dan baru disama ratakan padahal konsep keadilan yang benar bukan sama rata. Pegawai lama juga kadang dapat dikatakan bisa lebih banyak atau lebih cepat dalam pekerjaannya berbeda dengan pegawai baru.

4.2.2 Upah Pekerja Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Pegawai Wingko Wahyu Utama Prespektif Ibnu Taimiyah

Upah adalah balas jasa yang berwujud uang maupun sejenisnya dari organisasi ataupun lembaga perusahaan kepada pekerja sebab prestasi yang dihasilkan. Indikator sebagai pengukur upah yakni upah

yang didapat menyesuaikan waktu, upah yang didapat menyesuaikan lama kerja, upah yang diterima bisa membuat kebutuhan sehari-hari bisa tercukupi. upah disini dikatakan menjadi balas jasa yang layak dan adil diserahkan untuk para pekerja atas jasa-jasanya demi meraih tujuan organisasi. Upah sebagai imbalan finansial langsung yang dikeluarkan untuk pekerja pekerja atas dasar jam kerja, banyaknya pelayanan yang disediakan dan jumlah barang yang dihasilkan.

Upah untuk ekonomi Islam menjadi penghubung tingkatan upah dengan pasar tenaga kerja dan memakai istilah upah yang setara. Serta menjelaskan bahwasannya pekerja perlu menyesuaikan hukum ekonomi yang ada. Untuk menetapkan upah ini perlu pertimbangan agar seluruh pihak tidak mengalami kerugian.

Pengupahan sebagai unsur pokok agar motivasi kerja karyawan meningkat, sebab hal ini menjadi alat dalam rangka pemenuhan beragam kebutuhan pekerja/karyawan. Begitu juga asuransi kesehatan, program ini untuk pekerja/karyawan tidak bisa dilepaskan dari permasalahan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengannya, perusahaan perlu merencanakan sistem pengupahan untuk karyawan dengan tepat, artinya mempunyai keadilan menyesuaikan tanggung jawab, tugas, dan tingkatan usaha yang dilaksanakan dalam pekerjaan, ataupun sistem kesehatan dan keamanan yang cukup.

Kompensasi yang setara Ibnu Taimiyah kuantitas dari obyek khusus untuk penggunaan juga berhubungan dengan kebiasaan dan nilai

dasar. Evaluasi terhadap kompensasi yang adil berpijak berdasar taksiran dan analogi dari barang itu dengan barang lain yang setara dan inilah yang memang diterima dan adil saat digunakan.

Ibnu Taimiyah menjabarkan upah yang setara bisa menyesuaikan upah yang sudah diketahui (*musamma*) bila ada, yang bisa dijadikan pijakan untuk kedua belah pihak. Misalnya kasus sewa ataupun jual, harga yang sudah diketahui (*tsaman musamma*) bisa diperlakukan menjadi harga yang setara.

Aturan upah yang setara tercantum pada kebijakan yang sama dengan harga yang setara, karenanya bisa diambil kesimpulan bahwasannya buruh ataupun pencari nafkah diperkenankan untuk keadaan normal dalam mengenakan upah yang ditetapkan dari tawar-menawar kedua belah pihak antara karyawan dan majikan. Bisa dikatakan, tenaga kerja diberlakukan menjadi komoditas, ikut pada hukum ekonomi yang sama dari permintaan dan penawaran, dalam kasus ketidak sempurnaan dipasar, upah yang setara bisa tetap sebagai harga yang setara melalui cara yang sama.

Maka dari pendapat tersebut pemberian upah perlu adil dan setara bagi para pekerja. Adil ini diberikan agar keduanya tidak terdapat kerufian, tidak kurang dan tidak lebih untuk pengupahan. Seperti bila pekerja mengharap upah yang lebih tinggi daripada upah yang adil maupun majikan memberikan upah yang lebih rendah.

Pada praktik Wingko Wahyu Utama Upah atau gaji terdapat beberapa opsi pemberian tergantung para pekerjanya mau diberikan dalam bentuk harian, mingguan, atau bulanan. Upah tersebut diberikan dalam bentuk cash/tunai secara langsung tidak melalui atm. Untuk bonus pada pegawai Wingko Wahyu Utama diberikan oleh pihak agen bukan pihak pabrik di dalam sistem upah pabrik tidak ada bonus kepada pegawai. Untuk pegawai lama dan baru tidak ada perbedaan upah semuanya sama rata dihitung dengan seberapa banyak bak yang dihasilkan oleh setiap pekerja. Upah tersebut dilakukan dengan itungan berapa banyak bak yang dikerjakan oleh pegawai Wingko Wahyu Utama apabila yang dikerjakan hanya 1 bak maka dapat upah sesuai yang ditentukan dan berlaku kelipatan.

Menurut Mardi salah satu pegawai Wingko Wahyu Utama mengatakan bahwa upah tersebut bisa dikatakan belum adil karena dapat dilihat saja 1 bak dapat berisikan sekitar 100 biji dibayarkan dengan harga Rp.20.000 maka apa bila dirata-rata 1 biji hanya mendapatkan sebesar Rp. 200 apalagi dengan kondisi tempat pabrik yang sangat panas, dari pihak pabrik yang mendapatkan uang makan hanya bagian packing sebesar Rp.5.000 perhari yang diberikan setiap bulan namun apabila dilihat dari kondisi masyarakat sekarang uang Rp.5.000 sudah tidak cukup dan jarang sekali ada orang berjualan nasi dengan harga Rp. 5.000. Jika dikatakan adil mungkin sebagian orang menganggap adil

atau cukup tetapi tidak bisa dipungkiri ekonomi kita yang sekarang sudah berbeda semua bahan pangan naik (Mardi, 2023).

Maka upah yang adil tidak termasuk upah yang memberi jaminan pekerja bisa membuat kebutuhan hidupnya terpenuhi, namun upah yang tepat sesuai dengan kontribusi buruh terhadap produktivitas ataupun perusahaan. Keadaan ini dicapai pada struktur pasar tenaga kerja yang kompetitif. Yang perlu dijalankan yakni suatu restrukturisasi pasar tenaga kerja dari yang mempunyai sifat monopolistik menuju pasar tenaga kerja yang makin kompetitif. Pasar yang kompetitif mempunyai ciri yakni keseimbangan kekuatan dari konsumen dan produsen, membuat restrukturisasi pasar dilaksanakan melalui dorongan kolektif pekerja supaya seimbang dengan kekuatan pengusaha (Izzaty dan Rafika Sari, 2013).

Nyatanya praktik konsep upah yang adil ini belum berlangsung di Negara Indonesia sendiri termasuk pada Wingko Wahyu Utama Ini dikarenakan pihak pabrik memberikan upah di bawah standar minimum. Dengan demikian hal itu tidak senada dengan aturan Islam sehubungan dengan konsep Ibnu Taimiyah yakni konsep upah yang adil berdasar Islam.

Kebijakan ekonomi Islam diantaranya mempunyai tujuan dalam membuat kehidupan masyarakat makin sejahtera, kesejahteraan manusia yang dijelaskan di dalam Al-Qur'an berkaitan dengan kesengsaraan dan kenikmatan manusia di dunia dan akhirat, dan kriteria

digunakan semua adalah merek yang sudah bersertifikasi halal sehingga seluruh produksi dan upah yang didapatkan halal.

5. Memelihara Keturunan (An-Nasl)

Untuk memelihara keluarga dan keturunan yakni mencakup tunjangan kehamilan, lembaga perkawinan, menyusui serta melahirkan, pendidikan untuk masa depan anak, dan memberi santunan anak yatim. Dalam Wingko Wahyu Utama masih belum adanya sebuah tunjangan kehamilan dan sebagainya kepada para pekerja karena memang kondisi pabrik yang dapat dikatakan masih kecil maka masih minim juga fasilitas yang diberikan kepada para pekerja.

Konsep kesejahteraan menurut Ibnu Taimiyah adalah kemakmuran dan Kesehatan sebuah masyarakat. Maka apabila dalam praktik Wingko Wahyu Utama para pekerja harus mendapatkan kemakmuran dan Kesehatan yang terutama pada Kesehatan moral yang harus diberikan namun pada praktiknya hal tersebut masih kurang yang dapat dibuktikan dengan tidak adanya tambahan upah, sistem BPJS ketenagakerjaan, jam pekerja yang tidak sesuai sehingga dapat mempengaruhi konsep kesejahteraan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Merujuk penjabaran yang berjudul “Analisis Upah Pekerja Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Pegawai Wingko Wahyu Utama Perspektif Ibnu Taimiyah” dimunculkan kesimpulan yakni:

1. Sistem upah atau gaji pekerja diberikan harian, mingguan, atau bulanan. Upah tersebut diberikan dalam bentuk cash/tunai secara langsung tidak melalui ATM. Untuk bonus pada pegawai Wingko Wahyu Utama diberikan oleh pihak agen bukan pihak pabrik karena di dalam sistem upah pabrik tidak ada bonus kepada pegawai. Pegawai lama dan baru tidak ada perbedaan upah semuanya sama rata dihitung dengan seberapa banyak bak yang dihasilkan oleh setiap pekerja.
2. Praktik konsep upah yang adil belum berjalan pada Wingko Wahyu Utama dikarenakan upah yang diberikan kepada pekerja masih di bawah standar minimum. Hal tersebut berlawanan dengan aturan Islam menurut Ibnu Taimiyah yakni konsep upah berdasar Islam yang adil, konsep keadilan yang benar bukan sama rata namun sesuai dengan hal yang diberikan dan sebanding dengan hal yang telah dilakukan.

Menjaga jiwa, menjaga agama, menjaga akal, menjaga keturunan, dan menjaga harta. Jika dilihat dari maqashid syariah pabrik belum menerapkan, karena tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan atau Kedisnaker, hal itu bertentangan dengan memelihara jiwa (*An-Nafs*) dan memelihara keturunan (*An-Nasl*). Karena kesejahteraan tidak hanya terukur dari terpenuhinya kebutuhan material, melainkan juga bisa dipenuhi kebutuhan spiritual yang didalamnya terdapat *maqashid syariah*. Konsep kesejahteraan menurut Ibnu Taimiyah adalah kemakmuran dan Kesehatan sebuah masyarakat. Dalam praktik Wingko Wahyu Utama para pekerja harus mendapatkan kemakmuran dan Kesehatan yang terutama pada Kesehatan moral yang harus diberikan namun pada praktiknya hal tersebut masih kurang.

5.2 Saran

Dari paparan kesimpulan yang ada diusulkan saran kepada pembaca dan seluruh yang terlibat dalam penelitian ini:

1. Setiap perusahaan atau pabrik diharapkan dapat memberikan upah pekerja yang dijalankan benar sesuai dengan ajaran Islam agar dapat mencapai kesejahteraan ekonomi pada setiap pegawai.
2. Kepada para pembaca dan peneliti yang akan datang, agar menambah wawasan tentang ekonomi syariah terutama pada upah pekerja terhadap kesejahteraan ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Islahi. (1997). *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*. PT. Bima Ilmu Offset.
- al- Haritsi, J. bin A. (2006). *Fikih Ekonomi Umar bin al-Khathab*. Pusaka al-Kausar Grup.
- Almizan. (2016). Distribusi Pendapatan: Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam,. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol. 1*(No. 1).
- Amalis, E. (2010). *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam dari Masa klasik hingga Kontemporer*. Gramata Publishing.
- Arif. (2023). *Wawancara : Pegawai Wingko Wahyu Utama*.
- Arifin, N. R., & Fitriyah, N. L. (2021). Konsep kesejahteraan pandangan ulama kontemporer. *IQTISADIE: Journal Of Islamic Banking and Shariah Economy, 1*, 174-192.
- Case and Fair. (2010). *Prinsip-prinsip Ekonomi* (Jilid 8). Erlangga.
- Departemen Agama RI. (2005). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. CV. Penerbit Jumanatul Ali.
- Departemen pendidikan. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Dewi, N. Y. S. (2019). Pengupahan dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam. *Econotica, Vol.1*(No. 2).
- Djaali, & Muljono, P. (2000). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Grasindo.
- Edwin B. Flippo. (n.d.). *Manajemen Personalia, terjemahan Moh. Masud*. Erlangga.
- Farid, S. A. (2006). *Biografi Ulama salaf, Terj Masturi Irham dan Assmu'I Taman* (Cet.ke-1). Pustaka Al-Kautsar, 2006).

- Mutiara S. Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Neni. (2011). *Pemikiran Ibnu Taimiyyah Tentang Talqi Al-Wafidain*. UIN Suska Riau.
- Rahman, A. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Terj. Soeroyo, Nastangin. (ed.). Dana Bhakti Wakaf.
- Romaika Hafni, A. M. T. (2021). Sistem Kompensasi Dalam Perspektif Ibnu Khaldun dan Ibnu Taimiyyah. *LP2D Institut Ilmu Keislaman*, 4(3), 229-230.
- Ryandono. (2010). *Peran dan Pengaruh Penghimpunan Dana Terhadap Penyaluran Dana dan Faktor Kinerja Bank Serta Kesejahteraan Karyawan Bank Islam di Indonesia*. Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Salim, A. (1982). *Suatu Pandangan Mengenai Upah Minimum*. FEUI.
- Sardar, Z. (2016). Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, Vol. 3(No. 5).
- Sodiq, A. (2016). Konsep Kesejahteraan Dalam Islam. *Equilibrium*, 3(2), 380-405.
- Sugiharto, E. (2007). Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan Desa Benua Baru Ilir Berdasarkan Indikator Badan Statistik. *Jurnal EPP*, 4(2), 32-36.
- Sukirno, S. (2006). *Mikro Ekonomi , Teoro Pengantar* (Edisi 3). Rajawali Press.
- Taimiyyah, I. (2005). *Al-Furqan Baina Auliya' Al-Syithan, Alih Bahasa Abd Azia Mr.* Mitra Pustaka.
- Wahyu Sudiono. (2023). *Wawancara; Pemilik Wingko Wahyu Utama*.
- Wahyudi, T. S. (2017). *Statistika Ekonomi*. UB Press.
- Yono, & Amelia Amie. (2021). Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi. *AL-INFAQ: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 12(No. 1).