

**ANALISIS BESARAN UPAH DALAM PENINGKATAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN DITINJAU DARI
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Kasus Tenaga Kebersihan di Kabupaten Pacitan)

SKRIPSI



Oleh:

Efa Andriyani

NIM: 401180032

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
P O N O R O G O
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2022

ABSTRAK

Andriyani, Efa. Analisis Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Tenaga Kebersihan di Kabupaten Pacitan). *Skripsi*. 2022. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Dwi Setya Nugrahini. M.Pd.

Kata Kunci: Upah, Kesejahteraan Karyawan, Dampak Besaran Upah

Besaran upah yang diterima dalam ketenagakerjaan sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan atau instansi. Jumlah upah yang diinginkan para pekerja sering kali tidak sesuai dengan kehendak perusahaan. Upah merupakan suatu hal yang melekat dalam hubungan kerja. Dalam ekonomi Islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Dengan adanya pemberian upah yang adil dan layak maka kesejahteraan karyawan akan terpenuhi.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis standar penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan pekerja tenaga kebersihan di Kabupaten Pacitan menurut perspektif ekonomi Islam beserta dampaknya dari penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan karyawan menurut perspektif ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa standar penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan menurut perspektif ekonomi Islam dari segi adil sudah tercukupi namun untuk segi layak belum bisa dikatakan layak. Sedangkan untuk tingkat kesejahteraan dapat dikatakan belum terpenuhi. Dampak dari penetapan upah karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan dapat dikatakan karyawan belum sejahtera.

IAIN
P O N O R O G O



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 bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Efa Andriyani	401180032	Ekonomi Syariah	Analisis Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Tenaga Kebersihan di Kabupaten Pacitan).

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

Ponorogo, 09 Mei 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Cahar Prasetyo, M.E.I.
NIP 197801122006041002

Menyetujui,
Pembimbing,


Dwi Setya Nugrahini.M.Pd
NIDN 2030048902



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 Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan
Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Tenaga
Kebersihan di Kabupaten Pacitan)

Nama : Efa Andriyani

NIM : 401180032

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.

NIP. 197502072009011007

Penguji I :

Ruliq Suryaningsih, M.Pd.

NIDN. 2020068801

Penguji II :

Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.

NIDN. 2030048902.

(.....)

Ponorogo, Kamis/02/Juni/2022

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Lutfi Hadi Aminuddin M.Ag.

NIP 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Efa Andriyani
NIM : 401180032
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Analisis Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Tenaga Kebersihan Di Kabupaten Pacitan)

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 06 Juni 2022

Penulis,



Efa Andriyani

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Efa Andriyani

NIM : 401180032

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul

ANALISIS BESARAN UPAH DALAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

(Studi Kasus Tenaga Kebersihan di Kabupaten Pacitan)

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

Ponorogo, 09 Mei 2022

Pembuat pernyataan,



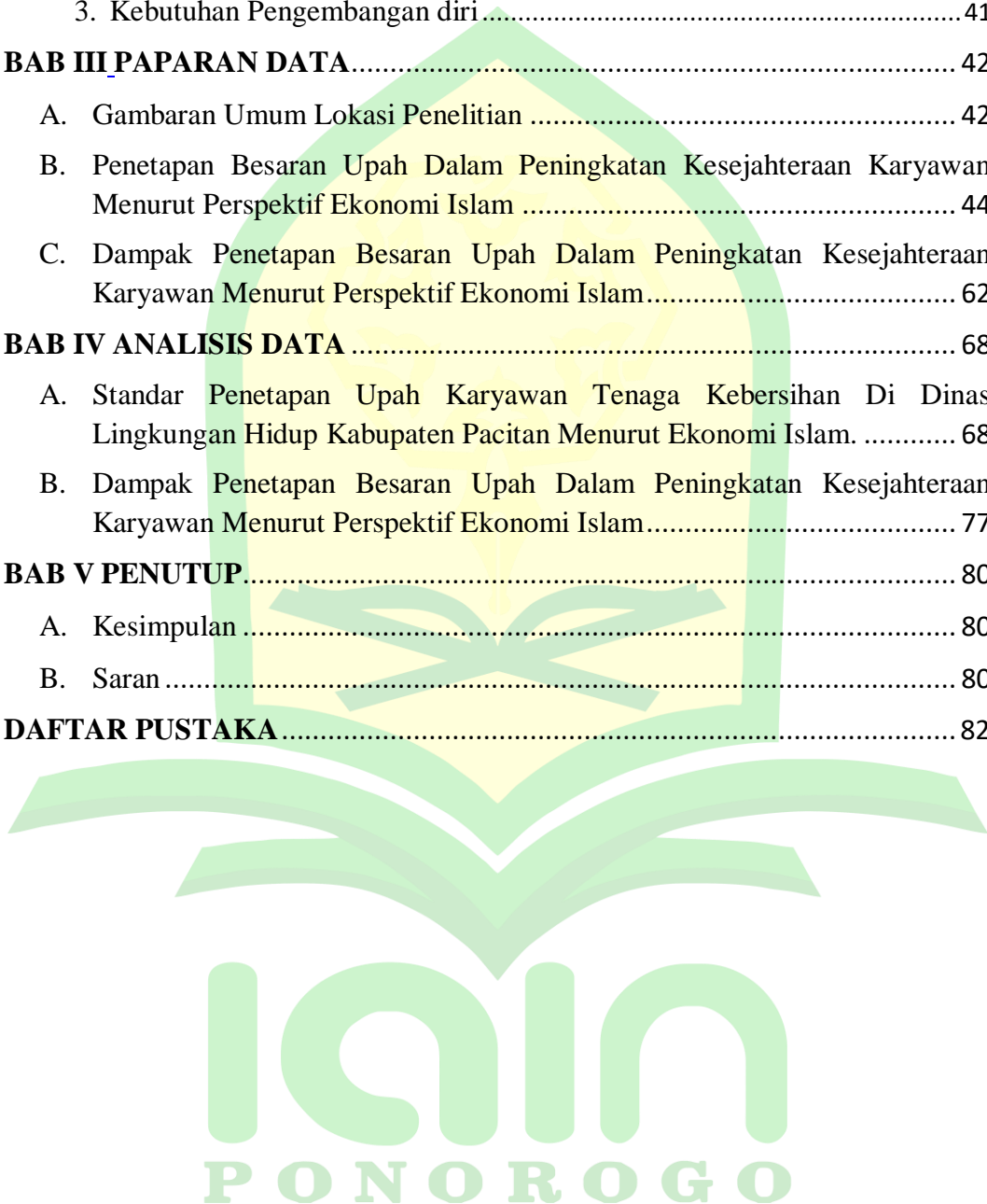
Efa Andriyani

NIM: 401180032

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Studi Penelitian Terdahulu.....	9
F. Metode Penelitian.....	15
1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	15
2. Kehadiran Peneliti	16
3. Lokasi Penelitian	16
4. Data Dan Sumber Data.....	18
5. Teknik Pengumpulan Data.....	20
6. Teknik Pengolahan Data	23
7. Teknik Analisis Data	23
8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	25
G. Sistematika Pembahasan.....	26
BAB II TEORI UPAH DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN	28
A. Besaran Upah Menurut Ekonomi Islam	28
1. Upah Menurut Pandangan Ekonomi Islam	28
2. Prinsip-Prinsip Pengupahan Dalam Ekonomi Islam	31
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam	37

B. Dampak Penetapan Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam	40
1. Kebutuhan Dasar	41
2. Kebutuhan Sosial Psikologis.....	41
3. Kebutuhan Pengembangan diri	41
BAB III PAPANAN DATA	42
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
B. Penetapan Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam	44
C. Dampak Penetapan Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam.....	62
BAB IV ANALISIS DATA	68
A. Standar Penetapan Upah Karyawan Tenaga Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan Menurut Ekonomi Islam.	68
B. Dampak Penetapan Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam.....	77
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bidang ketenagakerjaan untuk Kabupaten Pacitan selalu memunculkan permasalahan yang baru dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan dan lain-lain. Diantara masalah tersebut, masalah yang sangat besar dan sering terjadi yaitu pada sistem pengupahan. Jumlah upah yang diinginkan para pekerja sering kali tidak sesuai dengan kehendak perusahaan. Upah merupakan suatu hal yang melekat dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena pekerja tidak akan bekerja tanpa imbalan berupa upah. Seseorang menginginkan pekerjaan yang dapat memperoleh manfaat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya terutama kebutuhan pokok. Berbagai macam cara telah dilakukan untuk mendapat pekerjaan yang layak. Pekerja adalah setiap orang yang menerima upah atau balas jasa berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain atas pekerjaannya.¹

Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam QS At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat

¹ Peraturan Pemerintah Republic Indonesia, Nomor 36, Tahun 2021, Tentang Pengupahan

pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105).²

Undang- undang nomor 13 tahun 2003 menyebutkan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.³ Definisi upah itu sendiri adalah pembayaran yang dilakukan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka yang dapat diukur dalam satuan seperti jumlah barang atau waktu kerja.⁴ Dalam ekonomi Islam, upah disebut juga dengan *ujrah* atau sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Dalam ekonomi Islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan atau disebut juga dengan layak.⁵ Konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat upah yang harus diberikan kepada pekerja agar dapat hidup layak ditengah-tengah masyarakat sama halnya upah yang diberikan harus sesuai dengan tersebut dengan posisinya dan upah tersebut juga harus sesuai dengan

² AL-Qur'an, 9: 105.

³ Tim Visi Yustisia, *Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dilengkapi Ringkasan Amar Putusan Atas Pasal-Pasal Yang Uji Materilnya Dikabulkan Mahkamah Konstitusi* (Jakarta: Visimedia, 2015),7.

⁴ M. Dillif Lailun Ni'am, Dkk, "Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember)," *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Volumen 12, Nomor 2, (2018), 193

⁵ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Sukabumi: Arjasa Pratama, 2020), 3.

beban kerja yang ditanggung. Dasar penetapan upah pekerja adalah standar yang cukup artinya gaji atau upah pekerja dapat memenuhi kebutuhan minimum atau kebutuhan pokok para pekerja dan keluarganya.⁶

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam Islam untuk menentukan upah bagi pekerja, salah satunya yaitu tidak menunda hak karyawan maksudnya yaitu dengan tidak menahan atau menunda-menunda upahnya tanpa alasan yang nyata dan dibenarkan. Rasulullah SAW menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah merupakan hak pegawai yang harus segera dipenuhi.⁷ Sistem pengupahan yang baik akan memastikan bahwa pekerja diberi kompensasi yang memadai untuk pekerjaan mereka. Keputusan tersebut akan berdampak signifikan terhadap masa depan perusahaan. Dengan upah yang layak diharapkan pekerja dapat lebih termotivasi meningkatkan kinerjanya.⁸

Pada dasarnya Islam memerintahkan para pengusaha untuk menghargai dan menghormati para pekerja dengan berkewajiban memberikan hak-hak serta jaminan dari pekerja. Seorang pemimpin harus memastikan bahwa pekerja atau buruhnya menerima upah yang layak atau upah minimum yang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya. Sebagaimana yang telah diterangkan dalam QS. Al-Ahqaf: 19.

⁶ Rustam Effendi, *Produksi Dalam Islam* (Yogyakarta: Magista Insani Pres, 2003), 55.

⁷ Arman Paramansyah Dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021), 187.

⁸ Rachmad Firmansyah Dan Moh. Qudsi Fauzy, "System Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo)," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, Volume. 4, Nomor. 6, (2017), 435.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.” (QS. Al-Ahqaf: 19).⁹

Karyawan adalah *asset* perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya dan keluarganya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.¹⁰ Kesejahteraan menurut kamus Bahasa Indonesia berasal dari kata sejahtera yang mempunyai makna, aman sentosa, makmur, dan selamat. Dalam konteks kesejahteraan, orang yang sejahtera adalah orang yang dalam hidupnya aman dan tentram, baik lahir maupun bathin.¹¹

Kesejahteraan adalah suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, kinerja, disiplin, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri seperti gaji atau upah, bonus, berbagai tunjangan, dll. Sesuai dengan kemampuan perusahaan sehingga dapat membuat karyawan merasa senang, aman dan

⁹ Al-Qur'an, 46: 19.

¹⁰ Rahma Vihana Enggardini Dan Moh. Qudsi Fauzy, “Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah Pada Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao,” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, Volume. 4, Nomor.8, (2017), 599.

¹¹ Ani Nurul Imtihanah Dan Siti Zulaikha, *Distribusi Zakat Produktif Berbasis Model Cibest* (Lampung: CV. GRE PUBLISHING, 2018), 19.

nyaman bekerja di perusahaan.¹² Pentingnya program kesejahteraan karyawan yang merupakan bagian dari kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan, dan meningkatkan motivasi karyawan. Kesejahteraan ini bisa disebut sebagai balas jasa pelengkap, merupakan upaya perusahaan dalam rangka pemenuhan kebutuhan karyawan secara maksimal. Kesejahteraan hidup seseorang pada realitanya memiliki banyak indikator yang dapat diukur, pengukuran tingkat kesejahteraan seseorang juga sering mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

Pekerja tenaga kebersihan merupakan sebuah pekerjaan yang tugasnya yaitu membersihkan sebuah tempat yang sudah ditentukan oleh atasannya. Petugas kebersihan Kabupaten Pacitan dibawah naungan dari Dinas Lingkungan Hidup (DLH). Petugas kebersihan di Kabupaten Pacitan melakukan pekerjaannya mulai pukul 05.30 WIB- 15.00 WIB, namun diluar jam itu jika ada pemanggilan dari atasan maka tenaga kebersihan harus sigap datang kapanpun jika tenaganya diperlukan. Untuk hari masuk setiap hari Senin- Minggu. Jumlah tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kebersihan kurang lebih sekitar 130 karyawan.¹³ Untuk mendaftar menjadi tenaga kebersihan di Kabupaten Pacitan masih dikatakan sangat sulit.¹⁴

¹² Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), 185.

¹³ Willy, *Wawancara*, 26 April 2022

¹⁴ Rudi, *Wawancara*, 7 Januari 2022

Pekerjaan sebagai tenaga kebersihan membutuhkan tenaga extra dalam menjalankan tugasnya, dilihat dari pekerjaan mereka diantaranya menyapu dari satu tempat ke tempat lainnya, merapikan tumbuhan yang ada di taman kota, membuang sampah serta menyirami tanaman di pinggir kota. Dengan pekerjaan seperti itu mereka kerap kali tidak mendapatkan perhatian dari para atasan atau instansi yang menaunginya, dilihat dari tidak adanya bonus ketika hari-hari besar perayaan seperti tahun baru kemarin, dan hari-hari peringatan lainnya yang kerap kali dilakukan. Tidak hanya itu uang transport dan uang makan juga tidak ada, sehingga gaji yang diterima hanya gaji pokok tidak ada penambahan gaji. Untuk gaji yang diberikan yaitu Rp 1.500.000 sedangkan UMR (Upah Minimum Regional) di Kabupaten Pacitan sebesar Rp 1.961.154.¹⁵

Dengan upah yang sangat minimum seperti itu untuk daerah Pacitan masih dikatakan sangat kurang dengan kebutuhan sehari-hari yang harus dikeluarkan cukup besar. Hal ini diungkapkan sendiri oleh tenaga kebersihan yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Pacitan. Mas Candra dan Pak Rudi, mengatakan bahwa menurut mereka upah yang diberikan masih jauh dari kata layak, karena belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan anak sekolah.¹⁶ Hal tersebut di atas sangat berhubungan dengan besaran upah yang mempengaruhi kesejahteraan yang diterima oleh para pekerja. Menurut ekonomi Islam upah mempunyai prinsip adil dan layak, hal tersebut sangat

¹⁵ HRD Mas Elon, “Gaji UMR Pacitan,” dalam <https://gajipokok.com/gaji-umr-pacitan/>, (diakses pada 26 April 2022, jam 09:56)

¹⁶ Rudi dan Candra, *Wawancara*, 7 Januari dan 30 Januari.

bertentangan dengan prinsip upah dari segi layak yaitu layak untuk memenuhi kebutuhan dasar dilihat dari sandang, pangan, dan papan.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam tentang besaran upah dalam bentuk skripsi dengan judul “Analisis Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Tenaga Kebersihan di Kabupaten Pacitan)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana standar penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan pekerja tenaga kebersihan di Kabupaten Pacitan menurut perspektif ekonomi Islam?
2. Bagaimana dampak penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan karyawan menurut perspektif ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terurai diatas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis standar penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan pekerja tenaga kebersihan di Kabupaten Pacitan menurut perspektif ekonomi Islam

2. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan karyawan menurut perspektif ekonomi Islam.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat atau kegunaan yang bisa diperoleh sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang terkait, dapat membantu menyelesaikan permasalahan mereka di bidang ekonomi dan bisnis terutama dalam peningkatan ekonomi berdasarkan ajaran Islam

2. Kegunaan praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman secara langsung tentang bagaimana besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam

- b. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi kepustakaan akademik, utamanya dibidang fiqh muamalah kontemporer

E. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk menemukan perbandingan dan kemudian menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Penelitian sebelumnya juga membantu penelitian untuk memposisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitas penelitian. Pada bagian ini peneliti memberikan ringkasan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan penelitian yang akan diteliti:

1. Hasil penelitian Dewi Lestari (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari dengan judul “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis praktek pengupahan pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam. Metode pengumpulan menggunakan wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena, majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerja secara jelas sebelum

pekerjaan dimulai. Namun, upah pekerja sudah dibayarkan tepat waktu sesuai dengan perjanjian.¹⁷

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian Dewi Lestari yaitu terletak pada obyek penelitian, dimana Dewi Lestari menggunakan obyek UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal sedangkan peneliti menggunakan tenaga kebersihan. Pembahasan mengenai konteks upah dan kesejahteraan terlalu luas, sedangkan untuk peneliti cukup pengertian dan komponen didalamnya. Untuk teori adanya penambahan teori mengenai hubungan kerja dalam islam sedangkan peneliti tidak menggunakan.

2. Hasil penelitian Umi Fadilah (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Umi Fadilah dengan judul skripsi “Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pekerja *cleaning service* Di UIN Raden Intan Lampung). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dan bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap implementasi besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *Cleaning Service* di UIN Raden Intan Lampung. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan

¹⁷ Dewi Lestari, “System Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring- Kendal),” *Skripsi* (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015)

dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah yang dibayarkan pada pekerja kebersihan sudah memenuhi tingkat kesejahteraan. Namun, secara prosedur penetapan upah di UIN Raden Intan Lampung terhadap *cleaning service* belum dikatakan optimal karena sejak tahun 2015 belum ada kenaikan upah. Dilihat sisi Ekonomi Islam UIN Raden Intan Lampung dalam penetapan upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan khususnya pekerja *cleaning service* sudah cukup maksimal, tapi belum sepenuhnya optimal.¹⁸

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian Umi Fadilah yaitu terletak pada obyek penelitian, dimana Umi Fadilah menggunakan obyek *cleaning servis*, sedangkan peneliti menggunakan tenaga kebersihan. Metode penelitian dari Umi Fadilah menggunakan metode *mix method* dimana untuk teknik pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner, sedangkan untuk peneliti tidak menggunakan.

3. Hasil penelitian Rizqi Amelia (2018)

Penelitian Rizqi Amelia dengan judul Analisis Sistem Pengupahan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus Pada UD. Gemilang Blitar).

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis sistem

¹⁸ Umi Fadilah, "Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam," *Skripsi* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017)

pengupahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi Islam. Metode penelitian yaitu deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan UD. Gemilang belum secara menyeluruh sesuai dengan UMR kota Blitar akan tetapi untuk menjamin kesejahteraan karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan yang bekerja keras sehingga bonus tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Berdasarkan perspektif Ekonomi Islam sistem pengupahan sudah adil dan layak. Gemilang tidak menindas hak-hak karyawan seperti dengan memberikan tunjangan berupa bonus kerja, uang makan 15.000 setiap hari, cek kesehatan, dan memberikan THR pada saat Hari Raya Idul Fitri.¹⁹

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian Risqi Amelia yaitu terletak pada obyek penelitian, dimana Risqi Amelia menggunakan obyek karyawan UD. Gemilang Blitar sedangkan peneliti menggunakan tenaga kebersihan. Pembahasan mengenai konteks upah dan kesejahteraan terlalu luas, sedangkan untuk peneliti cukup pengertian dan komponen didalamnya.

4. Hasil penelitian Nikmatul Firdausy (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Nikmatul Firdausy dengan judul “Kesesuaian Upah Dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan

¹⁹ Rizki Ameli, “Analisis System Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UD. Gemilang Blitar),” *Skripsi* (Blitar: Institute Agama Islam Negeri Tulungagung, 2018)

Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV. Makkarty Gresik). Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yaitu bagaimana sistem pengupahan pekerja perempuan yang diterapkan pada CV Makkarty dan bagaimana kesesuaian upah dengan kesejahteraan pekerja perempuan pada CV Makkarty dalam perspektif ekonomi Islam. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan datanya menggunakan cara wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini yaitu sistem pengupahan menggunakan sistem upah jangka waktu dan sistem upah borongan. Pengupahan pekerja perempuan di CV Makkarty belum sepenuhnya sesuai dengan ekonomi Islam, karena dalam melaksanakan akad penerimaan pekerja tidak menyebutkan besaran upah yang akan diterima pekerja perempuan. Dalam pembayaran upah, CV Makkarty tidak pernah menunda dan selalu tepat waktu. Prinsip keadilan dalam pengupahan dirasakan oleh pekerja perempuan karena upah yang diterima pekerja perempuan sebanding dengan apa yang dikerjakan. Prinsip kelayakan dalam pengupahan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan pangan dan sandang. Pekerja perempuan juga merasakan kesesuaian upah dengan kesejahteraan jika diukur dengan 3 Indikator kesejahteraan dalam Islam yaitu ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan,

tercukupinya kebutuhan dasar, dan suasana sekitar yang aman, nyaman, dan tenteram.²⁰

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian Nikmatul Firdausy yaitu terletak pada obyek penelitian, dimana Nikmatul Firdausy menggunakan obyek pekerja perempuan CV Makkarty Gresik sedangkan peneliti menggunakan tenaga kebersihan baik laki-laki maupun perempuan. Pembahasan teori untuk penelitian ini menggunakan teori kesejahteraan pekerja perempuan sedangkan peneliti menggunakan kesejahteraan secara umum.

5. Hasil penelitian Abdul Gapur (2021)

Penelitian dengan judul “Analisis Pembayaran Upah Dan Tingkat Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus Pada Depo Lestari Banjarmasin) yang dilakukan Oleh Abdul Gapur. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pembayaran upah dan tingkat kesejahteraan karyawan Depo Lestari Banjarmasin Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Hasil penelitian yaitu pembayaran upah karyawan Depo Lestari dilakukan setiap satu bulan sekali di akhir bulan dengan besaran upah paling rendah Rp. 1.000.000.00 dan paling tinggi Rp. 2.400.000.00, di sesuaikan dengan lamanya bekerja, untuk uang makan dan transport karyawan seminggu sekali sebesar Rp. 250.000 dan bonus Tunjangan hari raya ketika

²⁰ Nikmatul Firdausy, “Kesesuaian Upah Dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV. Makkarty Gresik),” *Skripsi* (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2020)

lebaran Adapun Tingkat kesejahteraan para Pekerja Depo Lestari Banjarmasin sudah tercukupi dan juga pengelola Depo Lestari Banjarmasin sudah menaikkan upah karyawannya. Tinjauan Islam dalam sistem pengupahan adapun dalam pandangan Islam, hukum yang berlaku dalam masalah upah dan kesejahteraan. Kembali lagi kepada dua belah pihak. Prinsipnya adalah ‘*An Taradhin* yaitu kedua belah pihak saling minta ridha dunia akhirat yang telah di sepakati di awal perjanjian.²¹

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian Abdul Gapur yaitu terletak pada obyek penelitian, dimana Abdul Gapur menggunakan obyek karyawan Depo Lestari Banjarmasin sedangkan peneliti menggunakan tenaga kebersihan. Pembahasan mengenai konteks upah dan kesejahteraan terlalu luas, sedangkan untuk peneliti cukup pengertian dan komponen didalamnya. Untuk teori tidak adanya tinjauan mengenai perspektif ekonomi islam sedangkan peneliti menggunakannya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian dengan terjun langsung ke lapangan, terlibat dengan masyarakat

²¹ Abdul Gapur, “Analisis Pembayaran Upah Dan Tingkat Kesejahteraan Karyawan Depo Lestari Banjarmasin,” *Skripsi* (Banjarmasin: Universitas Islam Negeri Antasari, 2021)

setempat.²² Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan berbagai metode yang ada.²³ Penelitian kualitatif pada hakekatnya mengamati objek (responden) secara langsung serta menyelami kehidupan mereka dalam berinteraksi dengan lingkungannya.²⁴ Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu metode untuk menggambarkan hasil penelitian yang memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi, penjelasan, juga validasi mengenai fenomena yang tengah diteliti.²⁵

Jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan atau *field research* dikarenakan peneliti ingin secara langsung terjun ke lapangan untuk memperoleh sumber data yang diinginkan dengan observasi maupun wawancara langsung. Sedangkan sifat penelitian bersifat deskriptif kualitatif karena peneliti ingin mendeskripsikan keadaan yang akan diamati di lapangan dengan lebih spesifik, transparan, dan mendalam.

2. Kehadiran peneliti

Peneliti adalah *key instrument* atau alat penelitian utama.

Peneliti yang mengadakan sendiri pengamatan atau wawancara tak

²² Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif- Jenis, Karakter Dan Keunggulannya* (Grasindo, 2010), 9.

²³ Albi Anggito Dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 7.

²⁴ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Qualitative Research Approach), (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2018), 5.

²⁵ Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), 7.

berstruktur, hanya dengan menggunakan buku catatan.²⁶ Hanya manusia sebagai instrument dapat memahami interaksi antar manusia, membaca gerak muka, menyelami perasaan dan nilai yang terkandung dalam ucapan atau perbuatan responden. Kehadiran peneliti sangatlah penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan instrument kunci utama dalam mengungkapkan makna dan sekaligus sebagai alat pengumpul data dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan mengumpulkan data yang dibutuhkan yaitu berupa data besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan karyawan tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Pacitan.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat proses penelitian yang akan digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Penentuan lokasi penelitian sangatlah penting, untuk menghindari melebarnya permasalahan yang akan dikaji.²⁷ Lokasi penelitian merupakan sasaran atau tempat pengkajian dari suatu penelitian yang dilakukan. Dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.²⁸ Agar penelitian kualitatif

²⁶ Umar Sidiq, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 13.

²⁷ Ni Wayan Arsini Dan Ni Komang Sutriyani, *Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu Pada Anak Usia Dini* (Denpasar: Yayasan Gandhi Puri, 2020), 32.

²⁸ Iwan Hermawan, *Teknik Menulis Karya Ilmiah Berbasis Aplikasi Dan Metodologi* (Karawang: Hidayatul Qur'an, 2019), 131.

mendapatkan hasil yang sesuai dan sempurna maka penelitian kualitatif hanya mengambil satu lokasi penelitian saja.²⁹ Dengan penetapan lokasi penelitian dapat memberikan keterangan nyata dan relevansi dari hasil penelitian.³⁰ Peneliti menentukan lokasi atas dasar berbagai pertimbangan.

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan, yang beralamatkan di jalan RA. Kartini, no. 5, krajan, Pacitan kode pos 63511. Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut yaitu karena berkaitan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti yaitu untuk mengetahui penetapan upah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Pacitan serta apakah sudah sesuai berdasarkan perspektif ekonomi Islam. Seperti halnya layak atau tidaknya, mengingat hasil wawancara secara singkat narasumber mengatakan kurang layaknya upah yang diberikan. Selain itu karena dekat dengan tempat tinggal beserta narasumber yang mudah untuk diwawancarai.

4. Data dan Sumber Data

Data merupakan materi mentah yang membentuk semua laporan penelitian.³¹ Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab

²⁹ Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), 66.

³⁰ Budiyo Saputro, *Manajemen Penelitian Pengembangan (Research 7 Development) Bagi Penyusun Tesis Dan Disertasi* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2011), 28.

³¹ Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Sidoarjo: Zifatam, 2014), 78.

pertanyaan penelitian. data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung. Data bisa berwujud suatu keadaan, gambar, suara, huruf, angka, bahasa ataupun simbol-simbol lainnya yang bisa kita gunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan objek kejadian ataupun suatu konsep.³² Data yang diperoleh melalui wawancara dengan Mas Candra dan Pak Rudi selaku pekerja tenaga kebersihan, data yang diperoleh berupa analisis standar penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan pekerja tenaga kebersihan dan bagaimana dampak penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan karyawan menurut perspektif ekonomi Islam.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*.³³ Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner. Perolehan data diperoleh dengan terjun langsung kemudian melakukan wawancara kepada para pekerja tenaga kebersihan di Kabupaten Pacitan. Wawancara dilakukan dengan 5

³² Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 67.

³³ *Ibid.*, 68.

karyawan dan 2 *staff* di kantor Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta dan wawancara mendalam.³⁴ Pengumpulan data adalah satu tahap yang menentukan dalam proses dan hasil penelitian yang akan dilakukan.³⁵ Kesalahan dalam melakukan pengumpulan data dalam suatu penelitian akan berdampak langsung pada proses penelitian dan hasilnya. Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang akurat, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya. Peneliti menggunakan 2 teknik pengumpulan data diantaranya:

a. Observasi

Teknik pengambilan data menggunakan observasi yaitu peneliti mengamati lingkungan dan atau aktivitas perilaku partisipan.³⁶ Proses observasi berlangsung secara mendalam dengan tidak melibatkan partisipan. Tujuannya untuk memberikan kesempatan pada para peneliti dalam memahami dan menangkap

³⁴ Mamik, *Metodologi Kualitatif*, 104.

³⁵ Eko Sudarmanto Dkk, *Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif* (Yayasan Kita Menulis, 2021), 141.

³⁶ Fitri Nur Mahmuda, *Analisis Data Penelitian Kualitatif Manajemen Pendidikan Berbantuan Software ATLAS.TI 8* (Yogyakarta: UAD Press, 2021), 26.

beragam informasi. Dalam hal ini peneliti akan datang langsung ke Dinas Lingkungan Hidup dan ke daerah tenaga kebersihan bertugas untuk mengamati secara langsung dan mencatat hal-hal yang sekiranya diperlukan untuk kebutuhan penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data secara langsung pada sumber informan guna mendapatkan informasi tentang masalah yang sedang diteliti.³⁷ Wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal dari informan secara mendalam. Dalam hal ini teknik wawancara dilakukan dengan wawancara terstruktur dimana peneliti telah menyiapkan *instrument* penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang *alternative* jawabannya telah disiapkan dan pada wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama.³⁸ Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan dengan para pekerja tenaga kebersihan dan *staff* kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan.

6. Teknik pengolahan data

Pengolahan data adalah proses penyederhanaan data agar lebih mudah dibaca serta di implementasikan untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil evaluasi yang dilakukan.³⁹ Pengolahan data

³⁷ Sudaryono, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 39.

³⁸ Rusydi Ananda Dan Tien Rafida, *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2017), 109.

³⁹ Sri Wahyuni Hasibuan Dkk, *Metodologi Penelitian Bidang Muamalah, Ekonomi Dan Bisnis* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021), 147.

adalah sebuah proses yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah metode ilmiah, karena dengan proses tersebut data bisa memiliki arti atau makna yang nantinya berguna untuk memecahkan masalah penelitian. Terdapat beberapa tahapan dalam pengolahan data diantaranya sebagai berikut:

a. *Editing* (pemeriksaan data)

Editing adalah meneliti data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, keterbatasan tulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain.⁴⁰ Dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses editing terhadap hasil wawancara narasumber.

b. *Classifying* (klasifikasi)

Classifying (klasifikasi) adalah perlakuan yang dilakukan oleh peneliti dalam menganalisis data dengan mengklasifikasikan beberapa kategori.⁴¹ Peneliti melakukan kajian secara mendalam dari data-data yang telah diperoleh untuk mengetahui pengaruhnya, kemudian mengelompokkannya berdasarkan apa yang menjadi *focus* penelitian. Hal ini memungkinkan analisis data dilakukan dengan lebih mudah.

c. *Verifying* (verifikasi)

⁴⁰ Muhammad Hendy Musthafa, "Efektivitas Pelaksanaan Kursus Calon Pengantin: Studi Di KUA Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri," *Thesis* (Malang: Universitas Maulana Malik Ibrahim, 2013), 40.

⁴¹ Zainal Askin Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), 168.

Verifying (verifikasi) adalah proses pengoreksian, penyalinan, pengonfirmasian atau pegingkarannya suatu proposisi (dalil, kemungkinan atau rancangan usulan), dan pembuktian kebenaran.⁴² Verifikasi ini merupakan langkah yang dilakukan peneliti untuk mengecek data yang terkumpul setelah tahap klasifikasi agar tidak terjadi kesalahan.

d. *Concluding* (kesimpulan)

Concluding (kesimpulan) adalah tahapan terakhir dari prosedur pengolahan data suatu penelitian. Peneliti pada tahap ini menyimpulkan hasil penelitiannya secara jelas. Kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan. Kesimpulan merupakan bab terakhir yang berisi jawaban atas pertanyaan atau masalah penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil analisis data.⁴³

7. Teknik analisis data

Teknik analisis data adalah upaya untuk mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.⁴⁴ Proses analisis

⁴² Hendro Darmawan Dkk, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap* (Yogyakarta: Bintang Cemerlang, 2013), 737.

⁴³ Heri Jauhari, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), Hal 42

⁴⁴ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Alhadharah*, Volume. 17, Nomor. 33, (2018), 84.

data dapat dilakukan sejak awal, saat dan akhir penelitian.⁴⁵ Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus-menerus sampai tuntas, sampai data mencapai tahap jenuh. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu mengenai besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan karyawan tenaga kebersihan Kabupaten Pacitan. Langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian kualitatif sebagai berikut:

a. *Reduksi data*

Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.⁴⁶ Manfaat reduksi data yaitu memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya apabila diperlukan dengan dibantu *computer, notebook*, dan lain sebagainya.

b. *Penyajian data*

Penyajian data merupakan salah satu dari Teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa

⁴⁵ I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Social, Pendidikan, Kebudayaan Dan Keagamaan* (Bandung: Nilacakra, 2018), 79.

⁴⁶ Askari Zakariah Dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Action Research, Research And Development (R And D)* (Yayasan Pondok Pesantren Al-Mawaddah Warrahmah, 2020), 54.

teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.⁴⁷

c. Penarikan kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi.⁴⁸ Karena kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan mungkin akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang kuat (valid dan konsisten) saat peneliti kembali ke lapangan saat mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel dan dapat digunakan

8. Teknik pengecekan keabsahan data

Kriteria keabsahan data ada empat macam yaitu kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).⁴⁹ Pada penelitian ini peneliti menggunakan Teknik triangulasi untuk mengecek keabsahan data. Teknik *triangulasi* adalah Teknik pemeriksaan keabsahan data

⁴⁷ Umrati Dan Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan* (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020), 120

⁴⁸ Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020), 68.

⁴⁹ Radita Gora, *Riset Kualitatif Public Relations* (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2019), 401.

yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data itu.⁵⁰

Adapun *Triangulasi* yang teliti pakai yaitu *triangulasi* sumber.

Triangulasi sumber adalah proses uji keabsahan data dengan cara mengkonfirmasi data penelitian yang sudah diperoleh pada sumber yang berbeda.⁵¹ Tujuannya adalah untuk memberikan kesimpulan kepada peneliti bahwa data tersebut sudah valid dan layak untuk dianalisis. Cara yang dilakukan adalah dengan mengkonfirmasi atau mewawancarai berbagai sumber informasi untuk mendapatkan gambaran situasi yang lebih akurat.

G. Sistematika pembahasan

Secara garis besar, sistematika pembahasan penelitian kualitatif ini terdiri dari 5 bab yang memiliki keterkaitan antar bab. Setiap bab memiliki sub bab dengan tujuan memudahkan pembaca dalam membaca hasil penelitian ini. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, peneliti menguraikan secara singkat mengenai sistematika pemebahasan sebagai berikut:

BAB 1: Berisi pendahuluan yang didalamnya memuat sub bab latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik

⁵⁰ Nuning Yudhi Prasetyani, *Memahami Dasar Ilmu Penerjemahan* (Surabaya, Global Aksara Pres, 2021), 173.

⁵¹ Sigit Hermawan, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif* (Malang: Media Nusa Creative, 2015), 225.

pengolahan data, teknik Analisa data dan teknik pengecekan keabsahan data serta sistematika penelitian.

BAB II: Pada bab ini membahas tentang kajian teori yang mencakup deskripsi teori dan kajian literatur teoritik yang berisi tentang Analisis Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Tenaga Kebersihan di Kabupaten Pacitan)

BAB III: Pada bab ini berisikan data dan Analisa yang didalamnya memaparkan gambaran umum objek penelitian, data tentang data standar penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan pekerja tenaga kebersihan menurut perspektif ekonomi Islam beserta data dampak dari penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan pekerja tenaga kebersihan menurut perspektif ekonomi Islam.

BAB IV: Berisikan analisis data dari penulis untuk mendapatkan kesimpulan yang valid. Analisisnya meliputi data standar penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan pekerja tenaga kebersihan menurut perspektif ekonomi Islam, dan bagaimana dampaknya.

BAB V: Penutup pada bab ini berisikan paparan kesimpulan dari hasil penelitian beserta saran.

BAB II

TEORI UPAH DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

A. Besaran Upah Menurut Ekonomi Islam

1. Upah Menurut Pandangan Ekonomi Islam

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Upah dalam Bahasa Arab disebut *Al-ujrah*. Dari segi Bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat atau pekerjaan.¹

Dalam pandangan Syariat Islam upah adalah hak dari orang lain yang telah bekerja dan kewajiban orang yang memperkerjakan untuk membayarnya. Dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak dari seorang buruh sebagai harga atas tenaga yang telah disumbangkannya dalam proses produksi dan pemberi kerja wajib membayarnya.²

Pengupahan (*ju'alah*) menurut bahasa ialah apa yang diberikan kepada seseorang karena sesuatu yang dikerjakannya, sedangkan *ju'alah* menurut Syariah menyebutkan hadiah atau pemberian seseorang dalam jumlah tertentu kepada orang yang mengerjakan

¹ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 7.

² Sri Dewi Yusuf, "Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam," *Jurnal Al-Ulum*, Volume. 10, Nomor. 2, (2010), 311.

perbuatan khusus, diketahui atau tidak diketahui.³ Berkenaan dengan konsep ijarah atas tenaga kerja manusia maka fiqih mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:⁴

- a. Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jilalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' *Malikiyah* ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
- b. 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. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Dalam ini ditegaskan dalam Al- Qur'an

“...Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak dizalimi (dirugikan).” (Q.S. Al-baqarah: 279)⁵

³ Ismail Namawi, *Fiqih Muamalah Klasik Dan Kontemporer* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), Hal 188.

⁴ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Hal 10

⁵ Terjemah, 2: 279.

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

Allah menghalalkan upah, sebab upah (*tsaman*) adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang pekerja, dan perampasan terhadap upah merupakan suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah. Dan Nabi mengatakan, siapa yang akan mempekerjakan orang harus memberitahukan upahnya. Dalam hal ini upah yang dibayarkan kepada para pekerja sesuai dengan kesepakatan dan manfaat yang diberikan sehingga keduanya terikat dengan suatu kontrak yang telah disepakati. Apabila masa kontrak kerja telah habis maka akan dibentuk kontrak kerja baru dengan kesepakatan yang baru sesuai dengan kondisi pada saat itu. Sebagaimana yang disarankan diatas, sehingga keadilan dalam penentuan tingkat upah sangat jelas sekali.⁶

Prinsip-prinsip upah perspektif ekonomi Islam yang pada hakikatnya untuk menciptakan keadilan ekonomi bagi seluruh umat kaitannya dengan majikan dan tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja. Prinsip adil di dalam Islam tentunya menjamin bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja harus layak dan sesuai dengan apa yang dihasilkan oleh tenaga kerja itu sendiri terhadap perusahaan

⁶ Sri Dewi Yusuf, *Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam*, 311.

dalam menjalin kerjasama. Maka, harus dibayar secara adil tidak terlalu rendah sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan pokok tenaga kerjanya dan upah juga tidak boleh dibayarkan terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerja sama tersebut.

Upah yang dibayarkan kepada para pekerja berbeda-beda jumlahnya harus berdasarkan tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dipikulnya. Upah seharusnya diberikan sesuai dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat hidup masyarakat meningkat maka seharusnya tingkat upah yang diperoleh juga harus ditingkatkan sehingga para pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Prinsip-Prinsip Pengupahan Dalam Ekonomi Islam

Dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas 2 bagian, yakni sebagai berikut:

a. Adil

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata adil berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak pada yang benar, dan tidak sewenang-wenang.⁷ Sedangkan kata keadilan dalam Bahasa arab berasal dari kata “*adala*”, yang dalam Al-qur’an terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, “Adil”, dalam <https://kbbi.web.id/adil> , (diakses pada 30 Januari 2022, Pukul 22.00)

berita. Menurut M. Quraish Shihab, paling tidak ada empat makna kata keadilan, yakni

- 1) Kata '*adl*' dalam arti sama, pengertian ini yang paling banyak terdapat di dalam Al-qur'an. Implikasinya bahwa manusia mempunyai hak yang sama oleh karena mereka sama-sama manusia. Berdasarkan hal itu, keadilan adalah hak setiap manusia dengan sebab sifatnya sebagai manusia dan sifat ini menjadi dasar keadilan di dalam ajaran ketuhanan
- 2) Kata '*adl*' dalam arti seimbang. makna keadilan di dalam pengertian keseimbangan menimbulkan keyakinan bahwa Allah yang maha bijaksana dan maha mengetahui menciptakan serta mengelola segala sesuatu dengan ukuran, kadar, dan waktu tertentu guna mencapai tujuan. serta mengantarkan pemahaman pada pengertian "keadilan *Ilahi*"
- 3) Kata '*adl*' dalam arti perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada setiap pemiliknya. Pengertian inilah yang didefinisikan dengan menempatkan sesuatu pada tempatnya atau memberi pihak lain haknya melalui jalan yang terdekat.
- 4) Kata '*adl*' dalam arti yang dinisbahkan kepada Allah. Adil di sini berarti memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi, tidak mencegah kelanjutan eksistensi dan perolehan Rahmat sewaktu terdapat banyak kemungkinan untuk itu

Berdasarkan berbagai makna kata adil di atas, adil dalam penentuan upah dalam ekonomi Islam, makna adil dalam ketetapan upah dapat diartikan, yakni:

1) Adil bermakna jelas dan transparan

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad atau transaksi dan komitmen melakukannya. Maka dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

2) Adil bermakna proporsional

Makna adil sebagai suatu hal yang proporsional, dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit atau proporsional. Tujuan utamanya agar mereka mampu memenuhi segala kebutuhan pokok mereka. Dalam Alquran adil bermakna proporsional dijelaskan dalam Quran surat an-najm ayat 39.⁸

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

Artinya: bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, (Q.S an-najm ayat 39)

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaan yaitu.

b. Layak

⁸ Al-Qur'an, 53: 39.

Layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak dalam pandangan Ekonomi Islam yakni:

- 1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan.

Jika ditinjau dari hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhan mu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberi 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).” (HR. Muslim).

Dari hadits di atas dapat diketahui bahwa kenaikan 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 Al-quran sebagai berikut:

“Janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.” (Q.S Asy-Syua’ra: 183).⁹

⁹ Al-Qur’an, 26: 183.

Jadi upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan, dan proposional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan baik sandang, pangan, dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran.¹⁰

c. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, kinerja, disiplin, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri seperti gaji atau upah, bonus, berbagai tunjangan, dll. Sesuai dengan kemampuan perusahaan sehingga dapat membuat karyawan merasa senang, aman dan nyaman bekerja di perusahaan.¹¹

Agama Islam memiliki pandangan bahwasanya seseorang yang bersusah payah untuk mencari rezeki yang halal dan hasilnya digunakan sepenuhnya di jalan Allah disamakan derajatnya dengan para mujahid yang berperang di jalan Allah. Seorang Muslim ketika kelelahan dalam mencari rezeki dinilai oleh Allah sebagai pahala. Bahkan bisa jadi penebus dosa. Orang yang pulang ke rumah dalam keadaan kepayahan karena seharian bekerja akan diampuni dosanya oleh Allah SWT.

¹⁰ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 12.

¹¹ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, 185.

Kesejahteraan menurut Islam meliputi kesejahteraan dari sisi materi dan juga non materi. Islam mengajarkan bahwasanya harta bukanlah satu- satunya indicator kesejahteraan karena pada dasarnya harta hanyalah alat yang digunakan untuk tujuan beribadah kepada Allah SWT. kesejahteraan menurut Islam mencakup dua pengertian, yaitu: ¹²

- 1) Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Sosok manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kebahagiaan haruslah menyeluruh dan seimbang diantara keduanya. Demikian pula manusia memiliki dimensi individual sekaligus sosial. Manusia akan merasa bahagia jika terdapat keseimbangan diantara dirinya dengan lingkungan sosialnya.
- 2) Kesejahteraan di dunia dan akhirat (*falah*), sebab manusia tidak hanya hidup di alam dunia saja, tetapi juga di alam setelah kematian/kemusnahan dunia (akhirat). Kecukupan materi di dunia ditunjukkan dalam rangka untuk memperoleh kecukupan di akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak tercapai maka kesejahteraan di akhirat tentu lebih diutamakan, sebab ini merupakan sesuatu yang abadi dan lebih bernilai (*valuable*) dibanding kehidupan dunia.

¹² Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Ekonomi Islam. *Ekonomi Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 4.

Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam adalah kesejahteraan secara menyeluruh, yaitu kesejahteraan secara material maupun secara spiritual. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi Islam tidak hanya diukur berdasarkan nilai ekonomi saja, tetapi juga mencakup nilai moral, spiritual, dan juga nilai sosial. Sehingga kesejahteraan berdasarkan Islam mempunyai konsep yang lebih mendalam, terpenuhinya kebutuhan fisik dari rezeki yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rezeki yang diterima, keluarga yang sakinah *mawaddah wa rahmah*, rasa cinta kasih sesama, ridha dan *qana'ah* dengan apa yang diberikan Allah kepadanya serta merasa bahagia.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam

Penentuan upah bagi para pekerja dalam konsep ekonomi Islam ditentukan dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya: Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi. (Q.S Al-Ahqaf (46): 19).¹³

Upah yang dibayarkan pada masing- masing pegawai bisa berbeda berdasarkan pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Upah menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu.

Untuk menetapkan upah bagi seorang pekerja bukanlah pekerjaan mudah, permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan untuk mentransformasikan konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Berikut pendapat dari beberapa ulama mengenai factor-faktor penetapan upah bagi pekerja, yakni:

- a) Mawardi dalam “*al-ahkam al-sultaniah*” berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya dapat menutupi kebutuhan minimum.
- b) Al-Nabhani mendasarkan upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan pekerja dengan perkiraan ahli terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah, atau tingginya tarif tertentu.

¹³ Al-Qur'an, 46: 19.

- c) Menurut Al-Maliki hanya ada satu cara untuk menetapkan upah bekerja yaitu berdasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Ia menegaskan, “transaksi jual beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi. Begitu juga, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara *mua'jjir* dan *musta'jir*. Jika kedua belah sepakat atas suatu upah, sedang upah tersebut telah disebutkan (*al-ajru al musamma*), maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Jika keduanya tidak sepakat atas suatu upah maka keduanya terikat dengan para ahli pasar umum terhadap manfaat tenaga tersebut (*al-ajru al-mitsl*).
- d) Menurut Yusuf Qardhawi bahwa dalam penentuan upah yakni rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah dibawah standar. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat mengemukakan dan tidak dapat menghilangkan lapar. Sebagaimana tidak boleh bagi pekerja untuk menuntut upah di atas haknya dan diatas kemampuan pengguna jasanya melalui tekanan dengan cara aksi mogok, rekayasa organisasi buruh, atau cara- cara lainnya. Kewajiban yang ditentukan oleh Islam adalah,

hendaknya setiap pemilik hak diberikan haknya dengan cara yang baik, tidak kurang dan tidak lebih. Termasuk diantara akhlak yang mulai adalah memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu diluar upahnya sebagai hadiah atau bonus dirinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik. Hal yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan masalah tentang upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, yakni antara buruh dan pengusaha.¹⁴

B. Dampak Penetapan Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Upah yang tidak layak tentunya akan berpengaruh terhadap kehidupan karyawan beserta keluarganya, dan sebaliknya upah yang layak akan memberikan kesejahteraan untuk karyawan. 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 dimulai dari kebutuhan mendasar sampai dengan pemenuhan kebutuhan yang diperlukan untuk pengembangan diri dan keluarga. Ukuran taraf kebutuhan dibagi menjadi tiga kelompok:

1. Kebutuhan Dasar

Kebutuhan dasar meliputi kebutuhan pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).

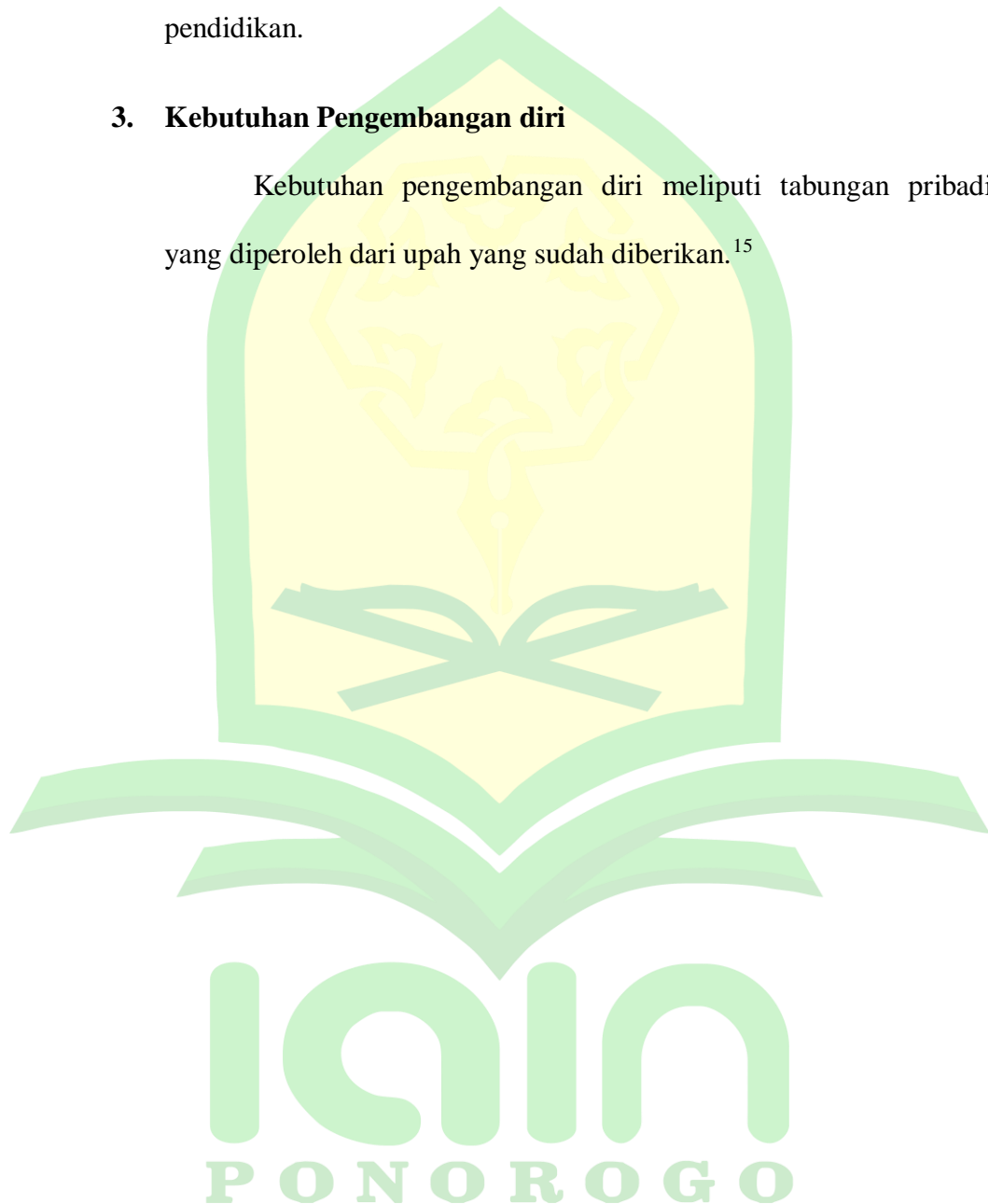
¹⁴ Rustam Effendi, *Produksi dalam Islam* (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), 46.

2. Kebutuhan Sosial Psikologis

Kebutuhan *social* psikologis meliputi transportasi pribadi, pemenuhan kebutuhan rekreasi, dan pemenuhan kebutuhan pendidikan.

3. Kebutuhan Pengembangan diri

Kebutuhan pengembangan diri meliputi tabungan pribadi yang diperoleh dari upah yang sudah diberikan.¹⁵



¹⁵ Lutfi Mufidah, “Analisis System Penentuan Upah Karyawan Dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Green Garden Di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)”, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 65.

BAB III

BESARAN UPAH DALAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Pacitan merupakan salah satu dari 38 Kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang terletak di bagian Selatan Barat Daya. Luas wilayah Kabupaten Pacitan sebesar 1.389,8716 Km atau 138.987,16 Ha. Adapun wilayah administrasinya terdiri dari 12 Kecamatan, 5 Kelurahan dan 166 Desa. Sebelah Timur Kabupaten tersebut berbatasan langsung dengan Kabupaten Trenggalek, untuk sebelah selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia, sedangkan sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Wonogiri (Jawa Tengah), dan sebelah Utara berbatasan langsung dengan Kabupaten Ponorogo (Jawa Timur) dan Kabupaten Wonorejo (Jawa Tengah).¹

Dinas Lingkungan Hidup merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang bergerak dibidang Lingkungan Hidup, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yaitu Bapak Ir. Edy Junan Ahmadi, M.M.² Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Dinas

¹ PEMKAB Pacitan, dalam <https://pacitankab.go.id/geografis/> , (diakses pada tanggal 11 April 2022, jam 14.00)

² Willy, *Wawancara*, 26 April 2022

Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan beralamatkan di jalan RA. Kartini, no. 5, Krajan, Pacitan kode pos 63511, Kec. Pacitan, Kab. Pacitan.

Sub bagian dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan terdiri dari:

1. Sub Koordinator pada Sekretariat Dinas, terdiri dari:
 - a. Sub Koordinator Program, Evaluasi dan Pelaporan,
 - b. Sub Koordinator Keuangan
2. Sub Koordinator pada Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah dan Bahan Berbahaya dan Beracun
 - a. Sub Koordinator Pengurangan Sampah
 - b. Sub Koordinator Penanganan sampah
 - c. Sub Koordinator Pengendalian, Evaluasi Pesampahan dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun,
3. Sub Koordinator pada Bidang Penataan dan Penataan Lingkungan
 - a. Sub Koordinator Fasilitasi Komitmen Pengelolaan dan Pengawasan Lingkungan,
 - b. Sub Koordinator Penanganan Pengaduan, Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan
4. Sub Koordinator pada Bidang Pengelolaan dan Peningkatan
 - a. Sub Koordinator Pengelolaan Lingkungan Hidup
 - b. Sub Koordinator Keanekaragaman Hayati
 - c. Sub Koordinator Peningkatan Kapasitas Lingkungan

Sub koordinasi diatas sudah memiliki tugas dan fungsi masing-masing sesuai dengan bidang yang dinaunginya. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup (DLH). Untuk Visi yaitu "Terwujudnya Pacitan Resik". Sedangkan misi:

1. Meningkatkan pengendalian pencemaran dan atau kerusakan lingkungan hidup dalam rangka pelestarian lingkungan hidup.
2. Meningkatkan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup yang terintegrasi
3. Mewujudkan peningkatan peran dan partisipasi masyarakat.
4. Mewujudkan penataan dan penegakkan hukum lingkungan.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan data serta penyediaan informasi lingkungan.³

Waktu kerja tenaga kebersihan Dinas lingkungan Hidup di Kabupaten Pacitan yaitu mulai pukul 05.30 WIB- 15.00 WIB, namun diluar jam itu jika ada pemanggilan dari atasan maka tenaga kebersihan harus sigap datang kapanpun jika tenaganya diperlukan. Untuk hari masuk setiap hari Senin- Minggu.

B. Data Penetapan Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Sistem pengupahan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan dipaparkan oleh Mas Candra selaku karyawan tenaga kebersihan di Dinas

³ Ibid.

Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan melalui wawancara secara langsung:

“Untuk sistem pemberian upah disini dibayarkan setiap satu bulan sekali mbak, untuk nominalnya semua sama mbak dalam artian sama rata baik karyawann lama maupun karyawan baru, yang membedakan hanya terletak di karyawan *training* mbak. Masa *training* karyawan di sini selama 3 bulan di awal masuk kerja, namun setelah itu gaji naik sama dengan yang lain mbak”

Hal yang sama diungkapkan oleh Saudara Ceni “Mengenai upah saya dibayarkan setiap 1 bulan sekali mbak, untuk kesepakatan diawal tidak dikasih tahu mbak berapa nomimal yang akan diterima, jadi tinggal kerja terus nerima gaji per bulan”.⁴ Begitu juga yang diungkapkan oleh saudara Andi.

“Upah yang saya terima sebesar satu juta lima ratus mbak setiap satu bulan sekali, dibayarkan secara serentak melalui *m-banking*. Upah yang diberikan sesuai dengan yang sudah ditentukan dari atasan mbak. Untuk karyawan yang izin kerja atau izin sakit tidak ada pemotongan upah namun harus ada surat izin secara jelas kemana dan sakit apa, namun jika tidak ada keterangan maka dilakukan pemanggilan, karena sistem pengupahan dilakukan secara bulanan”⁵

Dalam wawancara yang dilakukan peneliti kepada Ibu Lina selaku Fungsional Pengendali Dampak Lingkungan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan beliau mengatakan bahwa:

“Untuk upah kami bayarkan selama satu bulan sekali sebesar satu juta lima ratus, kami berikan setiap awal bulan serentak dan sama rata antara karyawan satu dengan karyawan lain, yang berbeda hanya karyawan *training* yaitu sebesar satu juta tiga ratus. Upah yang diberikan sesuai dengan bidang masing-masing dan sesuai dengan

⁴ Ceni, *Wawancara*, 20 April 2022

⁵ Andi, *Wawancara*, 20 April 2022

bagian masing-masing. Jika karyawan sakit atau izin karena adanya kepentingan keluarga maka tidak ada pemotongan upah, namun harus mencantumkan izin secara jelas”.⁶

Hal tersebut juga diungkapkan oleh mbak Yeni selaku Kasubag Keuangan: “Sistem pengupahan disini dilakukan setiap satu bulan sekali mbak, dengan jumlah nominal Rp 1.500.000, nominal tersebut diberikan sesuai dengan perintah dari atasan langsung”.⁷ Hal senada diungkapkan juga oleh bapak Endar selaku karyawan tenaga kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan: “Kami menerima upah disetiap tanggal 1 awal bulan, nominal upah yang diberikan ya sama dengan yang lainnya mbak, disini tidak ada pemotongan upah mbak, kalau sakit ya harus izin kalau lebih dari 3 hari harus ada surat dokter”.⁸ Hal tersebut juga diungkapkan oleh karyawan lainnya: “Upah yang diberikan bulanan mbak, tidak kurang tidak lebih dari nominal yang sudah ditetapkan dari atasan, jadi ya tinggal nunggu saja di awal bulan”.⁹

Berdasarkan beberapa paparan di atas maka sistem pengupahan tenaga kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan menggunakan sistem upah waktu bulanan. Upah diberikan setiap awal bulan dengan cara ditranfer melalui rekening mereka masing-masing. Pengupahan dihitung selama satu bulan, dengan tidak adanya pemotongan upah ketika sakit maupun izin, namun harus menyertakan izin secara jelas.

⁶ Lina, *Wawancara*, 20 April 2022

⁷ Yeni, *Wawancara*, 30 Mei 2022

⁸ Endar, *Wawancara*, 20 April 2022

⁹ Rudi, *Wawancara*, 19 April 2022

Upah diberikan sama rata baik untuk karyawan lama maupun karyawan baru

Penentuan upah menurut perspektif ekonomi Islam pada hakikatnya mengacu pada prinsip keadilan, kelayakan, dan kesejahteraan karyawan tersebut. Maka prinsip-prinsip tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

a. Adil

1. Adil Bermakna Jelas Dan Transparan

Hasil wawancara dengan Ibu Lina selaku fungsional pengendali dampak lingkungan, beliau mengatakan:

“Untuk pemberian upah bulanan diberikan di setiap awal bulan yaitu sekitar tanggal 1. Sedangkan untuk mekanisme pembayaran sudah dijelaskan di awal bagaimana cara pengambilan upahnya dan berapa nominal yang harus diterima oleh para karyawan. Setelah dilakukan kesepakatan antara kedua belah pihak maka Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan baru dilakukan penerimaan karyawan dan tanda tangan kontrak dengan karyawan”.¹⁰

Mbak Yeni selaku Staff Kasubag Keuangan juga mengatakan: “Ada kesepakatan diawal yaitu dengan diberikannya kontrak kerja, dimana para karyawan dapat membaca sendiri peraturan dan kewajiban yang ada di Dinas Lingkungan Hidup baik untuk sistem pengupahan maupun untuk tugas yang harus dilakukan oleh para tenaga kebersihan”.¹¹ Bapak Rudi selaku karyawan mengatakan bahwa: “Mengenai kesepakatan kerja di

¹⁰ Lina, *Wawancara*, 20 April 2022

¹¹ Yeni, *Wawancara*, 30 Mei 2022

awal tidak dijelaskan berapa nominalnya upahnya hanya dijelaskan kapan upah diberikan, namun untuk jam kerja dan hari apa saja masuknya dijelaskan mbak”.¹²

Hal yang sama juga disampaikan oleh Mas Candra selaku karyawan tenaga kebersihan: “Pas awal masuk ya mbak untuk upah diberitahu setiap 1 bulan sekali, namun untuk nominal saya tidak diberitahu, kalau jam kerja dan hari apa saja masuknya dijelaskan di awal mbak”.¹³ Mas Ceni juga mengungkapkan: “Saya sebelum bekerja di sini sudah dijelaskan terlebih dahulu mbak, upahnya berapa, kapan saya dapat upah, jam kerja sama hari apa saja saya harus masuk”.¹⁴ Hal yang sama diungkapkan juga oleh Pak Endar dan Mas Andi: “Menurut saya pemberian upah sudah sesuai dengan perjanjian awal pas pertama saya mau masuk kerja disini, sudah dijelaskan untuk nominal upah beserta yang lainnya”.¹⁵

Menurut hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengupahan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan diberikan setiap awal bulan dan sudah dijelaskan ketika karyawan akan mulai bekerja. Baik untuk mekanisme pembayaran dan media pembayaran, untuk nominal upah yang diberikan hanya disebutkan untuk beberapa karyawan saja.

¹² Rudi, *Wawawancara*, 19 April 2022

¹³ Candra, *Wawancara*, 19 April 2022

¹⁴ Ceni, *Wawancara*, 20 April 2022

¹⁵ Endar dan Andi, *Wawancara*, 20 April 2022

2. Adil bermakna proporsional

Pemberian upah adil bermakna proporsional dipaparkan oleh Ibu Lina selaku Fungsional Pengendala Dampak Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan mengatakan bahwa:

“ Kalau mengenai upah yang dibayarkan oleh kami Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan kepada karyawan semua disini sama rata, tidak ada pembeda antara karyawan satu dengan karyawan lain, antar satu bidang dengan bidang lainnya baik itu di penyiraman, kebersihan, taman dan lain sebagainya kami sama ratakan yang membedakan hanya terletak di karyawan training, karena masih training jadi gaji masih belum bisa disamakan dengan karyawan yang sudah lama”.¹⁶

Hal yang senada juga diungkapkan oleh mbak Yeni: “Iya mbak untuk upah sendiri kami bagikan sama rata untuk semua pekerja tenaga kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan”.¹⁷ Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mas Candra, Mas Ceni, Mas Andi, Bapak Endar, dan Bapak Rudi. Mereka menuturkan bahwa upah yang didapat sama rata baik karyawan lama maupun karyawan baru di berbagai bidang yang bekerja di lapangan sebagai tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan.¹⁸

Menurut hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengupahan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan diberikan setiap awal bulan. Pemberian upah

¹⁶ Lina, *Wawancara*, 20 April 2022

¹⁷ Yeni, *Wawancara*, 30 Mei 2022

¹⁸ Candra, Rudi, Ceni, Andi, dan Endar, *Wawancara*, 19 April 2022 Dan 20 April 2022

disamaratakan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan sudah disesuaikan dengan bagian masing-masing. Perbedaan upah yang diberikan hanya terletak di karyawan *training*.

Pemberian upah dengan menempatkan sesuatu sesuai dengan posisinya diungkapkan oleh mbk Yeni: “Untuk *coordinator* dengan tenaga kebersihan dari segi nominal upah yang diberikan berbeda sekali mbak. *Coordinator* itu ASN mbak jadi gajinya setara dengan PNS, kalau tenaga kebersihan itu karyawan kontrak jadi upah yang diterima sesuai dengan ketetapan dari atasan”.¹⁹ Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Lina:

“Untuk nominal pengupahan berbeda mbak, kalau *coordinator* dari kami semua itu sudah ASN (Aparatur Sipil Negara) jadi sangat berbeda nominal upahnya dengan tenaga kebersihan, karena kalau tenaga kebersihan itu karyawan kontrak. Setiap *coordinator* itu sendiri juga berbeda mbak upahnya tergantung pada golongan kerja berdasarkan status kepegawaiannya”.²⁰

Mas Candra selaku karyawan tenaga kebersihan juga mengungkapkan: “Nominal pengupahan berbeda mbak, *coordinator* itu ASN mbak jadi gajinya setara dengan PNS, kalau kami hanya karyawan kontrak jadi gajinya berbeda dengan koordinator yaitu sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh atasan”.²¹ Hal yang sama juga diungkapkan oleh Pak Rudi dan Bapak Endar: “Pengupahan antara *coordinator* dengan para tenaga

¹⁹ Yeni, *Wawancara*, 30 Mei 2022

²⁰ Lina, *Wawancara*, 20 April 2022

²¹ Candra, *Wawancara* 19 April 2022

kebersihan berbeda mbak untuk nominalnya”.²² Hal tersebut juga diungkapkan oleh Mas Ceni: “Nominalnya berbeda mbak antara *coordinator* dengan para tenaga kebersihan. Semua upah yang diberikan berbeda tergantung tanggung jawab yang diberikan antara *coordinator* dan tenaga kebersihan”.²³ Mas Andi juga mengungkapkan hal yang sama: “Berbeda mbak, *coordinator* itu ASN mbak sama dengan PNS, kalau kami karyawan kontrak jadi beda dari segi upah nominalnya”.²⁴

Menurut hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengupahan dengan menempatkan sesuatu sesuai dengan posisinya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan yaitu antara posisi *coordinator* dengan tenaga kerja berbeda dari segi upah yang diberikan. Untuk *coordinator* itu sendiri pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) dan tenaga kebersihan karyawan kontrak upah yang diterima berbeda.

Pemberian upah dengan pendapatan harus sesuai dengan beban kerja diungkapkan oleh mbk Yeni: “Sudah mbak, sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung baik dari *coordinator* maupun dari tenaga kebersihan itu sendiri”.²⁵ Hal tersebut juga diungkapkan oleh ibu Lina:

“Untuk upah yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang diterima mbak, karena disini sudah dibagi sesuai dengan

²² Rudi dan Endar, *Wawancara*, 19 April 2022 dan 20 April 2022

²³ Ceni, *Wawancara*, 20 April 2022

²⁴ Andi, *Wawancara*, 20 April 2022

²⁵ Yeni, *Wawancara*, 30 Mei 2022

tugasnya masing-masing. Contohnya seperti di bagian Taman kota itu ada 7 pekerja yang terdiri dari 1 koordinator dan yang lainnya tenaga kebersihan. Tugas yang dijalankan juga sama mbak dengan lingkup disekitar taman tersebut. Contoh tugas yang dilakukan seperti menyapu, merapikan tanaman, membersihkan toilet dan sebagainya. Sedangkan *coordinator* tugasnya mengawasi, membantu pekerjaan tenaga kebersihan, dan mempunyai tanggung jawab atas tenaga kebersihan. Lain halnya dibagian penyiraman tugasnya ya melakukan penyiraman sesuai dengan perintah yang diberikan. Semua upah sudah disesuaikan dengan beban kerja”.²⁶

Sama halnya yang diungkapkan oleh para karyawan tenaga kebersihan. Mereka mengungkapkan upah yang mereka terima sudah sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Baik tugas dan tanggung jawab masing-masing para pekerja tenaga kebersihan maupun para koordinator.²⁷

Menurut hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian upah harus sesuai dengan beban kerja yang ditanggung. Untuk pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan yaitu sudah sesuai antara upah yang diterima dengan beban kerja yang ditanggung. Dimana *coordinator* memiliki beban lebih besar daripada tenaga kebersihan. Oleh karena itu, upah yang diberikan cukup besar dibandingkan dengan tenaga kebersihan itu sendiri.

²⁶ Lina, *Wawancara*, 20 April 2022

²⁷ Candra, Rudi, Ceni, Andi, dan Endar, *Wawancara*, 19 April 2022 Dan 20 April 2022

b. Kelayakan

Pemberian upah kepada karyawan Dinas Lingkungan Hidup dipaparkan dengan hasil wawancara penulis dengan Mas Candra:

“Upah disini belum mencukupi kebutuhan sehari-hari mbak, apalagi saya mempunyai tanggungan anak dan istri. Anak-anak saya semua memasuki jenjang sekolah, yang satu SMP dan yang satu SD, jadi tanggungan sudah banyak mbak, kalau gaji segitu bagi saya ya masih belum cukup. Sehingga saya perlu dibantu istri saya bekerja dipabrik untuk mencukupi kebutuhan yang masih kurang”²⁸

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Rudi selaku karyawan tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan:

“Saya sudah bekerja lama disini mbak, dan upah yang saya peroleh ya masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan baik pangan, sandang dan papan, kalau hanya mengandalkan dari sini masih kurang mbak, jadi harus punya usaha sampingan biar bisa membantu sedikit-sedikit. Karena saya masih punya tanggungan istri dan anak. Kalau untuk saya sendiri masih dibantu istri mbak untuk mencukupi kebutuhan”²⁹

Tak hanya Bapak Rudi, Bapak Endar juga mengatakan hal yang sama: “Upah segitu bagi saya belum cukup mbak, ya sama seperti yang sudah berkeluarga pasti memiliki tanggungan istri dan anak, ditambah lagi anak saya jumlahnya 3. Biaya yang dikeluarkan setiap hari semakin bertambah mbak, makanya alhamdulillah saya masih dibantu istri saya jualan mbak”.³⁰

²⁸ Candra, *Wawancara*, 19 April 2022

²⁹ Rudi, *Wawancara*, 19 April 2022

³⁰ Endar, *Wawancara*, 20 April 2022

Lain halnya yang diungkapkan oleh Mas Ceni selaku karyawan tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan yang belum berkeluarga:

“Upah yang saya terima ya masih terbilang cukup mbak, kan karena saya belum berkeluarga, sehingga belum memiliki tanggungan yang begitu berat seperti istri dan anak. Jadi uang yang saya dapatkan masih bisa untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti uang transportasi dan kebutuhan pribadi”. Ditambah lagi saya masih ikut orang tua jadi kebutuhan untuk makan dan minum masih ikut orang tua.³¹

Hal yang sama juga dikatakan oleh Mas Andi selaku karyawan yang statusnya masih belum berkeluarga:

“Memang upah yang saya terima masih dibawah UMR mbak, namun untuk memenuhi kebutuhan bagi yang belum berkeluarga seperti saya ini, masih cukuplah mbak. Tergantung dari masing-masing individu sih mbak, harus pintar-pintarnya mengatur uang dan juga mengatur gaya hidup. Kalau gaya hidupnya mewah ya untuk uang segitu masing kurang mbak, tapi *alhamdulillah* upah tersebut cukup bagi saya”.³²

Dari beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan penentuan upah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan untuk memenuhi kebutuhan dasar belum dikatakan layak. Para karyawan masih membutuhkan bantuan dari keluarga mereka masing-masing untuk memenuhi kebutuhan bagi yang sudah berkeluarga. Namun untuk yang belum berkeluarga masih dikatakan layak karena belum memiliki tanggungan beban yang begitu besar.

³¹ Ceni, *Wawancara*, 20 April 2022

³² Andi, *Wawancara*, 20 April 2022

c. Kesejahteraan

Adapun paparan hasil penelitian mengenai kesejahteraan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan adalah sebagai berikut: berdasarkan ungkapan dari Bu Lina: “Kalau menurut saya kesejahteraan sangat penting diberikan karena untuk mempertahankan karyawan agar tetap *stay* di sebuah perusahaan.”³³

Kesejahteraan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan secara umum antara lain:

1. Jaminan Kesehatan

Berdasarkan ungkapan dari Ibu Lina selaku fungsional pengendali dampak lingkungan:

“Program jaminan kesehatan sudah kita realisasikan mbak melalui BPJS melalui program jaminan kecelakaan kerja (JKK). Setiap karyawan yang baru masuk kami daftarkan BPJS. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan itu lebih mementingkan kesehatan para karyawan dibandingkan yang lainnya. Jadi kita hanya terfokus di kesehatan para karyawan saja selain itu kita juga ada keterbatasan dana anggaran mbak dari pemerintah Kabupaten Pacitan”³⁴

Begitupun yang disampaikan oleh mbak Yeni: “Untuk program jaminan kesehatan ada mbak yaitu BPJS, jadi semua karyawan baru maupun lama kami daftarkan untuk program tersebut. Karena Dinas Lingkungan Hidup lebih mementingkan keselamatan kerja karen y aitu mbak dana yang diperoleh hanya cukup untuk sintem pengupahan”.³⁵ Hal lainnya juga di

³³ Lina, *Wawancara*, 20 April 2022

³⁴ Lina, *Wawancara*, 20 April 2022

³⁵ Yeni, *Wawancara*, 30 Mei 2022

ungkapkan oleh para karyawan tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan bahwa mereka mendapatkan jaminan kesehatan seperti yang sudah dipaparkan oleh Ibu Lina.³⁶ Jaminan kesehatan diberikan di awal ketika para karyawan mulai bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan lebih mengutamakan kesehatan para pekerja tenaga kebersihan.

2. Pemberian Uang Makan Dan Minum

Pemberian uang makan dan mium Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan diungkapkan oleh Mas Candra selaku pekerja tenaga kebersihan: “Kami yang kerja disini tidak mendapatkan jatah uang makan dan minum, jadi rata- rata dari kami membawa bekal sendiri dari rumah”.³⁷ Hal senada juga di ungkapkan oleh Ibu Lina: “Uang makan dari kami tidak ada, karena kurangnya biaya dari pemerintah, sehingga pemberian uang makan dan minum tidak dapat direalisasikan”.³⁸ Begitupun yang disampaikan oleh Mbak Yeni: “Tidak ada sama sekali mbak, uang makan dan minum pribadi mbak bawa dari rumah atau pulang ke rumah untuk makan dan minum”.³⁹

Saudara Endar mengemukakan: “Saya berharap mbak adanya uang makan dan minum karena dengan adanya uang

³⁶ Candra, Rudi, Ceni, Andi, dan Endar, *Wawancara*, 19 April 2022 Dan 20 April 2022

³⁷ Candra, *Wawancara*, 19 April 2022

³⁸ Lina, *Wawancara*, 20 April 2022

³⁹ Yeni, *Wawancara*, 30 Mei 2022

makan dan minum bisa dijadikan uang tambahan untuk kebutuhan sehari-hari”.⁴⁰ Hal tersebut juga diungkapkan oleh Mas Ceni: “Disini kita nggak dapet uang makan dan minum mbak, pokoknya semua yang berbau konsumsi kita nggak dapat, jadi konsumsi kami mandiri mbak bawa sendiri atau nanti bisa pulang dulu saat jam istirahat untuk makan dirumah”.⁴¹ Mas Andi sebagai karyawan juga mengungkapkan:

“Bekerja disini nggak dapet uang makan sama minum mbak, jadi kalau mau makan sama minum ya harus bawa bekal sendiri dari rumah, atau kalau nggak nanti pas jam istirahat pulang untuk makan dirumah, kalau menurut saya sebenarnya kalau dapat uang makan ya Alhamdulillah mbak uangnya bisa saya tabung, tapi kalau nggak dapat juga tidak apa-apa mbak”.⁴²

Berdasarkan beberapa paparan diatas menunjukkan bahwa tenaga kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan tidak mendapatkan uang makan dan uang minum. Rata-rata dari mereka membawa bekal makanan sendiri atau pada saat jam istirahat pulang ke rumah untuk makan dan minum.

3. Tunjangan Hari Raya

Pemberian tunjangan hari raya diungkapkan oleh Ibu Lina selaku Fungsioanal Pengendali Dampak Lingkungan Kabupaten Pacitan:

⁴⁰ Endar, *Wawancara*, 20 April 2022

⁴¹ Ceni, *Wawancara* 20 April 2022

⁴² Andi, *Wawancara* 20 April 2022

“Untuk tunjangan hari raya ada mbak, kami berikan setiap tahun sebelum hari Raya Idul Fitri, untuk jumlah nominalnya kami sesuaikan perintah dari atasan mbak. Kalau untuk Idul Adha kita juga melakukan penyembelihan hewan qurban kemudian dibagikan ke karyawan mbak, nanti kalau masih tersisa daging qurbannya baru dibagikan ke masyarakat setempat”.⁴³

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Mbak Yeni: “Tunjangan hari raya ada mbak, kami berikan setiap satu tahun sekali biasanya mendekati Hari Raya Idul Fitri. Kalau untuk Hari Raya Idul Adha kami biasanya melakukan penyembelihan hewan Qurban yang nantinya dibagikan kepada para karyawan”.⁴⁴ Hal yang sama diungkapkan oleh Mas Ceni: “Untuk tunjangan hari raya dikasih mbak setiap satu tahun sekali, ya *Alhamdulillah* mbk masih dikasih walaupun uangnya nggak besar, tapi kalau untuk saya pribadi ya masih bisa lah untuk membeli baju di hari lebaran”.⁴⁵ Saudara Rudi juga mengungkapkan:

“Kalau THR masih dapat mbak ya walaupun kecil tidak sampai uang gaji bulanan mbak, seperempat pun tidak sampai mbak, tapi bagi saya tidak apa- apa mbak di syukuri saja daripada tidak dapat THR sama sekali itung-iitung bisa buat beli pakaian anak mbak. Kalau untuk Idul Adha disini dilakukan penyembelihan hewan qurban mbak, terus nanti dibagikan untuk karyawan.”⁴⁶

Selain itu Mas Andi juga mengatakan: “*Alhamdulillah* mbak masih dapat THR walaupun kecil nggak banyak, tapi bisa

⁴³ Lina, *Wawancara*, 20 April 2022

⁴⁴ Yeni, *Wawancara*, 30 Mei 2022

⁴⁵ Ceni, *Wawancara*, 20 April 2022

⁴⁶ Rudi, *Wawancara*, 19 April 2022

lah untuk tambah-tambah ngasih ponakan uang lebaran, kalau Idul Adha kita menyembelih hewan Qurban mbak”.⁴⁷ Hal senada juga diungkapkan oleh Mas Candra:

“Setiap tahun dapat THR mbak dapatnya sekitar kurang dari seperenam upah yang diberikan, kalau untuk saya THR bisa saya gunakan untuk tambah-tambah kebutuhan rumah beli jajanan hari raya mbak. Hari raya Idul Adha juga dilakukan penyembelihan qurban mbak, kemudian nanti dibagikan ke karyawan, sisanya dibagikan ke masyarakat lingkungan kami bekerja mbak”.⁴⁸

Dari beberapa wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa setiap tahun masih diberikan tunjangan hari raya baik di hari Raya Idul Fitri dan Idul Adha. Akan tetapi, untuk jumlah nominal dari tunjangan hari raya masih terbilang sangat kecil tidak sampai seperenam gaji bulanan yang mereka dapatkan. Sedangkan hari Raya Idul Adha dilakukan penyembelihan hewan qurban yang nantinya dibagikan ke karyawan. Untuk daging yang tersisa biasanya dibagikan kepada masyarakat setempat.

4. Bonus

Pemberian bonus di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan tidak ada sama sekali, seperti halnya diungkapkan oleh Mas Andi: “Ya kalau untuk bonus tidak ada mbak, apalagi kalau ada *event* besar mbak. Semua sudah dirangkap dalam upah mbak,

⁴⁷ Andi, *Wawancara*, 20 April 2022

⁴⁸ Candra, *Wawancara*, 19 April 2022

jadi kalau ada *event-event* besar ya harus siap terjun ke lapangan mbak, tidak ada bonus sama sekali”.⁴⁹

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Lina: “untuk bonus kami tidak memberikan mbak, jadi semua pekerjaan sudah masuk ke dalam upah bulanan yang diberikan setiap bulan”.⁵⁰ Sama halnya yang diungkapkan oleh mbak Yeni: “Untuk bonus kami tidak ada bonus mbak, baik saat *event-event* besar ataupun acara lainnya”.⁵¹ Karyawan lainnya juga mengungkapkan bahwa mereka sama sekali tidak mendapatkan bonus, bahkan ketika ada *event-event* besar di Kabupaten Pacitan.⁵²

Dapat disimpulkan bahwa tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan tidak mendapatkan bonus sama sekali, walaupun terdapat *event-event* besar yang diselenggarakan.

5. Uang Transportasi

Pemberian uang transportasi diberikan hanya untuk kendaraan kantor saja, hal tersebut diungkapkan oleh Mas Ceni:

“Uang transportasi hanya untuk kendaraan kantor saja mbak, untuk jatahnya kita dapat seminggu sekali nominalnya sekitar Rp 260.000. Uang tersebut kami gunakan untuk membeli bensin untuk operasional kendaraan mbak, karena kan kita membersihkan jalan mbak dari satu tempat ke tempat lainnya, dan itu tentunya

⁴⁹ Andi, *Wawancara*, 20 April 2022

⁵⁰ Lina, *Wawancara*, 20 April 2022

⁵¹ Yeni, *Wawancara*, 30 Mei 2022

⁵² Candra, Rudi, Ceni, dan Endar, *Wawancara*, 19 April 2022 dan 20 April 2022

membutuhkan alat transportasi untuk mengangkut sampah hasil dari yang kita bersihkan”.⁵³

Mbak Yeni juga mengungkapkan: “Tidak mbak uang transportasi tidak ada, uang transportasi hanya untuk kendaraan umum dari Dinas Lingkungan Hidup yang digunakan untuk kegiatan bersih-bersih”.⁵⁴ Hal yang sama juga diungkapkan oleh karyawan lainnya, bahwa mereka hanya mendapatkan uang transportasi untuk keperluan kendaraan kantor saja. Sedangkan untuk uang transportasi mereka sendiri tidak mendapatkan, jadi untuk uang transportasi dari rumah menuju kantor mereka menggunakan uang pribadi.⁵⁵

Dari beberapa paparan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan yang diberikan pada tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan ini memiliki beberapa program yang sudah direalisasikan maupun yang belum direalisasikan. Adapun jenis program kesejahteraan yang sudah direalisasikan meliputi jaminan kesehatan, kemudian tunjangan hari raya. Untuk yang belum terealisasikan yaitu bonus, uang transportasi dan uang makan. Program tersebut belum direalisasikan karena keterbatasan anggaran yang diperoleh dari pemerintah Kabupaten Pacitan

⁵³ Ceni, *Wawancara*, 20 April 2022

⁵⁴ Yeni, *Wawancara*, 30 Mei 2022

⁵⁵ Candra, Rudi, Ceni, Andi, dan Endar, *Wawancara*, 19 April 2022 Dan 20 April 2022

C. Data Dampak Penetapan Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Tingkat pemenuhan kebutuhan keluarga dimulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang dibutuhkan untuk pengembangan diri dan keluarga. Ukuran taraf pemenuhan kebutuhan dibagi menjadi 3:

1. Kebutuhan dasar

Pemenuhan akan kebutuhan dasar diungkapkan oleh Mas Candra: “Kalau untuk makan *alhamdulillah* masih cukup mbak, tapi ya harus pinter-pinter ngatur uang, soalnya kebutuhan pokok naik harganya mbk”.⁵⁶ Hal tersebut diungkapkan juga oleh Pak Rudi: “*Alhamdulillah* untuk makan cukup mbak, tapi juga harus hemat mbak dalam belanja, biar bisa cukup untuk satu bulan uangnya.”⁵⁷ Mas Endar mengungkapkan: “Untuk kebutuhan makan saja cukup mbak, tapi kalau kebutuhan lainnya harus pikir-pikir dulu mbak mana yang harus didahulukan.”⁵⁸

Namun lain halnya untuk Mas Ceni: “Kalau bagi saya ya masih cukup mbak, karena saya kan masih ikut orang tua, paling cuma bantu ngasih sedikit ke orang tua mbak”.⁵⁹ Hal yang sama diungkapkan oleh Mas Andi: “*Alhamdulillah* masih cukup mbk, ya karena saya masih ikut orang tua belum ada tanggungan. Makan juga masih ikut orang tua,

⁵⁶ Candra, *Wawancara*, 19 April 2022

⁵⁷ Rudi, *Wawancara*, 19 April 2022

⁵⁸ Endar, *Wawancara*, 20 April 2022

⁵⁹ Ceni. *Wawancara*, 20 April 2022

untuk upah segitu masih cukup untuk kebutuhan makan dan jajan saya”.⁶⁰

Untuk pemenuhan kebutuhan sandang (pakaian) cukup terpenuhi, hal ini diungkapkan oleh Mas Ceni: “*Alhamdulillah* cukup mbak kalau saya masih bisa berganti pakaian setiap hari, walaupun belinya 1 bulan sekali”.⁶¹ Mas candra mengemukakan: “Kalau untuk saya yang terpenting anak mbak, saya bisa pakai pakaian yang lama. Biasanya juga beli baju baru hanya menjelang lebaran”.⁶² Bapak Rudi mengemukakan: “*Alhamdulillah* bisa membeli mbak, ya walaupun dengan harga yang murah, yang terpenting anak-anak bisa berganti pakaian”.⁶³

Dari beberapa wawancara di atas pemenuhan kebutuhan sandang cukup terpenuhi, selain itu Bapak Endar: “Cukup mbak untuk membelikan baju anak-anak, ya walapuan sebulan sekali mbak, mereka juga tidak menuntut untuk mengikuti perkembangan model pakaian yang terus berubah”.⁶⁴ Hal yang sama diungkapkan oleh Mas Andi: “Kalau masalah pakaian saya sangat santai mbak, lebih baik uangnya untuk ditabung mbak. Saya juga jarang beli pakaian, paling 2 bulan sekali mbak”.⁶⁵

⁶⁰ Andi, *Wawancara*, 20 April 2022

⁶¹ Ceni, *Wawancara*, 20 April 2022

⁶² Candra, *Wawancara*, 19 April 2022

⁶³ Rudi, *Wawancara*, 19 April 2022

⁶⁴ Endar, *Wawancara*, 20 April 2022

⁶⁵ Andi, *Wawancara*, 20 April 2022

Kebutuhan akan papan (tempat tinggal) tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan belum terpenuhi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara dengan pekerja tenaga kebersihan. Mereka mengatakan kalau untuk masalah tempat tinggal belum terpenuhi, tempat tinggal yang mereka huni berasal dari hasil warisan ataupun masih tinggal bersama orang tua.⁶⁶

Dari hasil beberapa wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa untuk pemenuhan pangan (makanan) belum tercukupi, mereka masih membutuhkan bantuan dari pihak keluarga untuk membantu mencukupi kebutuhan. Sedangkan untuk sandang (pakaian) sudah cukup tercapai walaupun tidak setiap bulan membeli pakaian, setidaknya masih bisa berganti pakaian. Dan yang terakhir kebutuhan akan papan (tempat tinggal) belum terpenuhi, hunian yang mereka tempati berasal dari warisan atau masih ikut orang tua.

2. Kebutuhan *social* psikologis

Hasil wawancara mengenai kebutuhan *social* psikologis dipaparkan oleh Mas Candra: “Untuk kendaraan saya punya mbak milik pribadi, saya peroleh sebelum bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan”.⁶⁷ Sama halnya dengan karyawan lain juga mengatakan hal yang sama bahwa kendaraan yang mereka punya

⁶⁶ Candra, Rudi, Ceni, Andi, dan Endar, *Wawancara*, 19 April 2022 Dan 20 April 2022

⁶⁷ Mas Candra, *Wawancara*, 19 April 2022

diperoleh hasil dari uang pribadi mereka sebelum bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan.⁶⁸

Sedangkan untuk pemenuhan rekreasi keluarga. Mereka yang sudah memiliki anak melakukan rekreasi keluarga jika ada event-event tertentu di sekolah anak mereka, semisal tamasya bersama. Selain itu, mereka juga sering melakukan rekreasi sendiri namun hanya berselang satu bulan sekali atau bahkan 2 bulan sekali. Sedangkan untuk yang belum berkeluarga, mereka biasanya lebih sering digunakan untuk kegiatan nongkrong di kafe.⁶⁹

Untuk pemenuhan kebutuhan anak bagi yang sudah berkeluarga, mereka mengungkapkan bahwa mereka juga dibantu oleh istrinya bekerja, hal tersebut diungkapkan oleh salah satu karyawan yang sudah berkeluarga: “Untuk membantu mencukupi kebutuhan anak saya dibantu istri saya mbak, kalau nggak dibantu mana cukup mbak untuk membiayai anak-anak sekolah”.⁷⁰ Karena menurut mereka jika hanya mengandalkan upah dari sini saja tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan anak sekolah. Ditambah lagi kebutuhan anak yang semakin hari semakin bertambah.⁷¹

Dari hasil beberapa paparan wawancara diatas disimpulkan bahwa kebutuhan rekreasi sudah cukup terpenuhi, sedangkan untuk kebutuhan *social* psikologis dan kebutuhan Pendidikan anak belum bisa

⁶⁸ Rudi, Ceni, Andi, dan Endar, *Wawancara*, 19 April 2022 Dan 20 April 2022

⁶⁹ Candra, Rudi, Ceni, Andi, dan Endar, *Wawancara*, 19 April 2022 Dan 20 April 2022

⁷⁰ Mas Endar, *Wawancara*, 20 April 2022

⁷¹ Candra, Rudi, *Wawancara*, 19 April 2022

terpenuhi jika hanya mengandalkan upah dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan, oleh karena itu perlunya bantuan dari pihak keluarga lainnya untuk memenuhi kebutuhan yang belum tercukupi.

3. Kebutuhan pengembangan diri

Pemenuhan kebutuhan pengembangan diri yang meliputi tabungan para karyawan bisa terpenuhi atau tidak. Seperti yang dikatakan oleh Mas Candra: “Untuk tabungan sendiri saya tidak memiliki mbak, karena upah yang saya dapat hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mbak dan kebutuhan anak”.⁷² Hal senada juga diungkapkan oleh Bapak Rudi: “Saya nggak punya tabungan mbak, karena upah yang saya dapat saya gunakan habis untuk kebutuhan 1 bulan lebih tepatnya kebutuhan makan mbak”.⁷³ Bapak Endar juga mengemukakan: “Upah yang saya dapat sudah sangat pas mbak untuk kebutuhan sehari-hari, sehingga saya tidak memiliki uang sisa untuk ditabung”.⁷⁴

Beda halnya yang belum berkeluarga, menurut Mas Ceni dan Mas Andi. Mereka mengatakan bahwa untuk yang belum berkeluarga seperti mereka masih bisa untuk menabung walaupun sedikit-sedikit. Hal tersebut diungkapkan oleh Mas Ceni: “*Alhamdulillah* saya masih bisa menabung mbak walaupun tidak banyak, karena kan saya belum berkeluarga jadi belum punya beban berat dan masih bisa menabung”.⁷⁵

⁷² Candra, *Wawancara*, 19 April 2022

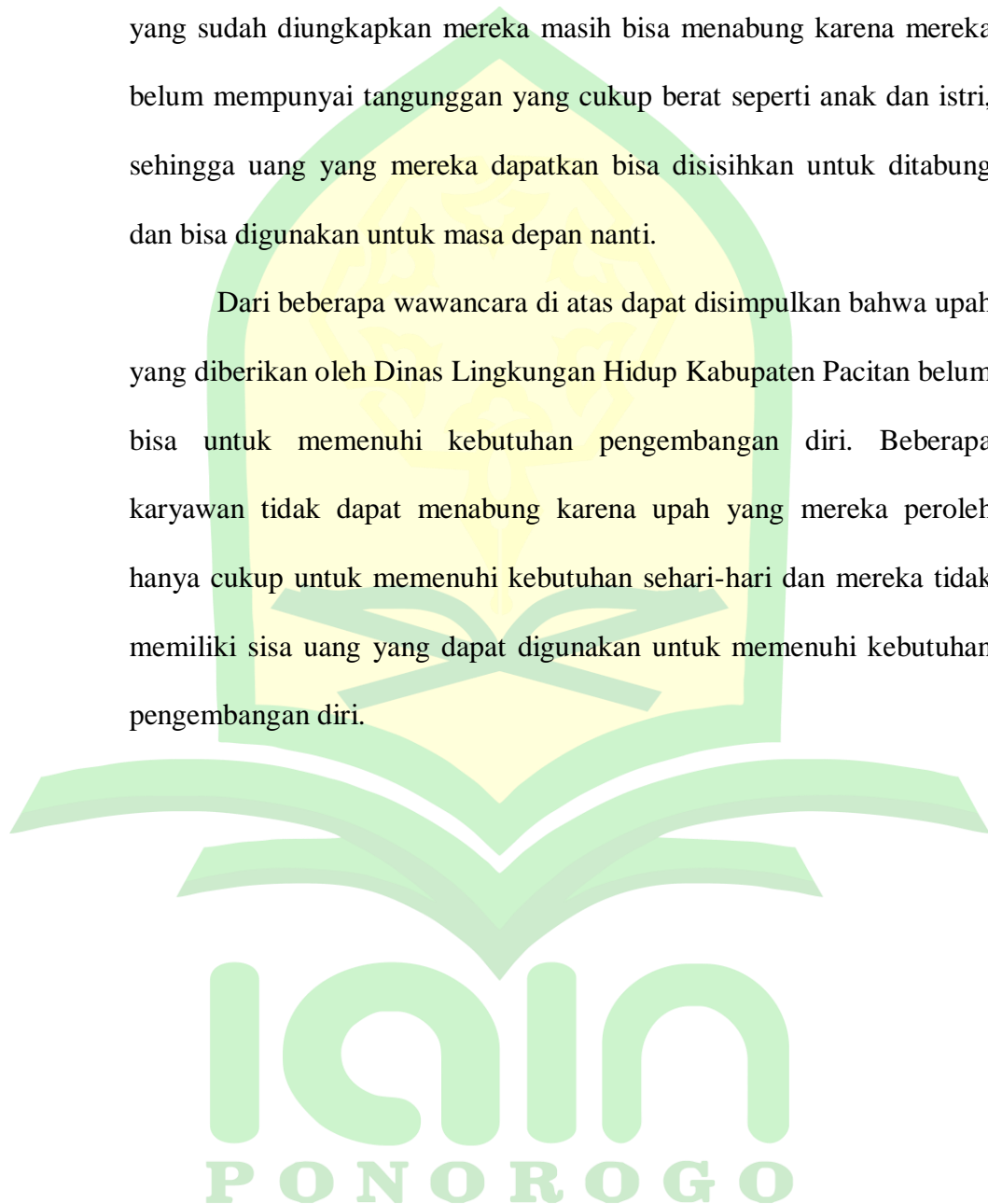
⁷³ Rudi, *Wawancara*, 19 April 2022

⁷⁴ Endar, *Wawancara* 20 April 2022

⁷⁵ Ceni, *Wawancara*, 20 April 2022

Begitu juga yang diungkapkan oleh Mas Andi: “Kalau saya pribadi masih bisa menabung mbak, karena ya belum berkeluarga masih belum punya tanggungan berat, jadi uangnya bisa untuk ditabung”.⁷⁶ Seperti yang sudah diungkapkan mereka masih bisa menabung karena mereka belum mempunyai tanggungan yang cukup berat seperti anak dan istri, sehingga uang yang mereka dapatkan bisa disisihkan untuk ditabung dan bisa digunakan untuk masa depan nanti.

Dari beberapa wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa upah yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan belum bisa untuk memenuhi kebutuhan pengembangan diri. Beberapa karyawan tidak dapat menabung karena upah yang mereka peroleh hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mereka tidak memiliki sisa uang yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan diri.



⁷⁶ Mas Andi, *Wawancara*, 20 April 2022

BAB IV

ANALISIS BESARAN UPAH DALAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Analisis Standar Penetapan Upah Karyawan Tenaga Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan Menurut Ekonomi Islam.

Upah dalam Bahasa Arab yaitu *Al-ujrah* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Upah juga dikatakan sebagai pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat dan pekerjaan yang sudah dilakukan. Dalam pandangan Syariat Islam upah adalah hak dari seseorang yang telah bekerja dan merupakan suatu kewajiban bagi orang yang memperkerjakan untuk membayarnya atau mengupahnya. Dapat disimpulkan bahwa upah adalah hak pekerja sebagai harga tenaga kerja yang telah mereka berikan dalam proses produksi, dan pemberi kerja berkewajiban untuk membayarnya.¹

Sistem pengupahan umumnya dilihat sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada para pekerja. Ada beberapa cara yang dilakukan untuk memberikan upah. Masing-masing sistem mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja

¹ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 7.

para karyawan. Sistem pengupahan secara umum dilakukan dengan 3 sistem, upah menurut waktu, upah menurut premi, dan upah menurut hasil.

Upah menurut waktu terbagi menjadi 2:

1. Upah bulanan

Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan pekerja di setiap bulannya. Biasanya dilakukan di awal atau diakhir bulan sesuai dengan kesepakatan diawal.

2. Upah mingguan

Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja disetiap minggunya. Upah tersebut bisa dibayarkan satu minggu sekali ataupun 2 minggu sekali tergantung kesepakatan di awal.²

Penyajian data hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang sistem penentuan upah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan, maka dapat dipaparkan analisis terkait upah dan dampak dari penetapan upah itu sendiri bagi kesejahteraan karyawan. Berikut ini paparan hasil penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan. Standar penentuan upah yang sesuai menurut perspektif ekonomi Islam terbagi menjadi 2 prinsip yaitu:

- a. Keadilan

Adil disini yaitu Adil bermakna jelas dan transparan dan adil secara proposional. Adil bermakna jelas dan transparan, artinya

² Dilli Malianawati Utami, *Pemberian Upah Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila (Disertai Implikasi Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Memuat Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan)* (Eternity Publishing, 2021), 21.

sebelum karyawan dipekerjakan maka harus dijelaskan bagaimana upah yang akan diterimanya atau lebih jelasnya mekanisme pembagian upah. Hal ini berkaitan dengan besarnya upah yang akan diterima dan tata cara pembayarannya. Sedangkan makna adil sebagai suatu hal yang proporsional yaitu pekerjaan seseorang harus dibalas sesuai dengan pekerjaan tersebut artinya seimbang antara apa yang dikerjakan dengan upah yang diterima. Selain itu adil bermakna proporsional yaitu seimbang, pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit atau proporsional. Tujuan utamanya adalah agar mereka mampu untuk memenuhi segala kebutuhan pokok atau dasar mereka.³

Standar penetapan upah di Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan menggunakan sistem waktu bulanan, yaitu upah dibayarkan setiap satu bulan sekali di awal bulan, sesuai dengan kesepakatan di awal antara karyawan dengan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan ketika karyawan akan mulai bekerja. Baik untuk mekanisme pembayaran dan media pembayaran sudah dijelaskan, namun dalam hal ini nominal upah ada yang sudah disebutkan, ada juga yang belum disebutkan diawal. Pembagian upah dilakukan secara sama rata baik karyawan lama maupun karyawan baru. Upah diberikan sesuai dengan bidang masing-masing dan bagian masing-masing yang sudah ditetapkan. Yang membedakan hanya terletak di karyawan *training*, gaji

³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 15.

yang mereka terima berbeda dengan gaji karyawan lama, karena mereka masih harus menjalani masa training selama 3 bulan.

Media yang digunakan untuk pembagian upah yaitu dengan menggunakan *m-banking*. Bagi karyawan yang sakit atau izin ada acara kepentingan keluarga tidak dilakukannya pemotongan gaji dengan syarat izin yang dilampirkan jelas dan disertai bukti baik berupa foto maupun surat dokter. Pemberian upah sudah sesuai dengan yang ditetapkan dan memiliki unsur kerelaan diantara keduanya.

Pemberian upah dengan prinsip adil yaitu dengan menempatkan sesuatu sesuai dengan posisinya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan yaitu antara posisi *coordinator* dengan tenaga kerja berbeda dari segi upah yang diberikan. Untuk *coordinator* itu sendiri pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) sedangkan tenaga kebersihan merupakan karyawan kontrak sehingga upah yang diterima berbeda.

Sedangkan prinsip adil dalam pengupahan yang lainnya yaitu pemberian upah harus sesuai dengan beban kerja yang ditanggung. Untuk pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan yaitu sudah sesuai antara upah yang diterima dengan beban kerja yang ditanggung. Dimana *coordinator* memiliki beban lebih besar daripada tenaga kebersihan. Oleh karena itu, upah yang diberikan cukup besar dibandingkan dengan tenaga kebersihan itu sendiri.

Menurut teori dan data di atas maka peneliti menganalisis bahwa sistem pengupahan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan

sudah sesuai dengan prinsip pengupahan Ruslan Abdul Ghofur yaitu keadilan dimana upah diberikan secara adil sesuai dengan jenis pekerjaannya dan sama rata antara karyawan lama dan karyawan baru. Pengupahan dilakukan sesuai dengan kesepakatan diawal dengan waktu yang sudah ditentukan yaitu setiap awal bulan dilakukan pemberian upah. Selain itu, tidak adanya pemotongan gaji bagi pekerja dengan syarat adanya izin dengan jelas.

Akan tetapi untuk jumlah nominal yang diberikan seharusnya dijelaskan di awal kepada seluruh calon karyawan, sehingga dengan disebutkannya nominal tersebut karyawan dapat mengetahui upah berapa yang mereka terima dan bisa memperkirakan cukupkah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Untuk itu kedepannya seharusnya di jelaskan lebih detail kembali untuk semua calon karyawan baru di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan. Namun selebihnya sudah baik karena sudah diberitahu kapan akan diadakan pemberian upah dan bagaimana cara pengambilan upah. Serta upah yang diberikan sudah disamaratakan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Untuk masa *training* juga sudah dibedakan nominal upahnya.

Sedangkan pemberian upah dengan prinsip adil yaitu dengan menempatkan sesuatu sesuai dengan posisinya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan yaitu antara posisi *coordinator* dengan tenaga kerja berbeda dari segi upah yang diberikan. Karena untuk *coordinator* itu sendiri pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) sedangkan tenaga

kebersihan merupakan karyawan kontrak sehingga upah yang diterima berbeda. Hal tersebut sudah termasuk kedalam prinsip adil pengupahan dalam Islam dimana upah diberikan dengan menempatkan sesuatu sesuai dengan posisinya masing- masing baik itu coordinator maupun tenaga kebersihan itu sendiri. Prinsip adil dalam pengupahan yang lainnya yaitu pemberian upah harus sesuai dengan beban kerja yang ditanggung. Dalam pengupahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan sudah sesuai dengan prinsip adil tersebut dimana upah yang diberikan antara coordinator dengan tenaga kebersihan sudah sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung masing-masing. Dimana dalam hal ini beban kerja coordinator lebih besar daripada beban kerja para tenaga kebersihan sehingga gaji yang mereka peroleh berbeda.

b. Layak

Pemberian upah pada karyawan seharusnya dapat memenuhi prinsip pengupahan dari segi kelayakan. Upah dapat dikatakan layak ketika dapat memenuhi 3 aspek kebutuhan yaitu baik pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Layak juga berhubungan dengan besaran upah yang diterima oleh para karyawan. Upah harus sesuai dengan pasar agar tidak mengurangi atau melebihi besaran upah yang diberikan hal tersebut dilakukan untuk menarik dan mempertahankan pekerja.⁴

⁴ Ibid., 18.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan dalam menentukan upah kepada pekerja belum dapat dikategorikan layak, artinya belum bisa memenuhi 3 aspek kebutuhan baik pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Para karyawan masih membutuhkan bantuan dari keluarga mereka masing-masing untuk memenuhi kebutuhan bagi yang sudah berkeluarga. Namun untuk yang belum berkeluarga masih dikatakan layak karena belum memiliki tanggungan beban yang begitu besar.

Menurut teori dan data di atas maka peneliti menganalisis bahwa untuk standar penetapan upah dari segi layak bagi tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan tidak dapat dikatakan layak dan belum sesuai dengan prinsip pengupahan Ruslan Abdul Ghofur. Dikatakan tidak layak yaitu karena tidak dapat memenuhi kebutuhan baik pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Upah yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan tersebut masih kurang dan masih membutuhkan bantuan dari keluarga lain untuk memenuhi kebutuhan yang belum tercukupi. Sehingga mereka harus mewajibkan diri mereka sendiri untuk mempunyai usaha tambahan atau bahkan istri mereka harus ikut serta terjun untuk membantu mencukupi kebutuhan pokok tersebut.

Pemberian upah seharusnya diberikan sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) kota penempatan mereka bekerja, UMR di Kabupaten Pacitan sebesar Rp 1.961.154 sedangkan upah yang

diberikan sebesar Rp 1.500.000. Upah tersebut masih dibawah UMR Kabupaten Pacitan sehingga asumsinya upah yang mereka terima sangat minimum untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar karena biaya yang mereka keluarkan lebih besar daripada biaya yang mereka dapatkan. Sehingga harapannya dengan upah yang diberikan sesuai dengan UMR kota penempatan mereka bekerja maka upah tersebut sudah diperhitungkan pemerintah dari segi kelayakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Selain itu jam kerja yang dikatakan sangat menguras tenaga dengan upah yang diberikan sangat minim sekali. Diharapkan atasan atau instansi yang menaunginya lebih memperhatikan upah yang diterima oleh para pekerja kontrak. Sehingga dengan memperhatikan upah yang mereka terima maka jam kerja dengan upah yang didapatkan sebanding. Maka upah dari segi kelayakan akan terpenuhi dengan hal tersebut.

c. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, kinerja, disiplin, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri seperti gaji atau upah, bonus, berbagai tunjangan, dll. Sesuai dengan kemampuan perusahaan sehingga dapat membuat karyawan merasa senang, aman dan nyaman bekerja di perusahaan.⁵ Selain memperoleh upah yang layak dan adil didalam Islam juga sangat

⁵ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, 185.

memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan sangat penting diberikan karena untuk mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting sekali kesejahteraan itu diterapkan di sebuah perusahaan.

Dari paparan hasil wawancara program kesejahteraan yang diberikan pada tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan ini memiliki beberapa program yang sudah terealisasi maupun yang belum terealisasi. Adapun jenis program kesejahteraan yang sudah terealisasi meliputi jaminan kesehatan dalam bentuk BPJS melalui Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), kemudian tunjangan hari raya. Sedangkan untuk yang belum terealisasi yaitu uang makan, uang transportasi, dan bonus ketika ada *event-event* besar.

Menurut teori dan data di atas maka peneliti menganalisis bahwa dari segi kesejahteraan karyawan tenaga kebersihan Dinas Lingkungan Hidup belum sepenuhnya memenuhi aspek kebutuhan dan belum sesuai dengan teori dari Malayu S.P Hasibuan. Pemberian uang makan, uang transportasi, dan bonus seharusnya dapat terealisasi mengingat upah yang diberikan masih belum layak, dengan adanya pemenuhan kesejahteraan karyawan maka dengan upah yang minimum, tenaga kebersihan dapat untuk memenuhi kebutuhan dasar yang sudah dipaparkan. Selain itu dengan terpenuhinya kesejahteraan karyawan

maka akan meminimalisirkan keluarnya karyawan dari sebuah perusahaan. Dengan upah yang minimum dan kompensasi diberikan secara keseluruhan maka kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi.

Pentingnya kesejahteraan karyawan yaitu untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah dari perusahaan, meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting sekali kesejahteraan itu diterapkan di sebuah perusahaan. Kesejahteraan karyawan bisa di tawarkan dalam berbagai bentuk yang berbeda dengan perusahaan lainnya, atau yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan itu sendiri. Secara umum dalam pemberian kesejahteraan yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan belum sepenuhnya memenuhi aspek kebutuhan. Oleh sebab itu, untuk pemerintah Kabupaten Pacitan seharusnya lebih memerhatikan kesejahteraan para tenaga kontrak yaitu dengan adanya penambahan anggaran yang diberikan sehingga dengan adanya hal tersebut maka kesejahteraan para karyawan tenaga kontrak dapat terpenuhi.

B. Analisis Dampak Penetapan Besaran Upah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Dalam Islam penentuan upah karyawan harus berprinsip adil dan tentunya layak. Upah harus dibayarkan secara adil dan layak, tidak terlalu rendah sehingga dapat mencukupi kebutuhan pokok tenaga kerjanya, dan tidak terlalu tinggi sehingga pemberi kerja tidak kehilangan sebagian keuntungan yang didapat.

Upah yang tidak layak akan memberikan pengaruh terhadap kehidupan para karyawan, dan sebaliknya upah yang layak akan memberikan kesejahteraan untuk karyawan. Indikator dari kesejahteraan karyawan yaitu dapat terpenuhinya kebutuhan pokok. Indikator kesejahteraan keluarga pada dasarnya disusun untuk menilai taraf pemenuhan kebutuhan keluarga dimulai dari kebutuhan mendasar sampai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk pengembangan diri dan keluarga. Ukuran taraf kebutuhan dibagi menjadi tiga kelompok:

1. Kebutuhan Dasar

Kebutuhan dasar meliputi kebutuhan pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).

2. Kebutuhan Sosial Psikologis

Kebutuhan social psikologis meliputi transportasi pribadi, pemenuhan kebutuhan rekreasi, dan pemenuhan kebutuhan pendidikan.

3. Kebutuhan Pengembangan diri

Kebutuhan pengembangan diri meliputi tabungan pribadi yang diperoleh dari upah yang sudah diberikan.⁶

Dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa pendapatan dari upah yang diperoleh belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baik pangan, sandang, dan papan. Sehingga para karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan masih

⁶ Lutfi Mufidah, "Analisis System Penentuan Upah Karyawan Dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Green Garden Di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)", 65.

mebutuhkan bantuan dari keluarga untuk membantu mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan kebutuhan *social* psikologis dan kebutuhan rekreasi sudah cukup terpenuhi namun untuk kebutuhan Pendidikan anak belum bisa terpenuhi jika hanya mengandalkan upah dari Dinas Lingkungan Hidup. Oleh karena itu, perlunya bantuan dari pihak keluarga lainnya untuk memenuhi kebutuhan yang belum tercukupi. Sedangkan yang terakhir untuk kebutuhan pengembangan diri belum bisa terpenuhi.

Menurut teori dan data di atas maka peneliti menganalisis bahwa kebutuhan dasar, kebutuhan *social* psikologis dan kebutuhan pengembangan diri dapat dikatakan belum sejahtera. Melihat banyaknya kebutuhan yang tidak dapat terpenuhi dengan hanya mengandalkan upah yang diberikan oleh Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Pacitan. Oleh karena itu, untuk mencukupi kebutuhan tersebut maka karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan sangat memerlukan bantuan dari keluarga lainnya. Tidak hanya itu saja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan juga harus melakukan usaha tambahan, agar mendapatkan pendapatan yang nantinya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang belum tercukupi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

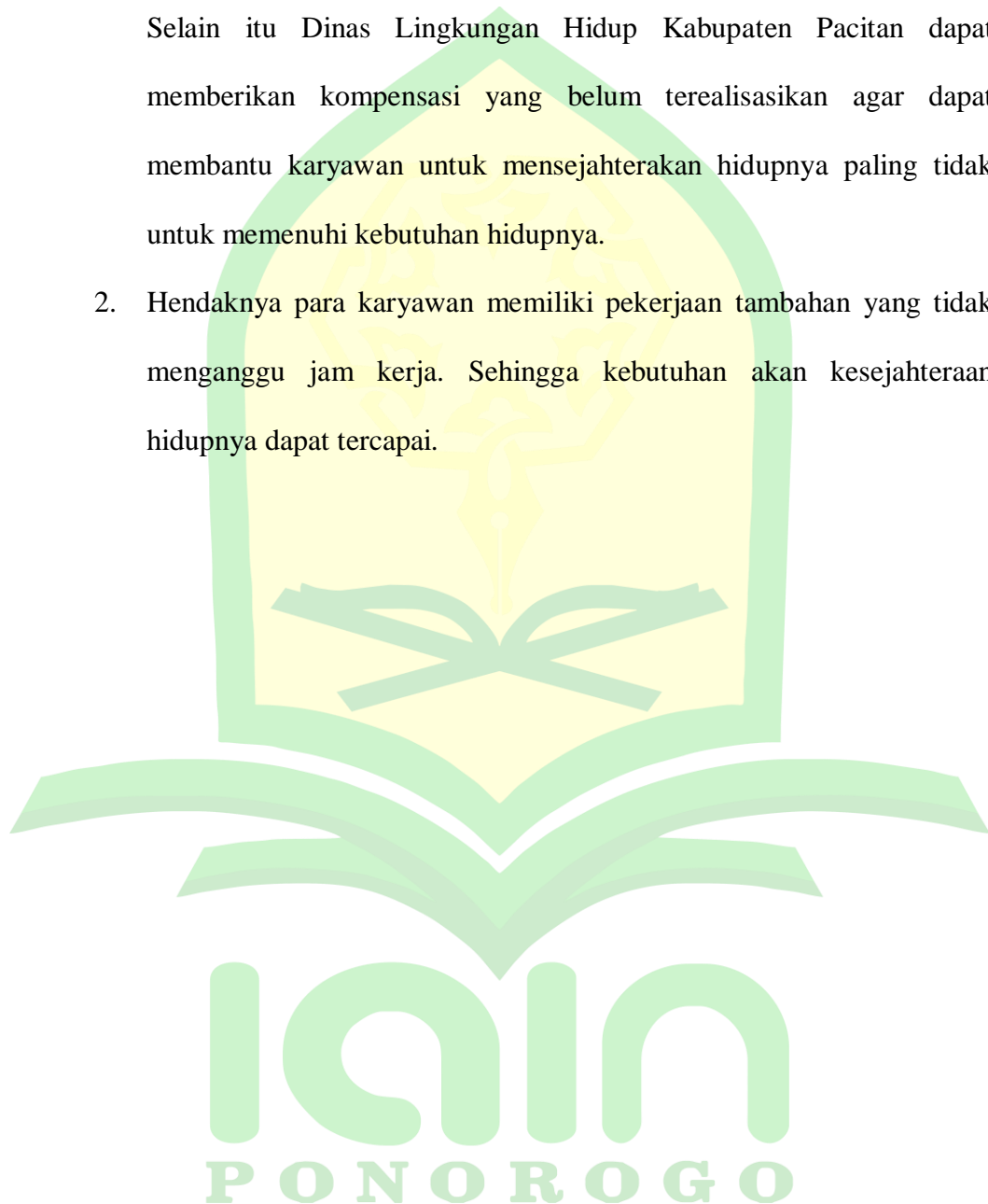
Berdasarkan hasil uraian pembahasan penulis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Standar penetapan besaran upah dalam peningkatan kesejahteraan menurut perspektif ekonomi Islam. Pemberian upah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan sudah cukup mengikuti konsep adil namun untuk segi layak belum bisa dikatakan layak untuk memenuhi kebutuhan dasar baik pangan, sandang, dan papan. Sedangkan untuk tingkat kesejahteraan pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan belum dapat dikatakan belum terpenuhi karena ada bentuk kompensasi dan fasilitas yang belum diberikan seperti bonus, uang makan dan minum, serta uang transportasi.
2. Dampak penetapan upah karyawan Dinas Lingkungan Hidup dapat dikatakan karyawan belum dikatakan sejahtera karena belum memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan social psikologis dan kebutuhan pengembangan diri.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan agar dapat meningkatkan upah yang diterima karyawan sehingga upah yang mereka terima sesuai dengan standar upah minimum kabupaten/ kota. Selain itu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pacitan dapat memberikan kompensasi yang belum terealisasikan agar dapat membantu karyawan untuk mensejahterakan hidupnya paling tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Hendaknya para karyawan memiliki pekerjaan tambahan yang tidak mengganggu jam kerja. Sehingga kebutuhan akan kesejahteraan hidupnya dapat tercapai.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, Zainal Askin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Rajawali Pers, 2006.
- Ananda, Rusydi Dan Tien Rafida, Pengantar Evaluasi Program Pendidikan. Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Anggito Albi Dan Johan Setiawan, Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Arsini, Ni Wayan Dan Ni Komang Sutriyani, Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu Pada Anak Usia Dini. Denpasar: Yayasan Gandhi Puri, 2020.
- Darmawan, Hendro, Dkk. Kamus Ilmiah Populer Lengkap. Yogyakarta: Bintang Cemerlang, 2013.
- Effendi, Rustam. Produksi dalam Islam. Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003.
- Ghofur, Ruslan Abdul. Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam. Sukabumi: Arjasa Pratama, 2020.
- Gora, Radita. Riset Kualitatif Public Relations. Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2019.
- Hasibuan, Sri Wahyuni. Dkk, Metodologi Penelitian Bidang Muamalah, Ekonomi Dan Bisnis. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021.
- Hasibuan, Malayu SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-15, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Hermawan, Iwan. Teknik Menulis Karya Ilmiah Berbasis Aplikasi Dan Metodologi. Karawang: Hidayatul Qur'an, 2019.
- Hermawan, Sigit. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif. Malang: Media Nusa Creative, 2015.
- Imtihanah, Ani Nurul Dan Siti Zulaikha. Distribusi Zakat Produktif Berbasis Model Cibest. Lampung: CV. GRE PUBLISHING, 2018.
- Jauhari, Heri. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: Pustaka Setia, 2010.

- Mahmuda, Fitri Nur. Analisis Data Penelitian Kualitatif Manajemen Pendidikan Berbantuan Software ATLAS.TI 8. Yogyakarta: UAD Press, 2021.
- Mamik, Metodologi Kualitatif. Sidoarjo: Zifatam, 2014.
- Mardawani, Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif. Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020.
- Namawi, Ismail. Fiqih Muamalah Klasik Dan Kontemporer. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Nizamuddin, Dkk. Metodologi Penelitian Kajian Teoritis Dan Praktis Bagi Mahasiswa. Riau: DOTPLUS Publisher, 2021.
- Prasetyani, Nuning Yudhi. Memahami Dasar Ilmu Penerjemahan. Surabaya, Global Aksara Pres, 2021.
- Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Ekonomi Islam. Ekonomi Islam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ramdhan, Muhammad. Metode Penelitian. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Rukajat, Ajat. Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach). Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2018.
- Rukin. Metodologi Penelitian Kualitatif. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021.
- Saputro, Budiyo. Manajemen Penelitian Pengembangan (Research 7 Development) Bagi Penyusun Tesis Dan Disertasi. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2011.
- Semiawan, Conny R. Metode Penelitian Kualitatif- Jenis, Karakter Dan Keunggulannya. Grasindo, 2010.
- Sidiq, Umar. Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- Siyoto, Sandu, Dan Ali Sodik. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sudarmanto, Eko Dkk, Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Sudaryono. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.

- Suwendra, I Wayan. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Social, Pendidikan, Kebudayaan Dan Keagamaan*. Bandung: Nilacakra, 2018.
- Umrati, Dan Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020.
- Ameli, Rizki. "Analisis System Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Gemilang Blitar." Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017
- Enggardini, Rahma Vihana Dan Moh. Qudsi Fauzy. *Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah Pada Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao*, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, Volume. 4, Nomor.8, 2017.
- Fadilah, Umi. *Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Firdausy, Nikmatul. *Kesesuaian Upah Dengan Kesejahteraan Pekerja Perempuan Perspektif Ekonomi Islam. Studi Kasus CV. Makkarty Gresik*. Skripsi. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2020.
- Firmansyah, Rachmad Dan Moh. Qudsi Fauzy. *System Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo)*, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, Volume. 4 Nomor. 6, 2017.
- Gapur, Abdul. *Analisis Pembayaran Upah Dan Tingkat Kesejahteraan Karyawan Depo*. Skripsi. Banjarmasin: Universitas Islam Negeri Antasari, 2021.
- Lestari, Dewi. *System Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring- Kendal)*. Skripsi. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015.
- Mufidah, Lutfi. "Analisis System Penentuan Upah Karyawan Dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Green Garden Di Desa

- Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)”. Skripsi. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021
- Musthafa, Muhammad Hendy. “Efektivitas Pelaksanaan Kursus Calon Pengantin: Studi Di KUA Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri”. Thesis. Malang: Universitas Maulana Malik Ibrahim, 2013
- Ni’am, M. Dillif Lailun Dkk. Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember), *Jurnal Pendidikan Eonomi*, Volume 12, Nomor 2, 2018.
- Rijali, Ahmad. Analisis Data Kualitatif, *Jurnal Alhadharah*, Volume. 17, Nomor. 33, Juni 2018.
- Utami, Dilli Malianawati. Pemberian Upah Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila (Disertai Implikasi Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Memuat Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Eternity Publishing, 2021.
- Yustisia, Tim Visi. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dilengkapi Ringkasan Amar Putusan Atas Pasal-Pasal Yang Uji Materilnya Dikabulkan Mahkamah Konstitusi. Jakarta: visimedia, 2015.
- Yusuf, Sri Dewi. Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam, *Jurnal Al-Ulum*, Volume. 10, Nomor. 2, 2010.
- Zakariah, Askari Dkk, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Action Research, Research And Development (R And D). Yayasan Pondok Pesantren Al-Mawaddah Warrahmah, 2020
- Adil, Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, <https://kbbi.web.id/adil> , (diakses Pada 30 Januari 2022, Pukul 22.00)
- HRD Mas Elon, “ Gaji UMR Pacitan,” dalam <https://gajipokok.com/gaji-umr-pacitan/>, (diakses pada 26 April 2022, jam 09:56)
- PEMKAB Pacitan, <https://pacitankab.go.id/geografis/> , (Diakses Pada 11 April 2022, Pukul 14.00)

Peraturan Pemerintah Republic Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang
Pengupahan

Andi, Wawancara, 30 Januari 2022

Candra, Wawancara, 30 Januari 2022 dan 19 April 2022

Ceni, Wawancara, 30 Januari 2022

Endar, Wawancara, 20 April 2022

Lina, Wawancara, 20 April 2022

Rudi, Wawancara, 7 Januari 2022 dan 19 April 2022

Willy, Wawancara, 26 April 2022

Yeni, Wawancara, 30 Mei 2022



