

**KEADILAN BISNIS: STUDI PERSEPSI DAN IMPLEMENTASI  
KEADILAN SISTEM PENGUPAHAN PENGUSAHA MUSLIM  
DI PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah**

Oleh :

**MUSTANIROH  
NIM. 092323050**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
JURUSAN SYARIAH  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)  
PURWOKERTO**

2013

**KEADILAN BISNIS: STUDI PERSEPSI DAN IMPLEMENTASI  
KEADILAN SISTEM PENGUPAHAN PENGUSAHA MUSLIM  
DI PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah**

**Oleh :**

**MUSTANIROH  
NIM. 092323050**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
JURUSAN SYARI'AH  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI ( STAIN )  
PURWOKERTO  
2013**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Mustaniroh

NIM : 092323050

Jenjang : S-1

Jurusan : Syari'ah

Program Studi : Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 29 Juli 2013

Saya yang menyatakan,



Mustaniroh  
NIM. 092323050



KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO

Alamat: Jl.Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto, 53126  
Telp. 0281- 635624, 628250 Fax. 0281- 636553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

PENGESAHAN

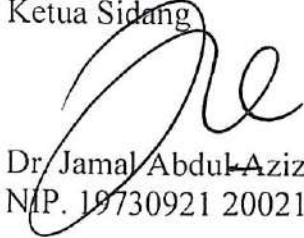
Skripsi berjudul:

**KEADILAN BISNIS**

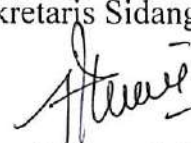
**(Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto)**

yang disusun oleh saudara/i: **Mustaniroh**, NIM. **092323050**, Program Studi: **Ekonomi Islam**, Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **19 September 2013** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syari'ah ( S. E. Sy. )** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.


Ketua Sidang

  
Dr. Jamal Abdul Aziz, M. Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

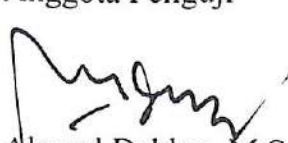
Sekretaris Sidang

  
Rina Heriyanti, S.S., M.Hum.  
NIP.19720828 199903 2 004

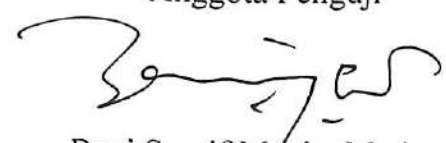
Pembimbing/Penguji

  
Dewi Laila Hilyatin, S.E., M.S.I.  
NIP.19851112 200912 2 007

Anggota Penguji


  
Ahmad Dahlan, M.S.I.  
NIP. 19731014 200312 1 002

Anggota Penguji

  
Bani Syarif Maula, M. Ag., L.L.M.  
NIP. 19750620 200112 1 003



Purwokerto, 19 September 2013  
Ketua STAIN Purwokerto

  
Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag.  
NIP. 19670815 199203 1 003

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Ketua STAIN Purwokerto

Di Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Mustaniroh, NIM: 092323050 yang berjudul:

**KEADILAN BISNIS: STUDI PERSEPSI DAN IMPLEMENTASI  
KEADILAN SISTEM PENGUPAHAN PENGUSAHA MUSLIM  
DI PURWOKERTO**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Ketua STAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 26 Juli 2013  
Pembimbing,

  
**Dewi Laela Hilyatin, SE, M.S.I.**  
NIP. 19851112 200912 2 007

# KEADILAN BISNIS: STUDI PERSEPSI DAN IMPLEMENTASI KEADILAN SISTEM PENGUPAHAN PENGUSAHA MUSLIM DI PURWOKERTO

MUSTANIROH

Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Syari'ah  
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

## ABSTRAK

Bekerja merupakan sebuah kewajiban bagi setiap manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya dan dapat menjalankan ibadah kepada Allah SWT. Dalam Islam, bekerja dianjurkan dan bahkan dipertegas dalam al-Qur'an. Adanya perintah bekerja dan dunia kerja menjadikan adanya hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja. Dari hubungan tersebut munculah hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Salah satu kewajiban pemberi kerja terhadap pekerjanya adalah memberikan upah atau gaji.

Era globalisasi sekarang ini menuntut agar pemberi kerja memberikan upah dengan layak dan adil. Dasar penentuan upah suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya berbeda, tergantung sistem upah yang diterapkan. Jenis sistem pengupahan yaitu sistem senioritas, jenjang pendidikan, kinerja, lama kerja sistem satuan kerja, sistem waktu atau sistem borongan. Atas dasar inilah kemudian penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana persepsi keadilan pengusaha muslim di Purwokerto terhadap sistem pengupahan serta aplikasinya dalam pemberian upah kepada pekerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pengusaha muslim terhadap keadilan sistem pengupahan serta sistem yang digunakan di perusahaannya. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan-kebijakan lain yang digunakan dalam pengupahan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode triangulasi. Berdasarkan persepsi beberapa pengusaha muslim terhadap keadilan serta aplikasi sistem pengupahan dalam perusahaan. Setelah analisis dilakukan, kemudian dilakukan analisis terhadap persamaan dan perbedaan sistem yang digunakan oleh pengusaha muslim di Purwokerto.

Data yang ditemukan menunjukkan bahwa persamaan penentuan kebijakan sistem pengupahan pada pekerja baru, dimana penentuan upah ditentukan berdasarkan jenjang pendidikan. Untuk pekerja lama, banyak faktor yang memengaruhi terhadap penentuan upah dan sistem yang digunakan adalah senioritas. Kesimpulan penelitian ini adalah mayoritas pengusaha menerapkan sistem senioritas. Hal tersebut dianggap lebih adil karena ada penghargaan terhadap pekerja yang menjaga loyalitas terhadap perusahaan. Adapun dalam pemberian gaji atau upah pengusaha muslim di Purwokerto menentukan batas minimal sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK). Hasil penelitian menunjukkan keadilan dalam pengupahan dirasakan oleh pekerja, karena sistem yang digunakan berlaku *universal dan menggunakan ukuran yang jelas, selain itu adanya transparansi dalam pengajian, lingkungan kerja yang kondusif, adanya komunikasi yang baik dengan pengusaha dan pemberian kesempatan pekerja untuk melakukan ibadah. Dapat disimpulkan bahwa, keadilan tercipta tidak hanya diukur dengan pemberian materi yang digambarkan dengan rupiah oleh pengusaha terhadap pekerja, aspek psikologi menjadi hal penting terciptanya keadilan.*

Kata kunci: persepsi, upah, sistem pengupahan dan keadilan.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158/ 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

### Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	be
ت	Ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zak	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	D'ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	za'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	'ain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	ki
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	wawu	w	we
ه	Ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y'	ye

Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	'iddah

Ta'marbutah diakhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki fafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karāmah al-auliā'</i>
----------------	---------	--------------------------

- b. Bila ta'marbūtah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan t

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāt al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

### Vokal Pendek

َ	Fath}ah	ditulis	a
ِ	Kasrah	ditulis	i
ُ	d}amah	ditulis	u

### Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	<i>ā</i>
	جاهلية	ditulis	<i>Jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	<i>ā</i>
	تنسى	ditulis	<i>Tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>ī</i>
	كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4.	Ḍamah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
	فروض	ditulis	<i>Furūd'</i>

### Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	<i>ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>

2.	Fathah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>La'in syakartum</i>

### Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkannya *l (el)*nya

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syamss</i>

### Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyai atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>Zawī al-furūd'</i>
أهل السنة	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى  
إِلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah banyak memberikan nikmat, berkah, rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan bisa diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa risalah Islam sehingga sampai pada kita sekarang ini dan telah menuntun umatnya menjadi manusia yang beradab dan berperadaban.

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, akhirnya penyusunan dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Syariah di STAIN Purwokerto. Penulis menyadari, skripsi ini jauh dari kata sempurna. Meskipun banyak kekurangan dan kelemahan dalam skripsi ini, namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bantuan ataupun uluran tangan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag. selaku Ketua STAIN Purwokerto.

2. Drs. H. Syufa'at, M.Ag selaku ketua Jurusan Syari'ah dan Ahmad Dahlan, M.S.I. selaku ketua prodi Ekonomi Islam STAIN Purwokerto beserta seluruh stafnya.
3. Dewi Laela Hilyatin, S.E, M.S.I. selaku pembimbing yang telah dengan sabar meluangkan waktu dan tenaganya dalam memberi dorongan, bimbingan, arahan, kritik dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
4. Para Dosen terutama Ibu Dani Kusumastuti, S.E.Ak, M.Si. yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis menimba ilmu di STAIN Purwokerto.
5. Ayahanda tercinta Bapak Kholiludin dan Ibunda tercinta Sulyati yang telah mengasuh, mendidik, mengajarkan dan selalu mendoakan penulis dari kecil sampai dewasa sekarang ini serta membiayai pendidikan penulis mulai dari tingkat TK/MI sampai Sekarang.
6. Kakak-kakak penulis tercinta: Mba Siti Mubtadiatul Hasanah Al-Hafidhah beserta suami (Mas Sholihin), Mba Isti'anah Al-Hafidhoh beserta suami (Mas Fathurrahman Al-Hafidh) dan keponakan (Nayla Fasichah Faya Furaida Rahman), Mba Masfuhatul Kirom, S.Th.I Al-Hafidhoh beserta suami (Mas Ahmad Syamsul Bahri, S.H.I.) dan keponakan (Fayyadul Lutfi Taftahzani), Mba Rosyidatul Kirom Al-Hafidhah beserta suami (En Haris Al-Hafidh), dan keponakan (Queen Zayyana Lathifa dan Cantika Tsania Haris), Mas Ahmad Musaddad, S.H.I., M.H.I (teriring doa adinda semoga menjadi Hafidz dan perjalanan karirnya dipermudah oleh Allah SWT), Mas Imam Zamahsyari (Semester IV di Fakultas Syariah Jurusan Perbandingan Madzhab dan Hukum

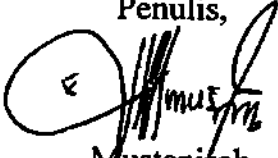
UIN SUKA dan sudah dapat 15 juz, teriring doa adinda semoga menjadi Hafidz), beserta adik-adikku tersayang Umi Indasyah Zahro (Semester III di STAIN Purwokerto Jurusan Syariah Prodi Ekonomi Islam dan udah dapat 18 juz), Miftahul Anwar (yang baru lulus dari MA dan sekarang berjuang untuk masuk UIN Sunan Kalijaga dan mulai menghafal Al-Qur'an), Faiz Nurul Huda (Kelas XII MA El-Bayan Bendasari Majenang Cilacap) dan Rafik Mansyur VIII MTs El-Bayan Bendasari Majenang Cilacap).

7. Kepada keluarga besar Dzuriyyah Aminah yang tak hentinya mendoakan untuk kelancaran skripsi penulis.
8. Kepada pengusaha muslim, bapak Irwan, Bapak Oso, Bapak Rasno, Bapak Berlilana, Bapak Teddy, Ibu Hanifah, Ibu Lilis, Ibu Eti beserta keluarga dan pekerjanya yang telah bersedia meluangkan waktu sehingga penulis sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
9. Teman-teman EI-2 angkatan 2009 STAIN Purwokerto: Alfalisyado, Nurul Ulfah, Iis Agustin Nur Risma, Roisatul Khoeriyah, Dahriyatul Musyarafah, Eni Maftuhatul Ma'rifah, Nasrul Aziz, Abdul Walid Hanest, Tri Fajarrudin, Veri Hidayat, Kurnia Endah, Sufi Ma'sum, Haryono, Wahyu dan Arika Nisa Utami serta Falsafah Rosyidah.
10. Adik-adik kelasku, Muryuniarsih, Ari Murti, Septi, Tiyas, Susi dan Adik-adik EI lainnya serta teman-teman KSEI yang tiada bosan memberikan semangat kepada penulis. Terimakasih kalian selalu membuatku tertawa.

11. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu di sini namun tidak mengurangi rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya.

Penulis tidak dapat memberikan balasan apapun, hanya bisa mendoakan semoga semua bantuan dan motivasi yang mereka berikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga karya tulis ini bermanfaat khususnya buat penulis pribadi dan umumnya bagi para pembaca yang budiman.

Purwokerto, 26 Juli 2013

Penulis,  
  
Mustanirah  
NIM: 092323050

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK .....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	vi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah .....	7
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Telaah Pustaka .....	11
F. Sistematika Penyusunan.....	18
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Upah.....	20
1. Pengertian Upah .....	20
2. Upah dalam Islam .....	23
3. Prinsip Dasar Penentuan Upah .....	33
4. Pentingnya Upah .....	34
5. Tujuan Pemberian Upah .....	36

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah .....	38
7. Penentuan Tingkat Pengupahan .....	42
B. Sistem Pengupahan .....	44
C. Keadilan Sistem Pengupahan .....	51
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pengertian .....	56
1. Jenis Penelitian .....	56
2. Subyek dan Obyek Penelitian .....	57
3. Sumber Data .....	59
4. Metode Pengumpulan Data .....	59
5. Metode Analisis Data .....	61
 <b>BAB IV ANALISIS DAN TEMUAN PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto .....	64
B. Analisis Persepsi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto serta Implementasinya .....	90
C. Upaya yang Dilakukan Pengusaha dalam Keadilan Pengupahan	96
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran-saran .....	100
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
 <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
 <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Islam diturunkan untuk menjawab persoalan manusia secara keseluruhan sebagaimana fungsinya manusia sebagai *khalifah fi al-ard'* (*gods vicegerent in earth*)<sup>1</sup>. Dengan menggunakan ajaran agama Islam untuk mewujudkan misi Allah SWT di muka bumi ini yang menyangkut seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk bidang ekonomi. Ekonomi merupakan salah satu hal yang esensial, karena dengan berekonomi, manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga transaksi ekonomipun terjadi. Selain itu, Islam mengajarkan kepada ummatnya untuk bekerja keras agar meraih kejayaan di dunia sebagai jembatan menuju akhirat.

Di Indonesia, terdapat masalah serius yang berkaitan dengan ekonomi yang hingga sampai saat ini belum terpecahkan yaitu kemiskinan. Pemerintah telah mencanangkan beberapa program pengentasan kemiskinan seperti Bantuan Langsung Tunai (BLT), program jaringan pengamanan sosial dan sejenisnya. Walaupun hasilnya memilukan karena tidak jarang disaksikan banyak anak bangsa yang mati karena kelaparan.<sup>2</sup> Bagi seorang muslim, memberantas kemiskinan bernilai ibadah sosial sehingga banyak di antara mereka mendirikan usaha serta dapat memberikan pekerjaan.

---

<sup>1</sup> Ali hasan, *Manajemen Bisnis Syariah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 4.

<sup>2</sup> Ali hasan, *Manajemen Bisnis Syariah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat...* hlm. 2.

Keberadaan pengusaha muslim saat ini bermunculan di permukaan, terbukti dengan banyaknya komunitas yang berdiri. Di Indonesia, terdapat tiga komunitas yang mengatas namakan pengusaha muslim, yaitu Jaringan Pengusaha Muslim Indonesia (JPMI), Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia (KPMI) dan Tangan Di Atas (TDA) yang mempunyai *concern* bidang masing-masing.<sup>3</sup>

Namun, masalah tersebut belum selesai. Dalam dunia bisnis, terdapat beberapa hal yang harus dijaga agar keberlangsungan usahanya dapat terus berjalan yaitu menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak, baik antara pengusaha dengan masyarakat secara luas, konsumen, pemasok dan karyawan dengan mengedepankan prinsip keadilan.

Pembicaraan keadilan tidak pernah berhenti sejak zaman dahulu hingga saat ini, karena keadilan merupakan hal yang sangat esensial bagi kehidupan manusia. Dalam Islam, keadilan menjadi prioritas utama di setiap aktivitas kehidupan, termasuk ekonomi. Dengan keadilan harmonisasi kehidupan menjadi wujud yang nyata dan jika keadilan tercipta dengan sendirinya akan memecahkan permasalahan-permasalahan yang hingga saat ini belum terpecahkan. Selain itu, salah satu landasan rancang bangun ekonomi Islam adalah '*adl*.'<sup>4</sup> Kerangka keadilan memungkinkan setiap orang memiliki peluang, kontrol, dan manfaat secara proporsional.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Doni (Humas KPMI wilayah Malang) pada Selasa, 07 Mei 2013 (by Phone.)

<sup>4</sup> Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islami*, edisi ke tiga, (Jakarta: Rajagrafindo persada, 2010), hlm. 34.

<sup>5</sup> Euis Amalia, *Keadilan distributif dalam Ekonomi Islam: Pengautan Peran LKM dan UKM di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 117.

Persepsi keadilan menurut pengusaha muslim bervariasi, ada yang mengatakan bahwa adil bisa dirasakan lewat *feeling*<sup>6</sup>, ada pula yang menyatakan bahwa adil itu bukanlah hanya pada aspek sama rata sama rasa tetapi lebih pada aspek pemenuhan hak dan kewajiban sesuai kontribusi yang diberikan oleh pihak-pihak yang terkait.<sup>7</sup>

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, di mana dalam rangka memenuhi kebutuhannya, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, melainkan membutuhkan orang lain sehingga memilih untuk hidup bersama-sama.<sup>8</sup> Begitu pula dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi. Setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda sehingga secara langsung oleh Allah SWT diperintahkan untuk hidup bersama, bekerjasama, dan saling memanfaatkan keterampilan masing-masing.

Dalam hubungan individu dengan individu lain, akan menciptakan kepentingan yang berhubungan dengan orang lain yang pada akhirnya menimbulkan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha muslim. Setiap orang mempunyai hak yang perlu diperhatikan oleh orang lain. Di sisi lain orang tersebut juga mempunyai kewajiban yang harus dijalankan dan ditunaikan dengan baik. Dengan demikian jelas bahwa Islam tidak memberikan superioritas (kelebihan) kepada pengusaha muslim atas pekerjaannya dalam kaitannya dengan harga dirinya sebagai manusia atau statusnya dalam hukum karena adanya hak dan kewajiban yang

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Ari Suryani (pemilik SPEC Purwokerto) pada 24 April 2013.

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Dra. Lilis dhalia pada Rabu, 18 September 2012.

<sup>8</sup> Umer Chapra, *Masa depan Ilmu Ekonomi Sebuah Tinjauan Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 129.

jelas. Hubungan antara hak dan kewajiban tersebut telah diatur dalam Islam dan termaktub dalam kajian fiqh *mu'amalah*.<sup>9</sup>

Pembicaraan hak dan kewajiban yang menjadi perhatian di era globalisasi ini salah satunya mengenai pemberian upah. Upah menggambarkan balasan dari apa yang telah dilakukan terhadap kewajibannya. Para pekerja sampai saat ini masih banyak yang menuntut kenaikan upah, mereka beranggapan upah yang diterima belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Terkait permasalahan tersebut, telah dicanangkan oleh pemerintah daerah dengan adanya program Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Dalam pemberian upah inilah keadilan tercermin. Dalam Islam, terdapat dua kewajiban oleh pekerja yaitu: melakukan pekerjaan dengan baik, penuh perhatian dan segenap kemampuan yang dimilikinya, kewajiban selanjutnya adalah berlaku jujur dan dapat dipercaya.<sup>10</sup>

Permasalahan upah, khususnya di Indonesia masih memerlukan perhatian lebih dalam penyelesaiannya mengingat masalah upah merupakan masalah teratas dalam hubungan ketenagakerjaan yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja. Upah yang diterima oleh pekerja merupakan imbalan atas apa yang telah dilakukannya, sehingga upah selayaknya merupakan gambaran dari kontribusi atas tanggung jawabnya.

Individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai pengharapan terhadap gaji. Namun dalam lapangan pekerja sebenarnya tidak hanya menginginkan gaji semata, mereka mempunyai pengharapan akan adanya

---

<sup>9</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas hukum muamalat (hukum perdata Islam)*, Edisi Revisi (Yogyakarta: UII Pers, 2000), hlm. 11-12.

<sup>10</sup> Veithzal Rivai dan Antoni Nizar Usman, *Islamic Economics dan Finance: Ekonomi dan Keuangan Islam Bukan Alternatif, tetapi solusi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2012), hlm. 163.

tunjangan, lembur, bonus ataupun imbalan dalam bentuk lainnya. Maka dari itu, dalam menentukan upah terhadap pekerjaanya sebaiknya bersifat dinamis. Artinya, penetapannya mengikuti kondisi dan situasi yang terjadi. Oleh karenanya, sistem upah yang akan ditentukan harus berlandaskan dasar rasional yang kuat agar perusahaan dapat mempertahankan pekerja yang berkualitas dan potensial.

Dalam penentuan upah, antara pekerja dan pemberi kerja mempunyai dua pandangan yang berbeda. Menurut pekerja, pemberian upah secara maksimal akan menjadi pemicu utama perbaikan kinerja, sebaliknya dari sudut pandang pemberi kerja atau pengusaha menginginkan kontribusi yang maksimal sehingga perusahaannya dapat memperoleh hasil maksimal dan akhirnya pekerja memperoleh upah yang maksimal sebagai apresiasi dari kinerjanya.

Permasalahan upah akhir-akhir inipun bermunculan baik di media cetak ataupun di media televisi. Pekerja menuntut agar tidak dieksploitasi, yang tercermin tidak layakannya upah yang mereka terima karena upah yang diterima tidak mencukupi kebutuhan hidupnya. Salah satu kasus terhangat adalah adanya perbudakan pekerja, dimana mereka tidak diberi upah atas kinerjanya serta diperlakukan tidak manusiawi. Dan bahkan para pekerja pada umumnya menganggap tidak terciptanya keadilan dalam pemberian upah.

Permasalahan upah akan menjadi kompleks jika pekerja merasa ketidakadilan tercipta. Meskipun dalam mempersepsikan keadilan antara satu pekerja dengan pekerjalainnya akan berbeda, yang terpenting adalah upah adalah sesuatu yang sangat diharapkan oleh pekerja. Jika pekerja merasa upah yang diterimanya

layak, wajar dan adil maka motivasi dalam bekerja akan meningkat. Berbeda pandangan jika pekerja beranggapan bahwa upah yang diterimanya tidak sepadan dan tidak adil, maka motivasi bekerjanya pun akan kendor. Dengan demikian jelas, bahwa upah yang adil akan memicu peningkatan atau penurunan motivasi kerja, kepuasan kerja serta penilaian kinerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan upah adalah kebijakan mengenai *reward and punishment*. Jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang nyaman, pekerjanya pun akan merasa nyaman. Demikian pula dalam penetapan sistem pengupahan yang merupakan pendistribusian upah kepada pekerja. Dasar penentuan sistem upah yang ditetapkan perusahaan harus jelas, meskipun antara perusahaan satu dengan lainnya berbeda, apakah berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan, senioritas. Waktu yang ditetapkan dalam pemberian upah juga harus disepakati, apakah harian, mingguan, bulanan ataupun tahunan. Menurut Muhaimin, sistem pengupahan di Indonesia saat inipun menjadi perhatian khusus karena upah yang selama ini belum mencerminkan kesejahteraan bagi pekerjanya.<sup>11</sup>

Dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja adalah penggerak utama suatu perusahaan. Pentingnya pendidikan yang diharapkan mampu menghasilkan produksi terbaik nyatanya tidak dapat diterapkan di semua perusahaan. Maka dari itu, perusahaan memberikan berbagai motivasi dan salah satunya adalah dengan pemberian bonus, tunjangan, gaji sesuai UMK, uang lembur dan lain sebagainya. Penerapan sistem upah ini dimaksudkan untuk meningkatkan

---

<sup>11</sup> Muhaimin, *sistem Pengupahan harus saling menguntungkan* (Kompas, ed 18 april 2013).

kualitas kerja pekerja, mempertahankan pekerja serta meningkatkan mutu perusahaan.

Purwokerto merupakan salah satu kota dengan iklim investasi tinggi. Perubahan demi perubahan nampak, terutama di sisi kota Purwokerto. Berbagai jenis usaha dibangun, berkembang dan maju. Fakta lain mengejutkan bahwa, perkembangan tersebut adalah usaha orang Muslim. Dapat diketahui bahwa, dari masa ke masa Islam dianggap miskin oleh dunia internasional. Dari fakta tersebut muncul permasalahan mengenai upah yang pekerja terima. Banyak perbedaan kebijakan yang ditetapkan. Mulai dari jam kerja, besaran upah yang diterima, tunjangan dan lain-lain. Terjadi perbedaan penentuan sistem pengupahan yang diterapkan masing-masing pengusaha. Ada yang menggunakan sistem lamanya kerja, sistem kemampuan dan menyenyampingkan jenjang pendidikan terhadap penerimaan upah yang diterima. Penulis khawatir jika hal itu terjadi, maka kinerja pekerja akan turun dan tidak merasakan keadilan sistem pengupahan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan pendalaman studi sistem pengupahan dan melakukan penelitian dengan judul **Keadilan Bisnis: Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto.**

## **B. Penegasan Istilah**

Penyusun akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam menginterpretasikan. Serta memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai

dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca mengenai apa yang hendak di capai dalam penelitian. Adapun istilah yang perlu ditekankan adalah:

### 1. Keadilan

Keadilan merupakan konsep yang komprehensif dan berhubungan dengan hampir semua aspek kehidupan yang menyatakan keseimbangan, proporsionalitas serta keselarasan.<sup>12</sup> Berkaitan dengan upah, maka keadilan upah yang diberikan dinilai berdasarkan proporsional, kejelasan, transparan, layak dan wajar.

### 2. Persepsi

Persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. David Krech mengungkapkan pendapatnya bahwa persepsi merupakan suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barang kali sangat berbeda dari kenyataannya.<sup>13</sup>

### 3. Implementasi

Dalam Kamus bahasa Indonesia implementasi mempunyai arti aplikasi, penerapan, pelaksanaan, pengejawantahan, praktik dan rekayasa.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Najetullah Sidiqi *The Economic Enterprise in Islam* (Lahore: Islamic Publication, 1988), hlm. 38.

<sup>13</sup> Miftah thoha, *perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 20 ), hlm. 141-142.

<sup>14</sup> Eko endarmoko, *Tesaurus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 246.

#### 4. Pengusaha Muslim

Pengusaha muslim adalah orang atau wirausahawan Islam yang mampu memanfaatkan peluang, mempunyai nilai lebih, yang mau berusaha dan dalam berusaha objeknya halal serta mempunyai pencatatan pembukuan. Seorang dapat dikatakan pengusaha muslim jika mempunyai ciri-ciri rasa tanggung jawab, lebih menyukai resiko, keyakinan atas kemampuan untuk berhasil, keinginan untuk memperoleh umpan balik, energi yang tinggi, berorientasi ke depan, keterampilan mengorganisasi dan menganggap prestasi lebih berharga daripada uang.<sup>15</sup> Dan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengusaha yang berada di wilayah Purwokerto serta objek yang diusahakan tidak dilarang dalam Islam.

#### 5. Sistem pengupahan

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*sustēma*) yang berarti suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.<sup>16</sup>

Pengupahan berasal dari kata upah, berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu

---

<sup>15</sup> Muhammad Djakfar, *Agama, Etika dan Ekonomi Wacana Menuju Pengembangan Ekonomi Rabbaniyah* (Malang: UIN Malang Press, 2007), hlm.193.

<sup>16</sup> *Wikipedia Bahasa Indonesia*, diakses pada 16 Mei 2013.

perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.<sup>17</sup> Dari pengertian tersebut jelas bahwa sistem pengupahan merupakan cara yang ditempuh oleh pengusaha muslim terhadap besaran upah yang akan diterima oleh karyawannya.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan di kaji oleh peneliti yaitu:

1. Bagaimana sistem pengupahan dalam Islam?
2. Bagaimana persepsi keadilan sistem pengupahan menurut pengusaha muslim Purwokerto serta sejauhmana implementasi keadilan pengupahan pengusaha muslim di Purwokerto.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Memaparkan keadilan dalam Islam terhadap persepsi keadilan pengusaha muslim Purwokerto.
- b. Memaparkan sejauhmana implementasi keadilan sistem pengupahan terhadap pembayaran upah oleh pengusaha muslim Purwokerto.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Pada tataran keilmuan, merupakan kajian empirik di bidang penerapan konsep keadilan dalam perekonomian masyarakat.

---

<sup>17</sup> Abdul Karim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bakti. 2006), hlm. 13.

- b. Pada tataran praktis, menerapkan keadilan pembayaran upah sesuai dengan kontribusi yang diberikan dalam aktivitas ekonomi masyarakat.

## **E. Telaah Pustaka**

### **1. Hasil penelitian Terdahulu**

Sejauh yang penulis ketahui, belum ada penelitian yang membahas keadilan sistem pengupahan perspektif pengusaha muslim. Penelitian yang berkaitan dengan upah telah dilakukan oleh Ratih Septiana Sari dengan fokus mendeskripsikan sistem pengupahan di PT. Kusumasatria Dinasari Wisatajaya, Batu Jawa Timur dan hasilnya adalah bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan tersebut berdasarkan lama karyawan bekerja di Perusahaannya. Selain itu, dibedakan pula antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang dibagi menjadi dua, yaitu sistem borongan dan harian.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Hanik dengan judul Sistem Pengupahan Buruh Tani di Desa Selopamioro Kecamatan Imogiri Kabupaten Bantul Ditinjau dari Hukum Islam yang menekankan pada perbedaan upah antara buruh laki-laki dan buruh perempuan. Dalam kesimpulannya menjelaskan bahwa, sistem pengupahan yang terjadi di desa Imogiri tidaklah bertentangan dengan ajaran Islam. Hal tersebut terjadi bukan karena pengupahan telah menjadi keumuman (*'urf*) di desa Imogiri sehingga tidak tercipta kezaliman dalam pembayaran upahnya.

Fauna fitriana dengan judul: Pengupahan Tenaga Wanita di Perusahaan Yanto Keramik Kasongan , Desa Bangunjiwo, Kasihan Bantul Yogyakarta: Studi Tentang Faktor dan Hukum Islam<sup>18</sup> menjelaskan bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan apakah sudah memenuhi persyaratan dan sesuai dengan hukum Islam. Dan sebab apa yang menyebabkan munculnya diskriminasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Dr. Eko Putro dengan judul penelitian keadilan dan kelayakan dalam Sistem Pengupahan. Dalam penelitiannya dijelaskan beberapa hal yang dapat mempengaruhi besaran upah antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yaitu adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, serikat buruh, produktivitas, biaya hidup serta kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawannya.

## 2. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini, beberapa literatur pustaka menjadi rujukan sebagai landasan dasar berfikir. Bukhori Alma dan Donni Juni Priansa dalam *Manajemen Bisnis Syariah* menjelaskan bahwa manusia selain diperintahkan Allah SWT untuk beribadah, terdapat nilai ibadah yang secara langsung menjaga hubungan antar manusia (*hablummināns*) yaitu adanya perintah bekerja.<sup>19</sup>

Labih lanjut Devi Puspitasari, dkk dalam *Menerapkan Prinsip Praktik Professional Dalam Kerja* menjelaskan bahwa bekerja merupakan sebuah

---

<sup>18</sup> Fauna Fitriana "Pengupahan tenaga Kerja Wanita di perusahaan Yanto keramik Dusun Kasongan, Desa Bangunjiwo, Kasihan Bantul Yogyakarta: studi Tentang Faktor dan Pandangan Hukum Islam", Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta, Fakultas Syariah UIN Yogyakarta.

<sup>19</sup> Bukhori Alma dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.157.

karunia dan panggilan dari Allah SWT yang melekat dalam jiwa manusia sejak diciptakan-Nya.<sup>20</sup> Sehingga perintah bekerja dalam Islam memicu munculnya cara berekonomi dengan Islami, dengan kata lain bekerja dalam Islam terdapat unsur ibadah. Dimana tujuan bekerja seorang muslim tidak hanya duniawi saja, melainkan sebagai bekal kehidupan yang abadi, yaitu akhirat.

Arifin Hamid dalam *Membumikan Ekonomi Syariah di Indonesia* menjelaskan bahwa ekonomi Islam sendiri merupakan alat perluasan dakwah Islam. Hal tersebut sinergi dengan perkembangan ekonomi Islam di Indonesia yang semakin pesat. Perkembangannya terlihat dengan salah satu pendekatan yang digunakannya yaitu humanistik (*insaniyah*) yang tidak hanya mementingkan hasil akhir, namun lebih dari itu, yaitu bagaimana proses yang menempatkan manusia dalam keadaan bagaimanapun tetap merupakan bagian dari subjek ekonomi yang tidak boleh dizalimi, apalagi dieksploitasi seperti yang sedang marak saat ini.<sup>21</sup>

Pengajaran Islam akan bekerja keras semakin terlihat dengan banyaknya pengusaha muslim di berbagai daerah, termasuk Purwokerto yang menjadi pilihan untuk mendirikan bisnis-bisnis baru. Adanya pengusaha muslim yang mendirikan usaha dan menyerap pekerja menjadikan pemerataan kekayaan atau distribusi kekayaan tergambar. Islam tidak

---

<sup>20</sup> Devi puspitasari, dkk. *Menerapkan Prinsip Praktik Profesional dalam Kerja* (Jakarta: Inti Prima Promosindo, 2012), hlm. 21.

<sup>21</sup> Arifin Hamid, *Membumikan Ekonomi Syariah di Indonesia (Perspektif Sosio Yuridis)* (Jakarta: eISAS, 2006), hlm. IV.

memperkenankan harta yang dimiliki seseorang berhenti dan tidak bermanfaat untuk orang lain.

Mengenai distribusi, Zakiyudin Baidhawiy dalam *Islam Melawan Kapitalisme* mengatakan, terdapat empat tujuan pengaturan dalam distribusi tersebut. *Pertama*, distribusi dan redistribusi mempunyai maksud untuk memenuhi kebutuhan semua makhluk. *Kedua*, distribusi akan melahirkan dampak positif dalam pemberi dan inilah yang ditawarkan oleh prinsip keadilan saat ini. *Ketiga* distribusi dapat mereduksi kesenjangan dalam distribusi kekayaan dan pendapatan. *Keempat* adalah adanya distribusi mempunyai tujuan untuk memanfaatkan secara lebih baik sumber daya yang ada.<sup>22</sup> Islam mempunyai peran besar terhadap terciptanya keadilan dalam hubungan bisnis serta melarang adanya transaksi mengeksploitasi terhadap manusia<sup>23</sup>, disinilah tergambaran tujuan distribusi dalam Islam.

Veithzal Rivai dan Antoni Nizar Usman dalam *Islamic Economic and Finance: Ekonomi dan Keuangan Islam Bukan Alternatif, tetapi Solusi* menjelaskan bahwa dalam Islam, keadilan dianjurkan dan bahkan diprioritaskan dalam setiap aktivitas kehidupan manusia dengan tujuan utama menjaga persaudaraan. Hal senada disampaikan pula oleh Muhammad Najetullah Sidiqi dalam *The Economic Enterprise in Islam* mengatakan bahwa keadilan merupakan pijakan para wirausahawan.<sup>24</sup> Dalam aktivitas

---

<sup>22</sup> Zakiyudin Baidhawiy, *Islam Melawan kapitalisme! Konsep Keadilan dalam Islam* (Yogyakarta: Resist book, 2007), hlm. 215-217.

<sup>23</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1996), hlm. 186.

<sup>24</sup> Najetullah Sidiqi, *The Economic Enterprise in Islam* (Lahore: Islamic Publication, 1988), hlm. 38.

ekonomi, keadilan tercermin jika mendapatkan bagian sesuai dengan kontribusinya yang dipertegas dalam QS. Asy-Syu'ara (26): 180

وَمَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ مِنْ أَجْرٍ ۖ إِنْ أَجْرِيَ إِلَّا عَلَىٰ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٨٠﴾

*Dan aku sekali-kali tidak minta upah kepadamu atas ajakan itu; Upahku tidak lain hanyalah dari Tuhan semesta alam.*

Adanya hubungan pengusaha dan pekerja menciptakan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus ditunaikan. Di antaranya kewajiban pengusaha kepada pekerja adalah upah.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرْقُهُ (رواه المسلم)

*"Bayarlah upah (gaji) karyawan sebelum kering keringatnya." (HR. Muslim)*

Upah yang diberikan diharapkan sesuai dengan kontribusi yang diberikan dan upah yang diberikan tidak berada dibawah gaji minimum serta tidak dibenarkan adanya eksploitasi. Upah menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional adalah imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan, berfungsi sebagai jaminan keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>25</sup>

Telah dijelaskan bahwa upah merupakan imbalan atas kewajiban yang telah dilaksanakan. Upah berbeda dengan hadiah sebagaimana firman Allah SWT. (*ath-Thālaq*: 6).

<sup>25</sup> Veithzal Riva'i, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 799.

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ  
 كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَغَاتُوهُنَّ  
 أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِبَنَاتِكُمُ الْمَعْرُوفِ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَرِّضُوا لَهُنَّ آخَرَىٰ ﴿١٦﴾

*"Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya".*

Selain itu, upah yang adil adalah upah yang jelas proporsional dan transparan, sebagaimana Firman Allah SWT dalam Qs. *Al-ahqāf*: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

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

Ayat dan hadis di atas menerangkan bahwa seorang pekerja berhak mendapatkan upah setelah kewajibannya terlaksana dan apa yang dicurhkannya menjadi gambaran perolahan akan upah yang akan diterimanya.

Selanjutnya Veithzal Rivai menjelaskan pula beberapa kewajiban pekerja yaitu melakukan pekerjaannya dengan baik, penuh perhatian dan melakukannya dengan segenap kemampuannya serta berlaku jujur dan dapat dipercaya.<sup>26</sup> Kinerja yang baik mempertegas adanya proses dalam penentuan upah oleh pengusaha yaitu dengan menganalisis jabatan/tugas, mengevaluasi

<sup>26</sup> Veithzal Rivai dan Antoni Nizar Usman, *Islamic Economics and Finance: Ekonomi dan Keuangan Islam Bukan Alternatif, Tetapi Solusi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2012), hlm. 161-163.

jabatan, melakukan survei upah dan yang terakhir adalah menentukan tingkat upah. Selain itu, dalam penentuan pengupahan terdapat beberapa faktor, yaitu: tingkat upah/gaji yang lazim, serikat buruh, pemerintah, kebijakan dan strategi pengupahan/penggajian, faktor internasional, nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama serta biaya dan produktivitas.<sup>27</sup>

Permasalahan upah selain sudah ditetapkan oleh agama, pemerintahpun ikut andil dalam permasalahan upah seperti yang dipaparkan oleh Andrian Sutedi dalam *Hukum Perburuhan* yang menjelaskan terdapat undang-undang yang melindungi pekerja, di antaranya UU No. 1981 dan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan. Dalam isinya, terdapat penentuan upah minimum agar kesejahteraan buruh terjaga, meskipun pada kenyataannya masih belum terealisasi karena beberapa hal sehingga sampai saat ini pembayaran upah masih ditekankan pada kemampuan perusahaan.<sup>28</sup>

Adapun mengenai upah, Saifuddin Bachrun dalam *Desain pengupahan untuk Perjanjian Kerjasama dalam Praktik* menjelaskan dalam upah bukan hanya semata-mata imbalan, namun mengandung unsur kesejahteraan. Untuk pengupahan dinyatakan dalam: *pertama* setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. *Kedua* untuk dapat mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan yang melindungi buruh. *Ketiga* kebijakan yang dimaksud meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena halangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan

---

<sup>27</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 814.

<sup>28</sup> Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 142-147.

kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya, denda dan potongan upah.<sup>29</sup>

Ali Hasan dalam *Manajemen Bisnis Syariah* mengatakan bahwa pemberian upah yang positif akan menjadi motivasi atau pendorong yang kuat kepada pekerja untuk melaksanakan perintahnya dengan baik, mencapai target kerja dan berusaha agar bekerja lebih baik lagi. Selain itu, pengusahapun harus memperhatikan mengenai waktu pembayaran upah tersebut. Demikian juga dengan sanksi apabila karyawan tidak mematuhi perintah dan aturan kerjanya.<sup>30</sup>

Dalam sistem pengupahan, pembayaran oleh pengusaha muslim tidak hanya upah, gaji pun merupakan kewajiban pengusaha muslim terhadap pekerjaannya. Gaji dan upah merupakan kewajiban pengusaha terhadap karyawannya dan sama-sama berasaskan adil, layak dan wajar.

## **F. Sistematika Penyusunan**

Secara keseluruhan, penyusunan skripsi ini disusun sistematikanya ke dalam tiga bagian pokok, yaitu bagian awal, bagian isi dan bagian akhir. Bagian awal skripsi memuat pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, transliterasi dan daftar isi.

---

<sup>29</sup> Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerjasama Bersama dalam Praktik* (Jakarta: PPM Manajemen, 2012), hlm. 20.

<sup>30</sup> Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 155-156.

Bagian isi dari skripsi terdiri dari lima bab. Secara spesifik, bagian isi memaparkan mengenai inti dari penelitian, yaitu:

Bab I, pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penegasan istilah, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penyusunan.

Bab II, tinjauan umum mengenai konsep sistem pengupahan dan upah dalam Islam, landasan hukum upah dalam Islam, macam-macam sistem pengupahan, tujuan pengupahan, faktor yang mempengaruhi upah.

Bab III, metodologi penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan peneliti untuk mencari berbagai data, yang meliputi jenis penelitian, sumber penelitian, subjek dan objek penelitian serta alat analisis yang digunakan.

Bab IV, gambaran umum penelitian dan hasil analisis penelitian yang mencakup gambaran umum pengusaha muslim, profile pengusaha muslim, jenis usaha yang dijalankan, struktur organisasi perusahaan, persepsi pengusaha muslim mengenai keadilan sistem pengupahan, penerapan sistem pengupahan terhadap upah dalam perusahaannya serta analisis penelitian.

Bab V, penutup yang mencakup kesimpulan dari pembahasan, saran-saran serta kata penutup sebagai akhir dari pembahasan.

Pada bagian akhir skripsi, penulis cantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penyusunan skripsi ini, beserta lampiran-lampiran yang mendukung serta daftar riwayat hidup penulis.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Upah

##### 1. Pengertian Upah

Dalam suatu organisasi, terutama perusahaan sistem upah merupakan hal penting karena dapat menarik bagi yang bersangkutan, yaitu pengusaha dan pekerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah mempunyai arti uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>31</sup> Upah<sup>32</sup> merupakan suatu perjanjian yang dilakukan oleh pemberi kerja atau pengusaha<sup>33</sup> dan pekerja atau bahkan pemerintah. Upah merupakan harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Professor Benham dalam

---

<sup>31</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke-3 Cetak Ke-4* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 1250.

<sup>32</sup> Dalam beberapa literatur lain pengupahan, mempunyai arti yang sama dengan kompensasi. Kompensasi mempunyai arti sesuatu yang diterima pekerja atau karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya yang dapat berupa *finacial* dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel: tunjangan, intensif dan bonus. Wilson Banggun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 256. Tani Handoko menjelaskan hal penting lainnya dalam kompensasi adalah adanya unsur keadilan dalam kompensasi. Lihat T. Hani Handoko *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2009, Cetak Ke-10), hlm. 245. Kasmir, *Kewirausahaan* (Jakarta: Rajagrafindo persada, 2008), hlm. 149. Jika kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengakibatkan *pay dissatisfaction* yang akan berdampak pada penurunan kinerja, pemogokan, tingkat ketidakhadiran tinggi, *turnover* yang tinggi, rendahnya komitmen terhadap perusahaan. Lihat Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2012), hlm. 139.

<sup>33</sup> Pengusaha adalah orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri. Arti lain dari perusahaan adalah orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaannya bukan miliknya atau orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan termaksud di atas yang berkedudukan di luar Indonesia. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan undang-Undang No. 25 Tahun 1997 dan Peratran Pelaksanaan Ketenagakerjaan 1925-2000* Cetak Ke-2 (Jakarta: Pranadya Paramita, 2003), hlm. 415.

Afzalurrahman mengatakan bahwa upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.<sup>34</sup> Pernyataan tersebut senada dengan Edwin B. Flippo yang mengartikan upah dengan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

Selain itu, berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang<sup>35</sup> sebagai imbalan<sup>36</sup> dari pengusaha atas pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.<sup>37</sup> Andrew F. Sikula mengemukakan upah adalah:

*"in general, a wage is anything, given as a recompense or requital; however, more specifically, wages are money paid for the use of something. The concept of wages usually is associated with the process of paying hourly workers"*

Maksudnya adalah pada umumnya, upah adalah sesuatu yang diberikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa, akan tetapi lebih khusus, upah adalah

<sup>34</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Edisi Revisi Buku Ke-II Alih Bahasa Oleh Suroyo dan Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), hlm. 361.

<sup>35</sup> Uang adalah segala sesuatu yang dapat dipakai atau diterima untuk melakukan pembayaran baik barang atau jasa maupun utang. Pemaknaan uang variatif, ada yang mengartikan uang adalah uang kertas dan logam ditambah simpanan dalam bentuk rekening koran. Dilain pihak mengartikan uang berbentuk tabungan, deposito berjangka pada bank-bank umum. Dan yang terakhir uang diartikan sebagai tabungan, deposito berjangka pada bank-bank umum dan pada lembaga-lembaga nonbank. Lihat Nopirin, *Ekonomi moneter* Cetakan Ke-8 Edisi ke-4 (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2007), hlm. 2-3.

<sup>36</sup> Imbalan adalah termasuk juga sebutan honoriumnya yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus menerus. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 dan Peratran Pelaksanaan Ketenagakerjaan 1925-2000* Cetakan Ke-2 (Jakarta: Pranadya Paramita, 2003), hlm. 415.

<sup>37</sup> Abdul Karim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 13. Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama Dalam Praktik* (Jakarta: PPM, 2012), hlm. 20.

uang yang dibayarkan untuk penggunaan sesuatu. Pengertian upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran kepada karyawan jam-jaman.<sup>38</sup>

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional,<sup>39</sup> upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>40</sup> Secara umum, upah merupakan bentuk pemberian berupa *financial* kepada pekerja oleh pemberi kerja atau pengusaha atas kewajiban yang telah ditunaikannya. Upah bagi pekerja mempunyai fungsi sebagai jaminan atas keberlangsungan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan, upah merupakan pemberian yang layak kepada karyawannya serta sebagai jaminan atas keberlangsungan proses produksi perusahaan.

Di sisi lain, pembayaran yang serupa adalah gaji. Andrew F. Sikula mengatakan "*a salary is a recompense or consideration paid, or performed services* (gaji adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang

<sup>38</sup> Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah* (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 4-5.

<sup>39</sup> Dewan Penelitian Pengupahan Nasional adalah suatu badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada menteri Tenaga Kerja dan mempunyai tugas memberikan pertimbangan-pertimbangan kepada pemerintah tentang kebijaksanaan yang perlu diambil mengenai prinsi-prinsip pengupahan baik, dalam jangka waktu pendek maupun dalam jangka waktu panjang, dengan memperhatikan faktor-faktor ekonomis, sosial dan tenaga kerja serta perkembangan ekonomi dalam arti luas. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 dan Peratran Pelaksanaan Ketenagakerjaan 1925-2000* Cetakan Ke-2 (Jakarta: Pradnya Paramita, 2003), hlm. 403-404.

<sup>40</sup> Vithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 799.

ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu tertentu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan.<sup>41</sup>

Dari kutipan di atas dapat ditarik kesimpulan, upah mempunyai dua arti. Upah dalam arti sempit yang berarti pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu atau berdasarkan hasil, sedangkan dalam arti luas, upah mempunyai arti semua pembayaran termasuk gaji. Dalam skripsi ini, kata upah termasuk di dalamnya adalah gaji.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa upah merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja dalam bentuk *financial* biasanya berupa uang yang telah ditetapkan dalam undang-undang atau perjanjian, atau peraturan atau persetujuan yang dilakukan oleh pekerja dan pemberi kerja yang berfungsi sebagai jaminan atas keberlangsungan hidupnya.

## 2. Upah dalam Islam

### a. Pengertian Upah dalam Islam

Dalam Islam, upah berasal dari kata *al-Itsābah* (pemberian upah), misalnya *al-ajru* baik dibaca pendek atau panjang *fi'il madinya*, dimana *al-ajru* yang arti menurut bahasanya adalah ganti<sup>42</sup> atau imbalan.<sup>43</sup> Sedangkan dalam ilmu fiqih,<sup>44</sup> upah mempunyai arti pemberian kemanfaatan dengan

<sup>41</sup> Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah* (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 5.

<sup>42</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 114.

<sup>43</sup> Ibnu Hajar Al Asqalani, Al Imam Al Hafiz, *Fathul Baari*, Buku 13, Terj. Amiruddin (Jakarta: Pustaka Azzam, 2010), hlm. 39.

<sup>44</sup> Fiqih merupakan *ijtihad* (tafsiran) manusia yang berlandaskan pada wahyu Allah SWT, berdasarkan ruang lingkup yang tersedia dalam syariah Islam. Veithzal Rivai dan Antoni Nizar Usman, *Islamic Economics and Finance Ekonomi dan Keuangan Islam Bukan Alternative, tetapi Solusi* (Jakarta: Gramedia Utama, 2012), hlm. 7. Fiqih merupakan ilmu yang sangat penting dalam

syarat ada imbalan<sup>45</sup> disebutkan pula dalam al-Qur'an<sup>46</sup> dan termasuk dalam akad *Ijārah*. Akad *ijārah* seperti juga akad jual beli, termasuk dari *al-Uqūd al-Musamma*.<sup>47</sup>

Secara Istilah upah adalah akad yang berisi pemberian suatu manfaat berkompensasi dengan syarat-syarat tertentu.<sup>48</sup> Beberapa pendapat dari Ulama tentang definisi *ijārah* secara istilah, di antaranya adalah sebagai berikut:<sup>49</sup>

---

Islam dan menjadi syarat kesempurnaan umat Islam dalam menjalankan ajaran agamanya. Tidak mungkin seorang muslim memeluk dan menjalankan Islam tanpa fiqih. Hal ini karena tidak semua ummat Islam, kecuali yang dikehendaki oleh Allah SWT untuk menjadi orang yang baik dan dapat memahami (*tafaqquh*) agama ini. Seperti dalam Hadits Nabi SAW

من يرد الله به خيرا يفقه في الدين

"Barang siapa yang dikehendaki oleh Allah SWT menjadi orang yang baik disisi-Nya, niscaya diberikan kepadanya pemahaman (yang mendalam) dalam pengetahuan agamanya" (HR. Bukhari). Muhammad Cholil Nafis, *Teori Hukum Ekonomi Syariah* (Yogyakarta: UII Press, 2011), hlm. 21.

<sup>45</sup> Ibnu Hajar al-Asqalānī, *Fathul Bārī*, (Beirut: Dārul ahyā, 1985), VI. hlm. 348.

<sup>46</sup> Ayat yang berhubungan dengan penegakkan keadilan adalah:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝ ﴾

﴿ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝ ﴾

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat". (an-Nisa': 58)

Dari ayat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, dalam kegiatan manusia harus dilakukan dengan adil. Begitu pula dalam pemberian upah yang diberikan pengusaha kepada pekerjanya.

<sup>47</sup> *Al-uqud al musammah* adalah akad yang telah disebutkan namanya dan diatur oleh Allah SWT, seperti jual beli, *ijarah*, *syirkah*, *kafalah* dan *hibah*. Akad-akad ini diterapkan atasnya semua kaidah-kaidah umum dan khusus. Adapun *al-uquud ghairu al-musammah* adalah akad yang belum diatur oleh Allah SWT, seperti akad yang baru muncul seperti *taurid* (ekspor impor), akad menginap di hotel. Semua akad ini tunduk pada kaidah umum. Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011), V, hlm. 385.

<sup>48</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Imam Syafi'i Mengupas Masalah Fiqihyah Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits* Cetakan Ke-2 Buku II, Terj. Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz, (Jakarta: Almahira, 2012), hlm. 37.

<sup>49</sup> Abdurrahman al-jaziri, *Kitab Al-Fiqh 'ala Madzahibil Arba'ah*, Juz 3 (mesir: Maktabah Tijariyah, t.t), hlm. 94-98.

## 1) Menurut Hanafiyah

*Ijārah* adalah akad untuk membolehkan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

## 2) Menurut Hasbi Ash-Siddiqie

*Ijārah* adalah akad yang objeknya ialah pertukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.

## 3) Imam Malik ibn Anas

Akad *ijārah* adalah suatu akad yang memberikan pengertian kepemilikan manfaat yang diperbolehkan (oleh syara) untuk suatu masa yang jelas dengan suatu imbalan tertentu.

## 4) Imam Syafi'i

Akad *ijārah* adalah akad atas manfaat yang diketahui secara jelas, mempunyai tujuan tertentu, memungkinkan untuk diserahkan dan mendapat upah yang jelas.

## b. Dasar Hukum Upah dalam Islam

Dalam Islam, *ijārah* merupakan akad yang diperbolehkan dan diperkuat dengan dalil-dalil.

## 1) Al-Qur'an

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٠﴾

<sup>50</sup> Ath-thalaq: 105.

*“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Dalam menafsirkan QS. Ath-Taubah ayat 105, Quraish Shihab dalam tafsirnya al-Mishbah adalah sebagai berikut “Bekerjalah kamu demi karena Allah SWT semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah SWT akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran kepada kamu”. Selain itu, upah juga disebutkan dalam QS. An-Nahl: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*

Quraish Shihab dalam ayat tersebut menafsirkan bahwa apa yang telah dikerjakannya maka akan dibalas oleh Allah SWT sesuai dengan amal perbuatannya. Kata “imbalan” yang diungkapkan oleh Quraish Shihab tersebut maksudnya adalah imbalan atau upah (an-nahl: 97).

Quraish Shihab menjelaskan tafsir ayat tersebut dalam kitabnya Tafsir al-Misbah sebagai berikut:

*“Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, apapun jenis kelaminnya baik laki-loaki maupun perempuan sedang dia*

*adalah mukmin, yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia dan di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan”.*

Maksud kata “balasan” dari tafsir di atas adalah balasan di dunia dan di akhirat. Dengan demikian jika seorang karyawan bekerja dengan benar maka ia akan menerima dua balasan, yakni balasan di dunia berupa upah atau gaji dan balasan di akhirat.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ  
عَمَلًا

*“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”*

Berdasarkan ketiga ayat di atas, imbalan dalam konsep Islam dilihat dari tanggung jawab atau pengorbanan yang dicurahkan untuk menegerjakan pekerjaannya tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal lain yang berbeda antara Islam dengan lainnya adalah adanya aspek dunia dan akhirat yang melekat pada *stakeholder*.

## 2) Hadis

هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطِعْمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَاللِّسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تَكْلِفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ (رواه المسلم)

*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka dibawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan kepada mereka*

dengan tugas yang sangat berat dan jika kamu membebarkannya dengan tugas yang seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)". (HR. Muslim).

Penentuan upah berdasarkan akad *ijārah* menggambarkan kerelaan antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha tidak boleh menyia-nyaiakan pekerja karena hal tersebut dibenci oleh Rasul SAW. Apabila tetap terjadi maka pengusaha tersebut menjadi musuh Rasul SAW. Sesuai dengan hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ خَصْمَتُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى فِي نَفْسِهِ عَدْرًا وَرَجُلٌ بَاعَ حَرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُؤْفِهِ أَجْرَهُ

"Dari Abi Hurairah berkata: Rasulullah bersabda: tiga golongan akan menjadi musuh saya di hari kiamat: seorang yang bersumpah dengan namaku kemudian ia berkhianat, seseorang yang menjual sesamanya untuk mengeruk keuntungan, dan seorang majikan yang menerima penuh pekerjaan karyawannya tetapi ia tidak memberi upah"

Dalam *ijārah*, penentuan upah disyaratkan adanya kejelasan waktu, mingguan, bulanan atau tahunan, sesuai dengan hadis dalam kitab Al-Bukhari

يَحْيَى بْنُ بُكَيْرٍ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ عُقَيْلٍ، قَالَ ابْنُ شَهَابٍ. فَأَخْبَرَنِي عُرْوَةُ ابْنُ الزُّبَيْرِ أَنَّ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا زَوْجَ النَّبِيِّ ﷺ قَالَتْ وَاسْتَأْجَرَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدِّبْلِ هَادِيًا خَزِينًا وَهُوَ عَلَى دَيْنٍ كَفَّارٍ فُرَيْشٍ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاحِلَتَيْهِمَا، وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ بِرَاحِلَتَيْهِمَا صُبْحَ ثَلَاثٍ<sup>51</sup>

<sup>51</sup> Imam Abi Abdillah bin Ismail bin Ibrohim bin Mughiroh bin Bardzabah al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Beirut: Darul Fikr, 1994), Jilid III, hlm. 116.

c. Syarat dan rukun *ijārah*

1) Adanya dua belah pihak yang melakukan akad<sup>52</sup>

Pihak pertama disebut *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan pihak kedua disebut *musta'jir* (penyewa). Kedua yang melakukan transaksi *ijārah* disyaratkan harus cakap, artinya masing-masing pihak sudah *balligh* dan mampu menata agama dan mengolah kekayaannya dengan baik.

2) *Shighat ijārah*<sup>53</sup>

Yaitu ijab dan qabul sebagai manifestasi dari perasaan suka sama suka, dengan catatan keduanya terdapat kecocokan atau kesesuaian.

3) Imbalan (*ujrah*)<sup>54</sup>

Disyaratkan harus diketahui jenisnya, kadar dan sifatnya. Dalam Islam, ketika akan memperkerjakan pekerja, maka disyaratkan mengenai jenis pekerjaannya dan imbalan atau upah yang akan diterimanya.

4) Hak Pakai<sup>55</sup>

Hak pakai manfaat diharuskan memenuhi beberapa syarat, yaitu: *pertama*, manfaat barang mempunyai nilai ekonomis yang layak mendapatkan imbalan sebagai kompensasi. *Kedua*, manfaat barang yang disewakan tersebut mubah menurut syara'. *Ketiga*, *mu'jir* mampu menyerahkan manfaat barang. *Keempat*, manfaat diketahui oleh kedua

<sup>52</sup> Wahbah Az-Zuhailly, *Fiqih Imam Syafi'i Mengupas Masalah Fiqhiyah Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits* Cetakan Ke-2 Buku ke-II, Terj. Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz (Jakarta: Almahira, 2012), hlm. 40.

<sup>53</sup> Wahbah Az-Zuhailly, *Fiqih Imam Syafi'i Mengupas Masalah Fiqhiyah...* hlm. 41.

<sup>54</sup> Wahbah Az-Zuhailly, *Fiqih Imam Syafi'i Mengupas Masalah Fiqhiyah...* hlm. 41.

<sup>55</sup> Wahbah Az-Zuhailly, *Fiqih Imam Syafi'i mengupas masalah Fiqhiyah...* hlm.43-44.

belah pihak meskipun sekilas. *Kelima*, manfaat barang yang disewakan dibatasi oleh waktu. *Keenam*, *musta'jir* belum mengambil manfaat tersebut dan ketujuh objek akad *ijārah* adalah manfaat barang itu sendiri.

#### d. Macam-macam *Ijārah*

*Ijārah* mempunyai dua macam, yaitu *ijārah 'ain* dan *ijārah zimmah*. *Ijārah 'ain* adalah akad sewa menyewa atas manfaat yang bersinggungan langsung dengan bendanya seperti menyewakan tanah pekarangan, hewan pengangkut yang telah ditentukan atau mempekerjakan orang tertentu untuk melakukan pekerjaan tertentu. Jenis *ijārah* ini disebut juga *ijārah* atas manfaat. Sedangkan *ijārah zimmah* adalah akad sewa menyewa dalam bentuk tanggungan, misalnya dengan menyewakan mobil dengan ciri-ciri tertentu untuk kepentingan tertentu. *Ijārah* ini disebut juga *ijārah* atas objek akadnya.<sup>56</sup>

Dalam akad *ijārah*, terdapat beberapa persyaratan yang menjadikan akad tersebut sesuai dengan Islam, yaitu:

- a. Kedua orang yang berakad saling *ridā*. Dalam hal ini adalah pemberi kerja dan pekerja menyetujui besaran upah yang akan diterima.
- b. Manfaat sesuatu yang diakadkan diketahui secara sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya persengketaan.
- c. Sesuatu yang disewakan dapat diambil manfaatnya.

<sup>56</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'i mengupas masalah Fiqhiyah Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits* Terj. Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz, Cetakan Ke-2 Buku ke- II (Jakarta: Almahira, 2012), hlm. 50. Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* Buku ke-V (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 411. Lihat juga imam Abi Zakariyya Muhyiddin ibn Syaraf an-Nawai, *Majmu' Syarah al-Muhaddzab* Juz. 15 (Beirut: Darul Fikr, 2000), hlm. 318.

d. Barang yang disewakan bisa diserahterimakan bersama manfaat yang dimuatnya.<sup>57</sup>

Dari beberapa penjelasan di atas, dengan bekerja maka akan menambah nilai tambah dalam diri individu.<sup>58</sup> Dan apabila pengusaha menyewa tenaga pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan adalah dibenarkan dalam Islam. Dan dalam Islam terdapat akad yang mengaturnya, yaitu *ijārah*. Dalam aplikasi yang diterapkan oleh pengusaha terhadap pekerjanya adalah *ijārah 'ain* atau *ijārah* atas manfaat. Menjadi sebuah kewajiban seorang pengusaha agar memberikan atau membayar upahnya ketika pekerja telah menjalankan pekerjaannya tersebut. Jika tidak, maka pengusaha tersebut menjadi lawan Nabi Muhammad SAW.<sup>59</sup>

Dalam Islam, bekerja merupakan bagian dari kewajiban agama yang diperintahkan. Bekerja dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam merupakan agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia, bekerja juga merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan fisik.<sup>60</sup> Selain itu, bekerja menjadikan dasar martabat dasar manusia dalam hubungannya dengan manusia lain. Dengan bekerja manusia dapat mendapatkan penghasilan yang baik. Dengan bekerja akan mempunyai dampak positif yaitu mendapatkan

<sup>57</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Imam Syafi'i Mengupas Masalah Fiqhiyah...* hlm. 112-113.

<sup>58</sup> Taliziduhu Ndara, *Pengantar Pengembangan Sumber Daya manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 40. Thomasason dalam Abdullah Zaky al- Kaaf, *Ekonomi Dalam Perspektif Islam* (Bandung: pustaka Setia, 2002), hlm. 222.

<sup>59</sup> "Dari sa'id bin Abi Sa'id, dari Abu Hurairah, dari Nabi SAW, Beliau bersabda, "Allah SWT berfirman, 'tiga golongan yang aku menjadi lawan mereka pada hari kiamat, yaitu: orang yang memeberi kemudian Aku melanggar, orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang menyewa pekerja lalu dia menyelesaikan pekerjaannya, tetapi tidak memberikan upahnya". Ibnu Hajar Al Asqalani, Al Imam Al Hafiz, *Fathul Baari*, Buku 13, Terj. Amiruddin (Jakarta: Pustaka Azzam, 2010) hlm. 63.

<sup>60</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam* Cetakan Ke-1 (Majenang: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 88.

pendapatan secara jujur dan dapat bermanfaat untuk orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari, dengan bekerja maka dari hasil bekerjanya akan dapat melayani dan memenuhi kebutuhannya dan yang terpenting adalah sebagai sarana untuk mencapai perkembangan dan kemajuan.<sup>61</sup>

Dalam setiap aktivitasnya, Islam menawarkan penyelesaian yang baik, demikian pula dalam pemberian upah yang hingga saat ini belum terselesaikan. Dalam Islam, upah lebih ditekankan pada seberapa besar sumbangsih yang diberikan oleh pekerja terhadap kewajiban. Tidak dibenarkan adanya penganiayaan, baik pekerja maupun pemberi kerja. Bahwa dalam Islam, pemberian upah berdasarkan kinerja atau sesuai dengan tanggung jawabnya.<sup>62</sup> Pemberi kerja tidak dapat dipaksa untuk mengerjakan sesuatu di luar kemampuannya, tindakan aniaya dan upah yang tidak sepadan dengan kinerjanya. Sedangkan pemberi kerja tidak dapat dipaksa memberikan upah di luar kemampuan perusahaan, di sinilah keadilan tercipta. Jadi antara pengusaha dan pekerja hendaknya bersikap adil dan jujur dalam semua urusan mereka.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Ruqaiyah Waris Masqood, *Harta Dalam Islam: Panduan Al-Qur'an dan Hadits dalam Mencapai dan Membelanjakan Harta dan Kekayaan* (Jakarta: Lintas Pustaka, 2003), hlm. 61-64.

<sup>62</sup> Kinerja berasal dari pengertian *performance* adapula yang memberikan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan kata lain, kinerja adalah tentang apa dan bagaimana cara mengerjakan pekerjaannya. Wibowo, *Manajemen Kinerja* edisi Ke-3 (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 7. Adapun cara untuk menilai kinerja harus memperhatikan dan memprioritaskan dua hal: *pertama* kriteria pengukuran kinerja memenuhi objektivitas yang meliputi relevansi yang artinya ada kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan penilaian kinerja. Reabilitas berarti harus terpenuhinya konsistensi atas kriteria yang dijadikan ukuran kinerja. Diskriminasi yang berarti pengukuran dan penilaian kinerja harus mampu menunjukkan perbedaan-perbedaan kinerja hasil pengukuran yang seragam. *Kedua* proses penilaian kinerja mempertahankan objektivitas. Objektivitas dalam proses penilaian berarti tidak adanya pilih kasih, pengistimewaan atau bahkan kecurangan dalam proses penilaian kinerja terhadap pekerja tertentu. Lihat Toni Setiawan, *Panduan Sikap dan Perilaku Entrepreneurship: Kiat Sukses Menjadi Pengusaha* (Jakarta: Oryza, 2012), hlm. 158-159.

<sup>63</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi*, hlm. 362-363.

Dalam Islam, pekerja (*ajir*) dibedakan menjadi dua, yaitu pekerja khusus dan pekerja umum. Pekerja khusus adalah orang yang diupah untuk bekerja selama masa yang diketahui.<sup>64</sup> Pekerja khusus tidak dapat menerima upah jika masanya tidak diketahui. Dalam hal ini, apabila pekerja sudah ditetapkan bulanan maka pekerja tersebut wajib melakukan pekerjaannya sampai akhirnya mengundurkan diri atau diberhentikan oleh pemiliknya. Hal demikian yang terjadi di lingkungan dunia kerja pada umumnya. Pekerja umum adalah orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang dan mereka semuanya memiliki bagian yang sama dalam mengambil manfaat darinya seperti tukang jahit, tukang cukur dan lain-lain. Pekerja umum tidak dibatasi waktu dan diperbolehkan menerima upah yang lain.

### 3. Prinsip Dasar Penentuan Upah

Upah merupakan hal penting yang menyangkut kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Tidak ada pihak yang dirugikan, maka dari itu dalam penentuan upah sebaiknya menentukan beberapa hal agar tidak terjadi ketidakadilan. Adapun beberapa prinsip yang perlu dijalankan dalam pengupahan adalah sebagai berikut:

- a. Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai. Hal ini sesuai dengan hadis

Nabi SAW:

وَعَنْ جَابِرٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه الطبراني)

*"Dari Jabir berkata: Rasulullah bersabda berilah upah pekerja seelum keringatnya kering"*

<sup>64</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqhus Sunnah* terj. Mujahidin Muhayan (Jakarta, Pena Pundi Aksara, 2008) hlm 119.

- b. Upah hendaknya dibayarkan secepatnya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
- c. Upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan ukuran yang patut dan tidak membebani pekerjaanya dengan yang mereka tidak mampu mengerjakannya.
- d. Pengusaha menetapkan upah sebelum pekerja bekerja, sehingga hak upah yang dimiliki pekerja telah diketahui terlebih dahulu.<sup>65</sup> Selain itu, pengusaha dianjurkan agar menjelaskan atau mendeskripsikan jenis pekerjaan serta waktu yang akan dicurahkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

#### 4. Pentingnya Upah

Setiap manusia, dalam melakukan pekerjaan akan mengharapkan imbalan atas kinerja yang telah dilakukan. Dalam pandangan umum, setiap manusia mempunyai keinginan (*need*) yang permunculannya tergantung dari setiap individu. Dalam pencapaian untuk memenuhi keinginannya tersebut membutuhkan motivasi agar semangat kerja tetap stabil. Abraham H. Maslow memperkenalkan teori motivasi,<sup>66</sup> dimana dalam teorinya mengatakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki yaitu kebutuhan fisiologikal seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan yang tidak berarti fisik akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. Kebutuhan

<sup>65</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007), hlm. 88.

<sup>66</sup> Tokoh lain yang membahas teori motivasi adalah Clayton Alderfer yang terkenal dengan "ERG" (*existence, relatedness and Growth*), yang menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia diusahakan pemuasannya secara serentak. Selain itu pandangan Alderfer bersifat pragmatisme artinya bahwa mereka menyadari akan keterbatasannya. Seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi objektif yang dihadapinya. Teori Herzberg adalah teori selanjutnya yang membahas motivasi kerja pekerja yang dikenal dengan Model Dua Faktor yaitu faktor motivasional dan faktor higine atau pemeliharaan. Lihat Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*hlm. 287-291.

selanjutnya adalah kebutuhan sosial, kebutuhan akan *prestise* yang pada umumnya tercermin dalam simbol-simbol status serta kebutuhan yang terakhir adalah aktualisasi dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.<sup>67</sup>

Dalam hubungannya dengan organisasi, pemberian upah dapat dikatakan hal penting karena berkaitan dengan keberlangsungan hidup keduanya. Pekerja melakukan pekerjaannya dengan baik agar dapat menjaga keberlangsungan hidupnya dan perusahaan memberikan upah atau gaji agar tujuan perusahaan<sup>68</sup> tercapai.

Beberapa alasan pentingnya upah adalah: *Pertama* upah mempunyai fungsi untuk mengikat, memotivasi dan menahan para karyawan. *Kedua*, sistem upah harus dapat dirancang agar dapat menghadapi kompetisi serta kemampuan bayar organisasi. Biaya tenaga kerja merupakan fungsi tingkat upah dan gaji maupun tingkat kualitas karyawan dan kinerjanya. *Ketiga*, upah yang diberikan juga harus wajar dan layak oleh mayoritas pekerja serta nondiskriminatif. Meskipun dalam aspek adil, layak dan wajar mempunyai dimensi berbeda-beda, namun terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur, yaitu:

---

<sup>67</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 287.

<sup>68</sup> Agar meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas secara keseluruhan. Abdurramat Fathoti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 36. Selain itu adanya pengupahan dapat dijadikan sebagai kontrol perusahaan. Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hlm. 131.

- a. Gaji relatif terhadap pekerja yang sama dan serupa.
- b. Tarif relatif gaji untuk pekerjaan-pekerjaan yang sangat berhubungan dengan tingkat pendidikan, jabatan dan tanggung jawab yang diembannya.
- c. Pertimbangan yang wajar berdasarkan pertimbangan tingkat gaji atau upahnya.<sup>69</sup>

## 5. Tujuan pemberian upah

Pemberian upah dalam suatu organisasi mempunyai tujuan baik bagi pekerja ataupun pemilik usaha yang pada intinya menjaga keberlangsungan hidup keduanya dan tercipta adanya keadilan, baik internal maupun eksternal. Terdapat beberapa tujuan dari adanya pemberian pengupahan, yaitu:

### a. Ikatan Kerjasama

Adanya pemberian upah atau gaji, menjadikan adanya hubungan ikatan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Masing-masing mempunyai tanggung jawab, pekerja mempunyai tanggung jawab untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik sedangkan pengusaha atau pemilik usaha mempunyai kewajiban untuk membayarkan upah atau gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.

### b. Kepuasan Kerja

Adanya pemberian pengupahan, pekerja akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan atas jabatan kerja yang diberikan.

---

<sup>69</sup> Henry Simmora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ke-1, Edisi Ke-3 (Yogyakarta: YKPN, 2003), hlm. 458.

c. Pengadaan Efektif

Penetapan pembayaran upah yang besar akan mempengaruhi terhadap pengadaan karyawan yang *qualified* dan perusahaan akan memperolehnya dengan mudah.

d. Motivasi

Dengan pemberian upah atau gaji yang besar akan memudahkan managernya dalam memberikan motivasi terhadap pekerjaannya. Motivasi pekerja meningkat, diharapkan hasil perusahaan juga meningkat.

e. Stabilitas Karyawan

Pembayaran upah atau gaji berlandaskan adil dan layak, menjadikan stabilitas karyawan terjaga dengan baik. Dengan pembayaran yang stabil maka tujuan mempertahankan pekerja dapat tercapai.

f. Disiplin

Adanya pemberian upah atau gaji yang layak, maka disiplin pekerja akan terjaga dan semakin baik. Pekerja akan mengerti dan mematuhi peraturan-peraturan yang diterapkan dalam perusahaannya.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program pemberian upah dan gaji yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pekerja akan berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

h. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadin

Dengan program upah dan gaji atas prinsip layak dan adil serta eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas terejamin karena

turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

i. Pengaruh Pemerintah

Jika program pemberian upah atau gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>70</sup>

## 6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Dasar penetapan pemberian upah ditetapkan dengan berbagai faktor sehingga dalam prakteknya terjadi tingkat upah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi adalah:

a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak dapat diterapkan secara mutlak dalam ketenagakerjaan, tidak dapat dipungkiri bahwa permintaan dan penawaran tetap mempunyai pengaruh. Dalam Islam, kekuatan permintaan dan penawaran disyaratkan dalam pespektif komitmen dengan ajaran-ajaran Islam, diantara ajaran-ajarannya adalah menghiasi diri dengan akhlak mulia, seperti jujur, amanah, menepati janji, pemurah dan lain-lain. Selain itu, menghindari akhlak buruk serta menjauhi *mu'āmalah* yang dilarang dalam

---

<sup>70</sup> Vethzal Rivai, *Islamic Human Capital*, hlm. 813. Sistem pengupahan ditetapkan untuk membantu organisasi dan para manajernya untuk berkompetensi di pasar kerja dengan cara mempertahankan pekerja berkualitas tinggi, memotivasi pekerja, adanya dorongan agar mencapai kualitas kerja yang lebih tinggi dan mendapatkan nilai atas uang dengan memastikan bahwa pengeluaran untuk gaji atau upah adalah efektif untuk mendapatkan kinerja yang bernilai tambah. Lihat Micheal Armstrong, *Mengelola Karyawan: Buku Wajib bagi Manajemen Lini*, Alih bahasa Ramelan dan Dwi Prabaningtyas, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2003), hlm. 303.

Islam.<sup>71</sup> Pengusaha muslim diharapkan mengerti serta menjalankan ajaran-ajaran yang telah ditetapkan.

Faktor permintaan dan penawaran tenaga kerja menjadi pengaruh dalam penerimaan gaji atau upah pekerja sehingga terjadi jenjang upah. Nampak pada pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan atau *skill* tinggi sedangkan jumlah tenaganya langka, maka upah yang diterima tinggi. Sebaliknya, untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran melimpah, maka upahnya rendah.

b. Serikat karyawan

Serikat karyawan atau serikat buruh biasanya menuntut kepada perusahaan agar membayarkan upah dengan maksimal dan dengan nominal yang besar.

c. Produktivitas Kerja Pekerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi pekerja. Semakin tinggi prestasi pekerja, maka upah yang diterima akan semakin besar. Prestasi dapat dinyatakan dalam produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

d. Kemampuan Perusahaan untuk Membayar

Meskipun serikat buruh menuntut kepada perusahaan untuk memberikan upah yang besar terhadap pekerja, perlu diperhatikan bahwa bagaimana kemampuan perusahaan yang bersangkutan untuk membayar gaji atau upah karyawannya. Dalam Islam tidak dibenarkan jika terjadi

---

<sup>71</sup> Jaribah bin Ahmad Al-Harits, *Fikih Ekonomi Umar bin al-Khatab* Terj. Asmuni Solihan Zamakhsari (Jakarta: Khalifa, 2006, Cetakan Ke-1), hlm. 241.

kezaliman, baik pekerja maupun pengusaha. Jadi, aspek kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah perlu diperhatikan agar kedua tujuan dapat tercapai.

e. Biaya hidup

Upah yang diberikan oleh perusahaan setidaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawannya. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, maka upah yang berlakupun akan tinggi. Bagaimanapun juga, biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” dari para pekerjanya.

f. Pemerintah

Pemerintah merupakan lembaga yang mempunyai kepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara dan juga terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan terhadap penentuan batas minimal dan maksimal terhadap pemberian upah yang akan dibayarkan.<sup>72</sup>

g. Posisi dan Jabatan Pekerja

Dalam penentuan upah, posisi dan jabatan akan mempengaruhi besaran upah yang akan diterima karena posisi dan jabatan tersebut menggambarkan besaran tanggung jawab yang harus dijalankan untuk mencapai tujuan perusahaan.

---

<sup>72</sup> Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002), hlm. 139-140, dibandingkan dengan Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009 Cet Ke-11), hlm. 265-267. Meskipun dalam Sondang hanya memaparkan lima faktor yang mempengaruhi sistem upah atau imbalan yaitu berdasarkan tingkah upah atau gaji yang berlaku, tuntutan serikat pekerja, produktivitas, kebijaksanaan organisasi mengenai upah atau gaji serta peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah. Meskipun berbeda redaksi, namun sama-sama menggambarkan faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan, yaitu faktor internal dan eksternal.

#### h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan dan pengalaman kerja akan mempengaruhi terhadap besaran upah yang akan diterima karena, dengan pendidikan tinggi, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki semakin cakap. Sebaliknya jika pendidikan rendah ditambah pengalaman kerja belum ada, maka tingkat keterampilannya rendah dan akan menerima upah yang rendah pula.

#### i. Kondisi Perekonomian Nasional

Kondisi perekonomian Nasional akan menentukan besaran upah yang akan diterima oleh pekerjanya, jika kondisi perekonomiannya baik dan aman, maka tingkat upah akan tinggi. Sebaliknya, jika keadaan nasional sedang berkembang, kurang maju dan tidak aman, upah yang akan diterimapun akan rendah.

#### j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan mempunyai resiko yang tinggi, maka upah yang akan diterima akan lebih besar jika dibandingkan dengan jenis dan sifat pekerjaannya mudah serta mengandung resiko kecil.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi besaran upah yang akan diterima pekerja, dapat disimpulkan hal-hal yang mempengaruhi upah adalah:

- a. Gaji dan upah yang diberikan oleh pihak swasta
- b. Keadaan keuangan negara
- c. Biaya hidup
- d. Kekayaan negara
- e. Peraturan pemerintah

- f. Produktivitas pekerja
- g. Persediaan tenaga kerja
- h. Kondisi kerja
- i. Jam kerja
- j. Perbedaan geografis
- k. Inflasi
- l. Pendapatan nasional
- m. Harga pasar
- n. Nilai sosial dan etika<sup>73</sup>

#### **7. Penentuan tingkat pengupahan**

Setiap perusahaan dalam memberikan upah atau gaji antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berbeda. Hal tersebut ditetapkan dengan tidak ada alasan, namun melalui perhitungan agar menjaga profesionalisme serta mencegah adanya ketidakpuasan dari pekerja. Cara yang ditempuh dalam menentukan tingkat pengupahan adalah:

##### **a. Melakukan Survey Upah**

Survey upah merupakan salah satu cara untuk menciptakan keadilan eksternal. Survey upah dapat dilakukan dengan cara formal atau informal-berdasarkan hubungan pertemanan.

##### **b. Melakukan Evaluasi Jabatan**

Evaluasi jabatan dilakukan untuk mengetahui jenjang atau hierarki suatu pekerjaan atau jabatan dalam rangka penentuan tingkat upah yang layak diterima oleh pekerjanya.

---

<sup>73</sup> Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah* ....hlm 14-15.

c. Mengelompokkan Pekerjaan ke Jenjang Upah

Jenjang upah terdiri dari jabatan yang memiliki tingkat kesulitan yang kurang lebih sama, seperti yang telah dilakukan dalam evaluasi jabatan. Misalkan dalam sebuah perusahaan terdiri dari manajemen, asisten manajer, kepala gudang, kasir dan pelayan. Maka diantara jenjang satu dengan lainnya akan menerima besaran upah yang berbeda.

d. Menetapkan Harga Untuk Setiap Jenjang Upah

Penetapan harga untuk setiap jenjang upah dilakukan agar tercipta transparansi terhadap pekerja lainnya. Selain itu bertujuan untuk mengurangi kecurangan.

e. Memastikan Tingkat Upah<sup>74</sup>

Memastikan tingkat upah perlu dilakukan karena terkadang terdapat sebagian orang yang mendapatkan upah berbeda dengan jenis pekerjaan yang sama. Maka dari itu, perlu adanya batas maksimal dan minimal pemberian upah dalam suatu posisi.

Dalam menentukan kebijakan tingkat pengupahan, maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, diantaranya adanya kesamaan hasil yang dicapai. Hal tersebut berarti bahwa besarnya gaji atau upah yang diterima sesuai dengan besarnya kontribusi relatif yang pekerja berikan kepada organisasi. Perlu adanya konsistensi dalam pengupahan dengan level jabatan dan tingkat kinerjanya. Upahpun harus mencerminkan keadilan dengan cara memastikan bahwa keputusan penggajian bersifat adil dalam arti tidak mendiskriminasi

---

<sup>74</sup> Ati Cahayani, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Indeks, 2009), hlm. 86-88.

pekerja. Dalam pengupahan perlu memperhatikan transparansi<sup>75</sup> terhadap pekerja agar mereka mengetahui dasar pemberian imbalan bagi mereka dan yang terakhir adalah tingkat upah atau gaji yang diberikan berlaku di pasar kerja.<sup>76</sup>

## B. Sistem Pengupahan

Dalam suatu organisasi, cara manajer meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja serta memotivasi pekerja adalah melalui upah.<sup>77</sup> Upah adalah balasan atas jasa yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi. Upah inilah yang menjadi dasar bagi beberapa pekerja untuk bekerja.<sup>78</sup> Sedangkan sistem pengupahan adalah pengaturan dalam organisasi mengenai apa dan bagaimana pekerja harus dibayar atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sistem pengupahan atau penggajian mengatur imbalan berdasarkan seberapa baik pekerja sebagai individu, tim atau organisasi bekerja, dan juga mengatur imbalan berdasarkan kontribusi, tingkat kemampuan (kompetensi) atau keterampilan yang telah mereka capai.<sup>79</sup>

<sup>75</sup> Adanya transparansi dalam aktivitas pengupahan merupakan salah satu bentuk untuk menciptakan keadilan dalam sistem pengupahan. Menurut Mannan, transparansi dana publikasi terhadap semua data yang diperlukan dan analisi ilmiah merupakan salah satu proses Islamisasi. Umer Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi Sebuah Tinjauan Islam* Terj. Ikhwan Abidin Basri (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), hlm. 317.

<sup>76</sup> Micheal Armstrong, *Mengelola Karyawan: Buku Wajib Bagi Manajer Lini*, Alih bahasa Ramelan dan Dwi Prabaningtyas (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2003), hlm. 304.

<sup>77</sup> Wilson bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 255.

<sup>78</sup> Much. Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan* (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 33.

<sup>79</sup> Micheal Armstrong, *Mengelola Karyawan: Buku Wajib Bagi... hlm. 303.*

Permasalahan upah atau gaji,<sup>80</sup> akhir-akhir ini bukan hanya seberapa besar yang pekerja terima serta kepuasan semata. Lebih dari itu, pekerja mengkaitkannya dengan harkat dan martabat mereka sebagai manusia. Pandangan berbeda dari organisasi atau perusahaan yang memandang upah atau gaji merupakan beban dan biaya yang harus dikeluarkan dalam usahanya mencapai tujuannya. Dengan adanya dua pandangan yang berbeda itulah, maka upah atau gaji selayaknya diperhitungkan agar tidak ada yang dirugikan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, sistem pengupahan yang baik adalah dimana suatu organisasi atau perusahaan dapat memuaskan pekerjanya yang pada akhirnya akan memungkinkan perusahaan tersebut dapat memelihara, menjaga serta memperkerjakan sejumlah pekerja dengan sikap dan perilaku yang positif agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan positif pula.

Dalam penentuan sistem pengupahan perlu diketahui oleh pekerja bahwa, *Pertama* perlu diketahui oleh pekerja baru bahwa upah yang diterima oleh pekerja lama bukan hanya semata-mata bayaran atas tanggung jawabnya, melainkan terdapat pula bentuk kesetiannya terhadap perusahaan. *Kedua* harus diyakinkan kepada pekerja bahwa gaji atau upah bukanlah satu-satunya imbalan yang diberikan kepada pekerja, namun pekerja dapat memperoleh pengalaman, pelatihan dari perusahaannya tersebut. *Ketiga* bagaimanapun rapinya sistem pengupahan, selalu akan ada orang yang merasa diperlakukan tidak adil.<sup>81</sup> Dengan

---

<sup>80</sup> Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pekerja sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pekerja yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Veitzal Rivai, *Islamic human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber daya Manusia islami* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 784.

<sup>81</sup> R. Matindas, *Manajemen Sumber Dya Manusia Lewat Konsep A.K.U (Ambisi, Kenyataan dan Usaha)* Cetakan Ke-2 (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002), hlm. 100-101.

kata lain, perusahaan harusnya memperhatikan kesejahteraan pekerjanya.<sup>82</sup> Jadi yang didapatkan oleh pekerja adalah *profit* (keuntungan materi yang dibayarkan langsung) dan *benefit* atau kesejahteraan (kemanfaatan berupa non materi).<sup>83</sup>

Secara umum, sistem upah diklasifikasikan menjadi lima, yaitu:

#### 1. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah yang diberikan menurut produksi, akan mendorong kepada pekerja yang berkompotensi, enerjik dan cerdas untuk meningkatkan diri dan bekerja lebih keras untuk memproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan akan menggambarkan ongkos yang diterimanya. Dalam sisitem ini, membedakan pekerja muda atau lanjut usia.

Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang dibanding dengan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis, sistem upah berdasarkan produksi akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya, orang-orang tua yang inferior akan tidak nyaman.

#### 2. Sistem upah menurut lamanya kerja

Penggunaan sistem upah menurut lamannya bekerja sebenarnya telah gagal diterapkan dalam mengatur adanya suatu perbedaan individual kemampuan manusia. Kegagalan ini disebabkan tidak membukanya peluang kepada pekerja muda, pekerja yang berkompoten untuk berkreasi karena sistem ini tidak memandang pengalaman kerja, umur ataupun kemampuan kerja.

---

<sup>82</sup> Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam ataupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Sedangkan tujuan dari kesejahteraan adalah meningkatkan motivasi. <sup>82</sup> Much. Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan* (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 42.

<sup>83</sup> Much. Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur...* hlm. 42.

3. Sistem upah menurut lamanya dinas (senioritas)

Sistem upah semacam ini akan mendorong kepada pekerja muda karena akan mendorong mereka untuk tetap bekerja dengan adanya jaminan ketika sudah tua. Selain itu, sistem ini akan mendorong kepada pekerjanya agar loyal terhadap organisasi atau perusahaannya.

4. Sistem upah menurut kebutuhan

Pada sistem ini, maka terdapat perbedaan antara pekerja yang sudah berkeluarga dengan yang belum berkeluarga. Pekerja yang telah berkeluarga akan mendapatkan gaji atau upah yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang belum berkeluarga. Hal tersebut karena, tanggung jawab yang dipikul lebih besar. Sistem ini baik karena pekerja akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak, namun terdapat sisi negatifnya yaitu tidak mendorong inisiatif kerja. Hampir sama dengan sistem pemberian upah atau gaji dengan model senioritas. Dalam hadis dijelaskan mengenai pemberia upah berdasarkan kebutuhan hidup.

5. Sistem upah menurut kesatuan hasil

Sistem upah menurut kesatuan hasil dapat diterapkan diperusahaan atau organisasi yang memproduksi barang yang sama atau bila hasil kerja dapat diukur. Jumlah upah kerja menurut sistem ini tergantung dari kegiatan produksi.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> As'ad Muhammad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberti, 2001), hlm. 94-96 dalam Skripsi Ratih Septiana Sari, *Studi Deskriptif Tentang sistem Upah Kerja Pada Karyawan PT. Kusumasatria Dinasatri Wisatajaya Batu Jawa Timur*, UIN Malang Tahun 2007, hlm. 25-26.

Sistem upah di atas dapat diterapkan sesuai dengan perusahaannya. Antara perusahaan yang satu dengan lainnya dalam penggunaan sistem upah tidaklah sama. Adapun sistem penetapan upah adalah sebagai berikut:

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besaran upah yang diterima berdasarkan waktu, baik perjam, perhari, minggu atau bulan. Pada sistem upah berdasarkan waktu, penerapannya lebih mudah karena dapat ditetapkan pada pekerja tetap atau tidak tetap.

Sistem waktu dipakai jika hasil dari pekerjaan sulit diukur perunit, dan bagi karyawan tetap biasanya yang disepakati adalah waktu secara periodik setiap bulannya. Pada sistem waktu, penetapan didasarkan pada lamanya bekerja bukan didasarkan pada kinerjanya. Kebaikan pengupahan berdasarkan sistem waktu adalah terbuka untuk inspeksi dan wajar dalam pengertian bahwa pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama akan berada pada tingkatan yang sama.<sup>85</sup> Selain itu, terdapat kemudahan dalam administrasi dan besaran kompensasi tetap berdasarkan perjanjian yang telah disepakati. Sistem mendorong retensi sumber daya manusia dengan menciptakan stabilitas, mengetahui bahwa ada kenaikan bertingkat dalam *reward* di dalam tingkatan yang ada. Sistem relatif mudah dalam pengelolaan dan penyediaan biaya tenaga kerja yang diprediksikan serta

---

<sup>85</sup>As'ad Muhammad, *Psikologi Industri... hlm. 96.*

sistem ini tidak menekankan kuantitas *output* yang mengakibatkan penurunan kualitas.<sup>86</sup>

b. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem *output*, besaran upah ditetapkan berdasarkan kesatuan unit yang dilakukan pekerja seperti perpotongan, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besaran upah selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang diperoleh bukan kepada lamanya waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Teori ini disebut teori distribusi produktivitas marginal.<sup>87</sup> Dalam pengertian ini, seorang pekerja akan dibayar menurut nilai penuh hasil kerjanya, tidak kurang dan tidak lebih.

Kebaikan sistem hasil adalah memberikan peluang besar kepada pekerja yang bersungguh-sungguh serta mempunyai prestasi yang baik akan memperoleh imbalan upah yang lebih besar. Keadilan dalam sistem pengupahan berdasarkan hasil dapat terlihat dengan jelas, karena yang bersungguh-sungguh akan mendapatkan imbalan yang setimpal.

Kelemahan sistem hasil adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik, karena karyawan akan berlomba untuk mendapatkan hasil (*output*) yang besar dan banyak tanpa memperhatikan tingkat kualitas barang tersebut.

---

<sup>86</sup> Eugene McKenna dan Nic Beech, *The Essence of Human Resource Management*, terj. Totok Budi Santoso (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 169. Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 807.

<sup>87</sup> John Rawls, *Teori Keadilan: Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan dalam Negara* Terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Cetakan Ke-II (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 393-394.

c. Sistem borongan

Adalah suatu sistem yang dalam penentuan upahnya berdasarkan pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Penetapan besarnya upah yang diterima dengan sistem borongan cukup rumit, lamanya mengerjakan, serta berapa alat yang digunakan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam pekerja bisa mendapatkan balas jasa besar atau kecil tergantung pada kecerdasan kalkulasinya.

Secara umum, di Indonesia sistem yang digunakan dalam pengupahan adalah sistem waktu karena dianggap lebih efisien. Selain itu penetapan upah atau gajinya berdasarkan gaji pokok yang didasarkan pada pangkat dan lamanya kerja atau masa kerja. Sedangkan pangkat atau kedudukan didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman dalam bekerja.

Dalam penetapan pengupahan, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam kebijakannya. Keadilan disini bukan berarti sama rata. Namun, keadilan ditekankan pada pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan pekerja tersebut, maka akan semakin tinggi memperoleh penghasilan yang diharapkan.

Dari pemaparan di atas, dapat dikatakan sistem upah adalah cara yang ditempuh perusahaan dengan prosedur dan besaran tertentu yang dapat diterima oleh pekerjanya sebagai balas jasa atas pengorbanan dan hasil kerja mereka. Dengan adanya upah dapat memacu motivasi pekerja agar melakukan kewajibannya dengan lebih baik. Dalam pemberian upah diharapkan memperhatikan keadilan, kewajaran dan kelayakan bagi pekerja yang bersangkutan.

### C. Keadilan sistem pengupahan.

Adil dalam al-Qur'an disebutkan dalam beberapa surah.<sup>88</sup> Adil dan keadilan menjadi keinginan setiap hati yang bersih dan dirindukan oleh jiwa yang sadar.<sup>89</sup> Keadilan memiliki konsepsi yang berfungsi sebagai penunjang hak-hak dan kewajiban dasar serta menentukan pemetaan yang layak.

Keadilan dalam pengupahan menjadi hal yang esensial. Adil di sini tidak berarti bahwa segala sesuatu harus dibagi sama rata. Najetullah siddiqi dalam *The Economic Enterprise in Islam* mengartikan keadilan sebagai konsep yang komprehensif dan berhubungan dengan semua aspek kehidupan yang menyatakan keseimbangan, proporsionalitas serta keselarasan.<sup>90</sup> Rawl mengartikan keadilan dengan asumsi menghindari resiko. Setiap kontrak yang muncul dari posisi awal akan memerlukan distribusi pendapatan yang akan memaksimalkan kesejahteraan anggota masyarakat yang paling sengsara.<sup>91</sup> Keadilan dapat tercermin pula karena adanya rasa menjaga *amanah*<sup>92</sup> secara bersama.

Kaitannya dengan pengupahan, syarat adil dinilai relatif sesuai dengan dengan jabatan suatu pekerjaan. Maka keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dan penghasilan (*output*). Semakin tinggi pengorbanan,

<sup>88</sup> Asal kata 'adala. Lihat Muhammad Fuadi 'Abdu al-Baaqii, *al-Mu'jam al-Muhfarras lialfadzil Qur'an*

<sup>89</sup> Fachruddin Hs, *Ensiklopedi Al-Qur'an* Cetakan Ke-I Buku I (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 30.

<sup>90</sup> Najetullah Siddiqi, *The Economic Enterprise in Islam* (Lahore: Islamic Publication, 1998), hlm. 38.

<sup>91</sup> Karl E. Case dan ray C. Fair, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Mikro* Cet. Ke-2 Ed. 7, Terj. Barlian Muhammad (Jakarta: Indeks, 2007), hlm. 429.

<sup>92</sup> Amanah adalah konsep yang fundamental dalam Islam. *Amanah may mean different things to different people, in common parlance, however, the word refers to something tangible that person entrust to another in good faith for safe-keeping and to be returned to him as when required in exactly the same condition (as far as possible) in which it was given. The fulfilment of amanah is considered to be a moral obligation and is regarded as an outstanding human quality in all civilized societies. Distributive justice and Need Fulfilment in an Islamic Economy.*

semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Oleh karena itu, semakin tinggi jabatan dalam suatu perusahaan, semakin tinggi pula upah atau gaji yang diterima karena jabatan tertentu memiliki spesifikasi tanggung jawab yang berbeda. Sedangkan keadilan *output* tercermin dari besaran upah yang diterima pekerjanya.

Syarat keadilan dalam pengupahan sangat diperhatikan oleh pekerja. Karena mereka akan membandingkannya dengan penghasilan pekerja yang lain. Jika pekerja A mendapatkan upah atau gaji yang sama dengan B, sedangkan pekerja A merasa pekerjaan dan tanggung jawabnya lebih besar dibandingkan B, maka pekerja A merasa tidak adil. Karena keadilan disini menitik beratkan pada tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selain itu, keadilan dalam pengupahan, tercermin jika keadilan internal dan eksternal.<sup>93</sup>

Keadilan internal perusahaan bertujuan agar menjadi pendorong kemajuan perusahaan. Jika upah yang diberikan telah dapat memenuhi kebutuhan pekerja tersebut, maka perusahaan dapat menjalankan fungsi upah sebagai pengikat pekerja, selain itu, motivasi pekerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai maksimal. Sebaliknya, jika upah yang diberikan dirasa masih kurang mencukupi kebutuhan pekerjanya, maka kemungkinan pekerja tersebut akan mencari perusahaan lain agar dapat mencapai upah yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Keadilan internal dapat diketahui dari sistem yang digunakan oleh perusahaan tersebut serta aplikasinya terhadap pembayaran

---

<sup>93</sup> Keadilan internal dan eksternal dapat diketahui dari struktur pengupahannya, internal menekankan pada tanggung jawab sedangkan eksternal pada survei upah serta beberapa hal yang mempengaruhi, seperti jenis keterampilan, lapangan usaha, dan lain-lain. Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 157-159.

upah kepada para pekerjanya berdasarkan kedudukan atau posisi dalam perusahaan tersebut.

Keadilan eksternal perusahaan dapat dilihat oleh pekerjanya secara langsung, karena pekerja dapat membandingkan upah yang diterima dengan perusahaan sejenis dan posisinya dalam perusahaan tersebut. Jika pekerja menganggap bahwa upah yang diterimanya sesuai dan layak, maka pekerja akan mempertahankan pekerjaannya tersebut.

Untuk menciptakan keadilan dalam pengupahan, perlu diperhatikan beberapa prinsip, bahwa upah yang tidak mandzalimi pekerja dan pengusaha atau perusahaan, hal ini dijelaskan dalam al-qur'an surah al-Jatsiyah: 22.

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

*"Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan".*

Adapun dalam menciptakan hubungan keadilan pemberian upah antara pekerja dan majikan dijelaskan pula dalam al-qur'an surah al-Ahqaf: 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa upah yang diterima pekerja sesuai dengan kinerja atau sumbangsih dan tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya. Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa dalam pemberian upah tidak ada yang dirugikan. Pekerja menerima upahnya sesuai tanggung jawabnya dan pengusaha memperoleh keuntungan dari usahanya.

Sudah dijelaskan bahwa, salah satu fungsi pemberian upah adalah untuk mengikat pekerja. Dalam menjaga hal tersebut, maka perusahaan perlu melakukan survey upah terhadap perusahaan lain yang sejenis. Sehingga pekerja dapat membandingkannya dengan posisi serta jenis kerja yang sama dengan perusahaan lain yang sejenis. Dalam penentuan system pengupahan, perusahaan juga memperhatikan keadilan individu. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan calon pekerja, bahwa upah yang diterima oleh pekerjanya dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari seperti makan, minum, perumahan dan lain-lain. Tidak dipungkiri bahwa upahlah yang menjadikan motivasi agar bekerja.

Keadilan merupakan kebijakan utama dalam institusi sosial sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran.<sup>94</sup> Keadilan dalam Islam berbeda dengan keadilan komunisme. Keadilan dalam komunisme adalah imbalan atau upah tanpa adanya unsur-unsur segi-segi ekonomisnya, sekalipun harus dapat berbenturan dengan kemampuan individu. Berbeda dengan Islam, keadilan merupakan persamaan kemanusiaan yang mencakup semua aktivitas manusia. Dalam Islam

---

<sup>94</sup> John Rawls, *Teori Keadilan* Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara, terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, (Cambridge: Massachusetts, 1995), hlm. 3

keadilan bermakna transparan<sup>95</sup> dan proporsional yang dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Hadis.<sup>96</sup> Dalam penegakkan keadilan dilandasi rasa persaudaraan (*ukhwah*), saling mencintai (*mahabbah*), bahu-membahu (*takafful*) dan tolong-menolong (*ta'awun*).<sup>97</sup>

95

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَعْتُمْ بَدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتَبُوهُ ؕ وَلِيَكْتُبَ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ؕ

Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dari Al-Quran dan Hadits di atas dapat diketahui bahwa keadilan dapat dilihat adanya kejelasan akad (transaksi) serta komitmen untuk melakukannya. Akad tersebut terjadi antara pekerja dan pengusaha.

96

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يظَلَمُونَ ﴿١٩﴾

19. Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaf: 19).

فَالْيَوْمَ لَا تظَلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

54. Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan. (QS. Yaasin: 54).

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

39. Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, (An-Najm: 39).

Ayat-ayat di atas membahas bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas sesuai dengan berat pekerjaannya itu. Lihat Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 805.

<sup>97</sup> Veithzal Rivai dan Antoni Nizar Usman, *Islamic Economic*, hlm. 239.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pengertian

Metode penelitian adalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan.<sup>98</sup> Dalam melaksanakan penelitian ini, akan digunakan beberapa metode, khususnya metode yang mendukung tercapainya tujuan penelitian. Penelitian ini menentukan fokusnya pada suatu objek penelitian, dimana sumber datanya berasal dari suatu metode pengumpulan data, dan diakhiri dengan analisis.

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian dengan mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah.<sup>99</sup> Lokasi penelitian dalam skripsi ini adalah Purwokerto. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif yaitu metode penelitian untuk menggambarkan, meringkas berbagai fenomena sosial yang ada di masyarakat, dan berupaya menarik realitas sosial itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran fenomena tertentu.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994), hlm. 7.

<sup>99</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 26.

<sup>100</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, Cetakan ketiga, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 68.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sesuatu yang melekat pada variabel penelitian dan yang menjadi sentral permasalahan yaitu pengusaha muslim Purwokerto.<sup>101</sup> Sedangkan objek penelitian ini adalah keadilan sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha muslim di Purwokerto.

Penelusuran awal peneliti melakukan observasi kepada Dinas Penanaman Modal Banyumas untuk mengetahui jumlah pengusaha muslim di Purwokerto berdasarkan modal disetor, namun pihak terkait tidak dapat mengumpulkan data terkait. Selain itu, peneliti pun mencari tahu beberapa organisasi atau wadah pengusaha muslim di Purwokerto namun, hasilnya mayoritas pengusaha tidak bersedia dan dalam usahanya belum mencatat tiap periode sehingga peneliti menggunakan *purposive sampling*.

Dalam mengambil sumber data, peneliti menggunakan sampel bertujuan atau *purposive sampling*. Peneliti menggunakan *purposive sampling* sampai persepsi yang diungkapkan pengusaha mengenai keadilan sistem pengupahan sampai titik jenuh sehingga data yang diperoleh valid. Adapun pengusaha yang menjadi objek penelitian ini adalah Bapak Irwan Saputro S. SE, M.Si, Bapak Teddy Destianto, S.Ak, Bapak Oso Suroso, S. PT, Bapak Berlilana, SP, S.Kom, M.Si, Bapak Rasno, Ibu Drs. Lilis Dhalia, Ibu Saesti Andayani dan Ibu Hanifa. Adapun sampel bertujuan ini dapat diketahui dengan ciri-ciri sebagai berikut:

---

<sup>101</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005). hlm. 88.

- a. Rancangan sampel yang muncul dimana sampel tidak dapat ditentukan atau ditarik terlebih dahulu. Peneliti mengetahui banyaknya pengusaha muslim di Purwokerto dan menjadi dasar dalam penentuan subjek penelitian.
- b. Pemilihan sampel secara berurutan. Tujuan menggunakan sampel ini adalah agar memperoleh variasi sebanyak-banyaknya hanya dapat dicapai apabila pemilihan satuan sampel dilakukan jika satuan sebelumnya sudah dijaring dan dianalisis.
- c. Penyesuaian berkelanjutan dari sampel. Pada mulanya setiap sampel dapat sama kegunaannya, namun setelah semakin banyak informasi yang masuk dan makin mengembangkan hipotesis kerja, akan ternyata bahwa sampel makin dipilih atas dasar fokus penelitian.
- d. Pemilihan berakhir jika sudah terjadi pengulangan. Pada sampel bertujuan ini, jumlah sampel dijaring berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai keperluan informasi yang diperlukan. Jika informasi yang diperoleh terdapat pengulangan yang sama serta tidak dapat mengembangkan informasi selanjutnya, maka penarikan sampel selanjutnya dapat diakhiri.<sup>102</sup>

Dalam pengambilan sampelnya, peneliti membuat batasan dengan menspesifikasikan pengusaha yang dalam operasionalnya sudah dibukukan dan dibuktikan dengan adanya laporan keuangan setiap periode agar dapat diperbandingkan dengan periode sebelumnya atau setelahnya sebagai bahan evaluasi.

---

<sup>102</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 224-225.

### 3. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.<sup>103</sup> Dalam hal ini, sumber diperoleh dari pengusaha muslim purwokerto mengenai persepsi keadilan pengupahan serta sejauh mana penerapan keadilan dalam pemberian upah terhadap karyawannya dan sistem pengupahan yang diterapkan dalam perusahaannya. Selain itu, untuk mengecek kebenaran persepsi pengusaha tersebut, peneliti mencari data kepada para karyawan pengusaha yang bersangkutan yang juga merupakan sumber data primer dalam penelitian guna mengoptimalkan analisis data dalam penelitian ini.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh dari subjek penelitian.<sup>104</sup> Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari buku-buku, jurnal, penelitian yang terkait dengan tema serta internet.

### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.<sup>105</sup> Adapun metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu:

---

<sup>103</sup> Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 1998), hlm. 91.

<sup>104</sup> Saifudin Azwar, *Metode Penelitian...* hlm. 91.

<sup>105</sup> Saifudin Azwar, *Metode Penelitian...* hlm. 100.

a. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan peneliti.<sup>106</sup> Dalam metode ini, penulis menggunakan sistem *opened and controlled* yaitu interview yang bebas namun terkontrol. Dengan kata lain, interview dilaksanakan dengan bebas apa yang diinginkan oleh interview kepada intervier namun mengarah dalam pembicaraannya. Penulis menggunakan metode ini agar dalam wawancara lebih mudah serta komunikatif.

Metode ini penulis gunakan sebagai sumber data primer, yaitu mengenai persepsi pengusaha muslim tentang keadilan, bagaimana penerapannya dalam pengupahan, permasalahan yang dihadapi dalam pembagian upah kepada pekerja, permasalahan mengenai perbedaan upah yang diterima serta sistem pengupahan yang digunakan dalam perusahaannya terhadap karyawan. Data tersebut diperoleh melalui wawancara langsung sehingga akan didapatkan data-data primer yang dibutuhkan.

Metode ini digunakan untuk mengetahui secara detail bagaimana penerapan keadilan pembayaran upah oleh pengusaha muslim Purwokerto yang kemudian akan dilakukan *cross check* terhadap karyawan yang bersangkutan agar hasil penelitian diharapkan dapat maksimal.

---

<sup>106</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid II, (Yogyakarta: Andi, 2004), hlm. 218.

## b. Metode Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.<sup>107</sup> Dokumen tersebut dapat berbentuk data, gambar, produk yang dijual.<sup>108</sup> Dokumen-dokumen tersebut antara lain: dokumen sejarah singkat perusahaan: visi, misi, dan tujuan perusahaan; struktur organisasi; serta jenis usaha perusahaan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan dan mempelajari beberapa dokumen yang mendukung agar tujuan penelitian tercapai.

## 5. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan beberapa metode untuk memecahkan beberapa masalah penelitian, yaitu:

### a. Metode Deskriptif Kualitatif

Yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data-data yang bersifat kualitatif yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisah-pisah menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.<sup>109</sup> Metode analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk memahami sebuah fakta, bukan menjelaskan fakta tersebut.<sup>110</sup> Metode ini digunakan penulis untuk menganalisis data yang berupa pernyataan-pernyataan, keterangan dan bukan berupa angka. Dalam hal ini, penulis akan mendiskripsikan persepsi

<sup>107</sup> Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hlm. 73.

<sup>108</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 240.

<sup>109</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 245.

<sup>110</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2001), hlm. 54.

keadilan menurut pengusaha muslim di Purwokerto yang kemudian akan dipaparkan pula sampai sejauh mana penerapan keadilan dalam upah terhadap karyawannya.

Adapun langkah-langkah analisis data yang akan penulis lakukan adalah sebagai berikut:<sup>111</sup>

- 1) Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya.
- 2) Mengadakan reduksi data (memilah hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian) dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman dengan tetap menjaga inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang ada.
- 3) Menyusun data hasil reduksi dalam satuan-satuan.
- 4) Memeriksa keabsahan data.
- 5) Melakukan penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantif.

Pada proses analisis data yang keempat dalam memeriksa keabsahan data, peneliti menggunakan metode triangulasi. Metode triangulasi yaitu memeriksa kebenaran data yang telah diperoleh kepada pihak lain yang dapat dipercaya. Adapun teknik triangulasi yang digunakan adalah:

- 1) Triangulasi dengan Sumber.

Menurut Moleong triangulasi dengan sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu

---

<sup>111</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian...*, hlm. 247.

informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.<sup>112</sup> Data yang diperoleh dari informan pertama dicek pada informan lain secara terus menerus sampai terjadi kejenuhan data (sampai tidak ditemukan data baru) sehingga peneliti menghentikan pencarian sumber selanjutnya dengan anggapan bahwa hasil yang diperoleh akan sama dengan hasil-hasil sebelumnya.

## 2) Triangulasi dengan Metode.

Triangulasi dengan metode, yaitu: Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data. Peneliti mengecek data atau informasi yang diperoleh melalui metode wawancara kemudian data tersebut dicek dengan observasi atau dokumentasi, begitu juga sebaliknya.<sup>113</sup>

Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Peneliti mengecek data yang diperoleh melalui wawancara dengan seorang informan, kemudian data yang diperoleh dicek pada informan tersebut pada waktu yang berbeda.

---

<sup>112</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian...*, hlm. 330.

<sup>113</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian...*, hlm. 330.

## BAB IV

### ANALISIS DAN TEMUAN PENELITIAN

#### A. Deskripsi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto

Di Purwokerto terdapat banyak pengusaha muslim, namun demikian tidak semua pengusaha muslim berkenan untuk dilakukan penelitian. Hal ini karena terdapat beberapa data yang bersifat rahasia dan menjadi rahasia perusahaan serta tidak dapat dipublikasikan. Berikut adalah beberapa hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap pengusaha muslim mengenai persepsi keadilan sistem pengupahan serta aplikasi kebijakan sistem pengupahan di Purwokerto.

##### 1. LURI (Lumbung Riski) Resto

###### a. Sejarah berdirinya LURI Resto

Luri adalah nama sebuah resto yang cukup terkenal di Purwokerto. Awalnya, LURI berasal dari usaha Bapak Teddy Destiato, S.Ak yang berjualan ramesan dan telah berjalan beberapa tahun. Menyadari bahwa usaha yang dijalaninya kurang berkembang, kemudian Bapak Teddy bekerjasama dengan Bapak Yanuar Pribadi untuk mengembangkan usahanya. Selain itu, mereka melakukan kerjasama dengan koki yang berasal dari Lamongan dan pada akhirnya mengembangkan sayap usahanya menjadi sebuah resto.

Luri Resto beralamat di Jl. Panungkuran No. 49 Purwokerto Banyumas. Kantor induk inilah yang kemudian menjadi lokasi primer penelitian. Dalam operasionalnya, Luri mempunyai beberapa cabang yang

terletak di Purwokerto, yaitu di jalan HR. Bunyamin komplek lapangan golf, Jalan Sunan Kalijaga No. 26 Purwokerto dan cabang yang terakhir berada di depan hotel Darajati Unsoed.

b. Organisasi dan kelembagaan LURI Resto

Luri termasuk dalam golongan usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang mempunyai dua belas pekerja dan berada di bawah CV. Dua Lumbang. Seiring perkembangan usahanya, kini luri menjadi usaha waralaba dan sudah didaftarkan ke kantor HAKI satu tahun yang lalu. Adapun struktur organisasi luri resto terdiri dari pemilik, manager atau kapten, kasir, kepala dapur dan pramusaji.

c. Produk-produk LURI Resto

Produk-produk yang ada di luri resto merupakan makanan olahan ikan lele, ayam dan menyediakan beberapa minuman segar. Dalam menjaga kualitasnya luri menggunakan bahan-bahan *fresh* agar rasanya masih terjamin kelezatannya. Menu yang ditawarkan seperti ayam goreng, ayam bakar, lele terbang dan beberapa sayuran. Dari penelitian ini diketahui bahwa makanan yang dijual oleh luri termasuk dalam kategori halal dan tidak dilarang oleh Islam.

d. Deskripsi persepsi keadilan serta serta implementasinya terhadap keadilan sistem pengupahan di LURI Resto

Keadilan merupakan hal yang sulit diukur, karena antara satu orang dengan lainnya akan berbeda dalam mengartikan sebuah keadilan. Terkait dengan sistem pengupahan, keadilan adalah sebuah cara yang diwujudkan

melalui upah atau gaji terhadap pekerjanya dengan memperhatikan beberapa aspek, adanya kerelaan antara kedua belah pihak yang berkepentingan.<sup>114</sup>

Dalam perusahaan LURI sistem pengupahan yang dipakai mengutamakan senioritas dan keahlian. Hal ini mempunyai arti, bagi pekerja yang telah lama mengabdikan kepada LURI akan mendapatkan posisi jabatan dan mendapatkan upah atau gaji lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Selain itu, penerapan sistem tersebut merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pemilik LURI kepada pekerja tersebut.

Luri merupakan resto yang mempunyai 12 karyawan dengan dua cabang. Dalam penggajian, di awal kontrak terdapat tawar menawar antara calon pekerja dan pengusaha, deskripsi pekerjaan serta jam kerja telah dijelaskan pada awal perjanjian. Kebijakan yang digunakan dalam pengupahan adalah adanya tunjangan keluarga (istri dan anak) serta tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya (THR) dan bonus. Dari hasil penelitian, penentuan upah atau gaji mayoritas masih banyak yang di bawah UMK, namun terdapat hal yang menarik, menurut pekerja LURI, upah atau gaji tidak selalu dicerminkan dengan *financial* atau uang. Namun, aspek psikologi atau rohanilah yang menjadi faktor lain dalam pengupahan.

Penentuan upah yang diterapkan oleh pemilik lumbung riski atau luri adalah mengadakan perjanjian dengan calon pekerja di awal sebelum

---

<sup>114</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Teddy Destianto S.Ak pada 22 Mei 2013.

bekerja, melakukan evaluasi pasar mengenai besaran upah yang wajar diterima untuk karyawan berdasarkan jenis pekerjaan tertentu. Selama ini yang diterapkan adalah atas dasar keridaan kedua belah pihak. Dalam perjanjian awal, calon pekerja dapat melakukan penawaran akan gaji yang akan diterima. Istilah ini yang disebut dengan *ijārah*. Sedangkan gaji karyawan yang diterima saat ini adalah rata-rata masih di bawah UMK Purwokerto yaitu sebesar Rp. 877.500. Gaji di Luri resto adalah Rp. 600.000,- sampai Rp. 1.200.000,-.

Dari hasil wawancara dengan salah satu pekerja luri mengungkapkan bahwa memang gaji yang diterima masih di bawah UMK, namun kebijakan lain yang diberikan seperti bonus dan tunjangan menjadikan pekerja bisa mendapatkan uang tambahan lebih sehingga merasakan keadilan. Pekerja tersebut mengungkapkan bahwa sebenarnya letak keadilan tidak hanya dapat dilihat dari besaran gaji yang diterima, lebih pada lingkungan kerja yang harmonis, hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang dekat, adanya kepedulian pemilik terhadap keluarga pekerja.

## 2. Rumah Makan Lele lela

### a. Sejarah berdirinya Rumah Makan Lele lela

Lele-Lela merupakan salah satu bisnis kuliner waralaba yang berpusat di Jakarta. Purwokerto merupakan kota yang dalam perkembangan bisnisnya pesat, demikian pula dalam bidang makanan. Akhir-akhir ini, perkembangan bisnis kuliner di Purwokerto meningkat

dan Gor Satria merupakan pusat kuliner di Purwokerto. Hal itulah yang menjadi ketertarikan Bapak Heru Listianto dan Ibu Saesti Andayani membuka outlet warung makan. Dengan mempertimbangkan kondisi pasar dan berbagai alasan lainnya kemudian diputuskan agar membeli resto waralaba dan memilih Lele-Lela dengan berbagai alasan. Lele-Lela Purwokerto merupakan cabang ke tujuh belas yang berdiri pada tahun 2011. Status lokasi rumah makan Lele-Lela adalah kontrak.

b. Organisasi Rumah Makan Lele lela

Lele-Lela termasuk dalam UMKM dan merupakan jenis usaha perorangan, karena Lele-Lela merupakan jenis usaha waralaba, maka baik dari jenis makanan yang disediakan serta manajemen adalah mengikuti aturan manajemen pusat. Sedangkan struktur organisasi rumah makan lele-lela adalah sebagai berikut: Pemilik (bapak Heru Listianto dan Ibu Saesti Andayani), Manager (bapak wawan), kepala dapur, bagian masak, kasir dan pramusaji. Jumlah pekerja lele-lela cabang Purwokerto adalah tujuh belas pekerja.

c. Produk-produk Rumah Makan Lele lela

Lele lela adalah salah satu bisnis waralaba yang ada di Purwokerto dengan konsentrasi di bidang makanan. Adapun produk-produk yang dijual adalah dengan bahan dasar lele dan ayam. Adapun menu yang disediakan dengan bahan dasar lele adalah: lele original, lele filet goreng tepung, lele goreng tepung, lele bumbu cabe hijau, prekedel isi lele, lele lada hitam, lele sarang tawon, lele oriental, lele kuah tomyam.

Menu yang disediakan dengan bahan dasar ayam antara lain ayam saos padang, ayam bakar madu, ayam kampung sayur asem komplit, ayam kampung sambal terasi, ayam kampung cabe hijau, ayam kremes, ayam suwir bumbu bali. Adapun menu tambahan lainnya adalah es krim goreng, lelapucino, sop buah yogurt, nasi goreng telur, sup buah original, es beras kencur, es gula asem, tumis tauge, cah kangkung, krupuk dan berbagai minuman lainnya. Selain itu terdapat fasilitas yang memudahkan pembeli, yaitu *delivery order*.<sup>115</sup>

- d. Deskripsi persepsi keadilan sistem pengupahan serta implementasinya di RM. Lele-Lela

Ibu Saesti Andayani yang merupakan pemilik lele-lela Cabang Purwokerto yang berada di pusat kuliner Purwokerto. Beliau memandang keadilan dengan sesuatu yang diciptakan dengan tidak saling merugikan. Berkaitan dengan keadilan sistem pengupahan, beliau mempersepsikan adanya pemberian upah yang sesuai dengan kontribusi atau kinerja yang diberikan terhadap perusahaan. Selain itu, perlu diperhatikan pula kemampuan perusahaan dalam memberikan upah kepada para pekerjanya.<sup>116</sup>

Dalam usahanya, sistem pengupahan yang diterapkan oleh Ibu Saesti Andayani berdasarkan lamanya bekerja atau senioritas terhadap perusahaan dan sistem waktu. Kedua sistem tersebut digunakan karena dianggap paling efektif diterapkan terhadap perusahaannya. Penetapan jam

<sup>115</sup> Dokumentasi Lele-Lela.

<sup>116</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Saesti Andayani pada 07 Juni 2013.

kerja sama bagi semua pekerja, yaitu delapan jam kerja dengan sistem *siff*. Kebijakan yang digunakan dalam pengupahan adalah adanya jaminan kesehatan bagi pekerja, bonus yang dapat diterima langsung oleh pekerja serta tunjangan-tunjangan lainnya, seperti tunjangan hari raya dan tunjangan bagi pekerja yang sudah berkeluarga dengan ketetapan tertentu.

Salah satu pekerja beranggapan bahwa sistem pengupahan yang dijalankan oleh lele-lela adalah sesuai dengan melihat jenis pekerjaan yang dijalankan dan berdasarkan senioritas. Dengan penetapan upah tersebut menjadikan adanya jenjang dalam pengupahannya. Meskipun demikian, pekerja tersebut menyadari karena ada perbedaan tanggung jawab serta perbedaan lama bekerja. Sisi keadilan dirasakan karena adanya transparansi pengupahan. Antara pekerja dapat mengetahui besaran upah atau gaji yang diterima sehingga pekerja dapat membandingkan gaji yang diterimanya antar sesama pekerja atau dengan perusahaan sejenis.<sup>117</sup>

Hal penting lainnya adalah, menurut pekerja, adanya lingkungan kerja yang nyaman, rasa memiliki Lele-Lela, saling membantu antara pekerja satu dengan lainnya, kedekatan dengan pemilik serta kebijakan yang ditetapkan adalah hal yang menjadikan keadilan tersebut semakin tampak.

### 3. Toko Bangunan (TB) Prapatan dan Karisma

- a. Sejarah berdirinya TB Prapatan dan Karisma
- Toko bangunan Prapatan merupakan sebuah usaha dagang yang berdiri pada tahun 1972. Toko bangunan Prapatan merupakan usaha

<sup>117</sup> Hasil wawancara dengan pekerja Lele-Lela pada 14 Juni 2013.

keluarga dan turun menurun dan saat ini dikelola oleh Bapak Haidar Basalamah dan Ibu Hanifah (istri). Karena kepercayaan masyarakat serta pesatnya perkembangan bisnis lain menjadikan toko bangunan Prapatan semakin maju. Hingga saat ini, Toko bangunan prapatan mempunyai cabang dengan nama toko bangunan Karisma yang terletak di Jalan Gerilya Purwokerto dengan tiga gudang.

b. Organisasi TB. Prapatan dan Karisma

TB. Prapatan yang terletak di Jalan Gatot Subroto dan TB. Karisma di Jalan Gerilya Purwokerto merupakan jenis usaha milik pribadi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, TB. Prapatan dan Karisma mempunyai Visi sebagai berikut: Mambangun bersama, sejahtera bersama dengan memperhitungkan berdasarkan hati nurani dan Iman. Adapun misinya adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan bahan bangunan, keramik yang berkualitas dengan harga terjangkau.
- 2) Menjadi partner lembaga pemerintah dan lembaga swasta.

Dalam menjalankan kegiatannya, TB. Prapatan dan Karisma melibatkan berbagai pihak yang kemudian terbentuk struktur organisasi. Adapun struktur dalam TB Prapatan adalah sebagai berikut:

Pemimpin	: Haidar Basalamah
Manager TB. Prapatan	: Bapak Aan
Manager TB. Karisma	: Bapak Yatman
Kepala Gudang	: Sudirman, Ponco dan Teguh

Di TB. Prapatan dan Karisma setidaknya ada empat puluh tiga pekerja dengan posisi sebagai kasir, akunting dan *helper*. Adanya struktur dalam perusahaan menjadi jelas pembagian kerja.

c. Produk-produk TB. Prapatan dan Karisma

Barang-barang yang disediakan oleh toko bangunan prapatan dan karisma adalah berbagai jenis material bahan bangunan seperti semen, berbagai macam cat, paku, pintu, kloset, gentang, washtafle, keramik serta bahan bangunan lainnya.

d. Deskripsi Keadilan serta Implementasi Sistem Pengupahan di TB. Prapatan dan Karisma

Telah diketahui bahwa penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, keikutsertaan peneliti menjadi dasar dalam pengambilan kesimpulan yang kemudian dideskripsikan dengan kata-kata. Pengupahan dalam suatu organisasi memang sangat penting karena menjadi motivasi bagi pekerja, selain itu pembayaran gaji merupakan salah satu kewajiban bagi pengusaha. Ibu Hanifah menyadari bahwa membicarakan keadilan adalah hal yang sangat sulit untuk diukur karena akan berbeda pandangan antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.

Keadilan merupakan suatu rasa aman, nyaman dan kerelaan, itulah ungkapan ibu Hanifah. Dalam sistem pengupahan beliau berpendapat bahwa upaya yang ditetapkan dalam menjaga dan menciptakan rasa aman

dan nyaman dalam penentuan upah atau gaji pekerja.<sup>118</sup> Untuk itu, dalam memberikan upah dilakukan perjanjian atau akad sebelum pekerja tersebut menyetujui untuk bekerja pada perusahaannya. Usaha yang ditempuh antara lain, memberikan deskripsi mengenai jenis pekerjaan, upah atau gaji yang akan diterima, jam waktu bekerja serta pembayaran upah dan gaji. Setelah itu, calon pekerja diberikan waktu untuk mempertimbangkan hal terkait dan bahkan calon pekerja dapat menawar besaran upah atau gaji yang akan diterima agar tidak terjadi kedzaliman.

Beberapa kebijakan yang diberlakukan mengenai pengupahan adalah adanya gaji pokok, bonus, uang lembur, uang makan serta jaminan sosial tenaga kerja dan tunjangan. Jamsostek diberlakukan kepada seluruh karyawan dengan adanya penawaran terlebih dahulu tentunya dengan beberapa persyaratan. Jika pekerja baru maka jamsostek yang dibayarkan 50% menjadi tanggungan pekerja dan selebihnya akan ditanggung oleh perusahaan yang diambil dari laba perusahaan. Untuk pekerja yang telah lama mengabdikan diri, jaminan akan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.

Dalam penggajian, sistem yang dipakai adalah berdasarkan jenjang pendidikan, masa kerja atau senioritas serta loyalitas. Dari hasil wawancara dengan salah satu pekerja TB. Prapatan dan Karisma diperoleh data dalam penggajian yang menjadi dasar penentuan gaji berdasarkan jenjang pendidikan. Semakin tinggi jenjang pendidikan

<sup>118</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Hanifah pada 19 Juni 2013.

pekerja tersebut maka mereka akan mendapat gaji yang lebih besar jika dibandingkan pekerja lainnya. Namun, beberapa sistem pun mempengaruhi penggajian, adalah loyalitas dan masa kerja. Jadi, semakin lama mengabdikan diri di TB. Karisma dan Prapatan akan mendapatkan posisi dan akan berpengaruh terhadap gaji yang akan diterima.

Mengenai keadilan, Bapak "X" merasa bahwa upah yang diterimanya dirasakan adil dengan sistem yang diterapkan karena jika dilihat dari jenjang pendidikannya yang hanya lulusan sekolah dasar, selain itu ada penghargaan lebih kepada yang telah lama mengabdikan dirinya. Namun, jika dibandingkan dengan tanggung jawab yang dibebankan, upah atau gaji yang diberikan dinilai kurang adil karena terjadi ketidak seimbangan. Berikut ungkapan salah satu pekerja TB. Karisma dan Prapatan:

*"lihat aja mba, gudang sebesar ini dengan lebih dari delapan ribu dus keramik hanya dua orang, ya kalau sedang tidak ada banyak bongkaran, kalau sedang banyak, tidak saja fikiran yang terkuras, tenaga pun habis terkuras" ujarinya.*

Dari hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa sistem yang dipakai berdasarkan pendidikan dengan tetap memperhatikan jenjang pendidikan dan loyalitas pekerja. Terdapat kebijakan jaminan keselamatan kerja, jaminan kesehatan, tunjangan-tunjangan dan bonus bagi pekerja tertentu.

#### 4. Dieng Makmur Sentosa Group

##### a. Sejarah berdirinya Dieng Makmur Sentosa Group

Dieng Makmur Sentosa Group atau yang biasa disingkat dengan Dieng Group merupakan usaha perseorangan yang dimiliki oleh Bapak

Budi Setiawan dan Drs. Lilis Dhalia (Istri Bapak Budi). Awalnya, Dieng Group mempunyai usaha swalayan kecil yang bertempat di Banjarnegara yang berdiri pada 30 September 2005.<sup>119</sup> Seiring dengan berjalannya waktu, swalayan Dieng berkembang dan saat ini terdapat lima cabang, yaitu Dieng Dukuh Waluh (2006), Dieng Karang Klesem, Dieng Banyumas dan Dieng Tanjung (2008) dan Dieng Arcawinangun. Usaha milik Bapak Budi Setiawan yang telah berjalan selama delapan tahun ini mempunyai beberapa bidang usaha lainnya, diantaranya Dieng Oleh-Oleh yang berada di Tanjung, Rental Cuci, SPBU dan Rumah Makan Tahu Sumedang, Rumah Makan Segi Goerih dan Dieng Oleh-Oleh.

b. Struktur Organisasi Dieng Makmur Sentosa

Dieng group merupakan jenis usaha perorangan yang didirikan oleh bapak Budi Setiawan pada tahun 2005. Dalam menjalankan usahanya, bapak Budi Setiawan merekrut pekerja agar usahanya berjalan dengan lancar. Adapun struktur organisasi dieng makmur sentosa adalah sebagai berikut:

Presiden direktur (presdir)	: Budi Setiawan
Direktur	: Heru Listianto
Manager Operasional	: Anwar Sanusi
Manager Keuangan	: Saesti Andayani

<sup>119</sup> Hasil wawancara dengan staff Dieng Group divisi HRD dengan Mba Ratih Pada hari Senin 22 Juli 2013.

Adapun lanjutan dari srtuktur kelembagaan Dieng Group adalah store manager, supervisor, logistik, kepala kasir, kasir dan selanjutnya sesuai dengan bidang usaha Dieng Group.

c. Produk-produk Dieng Group

Produk-produk yang Dieng Swalayan di antaranya menyediakan berbagai macam kebutuhan keperluan rumah tangga, pembelian pulsa celluler dan listrik, melayani pembelian tiket kereta api dan *fashion*. Sementara di SPBU menyediakan bahan bakar: solar, premium, pertamax serta jasa-jasa lain seperti rental dan cuci,

d. Deskripsi Keadilan Sistem Pengupahan dan Implementasinya di Dieng Group

Dieng Group merupakan usaha perorangan dan dipimpin oleh Bapak Budi Setiawan. Perusahaan ini termasuk perusahaan perorangan skala besar dan telah menyerap seratus sembilan puluh pekerja. Perusahaan ini dikelola oleh istri Bapak Budi Setiawan, Ibu Dra. Lilis Dhalia. Dalam mengartikan keadilan pengupahan bukanlah dengan memberikan sama rata kepada setiap pekerja. Lebih dari itu, adil adalah memberikan balasan yang setimpal sesuai dengan kinerja dan besaran tanggung jawab terhadap perusahaan dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan.<sup>120</sup>

Pendidikan mempunyai peran besar terhadap besaran upah yang akan diterima, selain itu akan mempengaruhi kedudukan perusahaan.

<sup>120</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Dra. Lilis Dhalia pada 07 Mei 2013.

Namun, loyalitas pekerja juga menjadi salah satu pertimbangan dalam pengupahan. Kebijakan yang diterapkan dalam penggajian antara lain ada jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja bagi pekerja dengan risiko tertentu dan tunjangan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pekerja Dieng Group, terdapat beberapa yang merasakan keadilan dengan sistem pengupahan yang diterapkan, selain itu, kerja yang santai serta lingkungan kerja yang nyaman menjadi penyempurna keadilan. Namun, adapula yang merasakan ketidakadilan karena upah atau gaji yang diterima tidak memuaskan, tidak mencukupi semua kebutuhannya meskipun di atas UMK. Jika dilihat dari jenjang pendidikan serta posisi dalam perusahaan tersebut, upah yang diterima sesuai dengan upah pada umumnya. Dari hasil penelitian, keadilan belum dirasakan karena masih terdapat beberapa keinginan pekerja yang belum tercapai, seperti keinginannya melanjutkan pendidikan.

## 5. Speed Computer

### a. Sejarah berdirinya Speed Computer

Speed Computer merupakan usaha dagang perseorangan yang berada di bawah CV. Speed Computer yang berdiri pada 20 April 2004 dengan alamat perusahaan Jl. Dr. Soeparno No. 19A Purwokerto Telp. 0281-631249, Fax. 0281-641840 Jawa Tengah. Dalam menjalankan perusahaannya, Speed Computer mempunyai visi yaitu: Menjadi perusahaan yang berkualitas dan ramah dalam pelayanan.

Untuk mencapai visi tersebut, Speed Computer mempunyai misi:

- 1) Menyediakan komputer, laptop dan *accecories* yang berkualitas dan terjangkau.
- 2) Melayani *Service*, garansi dan penjualan demi kepuasan konsumen.
- 3) Menjadi partner lembaga pemerintah dan swasta dalam menyediakan peralatan IT.

Dari visi dan misi tersebut, agar dapat tercapai Speed Computer menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga pemerintah, lembaga-lembaga perusahaan swasta, lembaga pendidikan negeri dan swasta, koperasi dan usaha-usaha dagang serta pameran.

- b. Organisasi dan kelembagaan Speed Computer

Struktur organisasi Speed Computer adalah sebagai berikut:  
 Direktur: Irwan Saputro S., SE, M.Si., Divisi Keuangan: Erlina W, Amd.,  
 Divisi Penjualan: Sukendar., Divisi Hardwaew, CPU: Ade R., Divisi  
 Laptop dan Software: Pono Julian., Divisi Printer: Andre.

- c. Produk-produk Speed Computer

Speed Computer merupakan usaha di bidang IT, dalam menjalankan usahanya Speed menyediakan berbagai macam laptop, notebook dengan berbagai merk, printer, aksesoris serta melayani service dan juga menyediakan jasa pemasangan speedy.

- d. Deskripsi Keadilan Sistem Pengupahan dan Implementasinya di Speed Computer

Keadilan pengupahan menjadi sebuah dilema bagi pengusaha muslim ditambah dengan sistem kapitalis yang digunakan di Indonesia.

Adanya kebijakan makro pemerintah yang tidak mendukung pengusaha menjadi banyaknya pengusaha yang gulung tikar. Keadilan bukanlah adanya pemberian upah dengan samarata, namun kinerja adalah faktor utama dalam penentuan pemberian upah atau gaji dan adanya transparansi penggajian.<sup>121</sup>

Sistem pengupahan yang diterapkan berdasarkan senioritas dan kinerja khusus untuk marketing. Adapun kebijakan yang ditetapkan dalam pengupahan adalah adanya bonus, tunjangan, tunjangan anak bagi yang sudah berkeluarga serta adanya jaminan hari tua.

## 6. STMIK AMICOM

### a. Sejarah berdirinya STMIK Amicom

STMIK Amicom merupakan lembaga pendidikan yang berada dibawah yayasan pendidikan komputer yang lahir dari latar belakang belum adaya lembaga pendidikan khusus komputer yang setara dengan Strata satu di Purwokerto. Melihat begitu pentingnya komputer di era globalisasi sekarang ini, terutama di Purwokerto dan sekitarnya belum mempunyai lembaga pendidikan yang mumpuni dalam perkomputeran. Maka kemudian Bapak Berlilalana, SP, S. Kom, M.Si. Muhammad Suyanto dan Muhammad Haripur membuat yayasan Amicom, dan kedudukan STMIK Amicom berada di bawah yayasan tersebut.

Kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap STMIK AMIKOM Yogyakarta begitu besar. Guna memenuhi kebutuhan tenaga

<sup>121</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Irwan Saputro Pada Tanggal 25 Juni 2013.

kerja professional di bidang teknologi informatika dan informasi maka didirikanlah Yayasan AMIKOM Purwokerto yang bertempat di Jl. HR. Bunyamin P2 No. 4 Limas Agung Estate Purwokerto dengan nama pendirinya adalah Muhammad Suyanto yang sekaligus menjabat sebagai Ketua Dewan Pembina Yayasan AMIKOM Purwokerto.

Pendirian yayasan tersebut disahkan di depan notaris pembuat Akte Pendirian Henny Susilaningtyas, SH pada tanggal 21 November 2002 dengan Nomor 4 Tahun 2002. Atas saran dan masukan dari Dirjen DIKTI, maka nama yayasan IMKI Purwokerto diganti dengan nama yayasan AMIKOM Purwokerto. Perubahan nama ini juga diaktekan pendiriannya di kantor notaris Henny Susilaningtyas, SH pada tanggal 18 Februari 2003 dengan Nomor 5 tahun 2003. Dikarenakan akte pendirian yayasan tersebut belum disahkan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, maka dipandang perlu mendirikan yayasan AMIKOM Purwokerto dengan akta pendirian no. 18 pada tanggal 26 Agustus 2010 oleh notaris Ahmad Priyo Susetyo, SH, M.Kn yang disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan Nomor AHU.4689.AH.01.04 Th. 2010 Tanggal 09 Nopember 2010.

Pada tanggal 16 Mei 2005 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 64/D/O/2005 secara resmi berdirilah SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER (STMIK) AMIKOM Purwokerto di Purwokerto dengan 2 jurusan, masing-masing untuk jenjang pendidikan Strata 1 dengan program sebagai berikut:

- 1) Program Jurusan Sistem Informasi dengan konsentrasi :
  - a) E-Commerce
  - b) Sistem Informasi Berbasis Multimedia
  - c) Komputerisasi Akuntansi
- 2) Program Jurusan Teknik Informatika dengan konsentrasi :
  - a) Multimedia
  - b) Pemrograman Internet.

Pada tahun pertama pendiriannya, STMIK AMIKOM Purwokerto menempati kampus di Jl. HR. Bunyamin P2 No. 4 Purwokerto. Jumlah mahasiswa untuk tahun pertama berjumlah 65 mahasiswa. Pada tahun kelima, jumlah mahasiswa aktif tercatat mencapai 1.146 mahasiswa. Memasuki tahun kelima STMIK AMIKOM Purwokerto membangun kampus utama di Jl. Pol. Sumarto (depan SPN Purwokerto) dan kampus di Jl. HR. Bunyamin P1 No. 1 sebagai kampus 2.

Perkembangan dan kepercayaan masyarakat terhadap STMIK AMIKOM Purwokerto yang begitu baik, serta komitmen yang kuat dan dukungan sepenuhnya dari STMIK AMIKOM Yogyakarta, merupakan modal yang cukup untuk mengembangkan STMIK AMIKOM Purwokerto menjadi Perguruan Tinggi terbesar yang berorientasi pada *Trend Teknologi Informasi* khususnya di Purwokerto dan lingkungan KOPERTIS Wilayah VI (Jawa Tengah).<sup>122</sup>

<sup>122</sup> <http://www.amikompurwokerto.ac.id/index.php/profil/sejarah> di Akses pada Tanggal 18 Juli 2013.

Visi STMIK AMIKOM Purwokerto adalah "Unggul Dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Dengan Menyiapkan SDM Berkualitas Berjiwa Technopreneur di Tahun 2016".

Untuk mencapai visi tersebut, terdapat misi STMIK AMIKOM Purwokerto merupakan deskripsi mengenai tugas, kewajiban, tanggung jawab, dan rencana tindakan yang dirumuskan untuk digunakan dalam pengembangan Tri dharma Perguruan Tinggi dan kami paparkan dengan sangat jelas dan realistik sebagai berikut: Menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia berkualitas Berjiwa technopreneur yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi".<sup>123</sup>

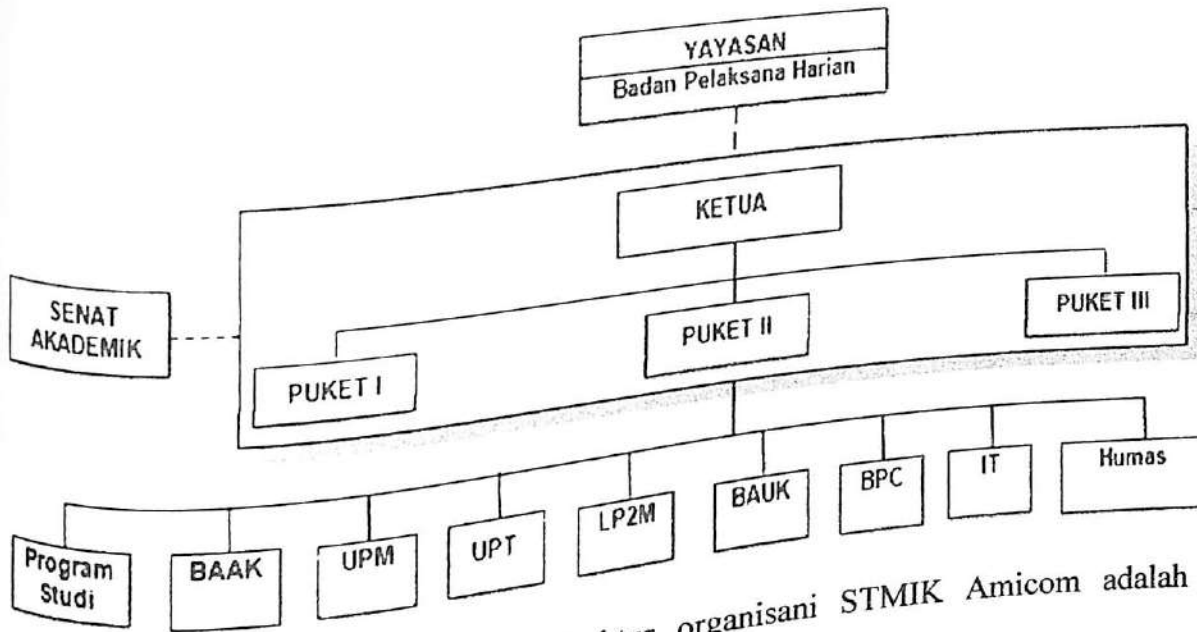
b. Organisasi dan kelembagaan STMIK Amicom

STMIK Amikom merupakan sebuah lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang komputer. Dalam kelembagaannya STMIK Amicom mempunyai struktur kepengurusan sebagai berikut.



<sup>123</sup> [http://www.amikompurwokerto.ac.id/index.php/profil/visi\\_STMIK\\_AMIKOM\\_Purwokerto](http://www.amikompurwokerto.ac.id/index.php/profil/visi_STMIK_AMIKOM_Purwokerto) di akses pada tanggal 20 Juli 2013.

## Struktur Organisasi



Adapun penjelasan dari struktur organisasi STMIK Amicom adalah

sebagai berikut:

Ketua

: Berlilana, SP, S.Kom, M.Si

PUKET I

: Berlilana, SP, S.Kom, M.Si

PUKET II

: Niswatun Khasanah, MM

PUKET III

: Rahmat Rasyidi, S.Sos, M.Kom

Prodi

: Taqwa Hariguna, ST, M.Kom

Kaprodi Sistem Informasi

: Giat Ksryono, M.Kom

Kaprodi Teknik Informatika

: Purwadi, S.Kom

KABAG

: Yusemdi Nurfaizal, S.Sos, SE, MM

Kabag BAAK

: Catur Winarsih, S.Kom

Kabag PSDM

: Prayoga Pribadi, SE, M.Si

Kabag BAU

Kabag HUMAS dan Marketing

Kabag LPPM	: Imam Tahyudin, S.Si, MM
Kepala UPT Laboratorium	: Mohammad Imron, S.Kom
Kabag Kerumahtangaan	: Bugi Nugroho
Kepala UPT Perpustakaan	: Muhammad Wildan Burhani, S.IP

c. Jasa yang disediakan STMIK Amicom

Jasa-jasa yang dibawah amikom adalah Dalam operasionalnya, selain menyediakan pendidikan sesuai jurusan sistem informasi dan teknik informatika, amicom mempunyai jenis bidang usaha lain, diantaranya I-Tech, AMC (Amicom Multimedia Club), AMA, DMI Amicom dan Imti.

d. Deskripsi persepsi keadilan sistem pengupahan serta implementasinya di STMIK Amicom

Keadilan pengupahan menurut bapak Berlilana adalah dapat dilihat dari dua aspek, pertama dasar penetapan penggajian ditetapkan berdasarkan *grade*, dalam aplikasinya perusahaan ini membagi gaji berdasarkan beberapa tingkatan sesuai kedudukannya dalam yayasan, pekerja pendiri, pekerja tetap, pekerja kontrak.<sup>124</sup>

Perlu diperhatikan dalam penggajian, adalah adanya profesionalisme kerja, loyalitas dan kecukupan. Pada tataran karyawan tetap, selain gaji yang diterima, pekerja tersebut memperoleh beberapa jaminan, di antaranya jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan asuransi. Terdapat benefit yang berbeda dengan perusahaan lainnya ada dua, yaitu adanya benefit dunia dan akhirat. Pada tataran benefit dunia, maka pekerja

<sup>124</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Berlilana pada 11 Juli 2013.

tertentu dapat melanjutkan pendidikan dan dibiayai oleh perusahaan. Sedangkan benefit akhirat adalah dengan mempunyai kesempatan menjadi tamu Allah SWT. Namun, benefit ini hanya berlaku untuk karyawan tetap dengan kualifikasi tertentu.

Dalam lembaga pendidikan Amicom, terdapat dua jenis pekerja yaitu pekerja tetap dan pekerja kontrak. Dari dua jenis tersebut, semua pekerja mendapatkan upah atau gaji minimal sesuai dengan UMK sampai dengan pekerja terbawah, walaupun dalam menggunakan pekerja terbawah lembaga ini melakukan kerjasama dengan perusahaan lain dengan beberapa alasan.

Meskipun dalam penggajian menggunakan grade, perlu diketahui bahwa dasar penentuan sistem pengupahan yang paling mempengaruhi adalah jenjang tingkat pendidikan. Karena berdasarkan pendidikan inilah akan menentukan posisi dalam lembaga pendidikan tersebut. Dalam aplikasinya, terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi besaran gaji pekerja yang telah lama mengabdikan mendapatkan hak-hak istimewa walaupun jenjang pendidikannya rendah.

## 7. Cilengko Farm

### a. Sejarah berdirinya Cilengko Farm

Cilengko Farm adalah sebuah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang terletak di Jl. Raya Baturraden KM. 06 Pandak Purwokerto banyumas dan merupakan jenis usaha perorangan. Pada lokasi inilah

peneliti melakukan penelitian. Cilengko Farm mempunyai dua tempat usaha, dengan alamat yang sama namun berbeda lokasinya. Cilengko Farm lahir dengan latar belakang pendidikan pemiliknya, yaitu sarjana pertanian. Bapak Oso Suroso mempunyai keinginan untuk menerapkan ilmu yang telah di dapatnya semasa kuliah. Pada awalnya, bapak Oso pada tahun 2008 melakukan kerjasama dengan Bank Indonesia (BI) untuk pemberdayaan UMKM selama beberapa tahun dan kemudian berhasil menjalankan usahanya sampai sekarang yang telah berjalan sekitar lima tahun dengan omset rata-rata Rp. 20.000.000 setiap bulan dan mempunyai lima pekerja.

b. Organisasi dan kelembagaan Cilengko Farm

Cilengko Farm yang berlokasi di JL. Raya Baturraden KM. 06 Pandak Purwokerto Banyumas ini merupakan sebuah usaha berskala kecil menengah atau biasa disebut dengan usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang berdiri pada tahun 2008.

Adapun jajaran pengurus Cilengko Farm adalah sebagai berikut: Pemilik Oso Suroso S.P., Manajer Sukoco, dan penggarap kebun Eko, Warso, Darsam, Norma dan Ridho.

c. Produk-produk Cilengko Farm

Cilengko Farm merupakan jenis usaha pertanian dan lebih fokus terhadap pembibitan, baik tanaman hias maupun buah-buahan. Jenis tanaman yang disediakan, berbagai macam, seperti pihon jambu, kelapa, sawo, mangga, kelapa, markisa, blimbing dan lain-lain. Sedangkan

macam-macam tanaman hias yang disediakan adalah bunga raflesia, gelombang cinta berbagai jenis dan lain-lain.

d. Deskripsi terhadap persepsi keadilan sistem pengupahan serta implementasinya di Cilengko Farm

Bapak Oso Suroso S.P. memandang sebuah keadilan merupakan sesuatu yang sulit diukur. Namun dalam sistem pengupahan, menurutnya adalah dengan tidak menzalimi, adanya transparansi dalam penggajiannya. Sedangkan pengupahan adalah merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja atas kewajiban yang telah dilaksanakannya sesuai dengan hak dan kapasitasnya dalam pekerjaan tersebut atau dengan kata lain, gaji yang diterima berdasarkan kinerja yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaannya, senioritas adalah sistem yang mendominasi dalam penentuan imbalan, sedangkan jenjang tingkat pendidikan tidak mempengaruhi karena perusahaannya tidak membutuhkan tenaga dengan lulusan perguruan tinggi. Jadi, semakin lama pekerja tersebut mengabdikan dirinya, maka pekerja tersebut akan mendapatkan imbalan yang lebih tinggi. Kebijakan-kebijakan lain yang ditentukan dalam pengupahan adalah adanya jaminan kesehatan bagi pekerja dan tunjangan hari raya.

Dalam usahanya tersebut, pemilik memberikan upah dalam waktu mingguan dengan tujuh jam kerja terhitung mulai pukul 09.00 sampai dengan pukul 16.00 WIB dengan upah perhari sebesar Rp. 30.000 untuk pekerja kebun (terdapat perbedaan terhadap pekerja yang lebih lama

berada di perusahaan tersebut meskipun dengan posisi kerja yang sama sebagai tukang kebun, jumlah uang yang diterima setiap hari adalah Rp. 35.000) dan Rp. 45.000 untuk manajer. Dan gaji yang dibayarkan adalah mingguan dan dibayarkan pada hari sabtu.

Pekerja Cilengko Farm merasakan tidak terjadi kedzaliman dalam penggajian kerana dalam perusahaan ini, dalam hal penggajian termasuk tinggi jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis. Selain itu, mereka merasakan bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman, terjalannya kedekatan antara pekerja dengan pengusaha dan adanya kebijakan pekerja diperbolehkan untuk mempunyai kebun sendiri dan dijual di Cilengko Farm. Dengan kata lain, bapak oso menginginkan agar pekerja yang ada agar menjadi pengusaha seperti beliau.

Dari hasil penelitian, sistem pengupahan yang diberikan oleh Cilengko Farm adalah berdasarkan lama bekerjanya. Meskipun terdapat perbedaan pemberian upah yang diterima, namun pekerja merasakan bahwa upah yang diterima telah adil dan sesuai dengan kapasitas pekerjaannya. Adanya perbedaan tersebut karena merupakan salah satu bentuk pengabdian terhadap perusahaan tersebut dan tidak menjadi permasalahan bagi pekerja yang lain.

Temuan penelitian lainnya adalah adanya akad, antara pekerja dengan pemilik perusahaan sebelum bekerja. Pemilik memberitahukan upah yang akan diterima serta gambaran pekerjaan yang akan menjadi kewajiban.

## 8. Sampurna Jaya Motor (SJM)

### a. Sejarah berdirinya Sapurna Jaya Motor

Sampurna Jaya Motor (SJM) merupakan sebuah bengkel sepeda motor yang terletak di pertigaan timur karang salam yang berdiri pada tahun 2002. Namun, bengkel milik bapak Rasno ini tidak sebesar sekarang pada awalnya. Diawali pada tahun 1990 dengan usaha bengkel kecil-kecilan yang berada dipinggir jalan dan hanya menyediakan jasa tambal, kemudian menyediakan bensin dan lain-lain hingga pada tahun 2002 menjadi bengkel sampurna jaya motor (SJM).

### b. Organisasi Sampurna Jaya Motor (SJM)

Sampurna Jaya Motor merupakan bengkel motor yang terletak di pertigaan karangslam Purwokerto yang berdiri pada Tahun 2002. Organisasi kelembagaannya masih sederhana, yaitu: Pimpinan: Bapak Rasno, Manger, mekanik dan tenaga umum.

### c. Produk Sampurna Jaya Motor (SJM)

Sampurna Jaya Motor menyediakan jasa service, ganti oli, penjualan bensin, gas, aksesoris sepeda motor, serta perlengkapan motor seperti ban, mur dan lain-lain.

### d. Deskripsi terhadap persepsi keadilan sistem pengupahan serta implementasinya di SJM

Telah disinggung di atas bahwa SJM adalah bengkel sepeda motor yang terletak di Purwokerto. Dengan enam pekerja dan delapan jam kerja (08.00 s.d 17.00) bapak rasno dapat memberikan pelayanan terhadap

masyarakat. Terjadi sebuah delima jika bapak rasno hanya memprioritaskan pelanggan dengan mengenyampingkan pekerja yang merupakan asset perusahaan, disinilah ketidakadilan terjadi.

Bapak Rasno mengartikan keadilan dengan terciptanya perdamaian, kerelaan dalam perusahaannya. Dalam pengupahan, kemampuan atau *skill* adalah sebagai faktor penentu besaran upah yang diterima dengan waktu pembayaran setiap minggu atau mingguan.<sup>125</sup> Hal ini ditetapkan dengan tanpa alasan, bengkel merupakan usaha yang menjual jasa sehingga aspek kepercayaan dijaga dengan baik. Perlu ketelitian, keahlian agar dapat memuaskan pelanggannya.

Hasil pengecekan terhadap pekerja bahwa dalam penggajian, jenjang pendidikan tidak mempengaruhi terhadap upah atau gaji yang diterima, namun keahlian adalah penentu utama dalam pengupahan. Selain itu, senioritas adalah faktor penentu lainnya. Kebijakan yang ditetapkan dalam pengupahan meliputi tunjangan, jaminan kesehatan dan uang makan. Pekerja berpendapat, gaji yang ditetapkan bersifat umum. Pekerja tidak menuntut lebih karena menyadari terbatasnya jenjang pendidikan yang ditempuh.

#### **B. Analisis Persepsi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto serta Implementasinya**

Hasil penelitian (*research*) yang telah dilakukan kepada delapan pengusaha muslim dengan jenis usaha yang berbeda menghasilkan bahwa

<sup>125</sup> Hasil wawancara dengan Bapak rasno pada 25 Juni 2013.

keadilan merupakan suatu tindakan nyata dimana adanya bentuk transparan, tolong menolong, serta adanya rasa tidak teraniaya atau terdzalimi antara pihak yang bersangkutan. Adapun keadilan sistem pengupahan merupakan suatu usaha yang dibuat oleh pengusaha muslim melalui kebijakan-kebijakan pemberian upah atau gaji agar pekerja tidak merasa tidak dirugikan, namun tetap dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dalam memberikan upah atau gaji.

Upah atau gaji merupakan gambaran dan pengharapan pekerja untuk menjaga keberlangsungan hidupnya dan merupakan motivasi terbesar bagi pekerja untuk bekerja. Namun, tujuan bekerja tidak hanya sebatas menjaga keberlangsungan hidup semata, meningkatkan penghidupan yang layak menjadi motivasi untuk tetap bekerja. Pengharapan lainnya adalah adanya hak-hak istimewa bagi pekerja, diperlakukan secara layak, jaminan tidak dikeluarkan secara mendadak, adanya umpan balik atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, memberi sarana bagi kehidupan serta memberi peluang untuk berkembang terus. Meskipun dalam pemberian upah atau gaji tidak semua pekerja merasa puas, adil dan beberapa pengharapannya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan, namun mereka menyadari bahwa kondisi perusahaan dan keadaan perekonomian yang fluktuatif.

Pengusaha mengetahui akan hal tersebut, untuk itu dalam menciptakan keadilan pengupahan, terdapat sisi lain yang perlu diketahui, bahwa imbalan tidaklah semata berupa *financial* namun adapula imbalan *nonfinancial* seperti program rekreasi bersama, tempat beribadah dan lainnya yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.<sup>126</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, setiap kebijakan yang diberikan pengusaha muslim di Purwokerto dalam sistem pengupahan tidaklah sama. Senioritas atau lamanya dinas dan sistem waktu merupakan sistem yang digunakan oleh pengusaha muslim di Purwokerto. Pengalaman akan menjadi nilai tambah bagi pekerja dan akan berpengaruh terhadap besaran upah yang diterimanya. Dalam suatu perusahaan, pekerja yang loyal akan mendapatkan posisi dalam perusahaan tersebut dan wajar jika mendapatkan upah atau gaji yang lebih tinggi karena tanggung jawab yang dibebankan kepadanya lebih berat. Hal tersebut senada dengan Firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ  
 إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا<sup>127</sup>

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat".

Ayat di atas mengandung pengertian bahwa, apabila seseorang menjaga amanatnya dengan baik, maka iapun akan mendapatkan balasan yang setimpal. Jadi pekerja dengan posisi tinggi dan dengan tanggung jawab yang lebih berat maka wajar jika mendapatkan upah lebih besar.

Setiap perusahaan yang telah dilakukan penelitian, terdapat grade atau jenjang upah sehingga mempunyai pandangan berbeda antara pekerja. Perbedaan tersebut menimbulkan sikap yang berbeda, ada yang menjadikan semakin tinggi motivasi dalam bekerja, adapula yang menjadikan rasa tidak nyaman dan resah

<sup>127</sup> An-Nisa': 58.

sehingga pekerja tersebut keluar dari perusahaan karena merasa diperlakukan tidak adil dan merasa didzalimi. Sebagaimana Sabda Rasul SAW:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ بْنِ قَعْتَبٍ حَدَّثَنَا دَاوُدُ يَعْنِي بَنُ قَيْسٍ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ مَوْلَى عَامِرِ بْنِ كُرَيْزٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ \* لَا تَحَاسَدُوا وَلَا تَنَاجَشُوا وَلَا تَبَاغَضُوا وَلَا تَدَابَرُوا وَلَا يَبِعْ بَعْضُكُمْ عَلَى بَيْعِ بَعْضٍ وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يَخْذِلُهُ وَلَا يُحْقِرُهُ التَّقْوَى هَا هُنَا وَيُشِيرُ إِلَى صَدْرِهِ ثَلَاثَ مَرَّاتٍ بِحَسَبِ أَمْرٍ مِنَ الشَّرِّ أَنْ يَحْقِرَ أَخَاهُ الْمُسْلِمَ كُلُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ حَرَامٌ دَمُهُ وَمَالُهُ وَعَرَضُهُ (صحيح مسلم) <sup>128</sup>

“Janganlah kalian saling dengki, dan janganlah kalian saling menjerumuskan, dan janganlah kalian saling benci, dan janganlah kalian saling membelakangi, dan janganlah kalian membeli barang yang telah dibeli orang lain, dan jadilah kalian sebagai hamba-hamba Allah yang bersaudara. Seorang muslim adalah saudara muslim bagi yang lainnya, karenanya jangan dia menzaliminya, jangan menghinanya, dan jangan merendahkannya. Ketakwaan itu disini -beliau menunjuk kedadanya dan beliau mengucapkannya tiga kali-. Cukuplah seorang muslim dikatakan jelek akhlaknya jika dia merendahkan saudaranya sesama muslim. Setiap muslim diharamkan mengganggu darah, harta, dan kehormatan muslim lainnya.” (H.R. Muslim).

Ditegaskan dalam hadis di atas, tidak diperkenankan pihak yang terzalimi atau teraniaya dalam urusan apaun, termasuk dalam pemberian upah atau gaji kepada pekerjanya. Hadis lain menjelaskan:

هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطِعْمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْيَسْؤُهُمْ مِمَّا تَلْبِسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ (رواه المسلم)

<sup>128</sup> Abi Zakariyā Yahyā Ibnu Syarif an-Nawawi ad-Dimasyki, Sahih Muslim, Juz 15 (Qāhirah: Dār al-Fikr, 2000), hlm. 103, hadist no. 2564.

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

Maksud hadis di atas adalah memberikan upah atau gaji kepada pekerja secara layak dan wajar dan tidak diperkenankan memberikan tanggung jawab diluar kemampuan pekerja. Hasil penelitian menunjukkan sistem pengupahan yang ditetapkan oleh pengusaha Muslim di Purwokerto adalah sebagai berikut:

Nama Pemilik	Nama Perusahaan	Sistem Pengupahan yang diterapkan
Budi Setiawan	Dieng Makmur Sentosa	Senioritas, Jenjang Pendidikan, sistem waktu (bulanan)
Berlilala,	Yayasan STMIK Amicom	Jenjang Pendidikan, Senioritas, sistem waktu (bulanan)
Haidar Basalamah	TB. Prapatan dan Karisma	Senioritas atau Lamanya Kerja, Pendidikan, sistem waktu (bulanan)
Irwan Saputro S	Speed Computer	Senioritas, sistem waktu (bulanan)
Oso Suroso, S.PT.	Cilengko Farm	Senioritas, sistem waktu (mingguan)

Teddy Destianto, S.Ak	Luri Resto	Senioritas sistem, waktu (bulanan)
Saesti Andayani	Lele-Lela Resto	Senioritas, sistem waktu (bulanan)
Rasno	Sampurna Jaya Motor	Senioritas, <i>skill</i> , sistem waktu (mingguan)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, senioritas adalah faktor penentu utama dalam sebuah perusahaan. Sedangkan jenjang Pendidikan, Kemampuan merupakan sistem lain yang diterapkan karena dalam perusahaan tidak mungkin menetapkan upah hanya dengan satu sistem. Dari hasil penelitian ini, setidaknya telah ditemukan adanya kesamaan secara teoritis dengan realitas dilapangan tentang pentingnya persepsi keadilan sistem pengupahan yang diterapkan pengusaha serta pandangan pekerja, terutama dalam produktivitas kerja yang dihasilkan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi besar kecilnya upah pada karyawan yaitu: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, peraturan pemerintah, biaya hidup (*cost of living*), posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional dan jenis sifat pekerjaan. Selain sistem di atas, terdapat sistem waktu yang digunakan perusahaan dalam pengupahan adalah mingguan dan bulanan. Hal tersebut senada dengan Hadis :

يَحْيَى بْنِ بُكَيْرٍ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ عُقَيْلٍ، قَالَ ابْنُ شِهَابٍ. فَأَخْبَرَنِي عُرْوَةُ ابْنُ الزُّبَيْرِ أَنَّ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا زَوْجَ النَّبِيِّ ﷺ قَالَتْ وَاسْتَأْجَرَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدِّيَلِ هَادِيًا خَيْرِيًّا وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارِ قُرَيْشٍ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاحِلَتَيْهِمَا، وَوَعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ بِرَاحِلَتَيْهِمَا صُبْحَ ثَلَاثِ

Sistem upah yang diterapkan beberapa perusahaan ternyata masih dianggap oleh beberapa pekerjanya dirasa belum adil, karena masih terdapat kebijakan yang menguntungkan bagi pekerja tetap saja. Seperti tunjangan, melanjutkan pendidikan bahkan transparansi upah seluruh pekerja menjadi ketidakadilan semakin dirasakan. Hal tersebut berbanding terbalik bahwa upah sebaiknya bersifat nondiskriminatif dan terbuka.

Sebaiknya, dalam menentukan penggajian perusahaan bersifat dinamis artinya sesuai dengan perubahan kondisi dan situasi. Dalam penentuannya memerlukan perhatian khusus dan sungguh-sungguh serta memiliki dasar rasionalitas yang kuat. Pengupahan merupakan salah satu cara untuk mempertahankan pekerjanya sebagai sumber daya yang sangat potensial.

### C. Upaya Yang Dilakukan Pengusaha Dalam Keadilan Pengupahan

Keadilan upah atau gaji mempunyai arti yang berbeda dalam pengartiannya. Beberapa pekerja menganggap pemberian upah atau gaji masih dianggap belum mencerminkan keadilan. Namun, perlu diketahui bahwa pengusaha telah berupaya agar menciptakan keadilan pengupahan dengan adanya perjanjian sebelum bekerja atau biasa disebut dengan kontrak kerja. Dalam

kontrak kerja dijelaskan mengenai bentuk pekerjaan, jenis pekerjaan, waktu bekerja serta besaran upah yang akan diterima oleh pekerja.

Bentuk kerja muncul karena adanya kontrak kerja. Adanya kontrak kerja tidak melanggar syariah Islam. Membuat kontrak kerja tergambar dalam hadist sebagai berikut:

Waktu kerja dalam dunia kerja merupakan faktor penting karena dengan adanya waktu kerja, pekerja akan mengetahui upah yang akan diterima. Jika waktu dalam kontrak telah selesai menandakan waktu untuk bekerja di perusahaan tersebut telah selesai. Dalam kontrak dijelaskan waktu dalam kontrak dijelaskan apakah satu tahun, dua tahun atau lebih.

Upah merupakan yang diharapkan oleh pekerja dan merupakan hal penting dalam perjanjian kerja. Meskipun faktanya paradigma pekerja masih dalam pandangan kapitalis dimana pekerja memperhitungkan upah yang diterima dengan standar hidup. Penentuan upah dalam ijarah adalah berdasarkan prinsip kerelaan dan tidak terdzalimi. Penentuan standart upah dalam QS Al-Baqarah ayat 279.

Dalam Islam akad perjanjian antara pekerja dan pengusaha termasuk dalam *ijarah* atau sewa. Dilihat dari Islam, telah terpenuinya syarat dan rukun *ijarah* yaitu adanya dua belah pihak yang melakukan akad, sighthat ijarah, imbalan atau upah yang akan diterima serta hak pengusaha menggunakan tenaga pekerja.<sup>129</sup> Penyewaan pekerja merupakan jenis *ijarah zimmah* atau penyewaan atas manfaat, dalam hal ini tenaga atau fikiran.

<sup>129</sup> Wahbah Az-Zuhaily, *Fiqh Imam Syafi'i Menghapus Masalah Fiqhiyah Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits Cetakan Ke-2 Buku Ke-II*. Terj. Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz (Jakarta: Almahira, 2012), hlm. 21-24.

Upah dapat dikatakan adil jika dapat menciptakan keadilan individu, keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan individu dapat diketahui dengan dipenuhinya keinginan calon pekerja ketika bekerja dengan upah yang diberikan oleh perusahaan. Keadilan internal dapat dilihat dari adanya transparansi upah atau gaji yang diterima dalam perusahaan tersebut sehingga pekerja dapat membandingkannya dengan sesama pekerja. Keadilan eksternal adalah adanya survei upah atau gaji dengan perusahaan sejenis dan dengan kemampuan yang sama. Pekerja dapat membandingkan upah yang diterima dengan perusahaan lain.

Keadilan pengupahan faktanya tidak selalu diukur dengan besaran upah yang diterima pekerja, adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, peraturan yang memihak pekerja, adanya tempat ibadah dan waktu istirahat yang cukup menjadi hal yang lebih diperhitungkan oleh pekerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, jadi penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta mencari jalan keluar dari permasalahan keadilan sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha muslim di Purwokerto. Dari penjelasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem pengupahan dalam Islam adalah sistem upah menurut kebutuhan, sistem senioritas, sistem kesatuan hasil dan sistem waktu.
2. Karakteristik pemikiran pengusaha muslim di Purwokerto mempersepsikan keadilan sebagai suatu hal yang absolut. Namun, dalam mengartikan keadilan sistem pengupahan, adil bukan berarti sama rata dan sama rasa, namun lebih terhadap mendapatkan sesuatu sesuai dengan pengorbanan, tanggung jawab dan terdapat unsur kerelaan. Persamaan penetapan sistem pengupahan oleh pengusaha muslim di Purwokerto adalah berdasarkan senioritas atau berdasarkan lamanya dinas dan sistem waktu, ada yang mingguan ada pula yang bulanan. Komponen pengupahan yang diterapkan selain gaji adalah adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Sedangkan perbedaan dalam sistem pengupahan yang dipakai pengusaha muslim diantaranya adalah jenjang pendidikan dan keahlian, ini berdasarkan jenis usahanya. Persamaan lainnya adalah adanya perjanjian yang ditetapkan antara calon pekerja dengan pengusaha. Dalam Islam perjanjian tersebut sesuai dengan akad *ijārah*. Dalam

perjanjiannya disebutkan jenis pekerjaan, waktu bekerja serta upah yang akan diterima oleh pekerja. Keadilan sistem pengupahan dapat dilihat dari Keadilan individu, keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan individu dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan pekerja dari upah yang diberikan pengusaha. Keadilan internal tercipta jika antar pekerja dapat membandingkan upah yang diterima dengan pekerja lainnya. Sedangkan keadilan eksternal dapat diukur dengan pengupahan perusahaan lain yang sejenis dan dengan kedudukan yang sama. Keadilan pengupahan tidak hanya terletak pada besaran *financial* yang diterima, namun lingkungan kerja, kesempatan melakukan ibadah, kesempatan memperoleh pengetahuan adalah hal lain yang dipertimbangkan dalam keadilan pengupahan. Ukuran yang digunakan pengusaha muslim di Purwokerto dalam pemberian upah menggunakan standar UMK (Upah Minimum Kota).

## B. Saran-Saran

Bagi perusahaan

1. Penetapan sistem pengupahan sebaiknya dengan dasar kinerja, namun diperlukan kebijakan-kabijakan lain agar loyalitas pekerja terjaga dengan baik.
2. Perusahaan diharapkan bersikap lebih transparan kepada pekerja, baik dalam keuangan, pengupahan ataupun hasil kerja yang telah dicapai.
3. Jika transparansi tercipta, maka akan lebih menjaga keharmonisan serta kedekatan antara pekerja dengan pengusaha.

Bagi pekerja

1. Selalu berusaha yang terbaik untuk perusahaan karena dengan usaha yang maksimal, perusahaan tidak segan untuk memberikan apa yang menjadi kewajibannya secara proporsional.
2. Bersikap bersahaja dan terbuka kepada pengusaha dari berbagai hasil yang dinilai kurang menguntungkan terhadap pekerja, dan kemudian untuk disampaikan kepada pengusaha agar dapat didiskusikan bersama sehingga tidak ada yang merasa didzalimi.

Bagi peneliti selanjutnya

Penulis mengetahui bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Selanjutnya penulis berharap semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi *khazanah* keilmuan maupun menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya. Setelah mengetahui beberapa persepsi pengusaha muslim di Purwokerto serta sistem pengupahan yang diterapkan, maka terdapat beberapa poin yang perlu disampaikan terkait kelanjutan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Bahwa pengukuran keadilan merupakan hal yang akan selalu bergeser sesuai kemajuan zaman. Untuk itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat merumuskan keadilan pengupahan dalam Islam serta dasar penetapan harga pekerja dalam Islam.
2. Pengupahan merupakan hal yang penting dan akan selalu berkembang dan dipengaruhi oleh demokrasi, pemerintah, gender, HAM dan isu-isu lainnya sehingga perlu upaya serius agar tercipta upah yang benar-benar adil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ad-Dimasyki, Abī Zakariyā Yahyā Ibnu Syarif an-Nawawi. *Ṣahih Muslim*. Qāhirah: Dār al-Fikr, 2000.
- Adi, Rianto. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit, 2005.
- Al-Kaaf, Abdullah Zaky. *Ekonomi Dalam Perspektif Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Al-Asqalānī, Ibnu Hajar dan Al-Imam Al-Hafiz. *Fathul Bārī*. Buku 13. Terj. Amiruddin. Jakarta: Pustaka Azzam, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Fathul Bārī*. Beirut: Dārul Ahya, 1985.
- Al-Baaqii, Muhammad Fuadi 'Abdu. *Al-Mu'jam Al-Muhfarras Lialfaadzil Qur'an*
- Al-Bukhari, Imam Abi Abdillah bin Ismail bin Ibrohim bin Mughiroh bin Bardzabah. *Ṣahih Bukhari*. Beirut: Darul Fikr, 1994.
- Al-Harits, Jaribah bin Ahmad. *Fikih Ekonomi Umar bin al-Khatab*. Terj. Asmuni Solihan Zamakhsari. Jakarta: Khalifa, 2006.
- Al-Jaziri, Abdurrahman. *Kitab Al-Fiqh 'ala Madzahibil Arba'ah*. Mesir: Maktabah Tijariyah, t.th.
- Alma, Bukhori dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Amalia, Euis. *Keadilan distributif dalam Ekonomi Islam: Pengautan Peran LKM dan UKM di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Amstrong, Micheal. *Mengelola Karyawan: Buku Wajib Bagi Manajer Lini*. Terj. Ramelan dan Dwi Prabaningtyas. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2003.
- An-Nawai, Imam Abi Zakariyya Muhyiddin ibn Syaraf. *Majmu' Syarah al-Muhaddzab*. Juz. 15. Beirut: Darul Fikr, 2000.
- Arfida. *Ekonomi Sumber daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998.

- Aziz, Fathul Aminudin. *Manajemen Dalam Perspektif Islam* Cetakan Ke-1. Majenang: Pustaka El-Bayan, 2012.
- Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 1998.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Imam Syafi'i mengupas masalah Fiqhiyah Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits*. Terj. Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz. Jakarta: Almahira, 2012.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Bachrun, Saifuddin. *Desain Pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama Dalam Praktik*. Jakarta: PPM, 2012.
- Baidhawiy, Zakiyudin. *Islam Melawan Kapitalisme! Konsep Keadilan dalam Islam*. Yogyakarta: Resist book, 2007.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-asas hukum muamalat (hukum perdata Islam)*. Yogyakarta: UII Pers, 2000.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2001.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Cahayani, Ati. *Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Indeks, 2009.
- Case, Karl E. dan ray C. Fair. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Mikro*. Terj. Barlian Muhammad. Jakarta: Indeks, 2007.
- Chapra, Umer. *Masa Depan Ilmu Ekonomi Sebuah Tinjauan Islam*. Terj. Ikhwan Abidin Basri. Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Djakfar, Muhammad. *Agama, Etika dan Ekonomi Wacana Menuju Pengembangan Ekonomi Rabbaniyah*. Malang: UIN Malang Press, 2007.
- Endarmoko, Eko. *Tesaurus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Fachruddin Hs, *Ensiklopedi al-Qur'an*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.

- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fathoti, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fauna Fitriana "Pengupahan tenaga Kerja Wanita di perusahaan Yanto keramik Dusun Kasongan, Desa Bangunjiwo, Kasihan Bantul Yogyakarta: studi Tentang Faktor dan Pandangan Hukum Islam", Skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta, Fakultas Syariah UIN Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi, 2004.
- Hamid, Arifin *Membumikan Ekonomi Syariah Di Indonesia (Perspektif Sosio Yuridis)*. Jakarta: elSAS, 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2009.
- Hanggraeni, Dewi. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2012.
- Hasan, Ali. *Manajemen Bisnis Syariah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- <http://www.amikompurwokerto.ac.id/index.php/profil/sejarah>
- [http://www.amikompurwokerto.ac.id/index.php/profil/visi\\_STMIK\\_AMIKOM\\_Purwokerto](http://www.amikompurwokerto.ac.id/index.php/profil/visi_STMIK_AMIKOM_Purwokerto)
- Kansil dan Christine S.T. Kansil. *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan undang-Undang No. 25 Tahun 1997 dan Peratran Pelaksanaan Ketenagakerjaan 1925-2000*. Jakarta: Pranadya Paramita, 2003.
- Karim, Abdul. *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Karim, Adiwarmarman A. *Ekonomi Mikro Islami*. Jakarta: Rajagrafindo persada, 2010.
- Kasmir. *Kewirausahaan*. Jakarta: Rajagrafindo persada, 2008.
- Koentjaraningrat. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994.

- Masqood, Ruqaiyah Waris. *Harta Dalam Islam: Panduan Al-Qur'am dan Hadits dalam Mencapai dan Membelanjakan Harta dan Kekayaan*. Jakarta: Lintas Pustaka, 2003.
- Matindas, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lewat Konsep A.K.U (Ambisi, Kenyataan dan Usaha)*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002.
- McKenna, Eugene and Nic Beech. *The essence of human resource management*, terj. Totok Budi santoso. Yogyakarta: Andi offset, 2000.
- Moekijat. *Administrasi Gaji dan Upah*. Bandung: Mandar Maju, 1992.
- Moeliono, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Muhaimin. *sistem Pengupahan harus saling menguntungkan* (Kompas, ed 18 april 2013).
- Muhammad, As'ad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti, 2001.
- Nafis, Muhammad Cholil. *Teori Hukum Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: UII Press, 2011.
- Ndara, Taliziduhu. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Nopirin. *Ekonomi moneter*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2007.
- Nurachmad, Much. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*. Jakarta: Visimedia, 2009.
- Puspitasari, Devi dkk. *Menerapkan prinsip Praktik Profesional dalam Kerja*. Jakarta: Inti Prima Promosindo, 2012.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*. Terj. Suroyo dan Nastangin. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1996.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1996.
- Ramli. *Muqaranah Mazahib Fil Ushul*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 1999.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002.
- Rawls, John. *Teori Keadilan: Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan dalam Negara*. Terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Ridwan. *Fiqih Perburuhan*. Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007.

- Riva'i, Veithzal dan Antoni Nizar Usman. *Islamic Economics and Finance Ekonomi dan Keuangan Islam Bukan Alternative, tetapi Solusi*. Jakarta: Gramedia Utama, 2012.
- Riva'i, Veithzal. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqhus Sunnah*. terj. Mujahidin Muhayan. Jakarta, Pena Pundi Aksara, 2008.
- Setiawan, Toni. *Panduan Sikap dan Perilaku Entrepreneurship: Kiat Sukses Menjadi Pengusaha*. Jakarta: Oryza, 2012.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Siddiqi, Najetullah. *The Economic Interprise in Islam*. Lahore: Islamic Publication, 1998.
- Simmora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN, 2003.
- Skripsi Ratih Septiana Sari, Studi Deskriptif Tentang sistem Upah Kerja Pada Karyawan PT. Kusumasatria Dinasastri Wisatajaya Batu Jawa Timur, UIN Malang Tahun 2007
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010.
- Sutedi, Andrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Thoha, Miftah. *perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1997.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007.
- Wikipedia Bahasa Indonesia, diakses pada 16 Mei 2013.

Daftar Pertanyaan dan Jawaban Pengusaha Muslim di Purwokerto

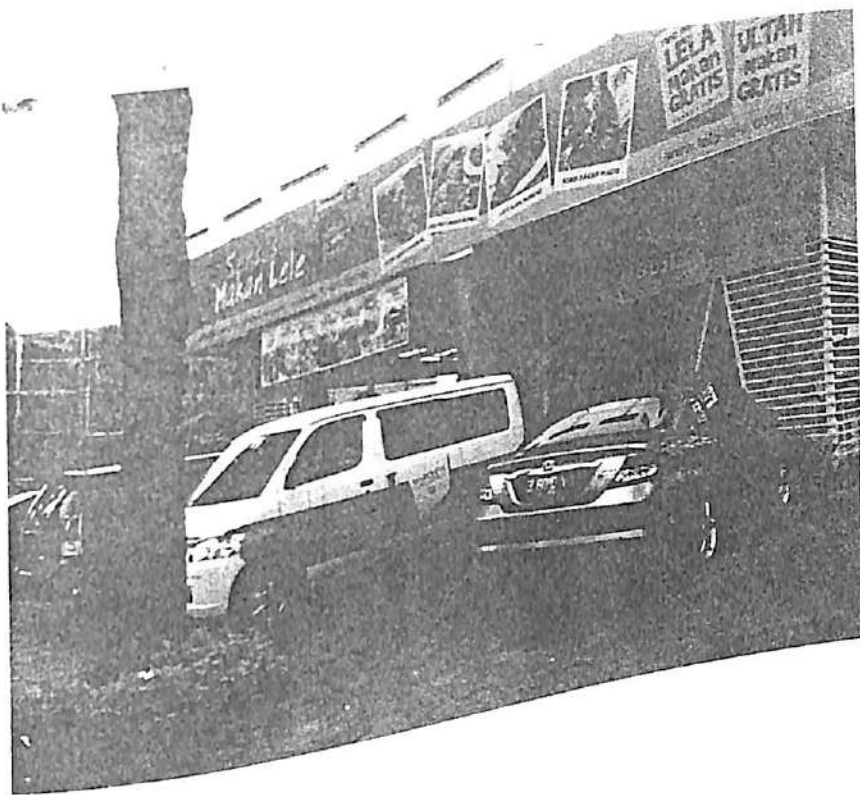
No.	Pertanyaan	Luri	Lele-Lela	Cilengko Farm	Dieng Group	Sampurna Jaya Motor	Tb. Prapatan dan Karisma	STMIK Amicom	Speed Computer
1.	Bagaimana anda mengartikan keadilan?	Keadilan merupakan hal yang sulit untuk di ukur, namun keadilan dapat tercipta adanya rasa nyaman. Tidak merasa dirugikan.	Keadilan itu bersifat absolut. Keadilan itu ya sama rata, namun sesuai dengan ukurannya. Tidak dirugikan.	Keadilan merupakan ada pihak yang didzalimi dan terdzalimi.	Keadilan tidak berarti sama ya mba, adil dalam perusahaan ya sesuai dengan ukuran perusahaan. Sehingga tidak ada yang dirugikan	Keadilan itu susah diukur. Pada intinya adil itu sesuai proporsinya	Keadilan merupakan keadaan yang tercipta karena tidak ada pihak yang dirugikan. Tidak saling mendzalimi	Keadilan merupakan tidak adanya pihak yang terdzalimi. Untuk menciptakan itu, maka keterbukaan adalah solusinya.	Keadilan merupakan tidak ada pihak yang terdzalimi.
2.	Bagaimana keadilan dalam sistem pengupahan?	Keadilan dalam sistem pengupahan merupakan kebijakan yang ditentukan	Dalam sistem pengupahan keadilan tercipta jika sesuai dengan tanggung	Keadilan dalam sistem pengupahan ya sesuai dengan kontribusi ya,	Keadilan sistem pengupahan itu sesuai dengan tanggung jawab, kontribusi serta	Keadilan sistem pengupahan adalah dilihat dari kemampuan dan kinerjanya.	Keadilan itu ya sesuai dengan tanggung jawab, sesuai kedudukan	Keadilan dilihat dari tanggung jawabnya dalam perusahaan.	Keadilan itu sesuai dengan beratnya tanggung jawab yang dipikul dan sesuai

	oleh perusahaan agar ada tidak ada yang merasa dirugikan.	jawabnya diperusahaan n.	tanggung jawabnya.	kedudukannya dalam Perusahaan.	nya dalam yayasan ini.	dengan hasil kerjanya.
3.	Sistem apa yang digunakan dalam perusahaan anda?	Berdasarkan lamanya menggunakan perusahaan ke lele-lela berdasarkan lamanya dinas.	Berdasarkan lamanya dinas.	Berdasarkan lamanya dinas.	Berdasarkan lamanya dinas.	Berdasarkan lamanya dinas.
4.	Apakah terdapat jenjang upah di Perusahaan anda? Jelaskan?	Ada jenjang upah dalam perusahaan karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti lama kerja, posisi dalam perusahaan.	Ya, karena adanya tanggung jawab yang berbeda menjadikan adanya jenjang dalam pengupahan.	Ada mbak, karena ada tanggung jawab yang berbeda.	Ada perbedaan, karena mempunyai kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda.	Ada, karena adanya perbedaan tanggung jawab.

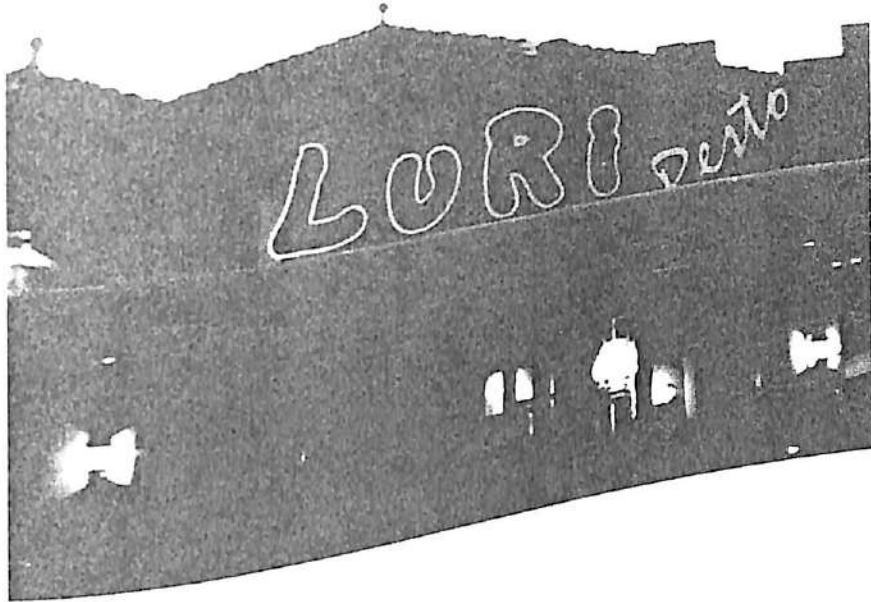
pekerja.									
Faktor apa saja yang mempengaruhi uhi dalam pengupahan di Perusahaan anda?	Faktor lain yang mempengaruhi uhi adalah kemampuan yang dimiliki pekerja. Pendidikan tidak berpengaruh terhadap pengupahan	Kemampuan pekerja akan mempengaruhi upah yang diterima.	Faktor kemampuan pekerja akan mempengaruhi pengupahan	Faktor pendidikan akan mempengaruhi pengupahan.	Hanya kemampuan yang menjadi dasar pengupahan dalam perusahaan kami.	Faktor pendidikan mempengaruhi pengupahan	Pendidikan menjadi faktor lain dalam menetapkan upah. Profesionalitas.	Faktor pendidikan dan kemampuan pekerja mempengaruhi upah yang diterima.	Faktor pendidikan dan kemampuan pekerja mempengaruhi upah yang diterima.
5.									
6.	Kapan waktu pemberian upah yang diterapkan di Perusahaan anda?	Upah kami bayarkan adalah sistem waktu bulanan.	Pembayaran dilakukan pada awal bulan (bulanan)	Pembayaran dilakukan setiap satu minggu sekali pada hari sabtu.	Pembayaran dilaksanakan setiap akhir bulan.	Pembayaran dilakukan pada awal bulan.	Pembayaran dilakukan pada tanggal 27 setiap bulan.	Pembayaran upah dilakukan pada awal bulan.	
7.	Kebijakan apasaja yang diterapkan dalam	Ada bonus, tunjangan kesehatan dan tunjangan	Tunjangan kesehatan, bonus dan tunjangan hari raya.	Ada tunjangan kesehatan dan tunjangan	Ada Tunjangan kesehatan, Jamsostek (bagi pekerja hari raya.	Ada Tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya.	Ada Tunjangan kesehatan, Jamsostek, tunjangan	Ada bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua,	

pengupahan di Perusahaan Bapak?	hari raya kepada semua pekerja.	hari raya.	tententu tunjangan hari raya.	hari raya. Dan benefit akhirat, yaitu diberangkatkan haji atau umrah bagi pekerja tetap dengan spesifikasi tertentu.	tunjangan hari raya.
8 Apakah dengan sistem yang diterapkan dalam Perusahaan anda sudah merasakan keadilan?	Ya, saya rasa sudah, karena pengupahan yang ada mencerminkan tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan lainnya. Tanggung jawab saya disini bukan sebatas	Ya, saya rasa sudah, karena pengupahan yang ada mencerminkan tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan lainnya. Tanggung jawab saya disini	Ya, saya rasa sudah, karena pengupahan yang ada mencerminkan tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan lainnya. Tanggung jawab saya disini	Ya, saya rasa sudah, karena pengupahan yang ada mencerminkan tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan lainnya. Tanggung jawab saya disini bukan	Ya, saya rasa sudah, karena pengupahan yang ada mencerminkan tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan lainnya. Tanggung jawab saya disini

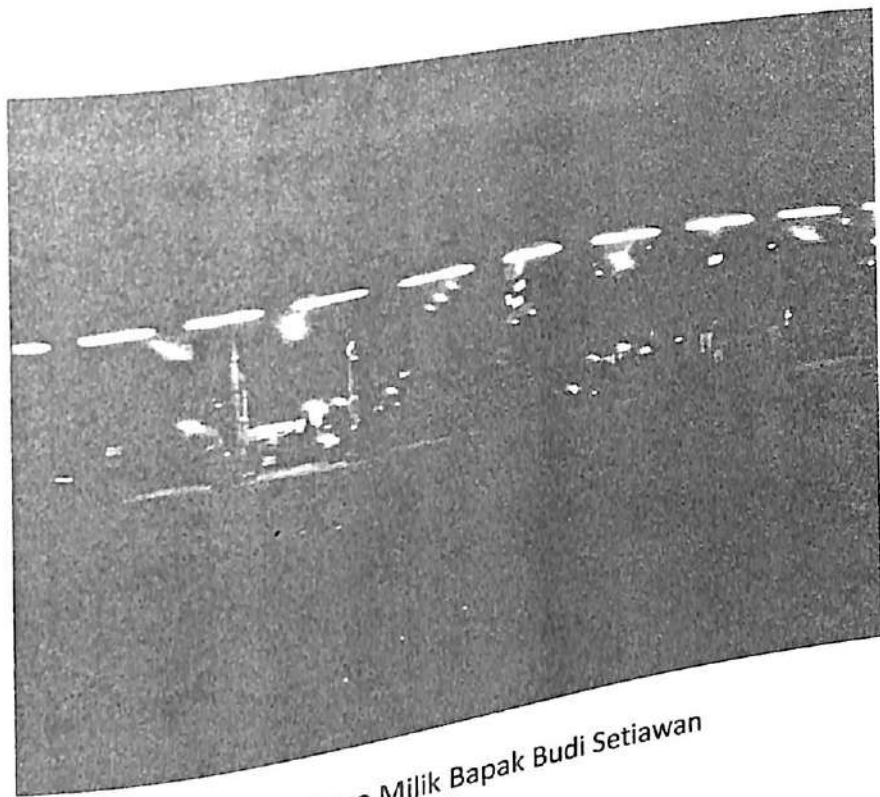




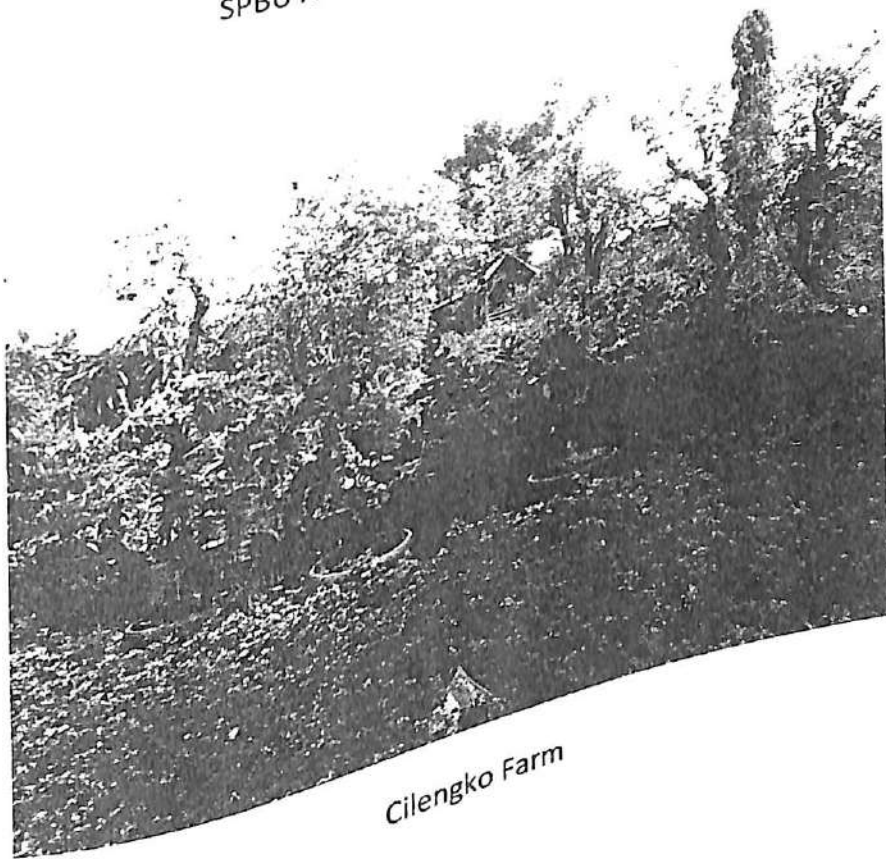
Rumah Makan Lele-Lela



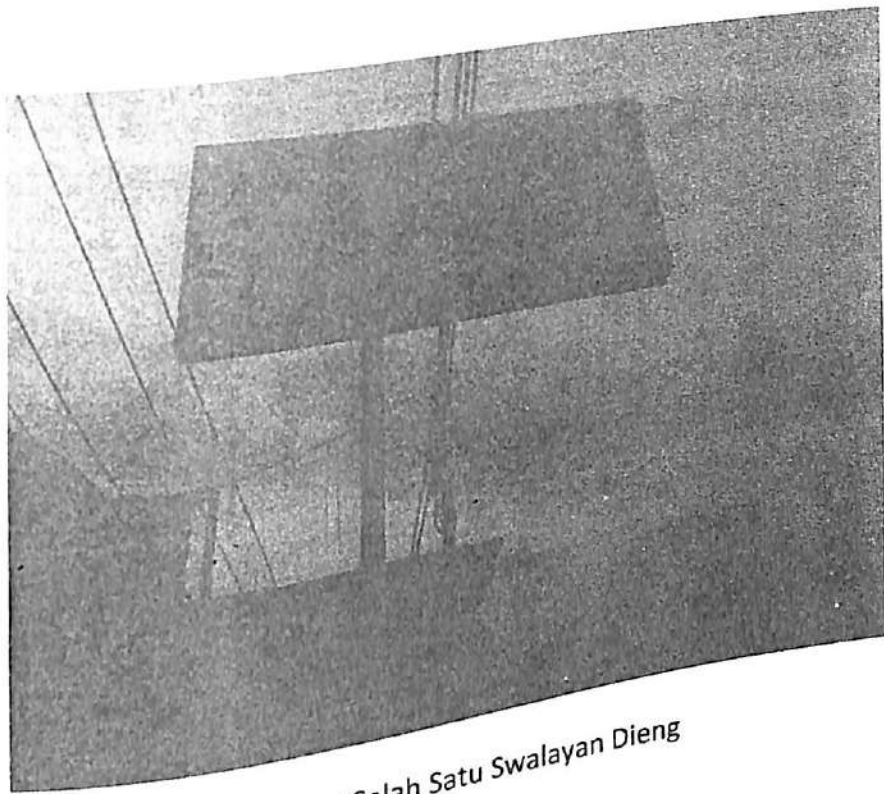
Rumah Makan LURI dan Kegiatan Wawancara dengan Bapak Teddy Destianto



SPBU Arca Milik Bapak Budi Setiawan



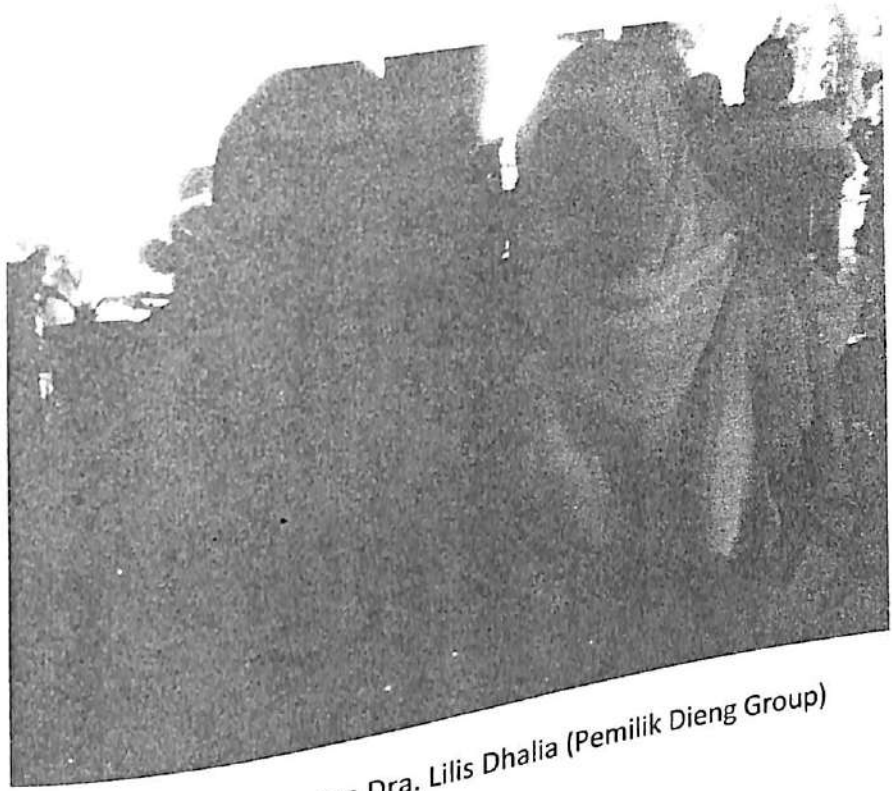
Cilengko Farm



Lokasi Salah Satu Swalayan Dieng



Proses Uji Validitas dengan Karyawan Dien Group



Wawancara dengan Dra. Lilis Dhalia (Pemilik Dieng Group)

KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

Purwokerto, 07 Juni 2013

Sti.23/J.Sya /PP.00 9/139 /2013

Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth.  
Pimpinan Rumah Makan LURI  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb


Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa kami sebagai berikut:

- |                   |  |
|-------------------|--|
| 1. Nama           | : Mustaniroh   |
| 2. NIM            | : 092323050  |
| 3. Semester/prodi | : VIII (Delapan)/ Ekonomi Islam  |
| 4. Tahun Akademik | : 2012-2013  |
| 5. Alamat         | : Jl. Pemuda No. 01 Padangjaya Majenang Cilacap  |
| 6. Judul          | : Keadilan Bisnis: Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto |

Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| 1. Obyek              | : LURI Resto                           |
| 2. Tempat/lokasi      | : Purwokerto                           |
| 3. Tanggal Penelitian | : 11 Juni 2013                         |
| 4. Metode Penelitian  | : wawancara, observasi dan dokumentasi |

Demikian surat ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Syariah  
  
Drs. H. Syufa'at, M.Ag.  
NIP. 19630910 199203 1 005

Kepada Yth.  
Pimpinan Ketua  
MIKWA

KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126

Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

Purwokerto, 07 Juni 2013

St.23/J.Sya/PP.00 9/134/2013

Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth.  
Pimpinan Rumah Makan Lele Lela  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb


Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa kami sebagai berikut:

- |                   |  |
|-------------------|--|
| 1. Nama           | : Mustaniroh   |
| 2. NIM            | : 092323050  |
| 3. Semester/prodi | : VIII (Delapan)/ Ekonomi Islam  |
| 4. Tahun Akademik | : 2012-2013  |
| 5. Alamat         | : Jl. Pemuda No. 01 Padangjaya Majenang Cilacap  |
| 6. Judul          | : Keadilan Bisnis: Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto |

Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| 1. Obyek              | : Rumah Makan Lele Lela                |
| 2. Tempat/lokasi      | : Purwokerto                           |
| 3. Tanggal Penelitian | : 11 Juni 2013                         |
| 4. Metode Penelitian  | : wawancara, observasi dan dokumentasi |

Demikian surat ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan kembali.  
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Jurusan Syariah  
  
Drs. H. Sya'at, M.Ag.  
0630910 199203 1 005

Kepada Yth:  
Ketua I  
MIKWA

KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

Purwokerto, 07 Juni 2013

Sti.23/J.Sya /PP.00 9/134 /2013

Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth.  
Pimpinan Dieng Swalayan  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa kami sebagai berikut:

1. Nama : Mustaniroh
2. NIM : 092323050
3. Semester/prodi : VIII (Delapan)/ Ekonomi Islam
4. Tahun Akademik : 2012-2013
5. Alamat : Jl. Pemuda No. 01 Padangjaya Majenang Cilacap
6. Judul : Keadilan Bisnis: Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto

Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Dieng Swalayan
2. Tempat/lokasi : Purwokerto
3. Tanggal Penelitian : 11 Juni 2013
4. Metode Penelitian : wawancara, observasi dan dokumentasi

Demikian surat ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Drs. H. Syufa'at, M.Ag.  
NIP. 19630910 199203 1 005

Yth:  
Pimpinan Ketua I  
Bag MUKWA

KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

Purwokerto, 07 Juni 2013

Sti.23/J.Sya/PP.00 9/134 /2013

Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth.  
Pimpinan SPBU Arca  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa kami sebagai berikut:

1. Nama : Mustaniroh
2. NIM : 092323050
3. Semester/prodi : VIII (Delapan)/ Ekonomi Islam
4. Tahun Akademik : 2012-2013
5. Alamat : Jl. Pemuda No. 01 Padangjaya Majenang Cilacap
6. Judul : Keadilan Bisnis: Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto

Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : SPBU Arca
2. Tempat/lokasi : Purwokerto
3. Tanggal Penelitian : 11 Juni 2013
4. Metode Penelitian : wawancara, observasi dan dokumentasi

Demikian surat ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Syariah  
  
Des. H. Syufa'at, M.Ag.  
19630910 199203 1 005

Yth:  
Ketua I  
MIKWA

KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126

Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

Purwokerto, 07 Juni 2013

St.23/J.Sya/PP.00 9/39 /2013

Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth.  
Pimpinan Speed Computer  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa kami sebagai berikut:

1. Nama : Mustaniroh
2. NIM : 092323050
3. Semester/prodi : VIII (Delapan)/ Ekonomi Islam
4. Tahun Akademik : 2012-2013
5. Alamat : Jl. Pemuda No. 01 Padangjaya Majenang Cilacap
6. Judul : Keadilan Bisnis: Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto

Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Speed Computer
2. Tempat/lokasi : Purwokerto
3. Tanggal Penelitian : 11 Juni 2013
4. Metode Penelitian : wawancara, observasi dan dokumentasi

Demikian surat ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan.  
Assalamu'alaikum Wr. Wb.



*Drs. H. Syufa'at, M.Ag.*  
NIP. 19630910 199203 1 005

Kepada Yth:  
Ketua I  
MIKWA

KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

Purwokerto, 07 Juni 2013

SI.23/J.Sya/PP.00 9/139 /2013

Pemohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth.  
Pimpinan Toko Bangunan Prapatan dan Karisma

Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa kami sebagai berikut:

1. Nama : Mustaniroh
2. NIM : 092323050
3. Semester/prodi : VIII (Delapan)/ Ekonomi Islam
4. Tahun Akademik : 2012-2013
5. Alamat : Jl. Pemuda No. 01 Padangjaya Majenang Cilacap
6. Judul : Keadilan Bisnis: Studi Persepsi dan Implementasi Keadilan Sistem Pengupahan Pengusaha Muslim di Purwokerto

Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Toko Bangunan Prapatan dan Karisma
2. Tempat/lokasi : Purwokerto
3. Tanggal Penelitian : 11 Juni 2013
4. Metode Penelitian : wawancara, observasi dan dokumentasi

Demikian surat ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan.  
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Syariah



*Des. H. Syufa'at, M.Ag.*  
NIP. 19630910 199203 1 005

Yth:  
Ketua I  
MIKWA

## LEMBAR PERNYATAAN

*Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Menyatakan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. Lilis Dhalia

Posisi : Pemilik

Perusahaan : Dieng Group

Menyatakan bahwa Mustaniroh telah melakukan interview dan

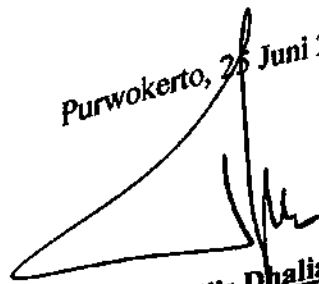
Pengumpulan data (dokumentasi) kepada pihak yang telah disebutkan di atas.

Adapun wawancara dan pengambilan data dokumentasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 25 Juni 2013.

Semoga lembar pernyataan ini dapat bermanfaat dalam membantu penyusunan skripsi saudara dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Purwokerto, 26 Juni 2013



Dra. Lilis Dhalia

## LEMBAR PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Menyatakan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Beriliana, SP, S.Kom, M.Si

Posisi : Ketua

Perusahaan : Lembaga Pendidikan STMIK AMIKOM Purwokerto

Alamat : Jl. Let. Jend. Pol. Soemarto Purwokerto

Menyatakan bahwa Mustaniroh telah melakukan interview dan

pengumpulan data (dokumentasi) kepada pihak yang telah disebutkan di atas.

Adapun wawancara dan pengambilan data dokumentasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 11 Juli 2013.

Semoga lembar pernyataan ini dapat bermanfaat dalam membantu penyusunan skripsi saudara dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*



11 Juli 2013

Beriliana, SP, S.Kom, M.Si

## LEMBAR PERNYATAAN

*Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Menyatakan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saesti Andayani

Posisi : Pemilik

Perusahaan : Rumah Makan Lele Lela

Menyatakan bahwa Mustaniroh telah melakukan interview dan

Pengumpulan data (dokumentasi) kepada pihak yang telah disebutkan di atas.

Adapun wawancara dan pengambilan data dokumentasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 07 Juni 2013.

Semoga lembar pernyataan ini dapat bermanfaat dalam membantu penyusunan skripsi saudara dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Purwokerto, 07 Juni 2013



Saesti Andayani

## LEMBAR PERNYATAAN

*Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Menyatakan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Teddy

Posisi : Pemilik

Perusahaan : LURI Resto

Menyatakan bahwa Mustaniroh telah melakukan interview dan

Pengumpulan data (dokumentasi) kepada pihak yang telah disebutkan di atas.

Adapun wawancara dan pengambilan data dokumentasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 22 Mei 2013.

Semoga lembar pernyataan ini dapat bermanfaat dalam membantu penyusunan skripsi saudara dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Purwokerto, 22 Mei 2013

  
Teddy

## LEMBAR PERNYATAAN

*Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Menyatakan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rasno

Posisi : Pemilik

Perusahaan : Sampurna Jaya Motor

Alamat : Timur Pertigaan Karangsalam

Menyatakan bahwa Mustaniroh telah melakukan interview dan pengumpulan data (dokumentasi) kepada pihak yang telah disebutkan di atas.

Adapun wawancara dan pengambilan data dokumentasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 25 Juni 2013.

Semoga lembar pernyataan ini dapat bermanfaat dalam membantu penyusunan skripsi saudara dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Purwokerto, 25 Juni 2013



Rasno

## LEMBAR PERNYATAAN

*Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Menyatakan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irwan Saputro S, SE, M.Si

Posisi : Direktur

Perusahaan : Speed Computer

Menyatakan bahwa Mustaniroh telah melakukan interview dan

pengumpulan data (dokumentasi) kepada pihak yang telah disebutkan di atas.

Adapun wawancara dan pengambilan data dokumentasi tersebut

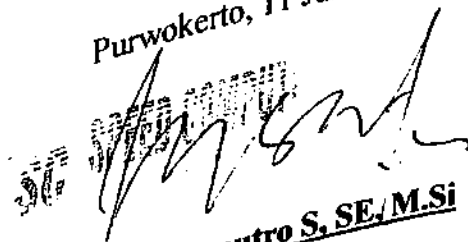
dilaksanakan pada tanggal 11 Juli 2013.

Semoga lembar pernyataan ini dapat bermanfaat dalam membantu

penyusunan skripsi saudara dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Purwokerto, 11 Juli 2013



Irwan Saputro S, SE, M.Si

## LEMBAR PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Menyatakan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanifah

Posisi : Pemilik

Perusahaan : TB. Prapatan dan Kharisma

Lokasi : Jl. Gerilya Purwokerto

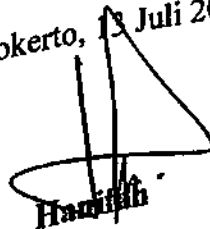
Menyatakan bahwa Mustaniroh telah melakukan interview dan pengumpulan data (dokumentasi) kepada pihak yang telah disebutkan di atas.

Keputusan wawancara dan pengambilan data dokumentasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 13 Juli 2013.

Demikian lembar pernyataan ini dapat bermanfaat dalam membantu penyusunan skripsi dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

*Assalamu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh.*

Purwokerto, 13 Juli 2013

  
Hanifah

## LEMBAR PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Menyatakan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oso Suroso S.P.

Posisi : Pemilik

Perusahaan : Cilengko Farm

Alamat : Jl. Raya Baturraden KM. 06 Pandak Purwokerto

Menyatakan bahwa Mustanirah telah melakukan interview dan pengumpulan data (dokumentasi) kepada pihak yang telah disebutkan di atas.

Adapun wawancara dan pengambilan data dokumentasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 25 Juni 2013.

Semoga lembar pernyataan ini dapat bermanfaat dalam membantu penyusunan skripsi saudara dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Purwokerto, 25 Juni 2013



Oso Suroso S.P

# SERTIFIKAT

Diberikan kepada :

**MUSTANIROH**

Sebagai

**JUARA III**

Debat Ekonomi Islam

yang diselenggarakan pada tanggal 18-19 Juni 2011

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jenderal Soedirman

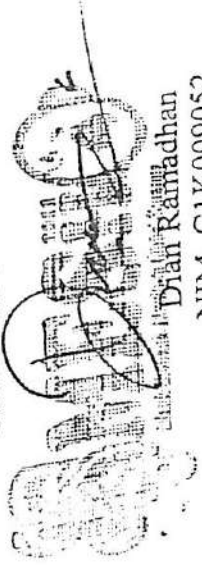
Dr. Haryadi, M.Sc  
NIP.19540727-198103 1 005

President FoSEI  
Universitas Jenderal Soedirman



Mendy Agthia  
NIM. C1B908026

Ketua Panitia SMESH  
Universitas Jenderal Soedirman



Dian Ramadhani  
NIM. C1K009052

# SERTIFIKAT

No. : 08/PSET/BEMPEI/X/11

Diberikan Kepada:

## MUSTANIROH

Atas prestasinya sebagai:

### JUARA II

#### Lomba Cerdas Cermat Ekonomi Islam (LECIS) Sharia Economic Talent

Yang diselenggarakan oleh:

#### Badan Eksekutif Mahasiswa Prodi Ekonomi Islam (BEMPEI) STAIN Purwokerto

Purwokerto, 7 Oktober 2011



# SERTIFIKAT

diberikan kepada

**Mustaniroh**

sebagai

**Finalis**



Dr. Haryadi, M.Sc  
NIP. 19540727 198103 1 005



dalam Lomba Karya Tulis Ekonomi Islam "Moving Toward Stabilization of Global Economy with Islamic Monetary System" yang diselenggarakan oleh Forum Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman

Purwokerto, 10 Juni 2012

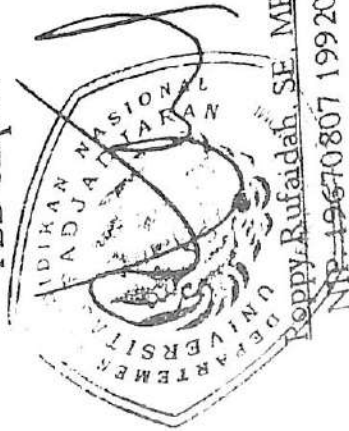


# Mustamiroh

Atas partisipasinya sebagai peserta  
Lomba Call For Paper Seminar Ekonomi Syariah 2012  
“INDONESIA GOESTO ISLAMIC MICROFINANCE CENTER”

## Hima ESP Unpad

Pembantu Dekan III  
FEB Unpad

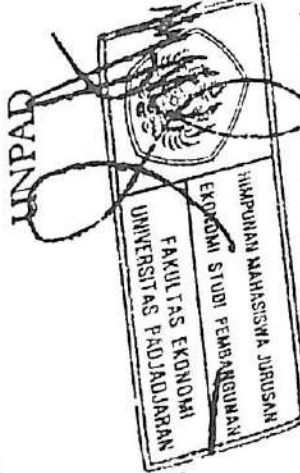


Reppy Rufaidah, SE, MBA, Ph.D  
NIP. 19670807 199203 2 003

Ketua Program Studi IESP

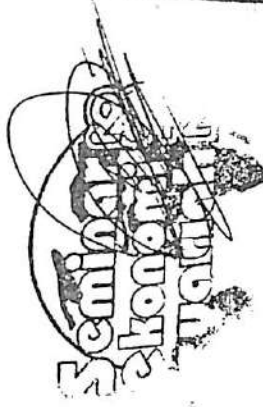
Dr. M. Fahmi, S.E., M.T. Ph.D  
NIP. 19711021219970210

Ketua HIMA ESP FE



Yuda Rizkyanto Agoes  
NPM. 120210090068

OCP SES 2012



Ari Satrio Rahm  
NPM. 120210100

# SERTIFIKAT

Diberikan kepada

**MUSTANIROH**

Sebagai

**PESERTA**

Atas partisipasinya dalam Olimpiade Ekonomi Islam  
"Membangun Sistem Ekonomi Islam dalam Upaya Pembangunan Ekonomi di Indonesia"  
oleh BSO KSEI JAZIRAH Politeknik Negeri Semarang dan KSEI FEB Universitas Diponegoro  
yang diselenggarakan pada tanggal 15-16 April 2012

Presiden KSEI FEB UNDIR



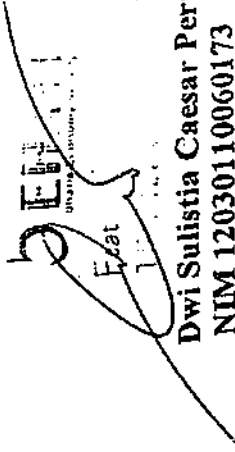
Mohammad AL-HAZMI  
NIM C2C 009 017

Presiden KSEI POLINES



Rezha Rifki K  
NIM 4.43.09.1.20

Semarang, 16 April 2012  
Ketua Pelaksana

  
Dwi Sulistia Caesar Permata  
NIM 12030110060173

*Soedarto*

Diberikan kepada

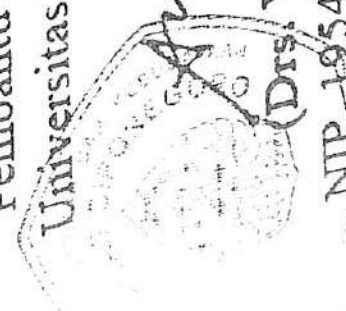
# MUSTANIROH

Atas Partisipasinya Sebagai

## PESERTA

Dalam Seminar Internasional & Talkshow Nasional "Membangun Kemakmuran dengan Ekonomi Islam"  
Oleh KSEI FEB Universitas Diponegoro & JAZIRAH Politeknik Negeri Semarang yang dilaksanakan pada  
tanggal 15 April 2012 di Gedung Prof. Soedarto, UNNDIP

Pembantu Rektor III  
Universitas Diponegoro



*Warsito*

(Drs. Warsito, SU)

NIP. 195402021981031014

Semarang, 15 April 2012  
Ketua

Pembantu Direktur III  
Politeknik Negeri Semarang



*Caesar P.*

(Garup Lambang Goro, S.T, M.T)

NIP. 196708121990031003

Panitia Sehati 5 Feat Temireg



(Dwi Sulistia Caesar P.)

NIM. 12030110060173

mandin

ib

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama : Mustaniroh
2. NIM : 092323050
3. Tempat, Tgl. Lahir : Cilacap, 07 November 1988
4. Alamat : Jl. Pemuda No.01 Rt.04 Rw.15 Padanngjaya  
Kec.Majenang  
Kab. Cilacap
5. Nama Ayah : Kholiluddin
6. Nama Ibu : Sulyati

### B. Riwayat Pendidikan

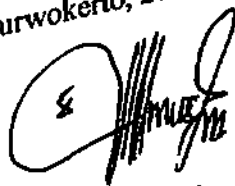
1. Pendidikan Formal
  - a. MI El-Bayan Lulus Tahun 2002
  - b. MTs El-Bayan Lulus Tahun 2005
  - c. MA El-Bayan Lulus Tahun 2007
  - d. SI STAIN Purwokerto Lulus Teori Tahun 2012
2. Pendidikan Non Formal
  - a. Madin Awaliyah PP El-Bayan 2002
  - b. Madin Wustho PP El-Bayan 2005
  - c. Madin 'Ulya PP El-Bayan 2007
  - d. Asrama Al-Qur'an Arjosari Malang 2007-2009
3. Prestasi Akademik
  - a. Juara III Debat Ekonomi Islam dalam acara Seven, MES faet Shelter (SMESH) Unsoed.
  - b. Juara II Lomba Cerdas Cermat Ekonomi Islam (LECIS) Sharia Economic Talent STAIN Purwokerto.
  - c. Juara I Karya Tulis Ilmiah di STAIN Purwokerto.
  - d. Juara II Debat Ekonomi Islam di STAIN Purwokerto.

e. Finalis dalam Olimpiade Ekonomi Islam Regional Tingkat Jawa Tengah.

4. Karya Ilmiah

- a. Pesantrenisasi Ekonomi Islam
- b. Optimalisasi Pemberdayaan Usaha Kecil Mikro (UKM) melalui Rekonstruksi Pemikiran *Islamic Socio-Cultural* Keindonesiaan.
- c. *Integrated Education System: Rekonstruksi Edu-cultural* Sistem Pendidikan Indonesia dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkepribadian dan Berkarakter (Studi pada Peran Pendidikan Berbasis Akhlak di Sekolah Dasar Al-'Izzah Purwokerto).
- d. Revitalisasi Pertanian Indonesia Melalui Konsep Kemitraan Islam.
- e. Revitalisasi Pertanian Indonesia Melalui Strategi Chactmsah (Capital, Cost, Technology, Management, Sharia) Berbasis *Musyarakah*.

Purwokerto, 26 Juli 2013



Mustaniroh