

**ANALISIS SISTEM PENENTUAN UPAH KARYAWAN
DALAM PANDANGAN EKONOMI ISLAM**

**(Pada Agro Wisata Magetan Green Garden Di Desa Truneng Kecamatan
Sukomoro Kabupaten Magetan)**

SKRIPSI



Oleh:

LUTFI MUFIDAH

NIM: 210717033

Pembimbing:

MANSUR AZIS, Lc., M.S.I.

NIDN: 2024068601

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

ABSTRAK

Mufidah, Lutfi. 2021. *Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Green Garden di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)*. **Skripsi.** Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Mansur Azis, Lc., M.S.I.

Kata Kunci: Upah, Ekonomi Islam, Dampak.

Saat ini, banyak sekali praktek pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha terhadap karyawan membuat protes para karyawan atas ketidakpuasan pekerja karena balas jasa dari pengusaha. Tetapi, ada juga karyawan yang menerima upah karena dorongan akan kebutuhan hidup yang mendesak. Adapun permasalahan yang timbul yaitu bagaimana sistem penentuan upah karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden? Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap sistem penentuan upah karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden? Dan bagaimana dampak upah karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden?

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif jenis penelitian ini, dikategorikan penelitian lapangan (*field reseach*), pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, sumber data penelitian ini adalah pemilik modal dan para karyawan. Analisis data kualitatif terdiri dari tiga tahapan yaitu, reduksi data, penyajian (*display*) data dan penarikan kesimpulan.

Adapun hasil penelitian ini bahwa sistem pengupahan karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden yaitu upah mingguan dan bulanan dimana upah mingguan karyawan akan mendapatkan upah setiap dua minggu sekali. Hasil menunjukkan, praktik sistem pengupahan yang diterapkan di Agro Wisata Magetan Green Garden belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Hal ini dilihat dari sistem pemberian upah belum memenuhi konsep layak dan sejahtera. Dan upah yang diberikan belum sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota Magetan yakni Rp. 1.913.321,-. Sehingga implikasi upah terhadap tingkat kesejahteraan karyawan dapat dikatakan belum sejahtera dan layak. Sehingga untuk memenuhi kebutuhan mereka harus memiliki pendapatan lain selain bekerja sebagai karyawan di Agro Wisata Magetan Green Garden.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Lutfi Mufidah	210717033	Ekonomi Syariah	Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.


Ponorogo, 28 Oktober 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.
NIP.197801122006041002

Menyetujui,


Mansur Azis, Lc., M.S.I.
NIDN.2024068601



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam
Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan
Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro
Kabupaten Magetan)
Nama : Lutfi Mufidah
NIM : 210717033
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai
salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji

Ketua Sidang
Dr. Amin Wahyudi, M.E.I : 
NIP197502072009011007 (.....)
Penguji I
Dr. Hj. Ely Masykuroh, M.SI. : 
NIP 197202111999032003 (.....)
Penguji II
Mansur Azis, Lc., M.S.I. : 
NIDN 2024068601 (.....)

Ponorogo, 18 November 2021

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

P O N O R O G O

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lutfi Mufidah
NIM : 210717033
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam
Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan
Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro
Kabupaten Magetan)

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses melalui etheses.iainponorogo.ac.id. adapun ini dari keseluruhan penulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 22 November 2021

Yang membuat pernyataan



Lutfi Mufidah

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Lutfi Mufidah
NIM : 210717033
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

ANALISIS SISTEM PENENTUAN UPAH KARYAWAN DALAM
PANDANGAN EKONOMI ISLAM (Pada Agro Wisata Magetan Green Garden
di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang yang dirujuk sumbernya.

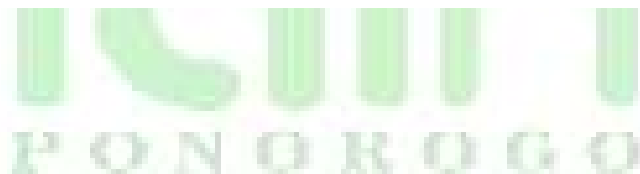
Ponorogo, 22 Oktober 2021

Pembuat Pernyataan,



Lutfi Mufidah

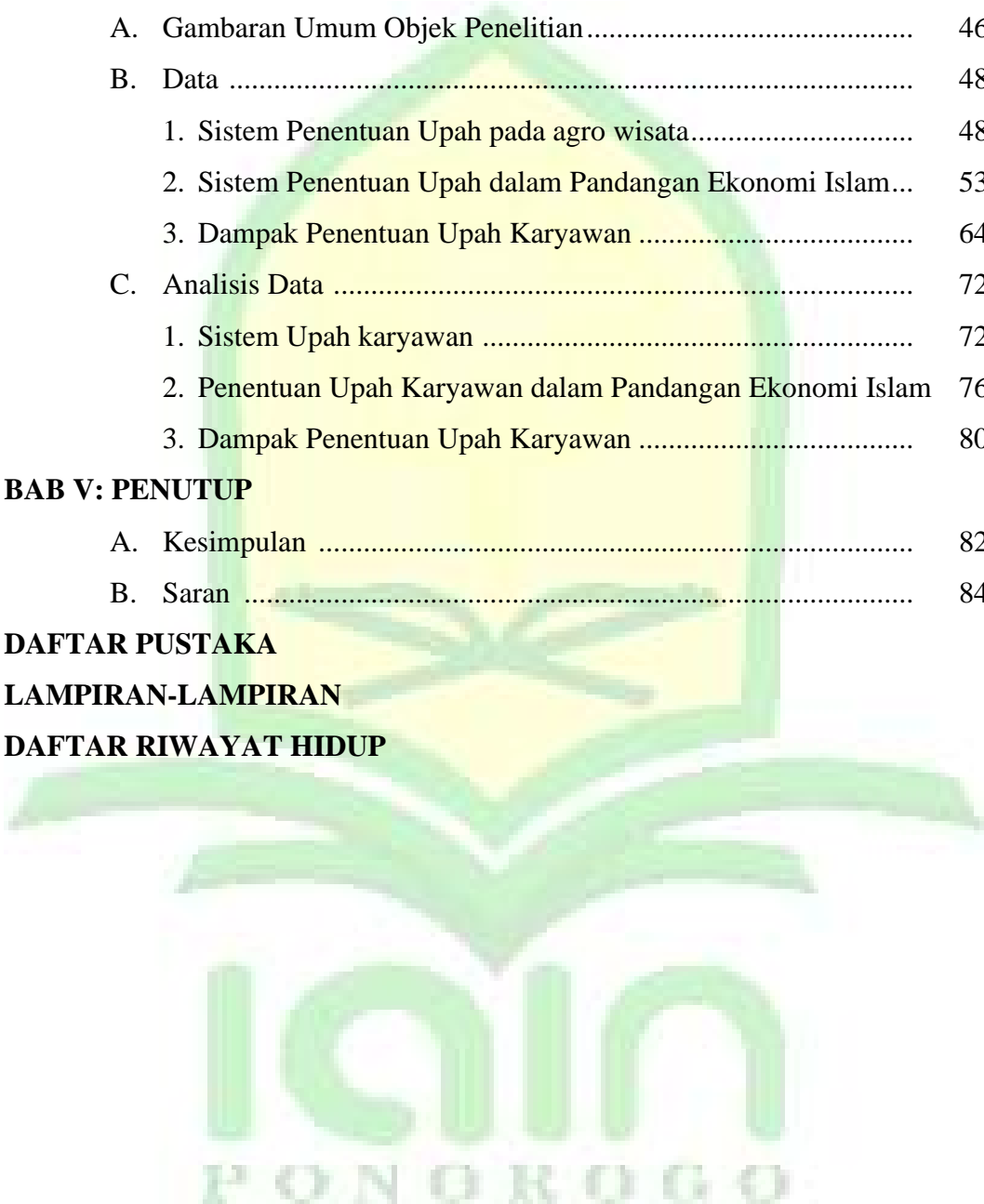
NIM : 210717033



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori	14
1. Upah dalam Ekonomi Islam	14
2. Dasar Hukum Pemberian Upah	18
3. Dasar Pengupahan dan Prinsip Pengupahan	20
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah	28
5. Tenaga Kerja	30
6. Hubungan kerja dalam Islam	32
B. Studi Penelitian Terdahulu	36
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
B. Lokasi/Tempat Penelitian	40
C. Data dan Sumber Data	40
D. Teknik Pengumpulan Data	41

E. Teknik Pengolahan Data	42
F. Teknik Analisis Data	43
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	43
BAB IV : DATA DAN ANALISA DATA	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
B. Data	48
1. Sistem Penentuan Upah pada agro wisata.....	48
2. Sistem Penentuan Upah dalam Pandangan Ekonomi Islam...	53
3. Dampak Penentuan Upah Karyawan	64
C. Analisis Data	72
1. Sistem Upah karyawan	72
2. Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam	76
3. Dampak Penentuan Upah Karyawan	80
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan	82
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Nama Karyawan dan Bidang pekerjaan	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa wajib mengikuti hukum yang sudah ditetapkan oleh *syara'*. *Syara'* menyampaikan panduan secara menyeluruh, meliputi segala aspek kehidupan diantaranya aqidah, ibadah, akhlak, serta *muamalah*. Aspek ibadah, akidah, serta akhlak diajarkan pada bentuk pasti yang tidak menerima perubahan sepanjang zaman. Dengan istilah lain, manusia tidak bisa menambah, mengganti serta mengurangi aspek-aspek tersebut. Tetapi, manusia juga mempunyai hak serta kewajiban, dimana hubungan keduanya diatur oleh kaidah-kaidah untuk menghindari terjadinya bentrokan antar kepentingan. Kaidah-kaidah aturan yang mengatur hubungan hak serta kewajiban dalam hidup bermasyarakat disebut dalam aturan *muamalah*.¹

Adapun salah satu bentuk pada *muamalah* yang seringkali terjadi merupakan adanya hubungan kerja. Seiring dengan terciptanya hubungan kerja antar pemberi kerja serta pekerja menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang wajib mereka terima serta mereka penuhi. Diantara hak yang wajib diterima oleh pemberi kerja ialah memperoleh hasil kerja dari pekerja yang baik, sedangkan kewajiban yang harus dipenuhinya adalah memberi upah pada para karyawannya.

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalah* (Yogyakarta: FH UII, 2004), 11.

Upah pada KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) memiliki pengertian uang yang dibayarkan sebagai nilai untuk membalas atas tenaga yang sudah dikeluarkan untuk menyelesaikan suatu usaha. Upah adalah hak yang dimiliki oleh setiap karyawan dari suatu usaha, dimana upah tersebut telah disepakati oleh pihak yang bersangkutan, yaitu pihak pemberi kerja serta pihak pelaksana kerja atau tenaga kerja.² Sementara dalam perspektif Ekonomi Islam upah merupakan imbalan yang diberikan pada karyawan karena sudah menggunakan suatu kemanfaatannya baik berupa barang ataupun jasa.³

Pengertian lain upah merupakan memberikan imbalan sebagai bayaran pada seorang yang sudah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu serta bayaran itu diberikan berdasarkan perjanjian yang sudah disepakati.⁴ Upah juga merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai dampak dari penyelesaian atas pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk uang atau lainnya yang bisa berupa gaji, upah, bonus, insentif, serta tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Memberikan upah pada seseorang yang sudah diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, hukumnya boleh. Hal ini sesuai hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, disebutkan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:

² Ebita Setiawan, *KBBI Online, 2012-2017*, <https://kbbi.web.id/upah>, (Diakses pada tanggal 27 Oktober 2020 Pukul 18.36).

³ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah* (yogyakarta: teras, 2011), 78.

⁴ Labib Mz, Harniawati, *Risalah fiqh Islam* (Surabaya: Bintang Usaha Jaya, 2006), 752.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى
ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِأُتْمٍ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا
فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya: “Tiga orang (golongan) yang aku memusuhinya besok di hari kiamat, yaitu orang yang memberi kepadaku kemudian menarik kembali, orang yang menjual orang merdeka kemudian makan harganya, dan orang yang mengupahkan dan telah selesai tetapi tidak memberikan upahnya”.

Dan berdasarkan firman Allah dalam QS. At-Talaq (65): 6

اسْكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلْنَ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضُوا لَهُنَّ آخَرَىٰ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”⁵

Sedangkan menurut Ibnu Taimiyah penentuan upah dalam Islam harus sesuai dengan prinsip keadilan dimana upah yang diberikan tidak terdapat unsur menzalimi di antara pihak-pihak yang terlibat pada perjanjian atau kontrak kerja sama sebelum pekerjaan dilaksanakan yang di dalamnya membahas tentang tanggung jawab di antara keduanya, serta jumlah upah yang diberikan harus sesuai dengan apa yang dikerjakan dan nilainya cukup

⁵ Al-Qur'an, 65: 6

untuk memenuhi kebutuhan karyawan.⁶ Hal tersebut supaya tidak terjadi adanya suatu tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh sebab itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka.

Penentuan upah yang layak dalam Islam hanya berlandaskan tercukupinya kebutuhan utama seorang karyawan yaitu kebutuhan pangan, sandang, serta papan. Menurut Imam Al-Syaibani jumlah upah yang layak untuk diberikan harus memenuhi empat kasus yaitu: kebutuhan makan, minum, sandang dan tempat tinggal.⁷ Dalam pemberian upah seorang majikan bisa memakai sistem pembayaran upah harian, mingguan, bulanan, dan borongan dengan tujuannya agar lebih efisiensi. Berikut hadis yang menjadi dasar aturan pembayaran upah yaitu:

اعطوا عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:
الأجير أجره قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

Artinya: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering". (HR. Ibnu Majah)⁸

Maksud dari hadis di atas merupakan bahwa pembayaran upah pekerja harus secepat mungkin dibayarkan sesudah pekerjaannya terselesaikan. Ketentuan tersebut tentunya untuk menghilangkan keraguan para karyawan atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan

⁶ Adiwarmanto A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam Edisi Kelima* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 277.

⁷ Sulaiman Jajuli, *Ekonomi Islam Umar bin Khattab* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 45

⁸ Imam Nakha'i Marzuki Wahid, *Seri Fikih Keseharian Buruh Migran* (Cirebon: Institut Studi Islam Fahmina (ISIF), 2012), 55.

mengalami keterlambatan tanpa adanya sebab yang jelas. namun demikian, umat Islam diberi kebebasan untuk memilih waktu pembayaran upah yang sesuai dengan kondisi.⁹ Hadis diatas menunjukkan bahwa Islam memandang pembayaran upah adalah suatu hal yang penting, karena tidak hanya melibatkan hubungan kerja yang sepihak saja, akan tetapi juga mempunyai unsur moral serta kesejahteraan didalamnya.¹⁰ Para pihak karyawan memiliki kedudukan yang lemah terhadap majikan. Dengan demikian Islam tidak membenarkan seorang majikan bertindak semena-mena, mengadakan keputusan hubungan kerja secara sepihak dan tanpa adanya pemberian pesangon dan sebagainya terhadap tenaga kerjanya. Dan seorang pengusaha wajib memikirkan nasib pekerjanya.¹¹

Berdasarkan pengamatan penulis, dalam praktiknya masih ada saja trouble yang dialami antara karyawan maupun majikan dalam sistem kerja dan pengupahannya. Salah satunya yang terjadi di Agro Wisata Magetan Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan, sebagaimana yang disampaikan oleh saudari Siska selaku karyawan bahwa dalam sistem pengupahan yang dilakukan menurutnya masih dibawah UMK kabupaten magetan. Selain itu masih terdapat beberapa kesenjangan lainnya diantaranya adalah tidak adanya jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja seperti yang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian dan Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 113.

¹⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 113.

¹¹ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 100.

Nomor 13 tahun 2003, UU Nomor 03 tahun 1992, UU Nomor 01 tahun 1970, Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Nomor 4 tahun 1993. Mereka merasa sangat keberatan dengan hal kebijakan tersebut karena menurutnya jika karyawan mengalami kecelakaan kerja tidak ada biaya tambahan untuk berobat.¹² Kemudian tidak adanya kebijakan kenaikan upah bagi karyawan yang sudah bekerja cukup lama. Menurut beberapa karyawan mereka belum merasakan keadilan dikarenakan karyawan yang dapat bekerja lebih baik dan lebih berat tidak mendapatkan upah lebih dari hasil yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan. Hal ini yang dapat menyebabkan karyawan bekerja secara tidak maksimal karena tidak adanya perbedaan jika karyawan bekerja secara maksimal atau tidak. Selain keadilan yang belum dirasakan oleh karyawan adalah upah yang diberikan belum terdapat uang makan dimana para karyawan harus bawa bekal sendiri untuk konsumsi. Menurut Soeparno selaku karyawan akan merasakan keadilan apabila perusahaan memberikan kebijakan kenaikan upah, karena upah yang saat ini mereka terima belum dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.¹³

Magetan Green Garden merupakan satu-satunya agro wisata yang ada di kabupaten Magetan dan sudah berdiri sejak tahun 2017 dengan mengusung konsep pertanian terpadu. Agrowisata ini beralamat di desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan, memiliki luas lahan sekitar 1,5

¹² Siska, *Wawancara*, 28 Januari 2021

¹³ Suparno, *Wawancara*, 28 Januari 2021

hektar dan ditanami berbagai buah dan bunga. Salah satu favorit pengunjung adalah hamparan bunga matahari yang menjadi spot foto paling populer. Berbagai aneka buah dan bunga yang tumbuh subur akan sangat memanjakan mata para pengunjung. Sedangkan untuk akses menuju Magetan Green Garden sangat mudah. Pengunjung bisa mengendarai mobil maupun sepeda motor dengan jalan yang mudah serta telah disediakan tempat parkir yang cukup luas di area wisata. Objek wisata Magetan Green Garden dibuka dari pukul 07.00 WIB sampai 17.30 WIB. Pengunjung bisa pergi pada pagi hari ataupun menjelang sore, jika pada siang hari cuaca cukup panas karena berada di tengah-tengah kawasan pertanian. Untuk tiket masuk pengunjung hanya perlu membayar Rp. 5000,- per orang. Agrowisata Magetan Green Garden saat ini memiliki 7 karyawan yang menempati beberapa bidang pekerjaan, dimana sistem pengupahan atau pembayarannya dan jumlah upah di setiap bidangnya bervariasi, berikut data bidang karyawan dan sistem pengupahan serta jumlah yang diberikan kepada setiap karyawannya di Agro Wisata Magetan Green Garden.¹⁴

Upah yang diberikan jika disesuaikan sangat berbeda dengan tingkat risiko yang diemban oleh karyawan di setiap bidangnya seperti tabel di atas, dengan melihat upah harian bagian kebersihan yang sebesar Rp. 35.000,- bila dijumlahkan hari efektif kerja selama satu minggu (enam hari) adalah Rp. 210.000,- dan dikalikan dengan empat minggu dalam satu bulan maka upah yang diterima dalam satu bulan adalah Rp. 840.000,- yang jelas masih

¹⁴ Soeparlan, *Wawancara*, Truneng, 28 Januari 2021

dibawah UMK Magetan tahun 2020 sebesar Rp 1.913.321,- Hal ini juga berlaku pada bidang keamanan yang jumlah upahnya sama dengan kebersihan serta bagian loket dan pemandu wisata yang mendapat upah dibawah kebijakan pemerintah.

Upah dan perburuhan masih menjadi permasalahan yang sering diperbincangkan baik dari lokal, nasional, maupun internasional. Karena pada masalah ini terdapat berbagai kepentingan yang saling berkaitan antara pemerintah, pengusaha, buruh, dan *investor*.¹⁵ Dalam teori ekonomi upah dan perburuhan sangat berkaitan dengan tenaga kerja, dan menjadi salah satu faktor penting dari empat faktor produksi.¹⁶ Dengan demikian kesenjangan antara kepentingan pengusaha dengan tenaga kerja dalam berproduksi, sering menjadi pemicu terjadinya permasalahan didalam perburuhan sehingga menimbulkan adanya pengerahan masa dan konflik.

Perbedaan upah yang ditetapkan dengan upah yang diminta atau diajukan oleh para tenaga kerja menjadi pemicu tidak puas nya buruh pada pemerintah dan pengusaha, hal ini disebabkan karena upah yang ditetapkan dibawah kecukupan yang diperlukan oleh tenaga kerja. Upah yang layak merupakan satu keharusan yang perlu ditetapkan. Permasalahan upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas, jika para tenaga kerja tidak menerima upah secara adil dan layak, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang pada akhirnya mempengaruhi standar kehidupan para tenaga

¹⁵ Apong Herlina, *Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice Atas Hak-hak Buruh*, Vol.2, No.1, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 73.

¹⁶ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Edisi Keempat* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), 192.

kerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh anggota masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara.¹⁷

Dari paparan diatas dapat dilihat adanya kesenjangan jumlah upah yang ditentukan oleh Magetan green Garden dengan kebijakan pemerintah UMK kabupaten Magetan sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap persoalan tersebut. Apakah jumlah upah yang ditetapkan oleh usaha tersebut bisa memenuhi kebutuhan karyawan, dan bagaimana dampaknya terhadap karyawan dengan adanya ketidaksesuaian upah tersebut, serta apakah sistem penentuan upah kepada karyawan yang diterapkan oleh usaha tersebut bisa dikatakan sesuai dengan pandangan ekonomi Islam.

Untuk memperoleh data dan sumber data yang terkait dengan sistem penentuan upah yang ada di Obyek Wisata Magetan Green Garden, peneliti melakukan wawancara dan observasi dengan pemilik dan beberapa karyawan Objek Wisata Magetan Green Garden. Alasan peneliti memilih Agro Wisata Magetan Green Garden karena objek wisata tersebut merupakan satu-satunya agro wisata yang ada di wilayah kabupaten Magetan dengan harga tiket yang cukup murah, fasilitas yang lengkap dan selalu ramai pengunjung baik dari wilayah Magetan sendiri maupun dari luar kota Magetan sehingga dapat memperoleh omset yang cukup banyak. Tetapi banyak karyawan yang berkeluh kesah mengenai sistem pengupahan yang diberikan kepada para

¹⁷ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Edisi Keempat* , 193.

karyawan dan menurutnya belum sebanding dengan tingkat resiko yang mungkin terjadi kepada karyawan. Selain itu menurut para karyawan upah yang diberikan belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya beserta keluarganya.

Berdasarkan permasalahan diatas membuat peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang sistem pengupahan di usaha tersebut dengan judul “**Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Green Garden di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)**”.

B. Rumsan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk mempermudah pemahaman dalam pembahasan penelitian ini, peneliti perlu merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Penentuan Upah Karyawan yang dilakukan pada Agro Wisata Magetan Green Garden desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan?
2. Bagaimana dampak penentuan upah karyawan yang dilakukan oleh Agrowisata Magetan Green Garden desa Truneng kecamatan Sukomoro kabupaten Magetan dalam pandangan ekonomi Islam

C. Tujuan Penelitian

Dengan melihat dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis sistem penentuan upah karyawan yang dilakukan pada Agro Wisata Magetan Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan
2. Mendeskripsikan dan menganalisis dampak penetapan upah karyawan yang dilakukan oleh Agrowisata Magetan Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan sudah sesuai dengan pandangan ekonomi Islam atau belum.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis penelitian ini digunakan sebagai berikut:
 - a. Untuk menambah kanzah ilmu pengetahuan, dan sekaligus bisa dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan generasi berikutnya.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi awal guna mengetahui lebih lanjut mengenai penentuan upah yang dilakukan oleh pengusaha terhadap karyawannya.
2. Secara praktis penelitian ini dapat berguna sebagai berikut:
 - a. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat dan menambah pengetahuan atas kegiatan usaha yang diteliti serta memahami kegiatan usaha yang sesuai dengan syariah.
 - b. Bagi usaha yang dijadikan tempat penelitian diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi sumber informasi untuk menentukan upah

kepada karyawan dengan layak dan tidak merugikan salah satu pihak yang sesuai dalam pandangan ekonomi Islam.

Bagi masyarakat diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan pengetahuan secara lebih mengenai pengupahan yang sesuai dan layak. Sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan tidak merasa dirugikan bisa mencapai keadilan bagi karyawan dan pemilik perusahaan serta mendapatkan kesejahteraan yang baik.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami alur pemikiran dalam penyusunan skripsi ini, maka penelitian ini disajikan dalam tiga bagian utama yaitu bagian awal, inti dan bagian akhir. Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang akan berkelanjutan dan berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, penulis memaparkan secara singkat permasalahan yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian, merumuskan masalah-masalah yang ada, tujuan diadakannya penelitian terhadap objek, kegunaan atau manfaat dari penelitian, dan yang terakhir adalah sistematika pembahasan.

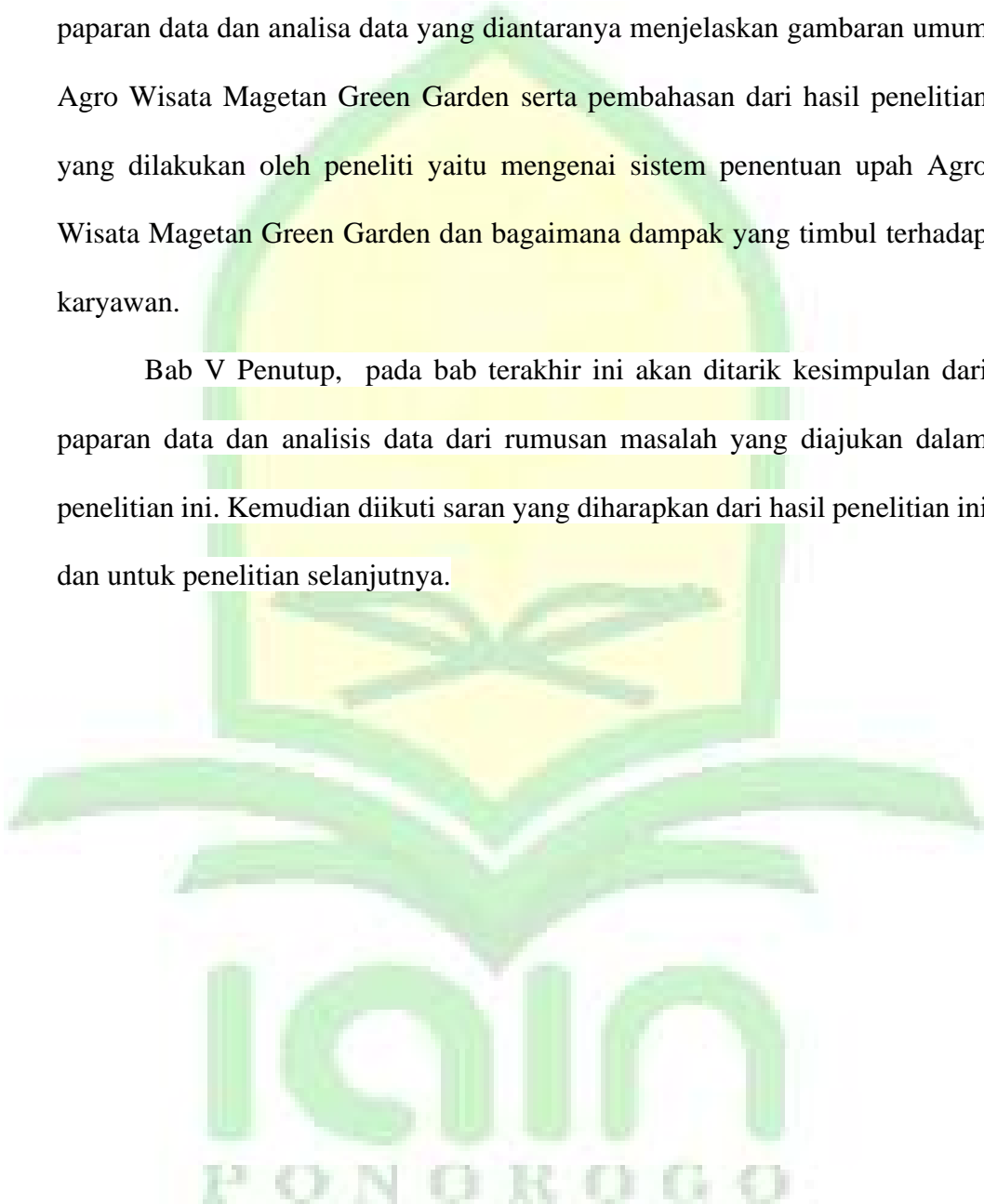
Bab II Landasan Teori, berisi kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian ini diantaranya adalah prinsip-prinsip pengupahan dalam ekonomi Islam.

Bab III Metode Penelitian, bab ini berisikan tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian dan pendekatan penelitian, sumber data

penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV paparan data dan analisis data pada bab ini berisi mengenai paparan data dan analisa data yang diantaranya menjelaskan gambaran umum Agro Wisata Magetan Green Garden serta pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai sistem penentuan upah Agro Wisata Magetan Green Garden dan bagaimana dampak yang timbul terhadap karyawan.

Bab V Penutup, pada bab terakhir ini akan ditarik kesimpulan dari paparan data dan analisis data dari rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti saran yang diharapkan dari hasil penelitian ini dan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Upah dalam Ekonomi Islam

a. Upah Menurut Ekonomi Islam

Di Indonesia kata upah bisa digunakan dalam hubungan antara pengusaha dengan karyawan. Upah dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah “uang atau lainnya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu”.¹ Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*.² Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga dengan *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah).³

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia merupakan uang atau lainnya yang digunakan untuk membalas jasa tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.⁴ Afzalurrahman juga mengatakan bahwa upah merupakan harga yang dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam produksi. Karyawan diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain upah adalah harga dari sebuah tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.⁵

¹ Depdiknas, Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1250.

² Ahmad Warson Munawwir, *Kamus l-Munawwir* (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), 9.

³ Helmi karim, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), 29.

⁴ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1108.

⁵ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 361.

PP. No 8 Tahun 1981 perihal perlindungan upah menyampaikan definisi upah sebagai berikut:

“Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang sudah atau akan dilakukan dalam bentuk uang yg ditetapkan dari suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan untuk dirinya sendiri maupun keluarganya”.⁶

Sedangkan upah menurut Undang-undang no 13 Tahun 2003 (pasal 1 angka 30) pengertian upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan yang telah ditetapkan dan akan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja.

Sedangkan menurut handoko dalam buku manajemen upah adalah “pemberian pembayaran financial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi.” Sedangkan menurut hariandja upah adalah “balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.”⁷

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau pengusaha

⁶ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), 7.

⁷ Hariandja, Susilo Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan* (Jakarta: Grasindo, 2002), 245.

kepada karyawan yang telah melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti sebulan, seminggu atau bahkan sehari dengan mengacu kepada upah nominal tenaga kerja. Upah seorang karyawan bergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli saing yang terdiri dari jumlah kebutuhan hidup sebenarnya diterima oleh seorang karyawan karena pekerjaannya sehingga karyawan diberi imbalan besar maupun kecilnya sebanding dengan harga nyata yang sesuai dengan pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Upah secara garis besarnya dapat dikategorikan atas:

- 1) Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain.
- 2) Pemberian imbalan akibat dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama menunjuk pada sewa menyewa serta yang kedua lebih menuju pada ketenagakerjaan.⁸

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga manusia maka fiqh mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:

- 1) Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah*

⁸ Wahbah al-Zuhayli, *al-Fiqh al-Islam iy wa Adillatuhu*, juz IV, 3811.

(ketidak jelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui sesuai norma kebiasaan.

- 2) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Dalam hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah (2): 279.⁹

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ
لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: “Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasul-Nya. Tetapi jika kamu bertobat, maka kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak dizalimi (dirugikan).”

Ayat diatas memberikan penegasan dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingannya sendiri.

⁹ Afzalu Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II*, 363

Upah yang wajar atau dalam artian tidak seorangpun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu. Menetapkan upah yang adil bagi pekerja sesuai dengan syari'ah bukanlah pekerjaan mudah. Mawardi dalam kitab *AI-Ahkam al- Sulthaniyah* berpendapat, dasar penetapan upah pekerja adalah standart yang cukup artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum.

b. Dasar Hukum Pemberian Upah dalam Pandangan Ekonomi Islam

Upah merupakan transaksi yang sering dilakukan oleh masyarakat dari berbagai sudut. Tentu saja hukum dari upah adalah *mubah* (boleh) karena upah termasuk kedalam muamalah, dan hukum asal muamalah adalah boleh, kecuali ada dalil yang mengharamkannya. Di dalam Al-Qur'an dan hadist banyak dalil yang dapat dijadikan argumen para ulama', dengan demikian status kemubahannya menjadi semakin lebih kuat. Landasan Al-Qur'an yang dijadikan dasar hukum upah antara lain:¹⁰

Q.S Al-Kahfi ayat 77

فَأَنْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّقُوا لَهُمَا فَوْجَدًا
فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَأَقَامَهُ^ط قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

Artinya: “maka keduanya berjalan: hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka khidr menegakkan

¹⁰ Abdul Rahman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), 110.

*dinding itu. Musa berkata: "jikalau kamu mau, niscaya kamu bisa mengambil upah untuk itu."*¹¹

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana dalam Al-Qur'an dianjurkan untuk bersifat adil.¹²

Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya. Adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah. Upah yang diberikan seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dan cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kehidupan sehari-harinya.

Dasar hukum campur tangan pemerintah terhadap ketentuan upah tenaga kerja menurut syariat Islam di dasarkan pada asas masalah mursalah. Mengenai disyariatkan *ijarah*, semua umat bersepakat, seorang ulama pun tidak ada yang membantah kesepakatan (ijma') ini. Sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berpendapat. Fuqaha telah bersepakat tentang kebolehan menyewakan orang untuk suatu perbuatan-perbuatan yang bersifat mubah.¹³

¹¹ Al-Qur'an, 18: 77

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Bandung: PT. Syigma Examedia, 2014), 100.

¹³ Suhrawardi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2002), 156-157.

c. Dasar Pengupahan dan Prinsip Pengupahan

1) Dasar Pengupahan

Di dalam Islam secara konseptual yang menjadi dasar penetapan upah adalah dari jasa pekerja, bukan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan. Apabila upah ditetapkan berdasarkan tenaga yang dicurahkan, maka upah buruh kasar bangunan akan lebih tinggi daripada arsitek yang merancang bangunan tersebut. Selain itu dalam penetapan upah dapat didasarkan pada tiga asas, yaitu asas keadilan, asas kelayakan, dan kebijakan.

Dalam menetapkan upah, menurut Yusuf Qardhawi ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan keberlangsungan hidup buruh.¹⁴

Sedangkan Afzalurrahman mengatakan bahwa upah akan ditentukan melalui negoisasi antara karyawan, majikan, dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang upah. Tugas negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan

¹⁴ Yusuf Qardowi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam, alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyunting M. Solikhin*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 402.

kebutuhan hidup para pekerja atau buruh, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian pengusaha dari hasil produk bersamanya.¹⁵

2) Prinsip-prinsip Pengupahan dalam Islam

Dalam Ekonomi Islam ada tiga prinsip dalam konsep upah. prinsip tersebut adalah pertama prinsip keadilan, kedua prinsip kelayakan, dan kesejahteraan.¹⁶

a) Prinsip adil

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang pada kebenaran, proporsional. Sedangkan kata keadilan dalam bahasa Arab berasal dari kata “*adala*” yang dalam Al-Qur’an sering disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita.

Di dalam Al-Qur’an ditegaskan dalam surah Al-Maidah (5): 8

يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُٓ يَآئِيهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا قَوْمٍ عَلٰٓى اِلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا ۗ هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”¹⁷

¹⁵ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 297.

¹⁶ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Jakarta: Arjasa Pratama, 2020), 12

¹⁷ Al-Qur’an, 5: 8

Dalam ekonomi Islam makna adil dalam ketentuan upah dapat diartikan sebagai berikut:¹⁸

(1) Adil bermakna Jelas dan Transparan

Diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja diperkerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Khusus untuk pembayaran upah, Rasulullah bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:
اعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجة)

Artinya: “Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah saw bersabda: “Berikanlah upah orang sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Dalam menjelaskan hadist diatas, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya pesan nilai moral Perekonomian Islam, sebagai berikut:¹⁹ “Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatannya, karena

¹⁸ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, 15

¹⁹ Yusuf Qardawi, *Perekonomian dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (terj). K,H Didin Hafiduddin (Jakarta: Robbani Press, 2001), 101

umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.” Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak disamakan dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajiban juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak. Bahkan Syekh Yusuf Qardhawi mengatakan bahwa “Bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hasil kerja karyawan yang diperolehnya.” Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, biasanya dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan.

(2) Adil bermakna proporsional

Makna adil bermakna proporsional, dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan dalam menentukan upah pegawai, tidak berlebihan dan tidak terlalu sedikit (proporsional).²⁰

²⁰ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, 17

Tujuannya adalah agar mereka mampu memenuhi segala kebutuhan pokok mereka. Dalam Al-Qur'an adil bermakna proporsional dijelaskan dalam QS. An-Najm ayat 39.²¹

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

Ayat tersebut menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu.

b) Kelayakan (kecukupan)

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan.

Adapun makna layak dalam pandangan Ekonomi Islam yakni:

(1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan

Dari hadist yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa

Rasulullah Saw bersabda:

رَأَيْتُ أَبَادَرَ الْغِفَارِيِّ رَضِيَ اللَّهُ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ: إِنِّي سَأَبَيْتُ رَجُلًا فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ: أَعَيَّ تَهْ بِأَمِّهِ ثُمَّ قَالَ: إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوَّ لَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ لِيُطْعِمَهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلِيُلْبِسَهُ مِمَّا يُلْبِسُ وَلَا تُكْفَوْهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنَّ كُلَّ فَنَّمُوهُمْ هُمْ يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

²¹ Ibid.,

Artinya: *“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu. Sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya.”*²²

Dari hadits diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal).

(2) Layak

Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak. Sebagaimana yang terdapat dalam QS. Asy-Syua'ra (26): 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”*²³

Makna dari ayat diatas adalah seseorang dilarang untuk merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dengan pengertian lain, hak-hak lain

²² Al-Bukhari, *Shahih Bukhari Jilid 3*, 232.

²³ Depatemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 299.

dalam upah adalah dilarang memberikan upah seseorang sampai jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawan di perusahaan.

c) Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh sebuah perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat kerja para karyawan.²⁴ Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, uang makan, asuransi, jamsostek dan sebagainya.

Pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dan memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis karyawan beserta keluarga sehingga dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan

²⁴ Ibid., 19

sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Menurut Handoko tujuan dari pemberian kesejahteraan terhadap karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari karyawan beserta keluarganya.²⁵ Tujuan utama kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

Dalam melaksanakan program kesejahteraan karyawan, suatu perusahaan dapat menawarkan bentuk-bentuk yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Dan dalam menetapkan bentuk-bentuk program ini perusahaan melakukan pertimbangan agar program ini dapat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan. Jenis-jenis kesejahteraan yang dapat diberikan perusahaan bermacam-macam, hal ini disesuaikan dengan kebijakan perusahaan masing-masing. Banyak para ahli yang mengelompokkan kesejahteraan ini menjadi bagian-bagian tertentu, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama.

²⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 183.

Panggabean mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan sebagai berikut:

- (1) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, berupa uang pensiun, tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian, dan pakaian dinas
- (2) Kesejahteraan yang bersifat fasilitas antara lain sarana ibadah, kantin, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan, dan izin.
- (3) Kesejahteraan bersifat pelayanan, antara lain yaitu jaminan kesehatan, jemputan karyawan dan asuransi.²⁶

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam

Penentuan upah bagi para tenaga kerja dalam konsep ekonomi Islam ditentukan dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum mereka melakukan pekerjaan. Dengan memberikan informasi upah yang akan diterima, diharapkan bisa memberikan dorongan semangat untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan memberikan rasa ketenangan kepada karyawan. Sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan kerja antara majikan dengan tenaga kerja. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan

²⁶ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 97.

asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya Q.S. Al-Ahqaf: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka sedang mereka tiada dirugikan”²⁷

Dengan demikian upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya. Upah menjadi tanggung jawab sebuah negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja dapat tercukupi, tetapi juga tidak terlalu tinggi.

Untuk menetapkan sebuah upah bagi seorang tenaga kerja bukanlah perkara yang mudah, permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan untuk mentransformasikan konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Berikut adalah beberapa pendapat para ulama mengenai faktor-faktor penetapan upah bagi tenaga kerja:²⁸

- 1). Mawardi dalam “*al-Ahkam al-Sultaniah*” berpendapat bahwa dasar penetapan upah tenaga kerja adalah standar cukup, artinya dapat memenuhi kebutuhan minimum.
- 2). Al-Nabhani lebih mendasarkan upah tenaga kerja pada jasa atau manfaat yang diberikan oleh para tenaga kerja dan menurutnya upah tidak boleh didasarkan pada perkiraan batas tinggi rendahnya taraf hidup.

²⁷ AL-Qur’an, 46: 19

²⁸ Rustam Efendi, *Produksi dalam Islam* (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), 46.

- 3). Menurut al-Maliki, upah dapat didasarkan pada jasa atau manfaat yang dihasilkan oleh para pekerja. Ia menegaskan “transaksi jual beli itu berlangsung atas kerelaan antara dua orang yang bertransaksi. Jika kedua telah sepakat atas suatu upah dan upah tersebut telah disebutkan, maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Jika keduanya tidak sepakat atas upah tersebut maka keduanya terikat dengan para ahli di pasar umum terhadap manfaat tenaga tersebut.
- 4). Menurut Yusuf Qardhawi bahwa upah dalam penentuan upah didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam kontrak untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah dibawah standar.

2. Tenaga Kerja dan hubungan kerja dalam Ekonomi Islam

a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan segala usaha yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis pekerjaan yang dilakukan fisik maupun pikiran.²⁹ Sementara kinerja menurut Islam adalah bentuk atau suatu cara individu dalam mebgkualitaskan diri.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang mempunyai arti besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila

²⁹ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, diterjemahkan oleh Soeroyo dan Nastangin, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1, 248.

tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh karyawan. Secara alamiah tenaga kerja atau karyawan ada untuk menghasilkan harta yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena kebutuhan hidup manusia sangat beragam bentuknya maka tidak mungkin seseorang berdiam diri tanpa menghasilkan sesuatu untuk kebutuhan tertentu.

Islam menganjurkan manusia untuk bekerja atau berniaga dan menghindari kegiatan meminta-meminta dalam mencari harta kekayaan. Manusia memerlukan harta kekayaan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.³⁰ Semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja semakin banyak yang harta yang diperolehnya. Sebagaimana halnya firman Allah, yaitu surah An-Nisa': 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا ۗ وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: *“Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”*³¹

Pada hakekatnya, seorang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam sebuah pekerjaan yang dilakukannya.³² Rasulullah SAW senantiasa menyuruh umatnya untuk

³⁰ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta, Kencana, 2008), 227.

³¹ Al-Qur'an, 4: 32

³² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, 249

bekerja dan tidak menyukai manusia yang bergantung kepada kelebihan dan bergantung kepada manusia lainnya. Para sahabat Rasulullah dengan tegas sangat mematuhi prinsip Islam tersebut dan bekerja keras untuk kebutuhan kehidupan mereka beserta keluarga. Abdullah Ibnu Mas'ud berkata bahwa beliau tidak suka melihat seseorang yang berdiam diri saja, tidak memperdulikan kehidupan di dunia ataupun kehidupan di akhirat.

b. Hubungan Kerja dalam Islam

Dalam suatu lingkungan pekerjaan hubungan kerja antara pemilik perusahaan dengan karyawan harus dijaga dengan baik. Karena jika hubungan antara pemilik perusahaan dengan karyawan tidak terjalin secara baik maka akan seringkali menimbulkan sebuah konflik. Di dalam sebuah lingkungan pekerjaan sangat dibutuhkan adanya rasa saling percaya, saling menghormati antara keduanya atau dengan yang lainnya.³³

Dalam Islam untuk menciptakan hubungan kerja yang baik maka perlu adanya pemenuhan hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi pemilik perusahaan dan karyawan. Hak dan kewajiban merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang dapat diperoleh oleh pemilik perusahaan dan karyawan. Sedangkan kewajiban merupakan para pihak atau prestasi. Adapun hak dan kewajiban bagi pemilik perusahaan dan karyawan adalah sebagai berikut:

³³ Afzalurrahman, *Economic Doctrines of Islam*, terj. Soeroyo Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", jilid 2 (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 384.

Hak-hak karyawan yang wajib dipenuhi oleh pemilik perusahaan adalah sebagai berikut:³⁴

- 1) Karyawan berhak menerima upah yang agar dapat menikmati kehidupan yang layak.
- 2) Karyawan tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuannya.
- 3) Karyawan harus diberlakukan secara baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan secara tidak sengaja dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Karyawan sebaiknya diberi bantuan pengobatan yang tepat dan membayar biaya pengobatan yang sesuai jika karyawan mengalami kecelakaan dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Karyawan harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.

Kewajiban karyawan harus jelas supaya mereka dapat bekerja dengan sesuai dengan tanggung jawab. Adapun yang menjadi kewajiban karyawan adalah sebagai berikut:³⁵

- 1) Mengerjakan secara sendiri pekerjaan yang telah dibuat dalam sebuah kontrak kerja jikalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan secara individu.
- 2) Karyawan berkewajiban bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.

³⁴ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, terj. Soeroyo Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", jilid 2, 391-392.

³⁵ Suhrawardi Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 154.

- 3) Mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tidak mengecewakan pemilik perusahaan.
- 4) Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan.

Hak perusahaan kepada karyawan antara lain:

- 1) Berhak sepenuhnya atas sebuah hasil dari karyawan
- 2) Berhak atas ditaatinya peraturan kerja oleh karyawan yang telah dibuat dalam kontrak kerja dan pemberian sanksi kepada karyawan apabila melanggarnya
- 3) Berhak melaksanakan tata tertib yang telah dibuat oleh perusahaan

Adapun kewajiban dari pemilik perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan izin kepada karyawan untuk beristirahat, dan menjalankan kewajiban menurut agama karyawan
- 2) Wajib membayar upah karyawan
- 3) Wajib memberikan tunjangan kepada karyawan yang telah melewati masa kerja 3 bulan secara terus-menerus atau lebih.
- 4) Wajib megikutsertakan program Jamsostek

Perhatian pemilik perusahaan terhadap karyawan tidak terletak pada upah saja, akan tetapi pemilik perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan serta kesejahteraan karyawannya dan berusaha agar karyawannya merasa senang berada dalam lingkungan

kerja di perusahaannya.³⁶ Pemilik perusahaan bertanggung jawab dalam hal menjamin kepastian kerja bagi para karyawannya.³⁷ Karena pada dasarnya kekayaan merupakan hasil kerjasama antara karyawan dengan pemilik perusahaan. Akan tetapi posisi karyawan termasuk lemah karena kepentingannya dapat terancam oleh kepentingan pemilik perusahaan. Maka dalam Islam memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan yang gunanya untuk melindungi hak-hak para karyawan dengan adanya jaminan pekerjaan.³⁸

Sungguhnya puncak dari jaminan sosial adalah tanggung jawab Negara dalam menjamin sarana dan prasarana kehidupan bagi warga negaranya serta menciptakan kesejahteraan dan melindungi bagi mereka yang sedang membutuhkan.³⁹ Jaminan sosial tenaga kerja atau yang sering disebut dengan jamsostek (pasal 1 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992) merupakan suatu perlindungan untuk karyawan dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan dan pelayanan akibat dari peristiwa atau kejadian yang dialami oleh karyawan yang berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, pensiunan, dan meninggal dunia.⁴⁰

³⁶ J.T Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek* (PT Intermedia, 1988), 110.

³⁷ J.T Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek*, 113.

³⁸ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, terj. Soeroyo Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", jilid 2, 389.

³⁹ Baqir Syarif al-Qarasyi, *Huququl 'Amil fil Islam*, terj. Ali Yahya, "Keringat Buruh" (Jakarta: Al-Huda, 2007), 252.

⁴⁰ Suhrawardi Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, 157-158.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Studi penelitian terdahulu merupakan cara untuk mendapatkan gambaran hubungan topik yang akan dilakukan penelitian dengan penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dari hasil penelusuran penelitian, sudah banyak beberapa karya tulis terdahulu yang membahas tentang upah diantaranya:

Penelitian pertama adalah penelitian dari Dewi Lestari dengan judul Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016. Penelitian ini dilakukan karena terdapat permasalahan yaitu pengupahan karyawan yang dilakukan pada usaha tersebut atas dasar borongan yang sesuai dengan ikan yang diproduksi oleh masing-masing karyawan. Pada usaha tersebut belum ada sistem pembagian pekerjaan karyawan. Semua karyawan melakukan pekerjaannya mulai dari proses awal sampai proses akhir. Masalah lain adalah upah diberikan kepada karyawan dilakukan secara sepihak tanpa ada kesepakatan dari kedua belah pihak terlebih dulu. Hasil dari penelitian tersebut adalah praktek bisnis yang dijalankan belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena, pemilik usaha tidak menyebutkan jumlah upah yang akan diberikan kepada karyawan terlebih dulu. Usaha ini belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada pembagian pekerjaan kepada karyawan. Dalam hal penetapan upah kepada karyawan juga kurang baik, karena tidak menetapkan upah sesuai dengan

harga produksi dari usaha tersebut dan juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK.⁴¹

Kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Makhda Sanusi dengan judul Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem pengupahan Pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri pada tahun 2017 di dalam skripsi tersebut masalah yang diteliti adalah pengupahan pengupasan mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri dilakukan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya, akan tetapi sering adanya keterlambatan pemberian upah kepada para pekerjanya. Hasil dari penelitian tersebut adalah transaksi pengupahan pengupasan mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri sah menurut Fiqh, karena meskipun upah tidak disebutkan diawal perjanjian kerja akan tetapi sudah menjadi kebiasaan dalam bertransaksi warga setempat dan warga mengetahui mengenai kebiasaan pengupahan tersebut.⁴²

Penelitian ketiga dilakukan oleh Kinanti Marga Insiyiroh pada tahun 2019 dengan judul Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Esge Ponorogo. Dalam penelitian tersebut permasalahan yang dibahas adalah adanya perbedaan jam kerja antar karyawan gelombang pagi dan gelombang malam, akan tetapi upah yang diberikan tetap sama dan upah yang diberikan ketika karyawan lembur juga tidak sesuai dengan apa yang telah

⁴¹ Dwi Lesatari, "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group," *Skripsi* (Kendal: UIN Walisongo, 2016)

⁴² Makhda Sanusi, "Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem pengupahan Pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017),

mereka kerjakan. Hasil dari penelitian tersebut adalah menurut fiqh ijarah hal tersebut tidak sesuai dengan ajaran Islam, karena adanya ketidakadilan dalam pengupahan antar karyawan yang bekerja pada gelombang pagi dan gelombang malam. Oleh karena itu jika dilihat dari segi kelayakan, keadilan, dan kepentingan upah yang diberikan standar pengupahan di toko Esge Ponorogo belum sesuai dengan fiqh ijarah. Kedua adalah di toko Esge Ponorogo pengupahan lembur tidak ada patokan jumlah yang diberikan, tetapi hal tersebut sudah menjadi kesepakatan antara pemilik dengan karyawannya. Dan hal tersebut dapat diterima oleh karyawan karena setiap empat bulan sekali gaji mereka mengalami kenaikan.⁴³

Keempat adalah penelitian dari Ahmad Mustafa Husein dengan judul Dstrategi Pengupahan Tenaga Kerja di Mia Cafe pada tahun 2019. Permasalahan dari penelitian tersebut adalah terdapat beberapa bentuk dari pengupahan atau bentuk intensif dan fasilitas yang diperoleh para karyawan di Mia Cafe seperti gaji bersih, makanan fee, minuman fee, tempat untuk menginap dan masih ada beberapa fasilitas lainnya yang digunakan oleh manajemen dimana pengupahannya ada yang dibentuk kedalam selain uang cash. Selain itu permasalahan yang ada adalah kebijakan dari manajemen Mia Cafe terlihat kurang adil dengan adanya perbedaan durasi jam kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah strategi penetapan upah tenaga kerja di perusahaan Mia Cafe dilakukan dengan sistem perjanjian kerja secara tertulis. Pembayaran upah

⁴³ Kinanti Marga Insyiroh, "Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Esge Ponorogo," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019)

dilakukan secara bulanan, yang terdiri dari gaji pokok, insentif, dan biaya pengobatan kecelakaan kerja. Setiap pekerja mendapatkan gaji pokok dengan jumlah yang sama. Hanya saja yang membedakan adalah gaji pokok dan tergantung dari ketekunan dan kesungguhan karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan Mia Cafe dalam praktek penetapan upah karyawan sudah sesuai dengan undang-undang (Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) dan prinsip *ijarah bil'amal* atau aspek-aspek penetapan upah menurut prinsip Ekonomi Islam. Tetapi dalam menetapkan upah Mia Cafe juga mengalami hambatan diantaranya yaitu kenaikan harga bahan pokok yang sangat berpengaruh terhadap tuntutan kenaikan upah, masih lemahnya sistem pengontrolan karyawan yang mengakibatkan tidak efektifnya kegiatan usaha, kemudian sistem pembukuan yang masih menggunakan cara-cara manual sehingga bisa menimbulkan kerugian dalam hal keuangan yang tentunya akan menghambat proses pemberian upah kepada karyawan.⁴⁴

⁴⁴ Ahmad Mustafa Husein, "Strategi Pengupahan Tenaga Kerja di Mia Cafe," *Skripsi* (Medan: UIN Sumatera Utara Medan, 2009)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian terhadap kasus yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu jenis penelitian dengan melakukan pengamatan dan wawancara.¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena berasal dari kejadian yang terjadi di masyarakat, data yang diperoleh dalam penelitian ini dilakukannya wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dapat dijadikan sebuah data baik itu berupa kata-kata atau gambar.

B. Lokasi/Tempat Penelitian (Penelitian Lapangan)

Adapun lokasi yang dijadikan obyek penelitian dalam penelitian ini adalah di Magetan Green Garden yang berada di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan.

C. Data dan Sumber Data

1. Data yang digunakan oleh peneliti merupakan data yang terkait mengenai sistem penentuan upah serta dampak terhadap karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan dengan melakukan wawancara.

¹ Lexy J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), 11.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data yaitu subyek darimana data tersebut diperoleh, maka dapat disimpulkan sumber data tersebut yaitu Informan atau orang-orang yang mengetahui mengenai pengupahan karyawan yang dilakukan di Magetan Green Garden di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan.

D. Teknik pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan komunikasi dengan subjek penelitian.² Cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden, data yang didapat dari hasil wawancara ini merupakan tolak ukur untuk menilai kebenaran data dari informasi yang diperoleh.

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan pemilik dan juga karyawan Objek Wisata Magetan Green Garden. Wawancara ini dilakukan guna memperoleh sebuah data yang berkaitan dengan sistem pengupahan yang dilakukan serta dampaknya terhadap karyawan.

² Suharsini Arikanto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: PT Bhineka Cipta, 2006), 27.

2. Observasi

Observasi merupakan sebuah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah peristiwa yang berdasarkan pengetahuan sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah penelitian. Dalam hal ini peneliti langsung kelapangan untuk melihat praktek sisitem pengupahan di Magetan Green Garden agar peneliti mendapatkan data yang diperlukan untuk melakukan penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah penelitian, sehingga diperoleh data ayng lengkap dan sah.³

E. Teknik Pengecekan Keabsahan data

Teknik keabsahan data dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang tepat. Dalam penelitian ini penulis meggunakan teknik membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang-orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, membandingkan situasi penelitian, membandingkan keadaan dan perspektif orang, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

³ Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), 158.

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:⁴

1. Editing

Editing, adalah pemeriksaan kembali data yang diperoleh dari segi perlengkapan, kejelasan, kesesuaian, dan keserasian antar sesamanya.

2. Organizing

Organising adalah pengaturan dan penyusunan data hingga menghasilkan dasar pemikiran secara teratur untuk sebuah penelitian.

3. Penemuan hasil riset

Penemuan hasil riset adalah menganalisa data hasil dari organizing dengan menggunakan kaidah-kaidah, teori-teori dan dalil sehingga diperoleh suatu kesimpulan dan jawaban dari pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah.

G. Teknik Analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis dari data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lainnya yang dapat dijadikan sebuah data sehingga mudah untuk dipahami dan dapat memberikan informasi kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjelaskan data dan membuat kesimpulan yang dapat diinformasikan kepada oranglain.

⁴ Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 158.

Teknik analisis data pada kasus ini menggunakan analisis kualitatif mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman, mereka mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sampai selesai. Aktivitas dalam analisis meliputi: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion*).⁵

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data dalam konteks penelitian yang dimaksud adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, membuat kategori dan pemusatan perhatian. Dengan demikian data yang telah direduksikan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, proses ini berlangsung selama penelitian ini dilakukan dari awal sampai akhir penelitian.⁶

2. Penyajian Data (*Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data atau menyajikan data kedalam pola yang dilakukan dalam bentuk teks naratif, bagan, grafik, metrik, dan jaringan. Dalam proses ini peneliti mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi kategori dan kelompok-kelompok, kemudian melakukan display data secara sistematis

⁵ Emir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: Rajawali Press, 2011),

⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2007), 338.

agar lebih mudah dipahami interaksi antara bagian-bagiannya. Dalam proses ini data diklasifikasikan berdasarkan tema-tema inti.⁷

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion*)

Langkah ketiga dalam teknik analisis data kualitatif adalah dengan melakukan penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan yang mendukung pada tahapan pengumpulan data berikutnya tetapi apabila kesimpulan pada tahap awal sudah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁸



⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*, 341.

⁸ *Ibid.*, 345

BAB IV

DATA DAN ANALISA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Demografi

Kabupaten Magetan memiliki banyak obyek wisata yang potensial. Salah satunya berada di kecamatan Sukomoro. Kecamatan Sukomoro memiliki 14 desa dengan luas wilayah mencapai 33,05 km². Sebelah selatan kecamatan tersebut berbatasan dengan kecamatan Kawedanan dan kecamatan Ngariboyo, sebelah barat berbatasan dengan kecamatan Panekan dan kecamatan Magetan, sebelah utara berbatasan dengan kecamatan Karas, dan sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Maospati dan kecamatan Bendo.¹ Salah satu dari 14 desa yang ada di kecamatan Sukomoro berbatasan langsung dengan kecamatan Karas yaitu desa Truneng. Potensi wisata desa Truneng adalah Agro Wisata Magetan Gren Garden untuk akses menuju Agro Wisata Magetan Green Garden dapat ditempuh sekitar 8 km dari pusat kota Magetan. Pada Agro Wisata Magetan Green Garden terdapat fasilitas antara lain mushola, kamar mandi, spot selfi bunga matahari, tanaman buah kurma beserta buah-buahan yang lain, kantin yang berada di sebelah kiri pintu masuk tempat wisata, gazebo, tempat kesekretariatan yang berada di sebelah kanan pintu masuk, kolam renang yang berada di bagian belakang dari objek wisata,

¹ Asian Month, https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sukomoro,_Magetan, (diakses pada tanggal 20 November 2021, jam 05.00).

dan tempat parkir cukup luas yang berada di halaman dalam maupun luar objek wisata.

2. Sejarah Agro wisata Magetan Green Garden

Berawal dari liburan H. Soeparlan seorang pensiunan kepala tanaman PTPN XI Pabrik Gula Pagotan Madiun, atau pemilik dari Agro Wisata Magetan Green Garden ini berniat untuk berlibur ke Pantai Batu Yogyakarta. Di tengah perjalanan, bapak Soeparlan melihat banyak orang sedang berkumpul foto selfi di tempat wisata kebun cabai yang dikelilingi bunga matahari. Dengan hal tersebut bapak Soeparlan memiliki ide untuk menjadikan lahan kebun yang beliau miliki untuk dijadikan tempat wisata juga. Sebelumnya, taman Agrowisata tersebut adalah lahan tanaman tebu dan tanaman singkong gajah selama 2 tahun, kemudian diganti lagi dengan tanaman buah-buahan.

Tempat wisata ini dibangun pertama kali pada bulan Januari tahun 2017, dimana Agro Wisata Magetan Green Garden memiliki luas area sekitar 1,5 Hektar, dengan dihiasi beragam tanaman buah dan bunga yang menjadi pemandangan cukup menarik. Lokasi dari Agro Wisata Magetan Green Garden dekat dengan gunung, sehingga udaranya cukup sejuk dan cocok untuk pengunjung yang memiliki hobi menanam. Sedangkan untuk harga tiket masuk Agro Wisata Magetan Green Garden sebesar Rp. 5.000,- untuk hari biasa dan Rp. 7.000,- untuk hari libur. Parkir sepeda motor Rp. 2000,- dan untuk parkir mobil Rp. 5000,-.²

² Ibid.

3. Struktur Kepengurusan

Adapun susunan kepengurusan Agro Wisata Magetan Green Garden

- a. Pemilik modal : Bapak Soeparlan
- b. Kepala Agro Wisata : Bapak Soeparlan
- c. Karyawan

Tabel 4.1
Nama Karyawan dan Bidang pekerjaan

No.	NAMA	BIDANG
1.	Siska dan Indah	Loket
2.	Salim, Soeparno	Kebersihan
3.	Rudi	Keamanan
4.	Rima dan Dea	Pemandu Wisata

Sember: wawancara dengan bapak Soeparlan pemilik Agro Wisata Magetan Garden.

B. Paparan Data

1. Sistem Penentuan Upah di Agro Wisata Magetan Green Garden

Upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.³ Upah juga merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari penyelesaian atas pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang

³ Labib Mz, Harniawati, *Risalah fiqih Islam*, 752.

cuti, dan lain-lain. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak untuk seorang karyawan dan dinyatakan dalam bentuk uang yang akan ditetapkan dalam sebuah persetujuan. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat menurunnya sebuah perusahaan karena kinerja karyawan kurang maksimal.

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk memberikan upah. Masing-masing sistem itu mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap semangat kerja dan nilai-nilai yang akan dicapai oleh karyawan. Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil dan upah premi.⁴

- a. Upah menurut waktu, sistem upah ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upa perjam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, pembayaran gaji lebih mudah. Namun, kelemahannya adalah tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatif

⁴ Sistem Pembagian Upah dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), <https://binaukm.com/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah>, (diakses pada tanggal 29 september 2021, jam 15.00)

yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

- b. Upah menurut hasil, sistem pengupahan ini ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target diperoleh masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih besar dan sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini adalah apabila ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang kurang baik. Untuk itu, solusi untuk mengatasinya adalah perlu adanya standar mutu untuk menetapkan besarnya upah yang akan diterima.
- c. Upah premi, sistem pengupahan ini dikenal dengan upah tambahan atau bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan dengan tingkat kerja baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu yang sama. Sistem ini lebih menekankan karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.⁵

Pada pelaksanaan sistem penentuan upah dalam usaha Agro Wisata Magetan Green Garden ini menggunakan sistem menurut waktu, dimana dalam pemberian upah kepada karyawan ada yang diberikan upah per minggu, dan per bulan sesuai dengan kesepakatan awal antara pemilik usaha dengan karyawan itu sendiri. Dan sesuai teori diatas bahwa dalam sistem penentuan upah berdasarkan waktu tidak ada perbedaan antara karyawan

⁵ Ibid.

yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.⁶

Hal ini sesuai dengan pernyataan saudari siska selaku karyawan di Agro Wisata Magetan Green Garden

“Untuk sistem pemberian upah disini berdasarkan waktu bekerja mbak ada karyawan yang dibayarkan harian, mingguan dan bulanan sesuai dengan kesepakatan kerja diawal bagaimana karyawan itu meminta upahnya. Untuk upah harian sudah ditetapkan diawal dan dihitung berapa hari karyawan tersebut masuk kerja, sedangkan upah bulanan diberikan kepada karyawan yang dari awal kesepakatan kerja meminta upahnya untuk dibayarkan satu bulan sekali”.

Dari paparan diatas bahwa sistem pemberian upah berdasarkan waktu dan disebutkan di awal perjanjian kerja. Saudari Rima mengatakan:

“Mengenai upah saya dibayarkan sebulan sekali mbak yaitu setiap tanggal 1 karena dari awal kerja saya meminta upah dibayarkan sebulan sekali. Kalau disini sebelum masuk kerja ditanya dulu mbak untuk upah minta dibayarkan dua minggu sekali atau satu bulan sekali”.⁷ Hal senada juga diungkapkan oleh saudara Salim selaku karyawan:

“Saya menerima upah setiap dua minggu sekali yaitu setiap tanggal 1 dan tanggal 16. Upah yang diberikan kepada saya perhari sebesar Rp. 35.000,-. Untuk setiap karyawan upah yang diberikan bisa tidak sama, apabila dalam dua minggu tersebut tidak masuk kerja maka tidak dihitung upahnya kedalam pembayaran yang dihitung hanya apabila karyawan tersebut masuk kerja”.

⁶ Siska, *Wawancara*, 25 september 2021

⁷ Rima, *Wawancara*, 25 September 2021

Dalam wawancara yang dilakukan penulis kepada bapak Soeparlan selaku pemilik dari Agro Wisata Magetan Green Garden beliau mengatakan bahwa:

“Kami membayarkan upah dua minggu sekali yaitu setiap tanggal 01 dan tanggal 16. Upah yang diberikan sesuai dengan bidang masing-masing dan sesuai dengan bagian masing-masing. Sedangkan untuk upah yang diterima kemungkinan setiap orang berbeda besaran upah yang diterima walaupun dalam bidang yang sama karena dalam sistem ini jika karyawan tidak masuk kerja maka tidak dihitung dalam pembayaran upahnya, yang dihitung apabila ia masuk kerja saja.⁸

Hal tersebut juga diungkapkan oleh bapak suparno selaku karyawan:

“Kami menerima upah setiap dua minggu sekali yaitu tanggal 01 dan tanggal 16, itupun setiap karyawan tidak sama karena pengupahan dilihat dari absensinya, kalau banyak tidak masuk ya tidak dihitung”.⁹ Hal ini juga dapat dilihat dari pernyataan salah satu karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden: “Sistemnya berdasarkan masuk kerja mbak, untuk upah saya dibayarkan setiap dua minggu sekali perharinya Rp. 35.000,-“.

Berdasarkan paparan diatas mengenai sistem pembayaran karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden menerapkan sistem pengupahan menurut waktu yang dibayarkan pada setiap dua minggu sekali dan ada yang dibayarkan perbulan dalam pengupahannya dihitung setiap karyawan tersebut masuk kerja jika tidak masuk kerja maka tidak dihitung upahnya.

⁸ Soeparlan, *Wawancara*, 25 september 2021

⁹ Suparno, *Wawancara*, 25 september 2021

2. Sistem Penentuan Upah Karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden dalam Pandangan Ekonomi Islam

Untuk penentuan upah karyawan, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Menurut beberapa pendapat para ahli untuk menetapkan upah yang sesuai dengan ekonomi Islam ada beberapa prinsip yang digunakan yaitu prinsip keadilan, kelayakan dan prinsip kesejahteraan. Maka penulis melakukan penelitian terhadap karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden sebagai berikut:

a) Adil

1) Adil bermakna jelas dan transparan

Adil bermakna jelas dan transparan, artinya sebelum karyawan dipekerjakan harus dijelaskan bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut mengikuti besarnya upah dan tata cara pembayarannya. Hasil wawancara dengan bapak Soeparlan selaku pemilik dari Agro Wisata Magetan Green Garden beliau mengatakan bahwa:

“Disini upah diberikan setiap tanggal 1 dan tanggal 16, sedangkan upah bulanan dibayarkan pada setiap tanggal 1. Untuk mekanisme pembayaran sudah kami jelaskan dan melakukan kesepakatan terlebih dahulu dengan calon karyawan bagaimana karyawan itu mengambil upahnya, jika sudah sesuai antara pihak karyawan dengan pihak kami baru dilakukan dengan penerimaan karyawan”.¹⁰

¹⁰ Soeparlan, *Wawancara*, 25 september 2021

Bapak Marno selaku karyawan mengatakan bahwa: “Saya bekerja sudah 1,5 tahun disini mengenai kesepakatan kerjanya ada yaitu 8 jam kerja mulai hari Senin-Minggu, jika ada hari tidak masuk kerja maka tidak dihitung upahnya. Untuk kesepakatan kontrak kerja disini tidak dilakukan secara tertulis melainkan secara lisan saja”.¹¹ Hal ini juga dapat dilihat dari perkataan dari saudari Dea selaku karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden: “Pas masuk kerja disini diberitahukan berapa upahnya yang diterima karyawan dalam setiap bidang-bidangnya dan bagaimana mekanisme upah yang akan diberikan”¹² Saudari Siska mengungkapkan bahwa: “Saya sudah bekerja disini selama 2 tahun mbak, sebagai karyawan sebelum bekerja saya sudah dijelaskan sama pihak Agro Wisata ini mengenai besaran upah pada bidang yang saya ambil”.¹³ Hal senada juga diungkapkan oleh saudari Suparno selaku karyawan: “Menurut saya pemberian upah sesuai dengan perjanjian awal pas pertama kali masuk kerja disini.”¹⁴

2) Keadilan bermakna Proporsional

Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas sesuai dengan pekerjaan tersebut. Hal ini dikatakan oleh rima selaku karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden:

“Kalau mengenai upah yang dibayarkan oleh Agro Wisata Magetan Green Garden kepada karyawan disini berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Pemberian upah disini yang bekerja di

¹¹ Marno, *Wawancara*, 25 September 2021

¹² Dea, *Wawancara*, 25 September 2021

¹³ Sisika, *Wawancara*, 25 September 2021

¹⁴ Soparno, *Wawancara*, 25 September 2021

loket berbeda dengan bagian kebersihan, keamanan dan juga bagian pemandu wisata. Seperti saya yang bekerja di bagian pemandu wisata upahnya cukup lebih tinggi dari bagian loket, kebersihan dan bagian loket. Karena dalam bagian pemandu wisata kita dituntut untuk bisa mengenalkan berbagai fasilitas yang ada di sini dan bisa untuk membuat para pengunjung merasa nyaman dalam menikmati suasana dan fasilitas yang ada”.¹⁵

b) Kelayakan

Pemberian upah seorang karyawan sebaiknya dapat memenuhi kelayakan. Layak yang diaksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai dengan pasaran, dalam artian tidak mengurangi dan juga tidak melebihinya.

Hasil wawancara penulis dengan bapak Salim beliau mengatakan:

“Upah disini belum mencukupi kebutuhan sehari-hari apalagi saya yang sudah berkeluarga memiliki tanggungan istri dan anak. Anak saya ada 2 dan semua sudah memasuki jenjang sekolah, untuk memenuhi kebutuhan sekolah anak saya saja tidak cukup dengan upah yang saya terima. Sehingga dibantu oleh istri membuka usaha yaitu dengan berjualan sayuran, jajan-jajanan dan membuka warung untuk tambahan pendapatan.”¹⁶

Hal tersebut juga dikatakan oleh bapak Soeparno bahwa: “Saya bekerja disini sudah 1 tahun mbak, upah disini belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mbak karena saya juga punya tanggungan istri dan anak. Makanya saya juga mengelola sawah punya tetangga untuk menambah penghasilan mbak”.¹⁷ Lain halnya dengan yang diungkapkan

¹⁵ Rima, *Wawancara*, 25 September 2021

¹⁶ Salim, *Wawancara*, 25 September 2021

¹⁷ Suparno, *Wawancara*, 25 September 2021

oleh saudari Siska: “Upah yang saya terima di sini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, karena saya belum menikah sehingga belum mempunyai tanggungan keluarga dan makan masih bersama orang tua dirumah. Jadi pengeluaran dari upah saya hanya untuk kebutuhan transportasi dan kebutuhan pribadi saja”.¹⁸ Saudari Dea mengatakan bahwa:

“Memang sih mbak upah yang saya terima masih dibawah UMR, tetapi untuk kebutuhan sehari-hari saya sendiri sudah cukup. Lagipula semua tergantung dengan gaya hidup dan kebutuhan masing-masing mbak, kalau gaya hidup boros mau gaji berapapun juga asing kurang. Alhamdulillah saya bersyukur upah saya cukup untuk sehari-hari saya.”¹⁹

Lain halnya dengan yang diungkapkan oleh ibu Rima: “Gaji saya dalam satu bulan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mbak apalagi ketambahan dengan biaya untuk pendidikan anak-anak.”²⁰

c) Kesejahteraan

Perusahaan, UKM atau jenis usaha lainnya dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Maka karyawan sebaiknya diperhatikan mengenai kesejahteraan jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan,

¹⁸ Siska, *Wawancara*, 25 September 2021

¹⁹ Dea, *Wawancara*, 25 September 2021

²⁰ Rima, *Wawancara*, 25 September 2021

begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka saja tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun, masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak mendapatkan hasil yang baik dalam pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apapun mereka melakukan pekerjaan, perusahaan tidak memperdulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.²¹

Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan juga kesejahteraan untuk perusahaan itu sendiri.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan sebaiknya diberikan kesejahteraan berupa kompensasi secara lengkap.

Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun kebutuhan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan

²¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 183.

memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat dan meningkat dalam melakukan pekerjaan salah satunya adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Karyawan merupakan modal utama bagi setiap perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola supaya tetap produktif dalam bekerja. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status keinginan dan latar belakang yang tidak sama. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan mampu memberikan dedikasinya yang tinggi terhadap perusahaan serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya.²²

Dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah kesejahteraan karyawan yang ada di Agro Wisata Magetan Green Garden, adapun paparan hasil penelitian mengenai kesejahteraannya adalah sebagai berikut: Berdasarkan pernyataan pemilik Agro Wisata Magetan Green Garden tentang kesejahteraan sebagai berikut: “Kesejahteraan karyawan

²² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 183.

bagi saya sangat penting, jika karyawan saya sejahtera dan mereka semangat dalam melakukan pekerjaan di Agro Wisata Magetan Green Garden saya ini karena mendapatkan upah yang sesuai”.²³

Kesejahteraan pada karyawan Agro Wisata ini, secara umum tidak terprogram dengan sistematis akan tetapi, ada hal-hal yang sudah dipenuhi demi mencakup kebutuhan karyawan seperti pemberian izin, tunjangan hari raya, pembagian daging qurban ketika idhul adha, tetapi untuk uang makan dan jaminan kesehatan masih di program. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada paparan hasil penelitian sebagai berikut:

(1) Jaminan Kesehatan

Berdasarkan pernyataan dari pemilik Agro Wisata Magetan Green Garden terkait pemberian jaminan kesehatan adalah sebagai berikut: “Untuk jaminan kesehatan masih di program mbak belum terlaksanakan”.²⁴ Hal ini juga sejalan dengan pernyataan dari bapak Salim selaku karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden yaitu: “Di Agro Wisata ini kami belum mendapatkan jaminan kesehatan mbak, ya kalau sakit berobat pakai biaya sendiri”.²⁵ Hal senada juga dikatakan oleh saudari Siska: “Sebenarnya kami berharap ada jaminan kesehatan untuk karyawan supaya nanti jika ada karyawan yang sakit setidaknya dapat terbantulah biayanya sedikit-sedikit, tetapi pihak agro wisata belum memberikan hal tersebut.”²⁶ Begitu juga yang

²³ Soeparlan, *Wawancara*, 25 September 2021

²⁴ Ibid.

²⁵ Salim, *Wawancara*, 25 September 2021

²⁶ Siska, *Wawancara*, 25 September 2021

dikatakan oleh saudari Dea: “sebenarnya dari awal saya mau masuk kerja disini sudah disebutkan mbak jaminan apa saja yang akan pemilik Usaha berikan salah satunya ya jaminan kesehatan, uang makan, tunjangan hari Raya dll, tetapi realitanya sampai sekarang saya sudah 1 tahun disini belum diberikannya.”²⁷

Dari data tersebut maka dapat dilihat bahwa Agro Wisata Magetan Green Garden untuk jaminan kesehatan masih diproses dan belum diberikan kepada para karyawan.

(2) Pemberian Uang Makan

Untuk uang makan di Agro Wisata Magetan Green Garden tidak ada, hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari saudari Siska selaku karyawan, beliau mengatakan: “Untuk makan kami membawa bekal sendiri dari rumah dan disini tidak dikasih upah tambahan sebagai pengganti uang makan”.²⁸ Hal senada juga diungkapkan oleh bapak soeparlan selaku pemilik dari Agro Wisata Magetan Green garden. Beliau mengatakan:

“Untuk uang makan kepada karyawan sementara ini kami belum memberikannya, karena para karyawan membawa bekal sendiri dari rumah, tetapi kemungkinan jika nanti ada karyawan yang meminta untuk diberikan uang makan, maka akan kami usahakan dan kami pertimbangkan terlebih dahulu bagaimana baiknya nanti”.²⁹

²⁷ Dea, *Wawancara*, 25 September 2021

²⁸ Siska, *Wawancara*, 25 September 2021

²⁹ Soeparlan, *Wawancara*, 25 September 2021

Saudara Suparno mengemukakan: “saya sebagai karyawan sebenarnya merasa keberatan ya mbak karna di sini tidak dikasih uang makan, sedangkan kami sebagai karyawan sangat memerlukan itu, itung-itung buat ganti dari biaya bekal yang kami bawa dari rumah dan mungkin juga bisa buat tambahan biaya kebutuhan sehari-hari juga.”³⁰ Hal yang sama juga diungkapkan oleh ibu rima:

“perihal dengan uang makan kami disini sebagai karyawan tidak dikasih uang makan mbak, bahkan untuk konsumsi dalam bentuk makanan atau hal yang lainnya juga tidak dikasih, jadi untuk konsumsi kami mandiri dan biaya sendiri. Makanya para karyawan membawa bekal sendiri kalau nggak waktu istirahat kami pulang untuk makan.”³¹

Bapak Salim sebagai karyawan juga mengungkapkan:

“banyak sekali keluhan mbak dari para karyawan mengenai tidak adanya pemberian uang makan, ya saya sendiri sih juga merasakan apa yang dirasakan sesama karyawan. Teman-teman disini merasa mungkin jika kami disini diberi uang tambahan upah sebagai pengganti konsumsi kami atau kalau nggak begitu kami diberikan konsumsi dalam bentuk makanan. Disini juga ada kantin kan mbak tentunya hal tersebut setidaknya dapat membantu meringankan biaya pengeluaran kami.”³²

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan dan pemilik dari Agro Wisata Magetan Green Garden bahwa dalam usaha tersebut belum adanya uang makan yang diberikan kepada para karyawan.

³⁰ Suparno, *Wawancara*, 25 September 2021

³¹ Rima, *Wawancara*, 25 September 2021

³² Rima, *Wawancara*, 25 September 2021

(3) Tunjangan Hari Raya

Dalam pemberian tunjangan hari raya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan. Adapun pernyataan dari Suparno selaku karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden adalah sebagai berikut: “Kami diberikan uang tunjangan hari raya dan juga ketika hari raya idhul adha dilakukan penyembelihan hewan kurban kemudian dibagikan kepada para karyawan dan masyarakat yang mempunyai sawah di dekat Agro Wisata”.³³ Saudari Siska mengemukakan: “alhamdulillah disini diberikan Tunjangan Hari Raya mbak, ya nggak banyak tapi ya cukup untuk beli pakaian waktu hari raya.”³⁴ Selain itu bapak salim juga mengemukakan: “untuk Tunjangan Hari Raya disini diberikan ketika idhul fitri dan idhul adha mbak. Idhul fitri diberikan sejumlah uang dan ketika idhul adha diadakan penyembelihan hewan kurban dan dibagikan kepada karyawan dan masyarakat sekitar yang mempunyai lahan di sekitar Agro Wisata Magetan Green Garden.”³⁵ Hal senada juga dikemukakan oleh ibu Rima selaku karyawan: “untuk pemberian tunjangan hari raya idhul Fitri karyawan diberikan sejumlah uang sebesar Rp. 200.000,- ya lumayan mbak bisa untuk membelikan pakaian anak-anak dan untuk hari raya idhul adha diadakan penyembelihan hewan qurban.”³⁶

³³ Ibid.

³⁴ Siska, *Wawancara*, 25 September 2021

³⁵ Salim, *Wawancara*, 25 September 2021

³⁶ Rima, *wawancara*, 25 September 2021

Pemberian THR sendiri diberikan sesuai dengan Peraturan menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 yang secara khusus membahas tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi karyawan. Sesuai dengan peraturan yang tertera di Permenaker No. 6/2016 pasal 2, pengusaha diwajibkan untuk memberi THR Keagamaan kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) nulan atau lebih secara terus-menerus. Peraturan ini tidak membedakan status pekerja apakah telah menjadi karyawan tetap, karyawan kontrak atau karyawan paruh waktu.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian THR sudah cukup baik, akan tetapi dalam jumlahnya tidak ditentukan tergantung seberapa besar dan keuntungan yang didapat hal ini sudah cukup relevan dengan pemberian upah berdasarkan hasil jumlah yang sudah dicapai.

Dari paparan hasil penelitian diatas maka dapat dilihat bahwa program kesejahteraan yang diberikan pada karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden ini memiliki beberapa program yang tidak direncanakan secara sistematis. Adapun jenis program kesejahteraan yang sudah diberikan kepada karyawan adalah tunjangan hari raya, sedangkan untuk uang makan dan jaminan kesehatan belum diberikan.

Dalam melaksanakan program kesejahteraan karyawan, suatu perusahaan dapat menawarkan bentuk-bentuk yang berbeda dengan perusahaan lainnya, dan dalam menetapkan bentuk-bentuk program ini perusahaan dapat melakukan pertimbangan agar program yang

diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain dan mengundurkan diri dari perusahaan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap tempat dia bekerja, secara umum dalam pemberian kesejahteraan yang dilakukan di Agro Wisata Magetan Green Garden belum sepenuhnya memenuhi aspek kebutuhan baik sandang, pangan dan papan.

3. Dampak Penentuan Upah Karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden

Dalam Islam penentuan upah karyawan harus sesuai dengan prinsip keadilan dimana upah yang diberikan tidak ada unsur menzalimi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian atau kontrak kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan yang di dalamnya membahas mengenai tanggung jawab di antara keduanya, dan jumlah upah yang diberikan harus sesuai dengan apa yang dikerjakan serta nilainya cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan.³⁷ Hal tersebut supaya tidak terjadi adanya suatu tindakan aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka.

³⁷ Adiwarman A.Karim, *Ekonomi Mikro Islam Edisi Kelima*, 277.

Upah yang tidak layak tentunya akan berpengaruh terhadap kehidupan karyawan beserta keluarganya, dan sebaliknya upah yang layak akan memberikan kesejahteraan untuk karyawan beserta keluarganya. Indikator kesejahteraan keluarga seorang karyawan adalah dengan terpenuhinya kebutuhan pokok bagi keluarga. Indikator kesejahteraan keluarga pada dasarnya disusun untuk menilai bagaimana taraf pemenuhan kebutuhan keluarga yang dimulai dari kebutuhan yang sangat mendasar sampai dengan pemenuhan kebutuhan yang diperlukan untuk pengembangan diri dan keluarga. Ukuran taraf pemenuhan kebutuhan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan sosial psikologis dan kebutuhan pengembangan diri.

1. Kebutuhan Dasar

Peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan mengenai kebutuhan dasar meliputi: kebutuhan pangan, sandang, dan papan serta kesehatan. Hasil wawancara terhadap karyawan sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan ibu Rima beliau mengungkapkan: “Kalau untuk makan saja sih cukup atau pas-pasan lah, kami untuk makan membutuhkan biaya sekitar Rp. 15.000,- sampai Rp. 30.000,- kami makan tetap 3x sehari mbak, tapi yaa itulah harus dicukup-cukupkan karena sekarang semua kebutuhan pokok lumayan naik mbak harganya”.³⁸

Hal senada juga diungkapkan oleh saudari Dea: “Alhamdulillah kalau untuk makan masih cukup, tapi ya terkadang harus hemat-hemat lah

³⁸ Rima, *Wawancara*, 25 September 2021

biar bisa untuk belanja besok lagi uangnya mbak”.³⁹ Saudara Salim mengemukakan: “untuk kebutuhan pokok sehari-hari sudah cukup meskipun dibantu oleh istri yang bekerja sebagai asisten rumah tangga dan saya mempunyai pekerjaan sampingan lainnya.”⁴⁰ Begitu juga yang diungkapkan oleh saudari Siska: “untuk kebutuhan pokok saya alhamdulillah cukup mbak, dan masih bisa bantu orang tua sedikit-sedikit.”⁴¹ Suparno mengemukakan: “dalam hal kebutuhan pokok jika untuk makan sehari-hari mungkin cukup mbak, tapi jika untuk kebutuhan yang lainnya pikir-pikir dulu mbak mana yang lebih penting yang harus didahulukan.”⁴²

Untuk pemenuhan sandang keluarga karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden sudah cukup terpenuhi dengan baik. Seperti yang diungkapkan saudari Siska: “Alhamdulillah mbak cukup, kita bisa berganti-ganti baju setiap hari. Ya walaupun belinya mungkin menjelang hari raya Idul Fitri”.⁴³ Bapak Salim mengemukakan: “Ya bisalah mbak untuk membelikan ganti pakaian anak-anak meskipun dengan harga yang murah tapi masih layaklah untuk dipakai.”⁴⁴ Saudari Dea mengemukakan: “Alhamdulillah bisa beli pakaian setiap bulan mbak, nggak mahal sih tapi bisa buat ganti-ganti.”⁴⁵

³⁹ Dea, *Wawancara*, 25 September 2021

⁴⁰ Salim, *Wawancara*, 25 September 2021

⁴¹ Siska, *Wawancara*, 25 September 2021

⁴² Suparno, *Wawancara*, 25 September 2021

⁴³ Siska, *Wawancara*, 25 September 2021

⁴⁴ Salim, *Wawancara*, 25 September 2021

⁴⁵ Dea, *Wawancara*, 25 September 2021

Dari kutipan wawancara diatas pemenuhan kebutuhan kebutuhan sandang cukup terpenuhi, selain itu Ibu Rima mengemukakan: “Alhamdulillah untuk kebutuhan pakaian bisa terpenuhi mbak dan bisa ganti-ganti nggak hanya itu-itu saja”⁴⁶ Hal senada juga diungkapkan oleh saudara Suparno: “cukup mbak untuk membelikan istri dan anak pakaian ya meskipun sebulan sekali atau bahkan sampai 2 bulan, dengan begitu alhamdulillah istri dan anak pada senang nggak terlalu menuntut untuk mengikuti perkembangan model yang terus berubah-ubah.”⁴⁷

Untuk pemenuhan kebutuhan kesehatan karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Salim:

“Kami disini nggak dapat jaminan kesehatan, kalau ada keluarga yang sakit kami bawa ke Puskesmas atau Rumah Sakit terdekat dengan biaya yang ditanggung sendiri dek pihak Agro Wisata tidak punya tanggung jawab atas kesehatan saya dan keluarga. Kalau sakitnya Cuma flu, pusing atau masuk angin ya paling hanya beli obat diwarung saja mbak”⁴⁸

Hal yang senada juga dikatakan oleh Ibu Rima: “untuk hal jaminan kesehatan nggak ada mbak, ya kalau saya sakit biasanya cukup beli obat di warung gitu aja mbak.”⁴⁹ Saudari Siska mengemukakan: “Sebenarnya kami berharap ada jaminan kesehatan untuk karyawan supaya nanti jika ada karyawan yang sakit setidaknya dapat terbantulah biayanya sedikit-sedikit, tetapi pihak agro wisata belum memberikan hal tersebut.”⁵⁰

⁴⁶ Rima, *Wawancara*, 25 September 2021

⁴⁷ Suparno, *Wawancara*, 25 September 2021

⁴⁸ Salim, *Wawancara*, 25 September 2021

⁴⁹ Rima, *Wawancara*, 25 September 2021

⁵⁰ Siska, *Wawancara*, 25 September 2021

Suparno mengatakan: “kebutuhan kesehatan saya meminimalisir sekecil mungkin mbak, kalau badan terasa tidak enak sama isteri saya dibuatkan jamu dari rempah-rempah mbak, kemudian kalau badan terasa kaku hanya manggil tukang pijat.”⁵¹ Begitu juga yang dikatakan oleh saudari Dea: “untuk kebutuhan kesehatan kalau tidak terlalu serius saya hanya membeli obat di apotek mbak atau kalau nggak cukup ke berobat ke bidan desa saja.”⁵²

Kebutuhan akan papan atau tempat tinggal karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden Juga sudah terpenuhi. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh saudara Suparno: “Iya beginilah kondisi rumah kami dek, alhamdulillah meskipun kecil dan tidak bagus tapi masih punya sendiri yang penting gak kena hujan sama panas mbak”.⁵³ Hal senada diungkapkan oleh saudari Siska: “Alhamdulillah saya mempunyai tempat tinggal mbak, walaupun masih ikut orang tua dan dengan kondisi rumah yang seperti ini nggak bagus tapi bisa ditempati mbak.”⁵⁴ Saudari Dea juga mengatakan hal yang sama dengan Sudari Siska: “untuk tempat tinggal saya masih ikut orang tua mbak, karena saya juga belum punya keluarga.”⁵⁵ Begitu juga hal yang diungkapkan oleh bapak Salim: “alhamdulillah saya dan keluarga sudah mempunyai tempat tinggal mbak,

⁵¹ Suparno, *Wawancara*, 25 September 2021

⁵² Dea, *Wawancara*, 25 September 2021

⁵³ Suparno, *Wawancara*, 25 September 2021

⁵⁴ Siska, *Wawancara*, 25 September 2021

⁵⁵ Dea, *Wawancara*, 25 September 2021

kami dibantu orang tua untuk pembiayaan pembangunan rumah ini, alhamdulillah bisa ditempati dan kalau hujan nggak kehujanan dan nggak kepanasan.”⁵⁶ Ibu Rima mengemukakan bahwa: “saya sudah mempunyai tempat tinggal mbak, meskipun itu warisan dari orang tua kami”⁵⁷

2. Kebutuhan Sosial Psikologis

Kebutuhan sosial psikologis meliputi transportasi pribadi, saudara Siska mengatakan bahwa: “Saya mempunyai motor satu saja mbak itu saja dibawa bapak ke sawah kalau saya mau bekerja ya nanti waktu berangkat diantar dan kalau pulang dijemput”.⁵⁸

Sedangkan untuk pemenuhan rekreasi keluarga. Mereka melakukan rekreasi jika ada yang mengadakan acara rekreasi beramai-ramai, atau guru-guru sekolah anak mereka yang mengadakan. Seperti pernyataan ibu Rima: “Kemarin kami piknik ketika anak saya lulus TK mbak, yang mengadakan gurunya sekaligus untuk acara perpisahan siswa-siswi TK”.⁵⁹

Untuk pemenuhan kebutuhan pendidikan anak para karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden. Penulis melakukan wawancara dengan Ibu Indah mengatakan bahwa:

“Anak saya satu mbak, umurnya masih 8 tahun dan sekarang kelas 2 SD. Untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anak suami saya juga bekerja sebagai kuli bangunan mbak sehingga bisa terpeuhi. Tetapi jika hanya mengandalkan upah saya disini saja kemungkinan belum bisa menckupi. Pendidikan untuk anak itu penting mbak. Orang

⁵⁶ Salim, *Wawancara*, 25 September 2021

⁵⁷ Rima, *Wawancara*, 25 September 2021

⁵⁸ Siska, *Wawancara*, 25 September 2021

⁵⁹ Indah, *Wawancara*, 25 September 2021

tualah yang pertama mengajarkan anak bagaimana ia harus berbuat sopan santun, berbahasa yang baik dan menghormati yang lebih tua. Bapaknyanya juga membantu mendidik anak, kalau anak nakal yang bapaknyanya menasehati, menunjukkan mana yang baik dan mana yang buruk mbak”.⁶⁰

Bapak Salim juga mengatakan sebagai berikut: “Anak saya ada 2 dan semua sudah memasuki jenjang sekolah, untuk memenuhi kebutuhan sekolah anak saya saja tidak cukup dengan upah yang saya terima. Sehingga dibantu oleh istri membuka usaha yaitu dengan berjualan sayuran, jajan-jajanan dan membuka warung untuk tambahan pendapatan.”

Dari hasil wawancara diatas penulis dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial psikologis dan kebutuhan rekreasi sudah cukup terpenuhi tetapi untuk kebutuhan pendidikan belum bisa terpenuhi jika biaya pendidikan hanya dari upah mereka di Agro Wisata Magetan Green Garden. Mereka masih membutuhkan bantuan dari keluarga masing-masing supaya bisa memberikan jenjang pendidikan kepada anak-anak mereka.

3. Kebutuhan Pengembangan diri

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian terhadap karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden untuk melihat kebutuhan bagaimana pengembangan diri yang meliputi tabungan para karyawan bisa terpenuhi atau tidak sebagai berikut: Seperti yang dikatakan ibu Rima bahwa: “Saya tidak memiliki tabungan mbak, uang yang saya dapatkan

⁶⁰ Ibid.

sudah pas-pasan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga saya tidak memiliki uang sisa untuk ditabung”.⁶¹ Hal senada juga dikatakan oleh bapak Suparno: “Saya gak punya tabungan mbak, upah yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan anak sekolah saja”.⁶²

Lain halnya dengan yang dikatakan oleh saudara dea: “Alahmdulillah saya punya tabungan mbak, ya walaupun gak banyak tapi untuk jaga-jaga kebutuhan yang mendadak jadi saya gak perlu minjam kesana-kesini untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak itu mbak.”⁶³ Hal senada diungkapkan oleh saudari Siska: “Alhamdulillah mbak kalau saya bisa lah menabung sedikit-sedikit soalnya kan saya juga belum menikah dan mempunyai keluarga jadi kebutuhan belum begitu banyak, jadi ya bisa menyisihkan sebagian dari gaji saya.”⁶⁴ Lain halnya dengan yang diungkapkan oleh bapak Salim: “Saya belum bisa menyisihkan sebagian dari upah saya mbak ya karna upah yang saya terima cukup untuk makan dan istri saya hanya berjualan itupun kadang hanya balik modal paling-paling kalau untung ya tidak banyak sedangkan anak-anak kami masih kecil.”⁶⁵

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa upah yang diberikan kepada karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden belum bisa untuk

⁶¹ Rima, *Wawancara*, 25 September 2021

⁶² Suparno, *Wawancara*, 25 September 2021

⁶³ Dea, *Wawancara*, 25 September 2021

⁶⁴ Siska, *Wawancara*, 25 September 2021

⁶⁵ Salim, *Wawancara*, 25 September 2021

memenuhi kebutuhan pengembangan diri. Beberapa karyawan mengatakan bahwa upah yang diterima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan belum bisa untuk menabung karena tidak ada sisa uang yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

C. Analisis Data

1. Sistem Upah karyawan di Agro Wisata Magetan Green Garden

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun* yang artinya adalah memberi hadiah/ upah. Kata *ajrun* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan pengertian upah menurut bahasa adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah diberikan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau pengganti kerugian yang diterima oleh pihak karyawan atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan.

Menurut Afzalurrahman memberikan pengertian bahwa upah sebagian harga dari tenaga kerja (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi sesuai dengan perjanjian.⁶⁶ Sedangkan menurut Sadono Sukirno, upah merupakan pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha dengan tidak dibeda-bedakan antara pembayaran atas jasa pekerja kasar dan tidak tetap.⁶⁷

⁶⁶ Afzalurrahman, *Economic Doktrines of Islam (terj. Soeroyo dan Nastangin)*, 361

⁶⁷ Sadono, Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, 354

Upah disebut juga *Ujrah* dalam Islam. Upah dalam bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada karyawan.⁶⁸

Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dan pemberi pekerjaan kepada karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya.⁶⁹

Sedangkan Upah dalam ekonomi konvensional adalah penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun keluarganya.⁷⁰ Dalam hal ini, upah lebih dipandang sebagai balas jasa kepada karyawan yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisiknya. Pembayarannya pun biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat memberikan pengertian dan pemahaman bahwa upah merupakan nama bagi sesuatu yang baik berupa uang atau bukan yang lazim digunakan sebagai imbalan atau

⁶⁸ Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2000), 121

⁶⁹ Pasal 1 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Visimedia, 2015), 2.

⁷⁰ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), 16.

balas jasa, atau sebagai pengganti atas jasa dari pekerjaan yang telah dikeluarkan oleh pihak majikan kepada pihak karyawan.⁷¹

Penyajian data hasil penelitian tentang sistem penentuan upah yang diterapkan di Agro Wisata Magetan Green Garden, maka kita melihat bahwa hal yang akan dianalisis adalah terkait upah dan dampak dari penetapan upah dengan berdasarkan kehidupan layak karyawan. Berikut ini pemaparan analisis hasil penelitian di Agro Wisata Magetan Green Garden di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan.

a. Mekanisme Upah di Agro Wisata Magetan Green Garden

Mekanisme pengupahan karyawan di Agro Wisata Magetan Green Garden yang berada di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan ini menggunakan sistem berdasarkan waktu karena pemberian upah disebabkan setiap dua minggu sekali dan satu bulan sekali sesuai dengan perjanjian awal kerja antara pemberi kerja dengan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan bahwa perhitungan yang dilakukan adalah dengan melihat dari beratnya dan tingkatan bidang pekerjaan setiap karyawan. Setiap bidang pekerjaan dapat upahnya berbeda-beda hal ini berdasarkan apa yang diungkapkan oleh bapak Soeparlan selaku pemilik dari Agro Wisata Magetan Green Garden dalam wawancara dengan peneliti:

“Kami membayarkan upah karyawan dengan menggunakan sistem waktu yaitu upah dibayarkan harian, mingguan dan bulanan. Disini upah dibayarkan ada yang dua minggu sekali yaitu setiap tanggal 01 dan tanggal 16. Dan ada yang satu bulan

⁷¹ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, 16.

sekali yaitu pada tanggal 1. Upah yang diberikan sesuai dengan bidang masing-masing dan sesuai dengan bagian masing-masing. Sedangkan untuk upah yang diterima kemungkinan setiap orang berbeda besaran upah yang diterima walaupun dalam bidang yang sama karena dalam sistem ini jika karyawan tidak masuk kerja maka tidak dihitung dalam pembayaran upahnya, yang dihitung apabila ia masuk kerja saja. Untuk besaran upah juga sudah kami sampaikan kepada calon karyawan di awal kesepakatan kerja.⁷²

Berdasarkan pernyataan dari bapak Soeparlan sebagai pemilik usaha upah yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan pemberian upah yaitu dengan pemberian upah harus dapat diketahui seberapa besar upah yang akan diterima oleh karyawan. Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:

- 1). Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.
- 2). Upah yang sepadan (*ajrul mitsil*) upah yang sepadan maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad ijarah-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.⁷³

Dalam pemberian upah di Agro Wisata Magetan Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan sesuai dengan prinsip pemberian upah yaitu sudah ditetapkan dan memiliki kerelaan diantara keduanya dan dibayarkan sesuai dengan pekerjaan.

⁷² Soeparlan, Wawancara, 25 september 2021

⁷³ M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 194.

Maka dari hasil analisis mengenai upah di Agro Wisata Magetan Green Garden dapat disimpulkan bahwa sistem upah yang dilakukan sudah baik, karena secara umum sudah sesuai dengan perjanjian awal dan ketentuan yang berlaku. Akan tetapi ada hal yang perlu diperbaiki lagi seperti negoisasi upah dalam akad sehingga dapat terjadi kerelaan antara majikan dan karyawan.

2. Penentuan Upah di Agro Wisata Magetan Green Garden menurut Prinsip Ekonomi Islam

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, untuk menentukan upah yang sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam, maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya:

a. Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri, majikan membayar para karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak dianjurkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan akan menerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.⁷⁴

Sedangkan, penentuan upah di Agro Wisata Magetan Green Garden sudah sepenuhnya menerapkan sistem pembagian kerja, setiap

⁷⁴ M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, 195.

karyawan sudah ada tugas dan pembagian kerja sesuai bidang masing-masing.

Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.⁷⁵ Oleh karena itu, Al-Qur’an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka.

Dalam pandangan ekonomi Islam seorang pengusaha harus membayar upah para karyawan dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian mengenai upah antara majikan dan bekerja harus bersikap adil dan jujur dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberikan upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjaan. Dan Agro Wisata Magetan Green Garden dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan bidang masing-masing.

b. Kelayakan

upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum disebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun setiap pemerintah Negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan

⁷⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Yogyakarta: PT BPFE, 1987), 129.

upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku. Berdasarkan paparan Wuryanti yang menyatakan: “Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari karyawan golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh.”⁷⁶

Agro Wisata Magetan Green Garden desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan dalam menentukan upah pekerjaan belum sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal.

Berdasarkan dari keterangan karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan:

“Upah disini belum mencukupi kebutuhan sehari-hari apalagi saya yang sudah berkeluarga memiliki tanggungan istri dan anak. Anak saya ada 2 dan semua sudah memasuki jenjang sekolah, untuk memenuhi kebutuhan sekolah anak saya saja tidak cukup dengan upah yang saya terima. Sehingga dibantu oleh istri membuka usaha yaitu dengan berjualan sayuran, jajanan dan membuka warung untuk tambahan pendapatan.”⁷⁷

⁷⁶ Wuryanti Koentjoro, “Upah Dalam Perspektif Islam”, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

⁷⁷ Salim, *Wawancara*, 25 September 2021

Penentuan upah karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima karyawan cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

c. Kesejahteraan

Selain mendapatkan upah yang layak dan adil dalam Islam juga sangat memperhatikan kesejahteraan kepada para pekerja. Kesejahteraan pada tenaga kerja dapat ditunjang dari beberapa kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan.⁷⁸ Dalam hasil penelitian yang dilakukan di Agro Wisata Magetan Green Garden adalah berupa pemberian tunjangan Hari Raya, Sedangkan untuk pemberian uang makan dan jainan kesehatan belum diberikan.

Dalam hal ini Hasibuan memberi batasan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan dan bertujuan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar

⁷⁸ Wuryanti Koentjoro, "Upah Dalam Perspektif Islam", Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

produktivitas kerja karyawan meningkat.⁷⁹ Dalam pemberian kompensasi atau kesejahteraan secara umum jika dilihat di beberapa analisa dan wawancara dengan karyawan tingkat kesejahteraan pada karyawan di Agro Wisata Magetan Green Garden dapat dikatakan kurang karena kesejahteraan yang ada sementara ini adalah tunjangan hari raya saja.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain dan mengundurkan diri dari perusahaan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap tempat dia bekerja, secara umum dalam pemberian kesejahteraan yang dilakukan di Agro Wisata Magetan Green Garden belum sepenuhnya memenuhi aspek kebutuhan baik sandang, pangan dan papan.

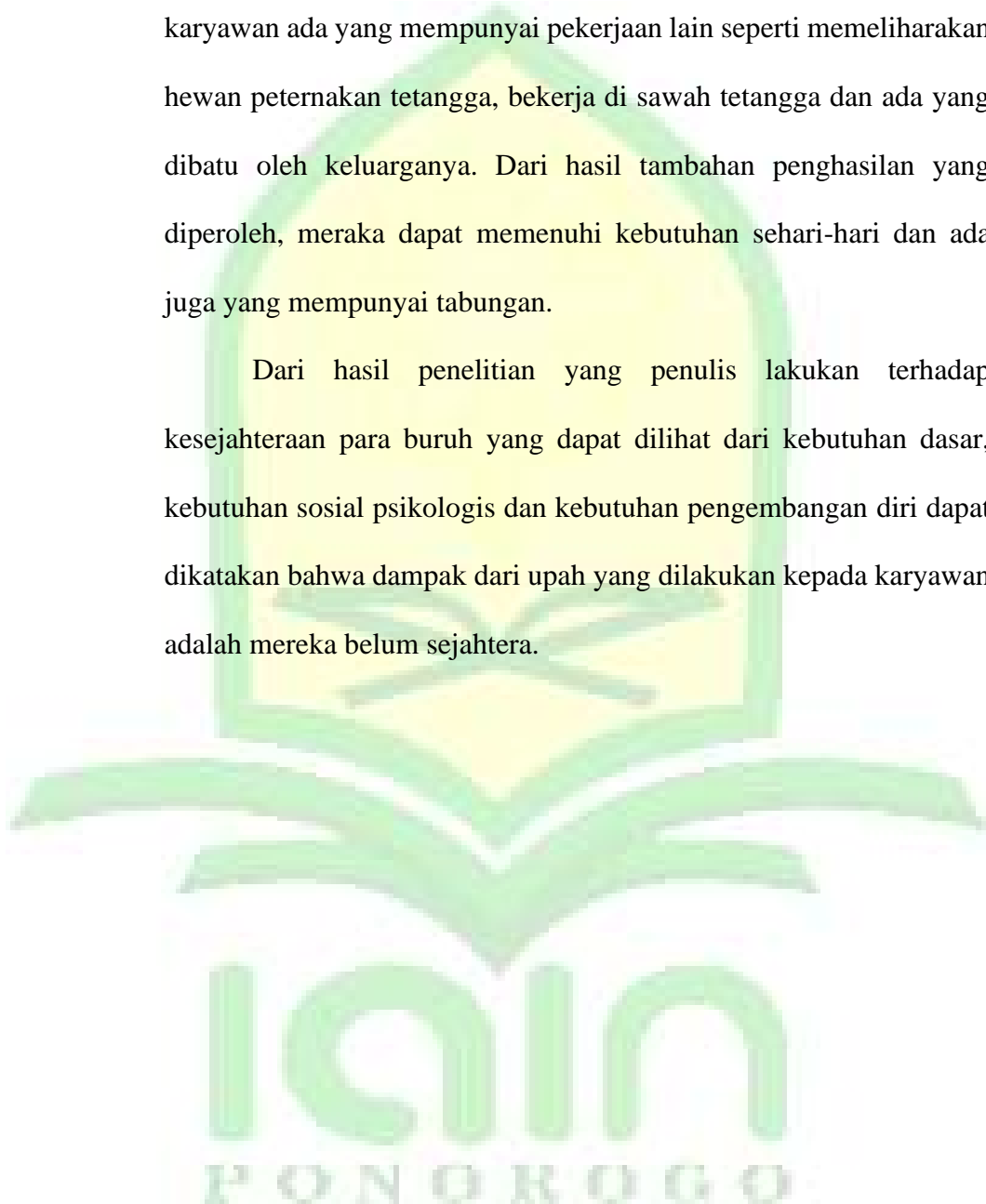
3. Dampak Penentuan Upah Karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden

Setiap keluarga mempunyai berbagai macam kebutuhan hidup sehari-hari yang harus dipenuhi dengan biaya yang berasal dari pendapatan keluarga. Pemenuhan kebutuhan sehari-hari merupakan upaya yang dilakukan untuk memperoleh pendapatan guna memenuhi berbagai kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan dasar, kebutuhan sosial psikologis, dan kebutuhan pengembangan diri.

⁷⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 183.

Dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa pendapatan yang diperoleh dari Agro Wisata Magetan Green Garden belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga para karyawan ada yang mempunyai pekerjaan lain seperti memelihara hewan peternakan tetangga, bekerja di sawah tetangga dan ada yang dibantu oleh keluarganya. Dari hasil tambahan penghasilan yang diperoleh, mereka dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan ada juga yang mempunyai tabungan.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap kesejahteraan para buruh yang dapat dilihat dari kebutuhan dasar, kebutuhan sosial psikologis dan kebutuhan pengembangan diri dapat dikatakan bahwa dampak dari upah yang dilakukan kepada karyawan adalah mereka belum sejahtera.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian pembahasan penulis tentang analisis sistem pengupahan karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan dalam pandangan ekonomi Islam pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adapun Tata cara sistem pengupahan karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden yaitu menggunakan sistem pengupahan berdasarkan waktu yaitu mingguan dan bulanan. Dimana pengupahan sistem waktu mingguan diberikan setiap dua minggu sekali yakni setiap tanggal 1 dan tanggal 16. Sedangkan upah bulanan dibayarkan setiap satu bulan sekali tepatnya setiap tanggal 1. Dengan besaran upah berbeda-beda setiap bidangnya, untuk upah mingguan diberikan kepada bagian kebersihan dan keamanan besaran upah perhari yakni Rp. 35.000,- sedangkan upah bulanan diberikan kepada pemandu wisata dan loket dengan besaran upah Rp. 900.000,-. Berdasarkan upah yang diterima karyawan dapat dikatakan belum layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Sistem pengupahan dilihat dari pandangan Ekonomi Islam dapat dikatakan belum baik hal ini dilihat dari nilai-nilai atau prinsip-prinsip Ekonomi Islam dalam menetapkan upah seperti keadilan, kelayakan dan kesejahteraan. Ketetapan upah pada Agro Wisata Magetan Green Garden

dilihat dari penetapan upah secara adil, layak, dan kesejahteraan karyawan adalah:

- a. dalam pemberian upah pada Agro Wisata Magetan Green Garden sudah cukup mengikuti konsep adil. Karena karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing yang besar dan memiliki resiko yang berbeda-beda. Pada Agro Wisata Magetan Green Garden pemberian upah tidak disamaratakan semua sudah ditetapkan sesuai bidang dan tingkat resikonya masing-masing. Hal tersebut sesuai dengan adil dalam Islam yaitu seorang karyawan akan memperoleh upah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
- b. Dalam menentukan upah karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden belum cukup baik, karena belum memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
- c. Tingkat kesejahteraan pada karyawan di AGRO Wisata Magetan Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan belum cukup baik menurut pandangan Ekonomi Islam, pemilik Agro Wisata Magetan Green Garden Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan belum memberikan upah yang layak kepada karyawannya jika dikalkulasikan perbulan sesuai dengan UMK Kabupaten Magetan pada tahun 2020, selain upah yang belum layak ada bentuk kompensasi dan fasilitas yang belum diberikan kepada karyawan seperti bonus, upah lembur, uang makan serta jaminan kesehatan.

3. Dampak dari pemberian upah karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden dapat dikatakan karyawan belum mengalami kesejahteraan karena upah yang mereka terima lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota Magetan yakni Rp. 1.913.321,-. Sehingga untuk mensejahterakan keluarganya mereka memiliki pendapatan lain selain bekerja sebagai karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden.

B. Saran

Masalah di bidang pengupahan karyawan akan selalu ada, apalagi pelaku bisnis sudah banyak sehingga persaingan bisnis menjadi sangat ketat, hal ini membuat para pelaku bisnis akan meminimalisir kerugian dengan harapan mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya.

Untuk itu penulis memberikan saran kepada:

1. Agro Wisata Magetan Green Garden:

Agar pihak perusahaan dapat meningkatkan upah yang diterima karyawan sehingga upah yang mereka terima sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota.

2. Karyawan:

Sebaiknya dalam bekerja diperlukan kesungguhan dan profesionalisme, karena upah merupakan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dan juga sumber pendapatan bagi diri dan keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A.Karim, Adiwarman. *Ekonomi Mikro Islam Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2014.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian dan Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008.
- Afzalurrahman. *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf. 1995.
- Afzalurrahman. *Economic Doctrines of Islam, terj. Soeroyo Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", jilid 2*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf. 1995.
- al-Zuhayli, Wahbah. *al-Fiqh al-Islam iy wa Adillatuh., juz IV*.
- Arikanto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Bhineka Cipta, 2006.
- Basrowi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2008.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Muamalah*. Yogyakarta: FH UII. 2004.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Bandung: PT. Syigma Examedia. 2014.
- Depdiknas. Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka. 2005.
- Efendi, Rustam. *Produksi dalam Islam*. Yogyakarta: Magistra Insania Press. 2003.
- Emir. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Press. 2011.
- Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Hani Handoko, T. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF 2001.
- Hariandja. Tua Efendi, Susilo Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan*. Jakarta: Grasindo. 2002.

- Herlina, Apong. *Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice Atas Hak-hak Buruh*, Vol.2, No.1. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2001.
- Huda, Nurul dkk. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta, Kencana, 2008), hlm. 227
- Huda, Qamarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: teras. 2011.
- Ibrahim Abu Sinn, Ahmad. *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- J. Moeloeng, Lexy *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2009.
- Jajuli, Sulaiman. *Ekonomi Islam Umar bin Khattab*. Yogyakarta: Deepublish. 2016.
- Juni Priansa, Donni dan Alma, Buchari. *Manajemen Bisnis Syari'ah*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1993.
- Koentjoro, Wuryanti "Upah Dalam Perspektif Islam", Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.
- Labib Mz, Harniawati, *Risalah fiqh Islam*. Surabaya: Bintang Usaha Jaya. 2006.
- Lubis, Suhrawardi. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2004.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Yogyakarta: PT BPFE. 1987.
- Nakha'i Marzuki Wahid, Imam. *Seri Fikih Keseharian Buruh Migran*. Cirebon: Institut Studi Islam Fahmina (ISIF). 2012.
- Qardawi, Yusuf. *Perekonomian dan Moral dalam Perekonomian Islam, (terj). K,H Didin Hafiduddin*. Jakarta: Robbani Press. 2001.
- _____. *Norma dan Etika Ekonomi Islam, alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyunting M. Solikhin*. Jakarta: Gema Insani Press. 1997.
- Rahman, Abdul. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. Pamekasan: Duta Media Publishing. 2017.
- S. Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2004.
- S. Ruky, Ahmad. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2006.

- Salim, J.T. *Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek*. PT Intermasa. 1988.
- S.P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Suhrawardi. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Sinar Grafika. 2002.
- Sukirno, Sadono. *Mikro Ekonomi, Edisi Keempat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2009.
- Sulaiman, Muhammad dan Zakaria, Aizuddinur. *Jejak Bisnis Rasul*. Jakarta: Cet. 1, PT Mizan Publika. 2010.
- Syafe'I, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2000.
- Syarif al-Qarasyi, Baqir. *Huququl 'Amil fil Islam, terj. Ali Yahya, "Keringat Buruh"*. Jakarta: Al-Huda. 2007.
- Warson Munawwir, Ahmad. *Kamus l-Munawwir*. Surabaya: Pustaka Progresif. 1997.
- Winarni, F. Dkk. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama. 2006.
- Yusanto, M. Ismail ,dkk. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani. 2002.

UNDANG-UNDANG

- Pasal 1 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visimedia. 2015. 2.

SKRIPSI

- Husein, Ahmad Mustafa. "Strategi Pengupahan Tenaga Kerja di Mia Cafe." *Skripsi*. Medan: UIN Sumatera Utara Medan. 2009.
- Insyiroh, Kinanti Marga. "Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Esge Ponorogo." *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2019.
- Lesatari, Dwi. "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group." *Skripsi*. Kendal: UIN Walisongo. 2016.

Sanusi, Makhda. "Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem pengupahan Pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri." *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2017.

WEBSITE

Sistem Pembagian Upah dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah). [https://binaukm.com/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan -menengah](https://binaukm.com/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah). (diakses pada tanggal 29 september 2021. jam 15.00).

