STRATEGI PENGUPAHAN TENAGA KERJA

(STUDY KASUS USAHA MIA CAFE)

SKRIPSI

Oleh

AHMAD MUSTAFA HUSEIN

Nim 05.011.763.26

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

STRATEGI PENGUPAHAN TENAGA KERJA

(STUDY KASUS USAHA MIA CAFE)

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

UIN Sumatera Utara Medan

Oleh

AHMAD MUSTAFA HUSEIN

Nim 05.011.763.26

Program Studi

EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

ABSTRAK

Nama : Ahmad Mustafa Husein
Nim : 05.011.763.26
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Alamat : Jln.Letda Sudjono No. 2 A MEDAN

Judul : Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (Studi Kasus Usaha Mia Cafe)
Pembimbing I : Dr. Sri Sudiarti, M.A
II : Tuti Anggraini, M.A

Pemberian Upah dalam bekerja merupakan unsur penting yang berpengaruh terhadap kehidupan pekerja karena upah pekerja merupakan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Secara universal praktek pengupahan atau penggajian ini hendaknya memenuhi konsep keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak, baik itu pekerja maupun pemilik usaha. Maraknya sekarang ini usaha-usaha yang bergerak dibidang kuliner menyebabkan sering terjadinya ketidakadilan dalam pemberian upah oleh sipemilik usaha terhadap para pekerjanya. Hal ini dapat menimbulkan masalah apabila dihubungkan dengan sistem perundang-undangan tenaga kerja dan unsur kelayakan dalam perspektif ekonomi Islam. Sehingga, perlu suatu tindakan untuk melihat sejauh mana ketidakadilan dalam pengupahan antara sipemilik usaha dan para pekerjanya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kualitatif yaitu jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bersumber dari satu perusahaan kuliner yaitu perusahaan MIA Cafe yang beralamat di jalan AR. Hakim Kota Medan. Pemilik usaha dan para pekerja merupakan responden utama penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan Strategi penetapan upah tenaga kerja di Perusahan MIA Café dilakukan dengan sistem perjanjian kerja secara tertulis. Pembayaran upah dilakukan secara bulanan meliputi gaji pokok, insentif, dan biaya pengobatan kecelakaan kerja. Setiap pekeja mendapatkan gaji pokok dengan besaran yang sama. Yang membedakan adalah pemberian upah insentif yaitu tergantung ketekunan dan kesungguhan dalam bekerja. Perusahaan MIA Cafe dalam prakteknya terkait penetapan upah tenaga kerja di lapangan telah sesuai dengan prinsip perundang-undangan (Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) dan prinsip *ijarah bil'amal* atau aspek-aspek penetapan upah menurut prinsip Ekonomi Islam. Hambatan yang di hadapi dalam penetapan upah tenaga kerja di perusahaan MIA Cafe kenaikan harga bahan pokok yang akan berpengaruh terhadap tuntutan knaikan upah, masih lemahnya sistem pengontrolan pekerja yang mengakibatkan tidak efektifnya terkadang kegiatan usaha, kemudian sistem pembukuan yang masih menggunakan cara-cara manual bisa saja menimbulkan kerugian dalam masalah keuangan yang tentu akan menghambat proses pemberian upah pekerja.

KATA PENGANTAR

Alhamdulilah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta menyusun skripsi ini. Shalawat serta salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa rahmat, petunjuk jalan yang lurus kepada manusia yang telah membawa manusia dari alam kegelapan kealam yang terang berderang seperti saat ini.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimah kasih kepada mereka yang telah memberikan bantuan kepada penulis, khususnya kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan Kehidupan yang baik kepada saya
2. Kedua orang tua, Ibu yang paling saya sayangi Siti Lanna Batubara, BA dan Ayahanda Usron, S.Pd
3. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Andri Soemitra, M.A sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
5. Ibu Dr. Marliyah, M.A sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Bapak Imsar, M.Si sebagai sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
7. Ibu Dr. Sri Sudiarti, M.A sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I
8. Ibu Tuti Anggraini, M.A sebagai Dosen Pembimbing Skripsi II
9. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
10. Untuk kakak saya Rizka Evalina S.Pd, Aida Rahmah S.Pd dan adik saya Rahmat Husein.
11. Untuk seluruh teman-teman Jurusan Ekonomi Islam yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

12. Untuk seluruh teman-teman yang ada di kos (Arif, Soleh, Amay, Fendi) yang sudah membantu dalam pengerjaan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Demikianlah yang dapat penulis uraikan dalam kata pengantar ini, dengan harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua sebagai referensi atau rujukan Mia Cafe Medan serta sebagai penambah ilmu untuk keluarga besar Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Maka, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis berharap masukan dan kritik yang membangun bagi kemajuan kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 24 Mei 2019

Penulis

AHMAD MUSTAFA HUSEIN

NIM. 05.011.763.26

DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN

PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

TRANSLITERASI iii

DAFTAR ISI ix

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

E. Penegasan Istilah 8

F. Kerangka Pemikiran 9

G. Sistematika Pembahasan 14

BAB II LANDASAN TEORI 15

A. Upah dalam Pandangan Umum 15

B. Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam 20

1. Pengertianan Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam 20

2. Dasar Hukum Pemberian Upah Perspektif Ekonomi Islam 22

3. Rukun dan Syarat Pemberian Upah Perspektif Ekonomi Islam 25

C. Sistem Penetapan Upah Dalam Islam 27

D. Perjanjian Kerja dalam Islam 33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 40

A. Metode/Desain Penelitian 42

B. Sumber data dan Lokasi Peneltian 46

C. Jenis Data Penelitian 47

D. Instrumen Penelitian 48

E. Teknik Pengumpulan Data 50

F. Teknik Analisa Data 52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **54**
A. Hasil Penelitian..... 54
1. Gambaran Umum Perusahaan MIA Cafe 54
2. Praktek Pengupahan Tenaga Kerja MIA Café..... 57
B. Pembahasan 59
1. Strategi Pengupahan Tenaga Kerja dalam Kaitannya dengan Usaha MIA Café 59
2. Hambatan Pengupahan Tenaga Kerja MIA Café..... 64
BAB V PENUTUP..... 68
A. Kesimpulan..... 68
B. Saran..... 69
DAFTAR PUSTAKA..... 70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang secara otomatis hidup bermasyarakat, oleh karena itu tidak dapat dipungkiri lagi akan adanya interaksi-interaksi social apapun bentuknya yang tentu akan berhubungan satu sama lain. Dalam konteksnya, bentuk-bentuk dari interaksi social tersebut dapat berupa saling tolong-menolong, maupun saling kerja sama. Pada akhirnya, dari interaksi social tersebut mulailah tampak hak-hak dan kewajiban, yang kemudian muncul kaidah yang disebut dengan hukum muamalah, yaitu kaidah hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam kehidupan bermasyarakat, guna menghindari benturan antar kehidupan.[1]

Diantara sekian banyak bentuk interaksi dan tolong-menolong adalah system kerjasama hubungan industrial yang di dalamnya juga termasuk strategi pengupahan atau penggajian. Di sini terdapat dua pihak yaitu satu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut sebagai tenaga kerja atau pekerja maupun karyawan, di pihak yang lain ada penyedia pekerjaan yang biasa disebut sebagai pemilik usaha atau Bos. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama yang sifatnya saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama, baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja. Kemudian dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya pihak pekerja mendapat

[1]Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah atau Hukum Perdata*, (Yogyakarta: FH UII, 204), hlm. 11.

konpensasi berupa upah. Kerjasama seperti ini dalam literatur fiqih sering disebut dengan istilah *Ijarah Al-Amal*, yaitu sewa-menyewa tenaga atau jasa manusia dengan upah atau imbalan.[2]

Quraish Shihab dalam bukunya "*Tafsir al-Misbah*" menjelaskan jika kita bekerja demi Allah dengan amal saleh yang bermanfaat baik untuk diri kita dan masyarakat umum, maka aka nada ganjaran dan balasan untuk hal itu. Ganjaran dan balasan yang dimaksud disni adalah upah atau gaji. Pemberian upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.[3] Sebagaimana yang disebutkan ayat Alquran dibawah ini:

إِنَّ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجۡرَ مَنۡ أَحۡسَنَ عَمَلٗا.

Artinya: *"Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalanya dengan yang baik".* (Q.S. Al-Kahfi: 30).[4]

Dari uraian di atas dapat dismpulkan bahwa proses penentuan upah yang Islami itu berasal dari dua factor, yaitu objektif dan subjektif. Dari sisi objektif adalah upah ditentukan melaui pertimbangan tingkat upah dipasar tenaga kerja, sedangkang sisi subjektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan social terkait nilai-nilai kemanusian. Konsep keadilan harus terlihat

---

[2]Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah atau Hukum Perdata*, (Yogyakarta: FH UII, 204), hlm. 11.

[3]Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Alquran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 342.

[4]Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, (Semarang: CV Toha Putra, 1989), 43.

dalam setiap praktek pelaksanaan pengupahan yang tentunya juga harus sesuai dengan peraturan yang ada.

Pemberian Upah dalam bekerja merupakan unsur penting yang berpengaruh terhadap kehidupan pekerja karena upah pekerja merupakan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, baik berupa sandang, pangan, maupun kebutuhan lainnya. Upah pekerja merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan dalam memproduksi atau barang atau jasa diperusahaan. Pada dasarnya upah kerja haruslah sebanding dengan kontribusi dan produktivitas pekerja dalam perusahaan. Dalam pemberian upah oleh Pengusaha kepada pekerja tergantung juga kepada perjanjian pengupahan antara kedua belah pihak. Dapat tergantung dari durasi kerja, jumlah barang produksi dan lain-lain.[5]

Secara universal praktek pengupahan atau penggajian ini hendaknya memenuhi konsep keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak, baik itu pekerja maupun pemilik usaha. Kemudian bentuk dari keadilan itu juga sangat banyak, keadilan dalam hal jam kerja, keadilan dalam hal porsi kerja, keadilan dalam hal jumlah upah atau gaji, dan keadilan dalam hal jaminan kesejahteraan lainya. Adanya kejelasan dan terperincinya ketentuan-ketentuan dalam hal konsep keadilan dalam pengupahan tersebut maka diharapkan setiap pihak dapat memahami hak dan kewajiban mereka masing-masing.[6]

Pihak pekerja di satu sisi wajib menjalankan pekerjaan yang menjadi tugasnya sesuai dengan transaksi yang ada, di sisi lain ia berhak mendapatkan

[5]Abdul Rahman Ghazali, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 7.
[6]Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm. 233.

imbalan berupa gaji sesuai dengan kesepakatan yang ada. Pihak pengusaha berkewajiban membayar upah pekerja dan menghormati kesepakatan kerja yang telah dibuat dan tidak bisa bertindak semena-mena terhadap pekerja. Namun, pengusaha juga berhak mendapatkan jasa yang sesuai dengan perjanjian kesepakatan yang teleh dilakukan oleh pemilik usaha dan para pekerja sebelumnya.[7]

Pekerja dalam hubungannya dengan pemilik usaha (majikan) berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para pemilik usaha untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok para pekerjanya. Sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.[8]

Medan Sumatera Utara adalah salah satu dari berbagai contoh kota besar yang ada di Indonesia, yang tentunya banyak sekali kegiatan atau proses hubungan yang bersifat industrial. Hal ini ditandai dengan banyaknya perusahaan-perusahaan, took-toko, dan ruang usaha linnya yang tentu aka ada interaksi-interaksi industrial di dalamnya. Salah satunya adalah terkait strategi pengupahan atau penggajian.

---

[7]Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 68.

[8]Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis,* (Jakarta: Kencana Penada MG, 2008), hlm 229.

MIA Café adalah salah satu dari sekian banyak bentuk aplikasi contoh kegiatan industrial yang ada di Medan Sumatera Uatara. Yang terletak di jalan A.R. Hakim No. 8 A Sukaramai II Medan Area. MIA Café adalah sejenis café atau warkop (warung kopi) yang bergerk di bidang kuliner. Hal ini dibuktikan dengan sajian menu-menunya yang berisikan seputar aneka makanan dan minuman. Maka di MIA Café *top item* atau menu andalan yang di andalkan adalah mie ajceh.

MIA Café seperti halnya bentuk hubungan industrial lainnya yang di dalamnya terdapat pihak pekerja dan pihak pemilik usaha juga mempunyai strategi dalam penggajian atau pengupahan tenaga kerja. Beberapa bentuk pelaksanaan pengupahan atau bentuk intensif dan fasilitas yang di peroleh pekerja di MIA Café adalah berupa gaji bersih, makanan free, minumman, free, tempat untuk menginap bagi yang masih lajang. Kemudian beberpa fasilitas lainnya yang oleh manajemen dan pengurus café dibuat dalam bentuk selain uang cash, antara lain adalah makan tiga kali dalam sehari beserta minum, lalu oleh sebab mayoritas pekerja dari MIA Café adalah perokok, maka disediakan juga rokok geratis.

Tenaga kerja yang ada di MIA Café berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, ada yang lulusan SMA, dan ada juga yang masih menempuh studi atau mahasiwa serta yang sudah berumah tangga. Dalam hal tempat tinggal juga ada yang tinggal di Café dan ada juga pekerja yang tinggal di kos, kendati telah disediakannya tempat penginapan, jadi pada prakteknya ada sebagaian pekerja yang tidak mendapatkan intensif berupa tempat penginapan.

Fakta lain adalah dalam hal jam kerja, yang secara kasat mata kebijakan dari manajemen MIA Café juga terlihat kurang adil dengan adanya perbedaan durasi jam kerja. Kebijakan dari manajemen dalam hal ini setelah di telusuri lewat wawancara dan survey langsung ke lokasi adalah dikarenakan volume kerja yang berbeda-beda.

Berdasrkan dari berbagai macam uraian permasalahan di atas, penulis ingin menelitinya secara ilmiah, dan sekaligus menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul "**STRATEGI PENGUPAHAN TENAGA KERJA (STUDI KASUS USAHA MIA CAFÉ)**".

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, jelaslah bahwa permasalahan yang ditemukan dalam judul skripsi ini adalah Bagaimana Strategi Pengupahan Tenaga Kerja di Usaha MIA Café jln. AR. Hakim No. 8 A Sukaramai II Medan Sumatera Utara. Maka penulis membuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Strategi Penetapan Upah Tenaga Kerja di Usaha MIA Cafe?
2. Bagaimana Hambatan-hambatan yang di Hadapi dalam Penetapan Upah Tenaga Kerja di Usaha MIA Café?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah diatas ialah:

1. Untuk mengetahui Strategi Penetapan Upah Tenaga Kerja di Usaha MIA Café.
2. Untuk mengetahui Apa saja Hambatan-hambatan yang di Hadapi dalam Penetapan Upah Tenaga Kerja di Usaha MIA Café.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, kiranya penelitian ini dapat berguna untuk:

1. Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan rujukan terhadap permasalahan yang diteliti dan untuk menambah wawasan khususnya bagi penyusun dan umumnya bagi perkembangan ilmu yang berkaitan dengan Strategi Penetapan Upah Tenaga Kerja di Usaha MIA Café Medan Sumatera Uatara. Bagi akademik, dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan dan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian.

2. Kegunaan Praktis

   Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang sangat berharga bagi pihak yang terkait dengan Strategi Penetapan Upah Tenaga Kerja di Usaha MIA Café dan sesuai dengan hukum Islam. Bagi

penulis, untuk mendapatkan gelar (Sarjana Ekonomi Islam) dari Fakultas Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

E. Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalahfahaman dalam memahami redaksi judul dari penelitian ini, penulis merasa perlu memberikan penegasan istilah kata, yaitu:

Strategi adalah serangkaian keputusan serta tindakan yang mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diterapkan untuk pencapaian tujuan organisasi kegiatan usaha ataupun cara dimana organisasi kegiatan usaha akan mencapai sebuah tujuan yang sesuai dengan peluang dan ancaman lingkungan eksternal dan kmampuan internal serta sumber daya.

Pengupahan (upah) adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan atau kegiatan usaha yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, tenaga kerja atau pekerja mendpatkan balas jasa berupa gaji dan konpensasi-konpensasi lainnya.

MIA Café adalah nama dari suatu perusahaan atau kegiatan usaha yang bergerak dibidang kuliner di jalan AR. Hakim No. 8 A Medan Sumatera Utara.

F. Kerangka Pemikiran

Pembagian upah dalam konteks hukum Islam masuk ke dalam pembahasan *ijarah*. Secara etimologi *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadh* penggantian, sedangkan menurut istilah *ijarah* adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan adanya kompensasi atau imbalan.[9]

Ada perbedaan antara makna sewa dan upah, yang mana kalau sewa digunakan untuk benda, misalnya sewa-menyewa rumah. Sedangkan upah digunakan untuk jasa atau tenaga manusia. Jadi di dalam *ijarah*, upah termasuk ke dalam bagian *ijarah bil'amal* yaitu penggunaan tenaga atau jasa seseorang dengan syarat adanya imbalan berupa upah atas tenaga atau jasa yang telah diberikan.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah timbul dari hasil perjanjian ataupun kesepakatan antara pengguna jasa dengan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan. Dari perjanjian atau kesepakatan para pihak tersebut, maka timbullah hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

Upah menjadi salah satu masalah yang sering muncul, baik di kalangan pekerja maupun di kalangan pengusaha itu sendiri. Oleh sebab itu Islam memberikan solusi yang baik untuk mengatasi masalah upah dengan memenuhi beberapa prinsip upah (*uajrah*), agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Adapun prinsip-prinsip upah (*ujarah*) tersebut, yaitu:

---

[9]Abdul Rahman Ghazali, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 277.

1. Prinsip Adil

Dalam perjanjian ijarah kedua belah pihak harus bersikap jujur dan adil, sehingga tidak ada pihak yang merasa teraniaya ataupun dirugikan. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dari hasil kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.

Jadi, setiap pengusaha harus membayar para pekerja sesuai dengan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, Islam menganjurkan setiap bentuk transaksi harus dilakukan secara adil agar tidak ada pihak yang merasa di rugikan. Kata adil di sini terdapat dua makna yaitu adil yang berarti jelas dan transparan, dan adil yang berarti proporsional.

Prinsip adil yang dimaksud adalah jelas pada akad yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan pekerja atas dasar suka sama suka atau adanya kerelaan dari para pihak yang melakukannya. Yang mana dalam akad (perjanjian) tersebut menerangkan secara jelas pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja, kejelasan upah yang akan diterima oleh pekerja dan bagaimana tata cara pembayaran upah tersebut.[10]

Selain itu adil yang bermakna proporsional yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan dibalas sesuai dengan berat ringan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama akan mendapatkan upah yang sama pula.

---

[10]Didin Hafidhudhin, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Asa Sukses Press, 28)., hlm. 32.

Allah telah memerintahkan kepada setiap manusia untuk selalu berlaku adil. Hal ini tercantum dalam Firman Allah dalam surah An-Nahl ayat 90, yang berbunyi:

۞إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ.

Artinya: "*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*". (Q.S. An-Nahl: 90).[11]

2. Layak

Dalam prinsip *ujarah* terdapat dua pengertian layak yaitu layak yang berarti cukup dan sesuai pasar. Layak dalam arti cukup di sini mengandung pengertian layak atas cukup pangan, sandang dan papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar *dharuriyat*.[12] Allah berfirman dalam surah Thaahaa ayat 118-119:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعۡرَىٰ - وَأَنَّكَ لَا تَظۡمَؤُاْ فِيهَا وَلَا تَضۡحَىٰ.

Artinya: "*Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. Dan sesungguhnya kamu tidak akan*

[11]Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, (Semarang: CV Toha Putra, 1989)., 43.

[12]Eggi Sujana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, (Yogyakarta: PPMI, 2000)., hlm. 35-36.

merasa dahaga dan tidak pula di timpa panas matahari di dalamnya".[13]

Quraish Shihab dalam bukunya yang berjudul *Tafsir Al-Misbah* Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, menjelaskan sesungguhnya engkau tidak akan lapar sesaatpun di dalam syurga karena pangan yang melimpah dan tidak akan telanjang karena pakaian tersedia beraneka ragam dan tidak akan merasa dahaga, dan kata "tadha" dipahami dalam arti tidak disengat matahari, banyak ulama yang memahaminya dalam arti naungan yakni rumah. Ayat di atas menyebut dengan sangat teliti kebutuhan pokok manusia kapan dan di manapun mereka berada yaitu pangan, sandang dan papan. Itulah hal-hal yang bersifat material minimal yang harus dipenuhi oleh manusia.[14]

Sedangkan layak yang bermakna sesuai pasar telah disebutkan Allah SWT dalam surah As-Syu'ara ayat 183:

قَالَ رَبُّكُمْ وَرَبُّ ءَابَآئِكُمُ ٱلْأَوَّلِينَ.

Artinya: "*Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan*".[15]

---

[13]Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, (Semarang: CV Toha Putra, 1989), 43.

[14]Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Alquran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 690.

[15]Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, (Semarang: CV Toha Putra, 1989), 43.

Setiap orang memiliki hak dan kewajiban yang seimbang, yang mana hak yang diterima harus sesuai dengan kewajiban yang dilakukan, sehingga kita tidak boleh mengurangi hak orang lain. contohnya seorang pengusaha tidak boleh mengurangi hak (upah) yang seharusnya diperoleh oleh para pekerja setelah mereka melakukan kewajibannya, sehingga dapat merugikan para pekerja tersebut. Jadi, di dalam suatu transaksi tidak boleh ada pihak yang merasa dirugikan ataupun terzalimi.

Adapun penentuan upah (*ujarah*) dalam perjanjian atau transaksi ijarah, ada dua pembagian, yaitu:

a. *Ujarah* yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
b. *Ujarah* yang sepadan (*ajrun mitsli*), yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.[16]

Oleh karena itu penentuan upah dalam suatu perjanjian atau transaksi harus dilakukan secara musyawarah antara pengusaha dengan pekerja, agar tidak ada terjadinya perselisihan di kemudian hari.

[16] Taqiyuddin An-Nabhani, *Membangun Perekonomian Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 103.

G. Sistematika Pembahasan

Agar penulisan skripsi ini terarah dan sesuai dengan keinginan, maka disusunlah sistematika pembahasan yang terbagi dalam 5 (Lima) bab yang terdiri atas beberapa sub bab sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Pemikiran, Hipotesis, dan Sistematika Pembahasan.

Bab kedua merupakan landasan teori terdiri dari, Upah dalam Pandangan Umum, Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam, Sistem Penetapan Upah Dalam Islam, dan Perjanjian Kerja dalam Islam.

Bab ketiga merupakan Metodologi Penelitian yaitu meliputi Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Informan Penelitian, dan Teknik Analisa Data.

Bab keempat merupakan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri dari Gambaran Umum Perusahaan MIA Café, Strategi Penetapan Upah Tenaga Kerja MIA Café, Hambatan dalam Penetapan Upah Tenaga Kerja MIA Café, dan Analisis Penulis.

Bab kelima merupakan Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran-Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah Dalam Pandangan Umum

Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.[17] Pengertian upah dapat di defenisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.[18]

Pengertian upah sendiri menurut Sadono Sukirno adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Sedangkan dalam teori ekonomi upah diuraikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.[19]

Upah menurut Afzalur Rahman adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. [20] Sedangkan menurut Hendri Anto, upah adalah

---

[17]Departemen Pendidian Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 1250.

[18]Afzalur Rahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarata: Yayasan Swarna Bhumy, 2000), hlm. 395.

[19]Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 354.

[20]Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: Ekonosia, 2003), hlm. 227.

kompensasi atas jasa yang diberiakan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa Allah. Upah menurut undang-undang kecelakaan tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat (a) dimaksudkan adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.[21]

Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin menyimpulkan pengertian upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa – jasanya kepada pengusaha dalam kurun waktu tertentu. Upah adalah pembayaran kerja untuk jangka pendek. Upah dibayarakan untuk pekerja yang terlibat.[22]

Menurut Mulyadi, gaji pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pekerja pelaksana umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pekerja.[23]

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan

---

[21]Heidjrachman Ranupandojo, Saud Husna, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 1984)., hlm. 128-129.

[22]Endang Dyah Widyawastuti, *Pengaruh Imblan, Kondisi Fisik Lingkungan dan Hubungan antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis*, Ekobis. Vol. 17, No. 2, 2002, hlm. 121.

[23]Mulyadi, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*, (Jakarta Salemba Empat, 2001)., hlm. 373.

banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.[24]

Selanjutnya pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah: "Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan".[25]

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua "Pengupahan" tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut:

1. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: Upah minimum, Upah kerja

[24]Sugiyarso, Winarni, *Manajemen Keuangan*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2005), hlm. 95.

[25]Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

lembur, Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, Bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.[26]

Definisi di atas pada dasarnya memiliki makna yang sama, yaitu timbal balik dari pengusaha kepada pekerja. Sehingga dari keempat pengertian tersebut dapat disimpulkan menjadi hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang kesemuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang, yang ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya.

Pengertian lain juga dapat kita lihat pada pernyataan Dewan Perupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang

[26]Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[27]

Upah mengupah dalam kerja sebagaimana perjanjian perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat pelaksanaan upah mengupah berlangsung, maka pihak yang sudah terikat berkewajiban memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat tersebut.[28] Pada dasarnya upah diberikan seketika itu juga tetapi sewaktu perjanjian boleh diadakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirkan. Jadi pembayarannya sesuai dengan perjanjian. Tetapi kalau ada perjanjian, harus segera diberikan manakala pekerjaan sudah selesai.[29]

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik usaha kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan

---

[27]Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

[28]Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1994)., hlm. 56.

[29]Abdul Fatah Idris, Abu Ahmadi, *Figh Islama Lengkap*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994)., hlm. 168.

perundang-undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kelayakan bagi kemanusiaan.

B. Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam

1. Pengertian Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam

Bahasa arab upah disebut *ujarah* atau *al-ujarah* bentuk Masdar dari kata yang berarti memberi hadiah atau upah dalam suatu pekerjaan.[30]

Pada garis besarnya *ijarah* terdiri atas dua pengertian, yaitu: *pertama*, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu 'ain, seperti, rumah dan pemakaian. *Kedua*, pemberian akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan. Pengertian pertama mengarah pada sewa-menyewa, sedangkan pengertian yang kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah.[31]

Pengertian upah dalam istilah fiqh tidaklah jauh dari makna yang secara bahasa, dalam konteks akad jasa ini, upah dapat didefenisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.[32] Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *'iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab*

---

[30]Ahmad Warson Munawwir, *Almunawwir Kamus Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm. 7.

[31]Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 422.

[32]Afzalurrahman, *Muhammad sebagai pedagang*, (Jakarta; Yayasan Swarna Bhumy, 2000), hlm. 395.

(pahala) dinamai juga *al-ajru* atau atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.[33]

Konsep upah juga muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *Ajr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah). Pengertian upah dalam istilah fiqh tidak jauh dari maknanya secara bahasa, dalam kontek akad dan jasa ini, upah dapat didefenisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan.[34]

Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu, menurut Imam Syafi'i dan Ahmad," Ia berhak sesuai akad. Jika orang yang menyewa (mua'ajir) menyerahkan barang atau jasa kepada orang yang menyewakan (musta'jir), maka ia berhak menerima seluruh bayaran karena penyewa sudah mendapatkan manfaat dari kontrak. Dan ia wajib menyerahkan kompensasi agar dapat menerima barang atau jasa tersebut.[35]

---

[33]Ahmad Warson Munawwir, *Al-munawwir Kamus Bahasa Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka prograsif, 1997), hlm. 9.

[34]Afzalur Rahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumy, 2000), hlm. 395.

[35]4Imam Hasan al-Banna, *Fiqh Sunnah*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), hlm. 209-210.

2. Dasar Hukum Pemberian Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam Alquran juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Sebagaimana firman Allah Swt dalam surat An-Nisa' ayat 135 berikut ini:

۞يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ بِٱلۡقِسۡطِ شُهَدَآءَ لِلَّهِ وَلَوۡ عَلَىٰٓ أَنفُسِكُمۡ أَوِ ٱلۡوَٰلِدَيۡنِ وَٱلۡأَقۡرَبِينَۚ إِن يَكُنۡ غَنِيًّا أَوۡ فَقِيرٗا فَٱللَّهُ أَوۡلَىٰ بِهِمَاۖ فَلَا تَتَّبِعُواْ ٱلۡهَوَىٰٓ أَن تَعۡدِلُواْۚ وَإِن تَلۡوُۥٓاْ أَوۡ تُعۡرِضُواْ فَإِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٗا.

Artinya: "*wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang-orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri, Ibu Bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tau kemaslahatannya, maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran, dan jika kamu memutar balikkan kata-kata atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan*". (Q.S. an-Nisa: 135).[36]

Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.Upah yang diberikan kepada seseorang selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik

[36]Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia, 2014), hlm. 100.

karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainnya.[37]

Menurut Baqir Sharief Qorashi, "pengupahan bermakna membayar kompensasi atas apa yang memberi manfaat, entah itu karena suatu pekerjaan atau selainnya". Allah Swt berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 berikut ini:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ.

Artinya: "*Dan katakanlah; bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di berikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*". (Q.S. at-Taubah: 105).[38]

Allah Swt berfirman dalam surah al-Kahfi ayat 30 berikut ini:

إِنَّ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجۡرَ مَنۡ أَحۡسَنَ عَمَلًا.

Artinya: "*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalannya dengan baik*". (Q.S. Al-Kahfi: 30).[39]

---

[37]G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 94.

[38]Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia, 2014), hlm. 193.

[39]*Ibid*, hlm. 294.

Upah-mengupah di Syariatkan berdasarkan Alquran, Sunnah dan Ijma' Ulama. Dalam Surat Az-Zukhruf ayat 32 Allah Swt berfirman sebagai berikut:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَوٰةِ الدُّنْيَا ۚ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَٰتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ.

Artinya: "*Apakah mereka membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan, mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain, dan rahmat Tuhanmu lebih baik daripada yang mereka kumpulkan*". (Q.S. Az-Zukhruf: 32).[40]

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah Swt apalagi pemberian wahyu, semata-mata adalah wewenang Allah Swt, bukan manusia. Karena banyaknya kebutuhan manusia yang tidak dapat di siapkannya secara mandiri, maka dia harus menjadi makhluk sosial. Dengan demikian dia membutuhkan orang lain sehingga hal ini menjadikan mereka saling tolong- menolong dan butuh membutuhkan. Salah satu wujud dari adanya rasa saling tolong-menolong dan butuh-membutuhkan dalam kehidupan sehari-hari adalah upah-mengupah atau *ujarah*.[41]

Selanjutnya Allah Swt berfirman dalam surat Al-Qasas ayat 26 berikut ini:

---

[40]*Ibid*., hlm. 490.
[41]Quraish Shihab, *Tafsir al- Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 563

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ.

Artinya: "*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "ya bapakku ambillah ia sebagai sebagai orang yang bekerja pada kita, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja pada kita ialah orang yang kuat lagi dapat di percaya*". (Q.S. Al-Qasas: 26).[42]

Dasar hukum campur tangan pemerintah terhadap ketentuan upah tenaga kerja menurut syariat Islam di dasarkan pada asas maslahah mursalah. Mengenai disyariatkan *ijarah*, semua umat bersepakat, seorang ulama pun tidak ada yang membantah kesepakatan (ijma') ini. Sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat. Fuqaha telah bersepakat tentang kebolehan menyewakan orang untuk perbuatan- perbuatan yang tidak dilarang (mubah).[43]

3. Rukun dan Syarat Pemberian Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam

Akad terkait permasalahan *ijarah* dipandang sah dan benar menurut hukum Islam apabila telah memenuhi syarat dan rukun *Ijarah*:

1. Rukun *Ijarah*, Menurut jumhur ulama rukun *Ijarah* itu ada empat yaitu:
    a. Aqidain atau orang-orang yang berakad (*mu'jir* dan *musta'jir*).
    b. Sighot (lafal Ijab dan qabul).
    c. Upah/balas jasa (*ujrah*).

[42]Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia, 2014), hlm. 385.

[43]Suhrawardi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2000), hlm. 156- 157.

d. Barang yang di sewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah (*ma'jur 'alaih*).

2. Syarat *Ijarah*, Dalam *Ijarah* disyaratkan beberapa syarat sebagai berikut:

a. *Aqidain* yaitu orang-orang yang berakad, disyaratkan *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasyaruf (mengendalikan harta) dan saling meridhoi. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S An Nisa: 29:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ رَحِيمٗا.

Artinya: "*Hai orang-orang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan, yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu, dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah maha penyayang kepadamu*". (Q.S. an-Nisa': 29).[44]

b. Sighot, ijab qobul antara *mu'jir* dan *musta'jir* yaitu ijab qobul mengenai isi perjanjian kerja maupun upah mengupah. Syarat sighot anatara lain: harus terang pengertiannya, harus bersesuaian antara ijab dan qabul, dan memperlihatkan kesungguhan dari pihak pihak yang bersangkutan.

[44]Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia, 2014), hlm. 78.

c. *Ujrah* (uang sewa/upah) disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.

d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah disyaratkan:

   1. Barang yang menjadi obyek akad dapat dimanfaatkan kegunaannya.
   2. Benda yang menjadi obyek akad dapat diserahkan kepada penyewa atau pekerja berikut kegunaannya.
   3. Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang.
   4. Benda yang disewakan disyaratkan kekal 'ain (zatnya) hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.[45]

Selain syarat dalam melakukan sewa-menyewa tenaga kerja, Islam juga memberikan aturan mengenai syarat upah-mengupah. Karena Islam berusaha memberikan perlindungan serta tempat yang terbaik untuk seorang buruh, maka Islam benar-benar memperhatikan hak-hak buruh.

C. Sistem Penetapan Upah Dalam Islam

Dalam pandangan ekonomi Islam upah adalah pembayaran yang diberikan oleh pemilik usaha kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi.[46]

[45]Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 321.

Sedangkan menurut istilah fiqih adalah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan disyaratkan pula agar upah dalam transaksi *ujrah* disebutkan secara jelas. Upah diberikan sebagai balas jasa atau kerugian yang diterima pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan.[47]

Ada beberapa tingkatan pemberian upah, ada beberapa faktor yang menyebabkan perbedaannya dalam kehidupan berbisnis, diantaranya mengacu pada bakat dan keterampilan seorang pekerja. Adanya pekerja intelektual dan pekerja kasar atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah yang timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang karena ketidak tahuan atau kelembanan dalam bekerja dan masih banyak faktor-faktor lainnya.[48]

Islam mengakui adanya berbagai tingkatan pekerja, hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing pekerja. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya Qs. Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلّٖ دَرَجَٰتٞ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ.

---

[46]Muhammad Sulaiman, *Jejak Bisnis Rassul*. (Jakarta: PT Mizan Publika, 2010), hlm. 309

[47]Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361.

[48]Muhammad Abdul Manan, *Ekonomi Islam, Teori dan Praktek, Dasar-dasar Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Wakaf,1993), hlm. 117.

Artinya: "*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang tiada di rugikan*". (Q.S. Al-Ahqaf: 19).[49]

Oleh karena itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan 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.[50]

Tingkatan upah minimum ditentukan dengan memperhatiakan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah, sehingga dalam kondisi apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Perkiraan besarnya uapah diukur berdasarkan kadar jasa yang diberikan tenaga kerja, berdasarkan kesempatan dari orang yang bertransaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli sesuai manfaat serta waktu yang tepat dimana pekerjaan itu dilakukan.

Berkaitan dengan prinsip-prinsip penetapan upah dalam Islam, ada Hal yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan masalah tentang upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, yakni antara pekerja dan pengusaha yaitu:

1. Prinsip kelayakan

   Adapun makna layak dalam pandangan Islam, yaitu:

   a. Layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan.

[49]Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia, 2014), hlm. 502.

[50]Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm.365.

b. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Upah harus sesuai dengan apa yang telah ditetapakan, tidak merugikan pihak pekerja dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh.[51]

2. Prinsip keadilan

Prinsip penentuan upah disebutkan dalam Alquran telah menjelaskan konsep dalam pemberian upah atau gaji kepada para pekerja.

a. Adil bermakna jelas transparan.
b. Adil bermakna proporsional, Prinsip adail secara proporsional digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah perengahan, moderat dalam penetuan upah pegawai, tidak berlebih ataupun terlalu sedikit (profesional).Tujuannya agar mampu memenuhi segala kebutuhan pokok mereka.[52]

Sedangkan dalam Prinsip Ekonomi Islam dalam menetapkan upah antara lain adalah:

1. Kejujuran (amanah)

Kata *al-amanah* yang secara etimologis berarti "jujur dan lurus" secra terminologis syar'i "sesuatu yang disampaikan kepada yang berhak menerimanya". Dengan demikian kejuuran (*al-amanah*) disini ialah suatui sifat dam sikap yang setia, tulus hati, dan jujur

[51]Eggy Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya*, (Jakarta: PPMI, 2000), hlm. 36.

[52]Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 202

dalam melaksanakan sesuatu yang dipercayakan kepadanya, baik berupa harta benda, rahasia maupun tugas kewajiban.

Dalam Alquran terdapat beberapa makna tentang amanah menjadi tiga macam:

a. Amanah hamba kepada alloh, yaitu janji untuk taat, menggunakan nurani dan anggota badannya untuk hal- hal yang bermanfaat.
b. Amanah hamba kepada sesamanya, yaitu menjaga sesuatu yang diterima dan menyampaikannya kepada yang berhak menerimanya.
c. Amanah hamba kepada dirinya sendiri.

2. Keadilan (Adalah)

Adil memeiliki makna, meletakkan sesuatu pada tempatnya; menempatkan secara proporsional perlakuan setara atau seimbang. Adapun makna keadilan disisi lain sering diartikan sebagai sikap yang selalu menggunakan ukuran sama, bukan ukuran ganda. Dan sikap ini membentuk seseorang untuk tidak berpihak pada salah satu yang berselisih.

Sifat dan sikap adil ada dua macam. Adil yang berhubungan dengan perseorangan dan adil yang berhubungan dengan kemasyarakatan dan pemerintahan. Adil perseorangan adalah tindakan memeberikan hak kepada orang yang mempunyai hak. Bila seseorang

mengambil haknya tanpa melewati batas, atau memberikan hak orang lain tanpa menguranginya, itulah yang dinamakan adil.

Adil dalam segi kemasyarakatan dan pemerintahan misalnya tindakan hakim yang menghukum orang yang jahat sepanjang neraca keadilan.Jika hakim menegakkan neraca keadilannya dengan lurus dikatakanlah dia hakim yang adil. Jika ia berat sebalah maka dipandang dzalim. Pemerintah dipandang adil apabila mengusahakan kemakmuran kepada rakyatnya.

3. Keseimbangan

Konsep keseimbangan menjadi konsep lanjutan yang memiliki benang merah dengan konsep keadilan. Allah menggambarkan posisinya dengan kondisi dimana bila terjadi ketimpangan dalam kehidupan berekonomi, makahendaknya dikembalikan pada posisi semula. Posisi yang tuju adalah keseimbangan, pertengahan, keadilan. Keseimbangan adalah tidak berat sebelah, baik itu usaha-usaha kita sebagai individuyang terkait dengan keduniaan dan keakhiratan, maupun yang terkait dengan kepentingan diri sendiri dan orang lain.

4. Kebenaran

Ialah berlaku benar, baik dalam perkataan maupun perbuatan.Sikap benar ini adalah salah satu yang menentukan status dan kemajuan perseorangan dan masyarakat.Menegakkan prinsip kebenaran adalah salah satu sendi kemaslahatan dalam hubungan antara manusia dan antar satu golongan dengan golongan lainnya.

5. Tolong menolong

Prinsip dasar Ekonomi Islam lainnya yang berkaitan dengan nilai-nilai dasar pembangunan masyarakat adalah mewujudkan kerjasama umat manusia menuju terciptanya masyarakat sejahtera lahir dan batin.

Dalam ekonomi Islam dijelaskan bahwa kesejahteraan dilakukan melalui pemenuhan semua kebutuhan pokok manusia, menghapuskan semua kesulitan dan ketidaknyamanan, serta meningkatkan kualitas kehidupan secara moral dan material. Ekonomi Islam juga bertujuan untuk menciptakan kehidupan manusia yang aman dan sejahtera sebagai tatanan ekonomi, Islam menganjurkan untuk bekerja dan berusaaha.

D. Perjanjian Kerja Dalam Islam

Dalam Islam tidak ada satu ayat pun yang menjelaskan tentang perjanjian kerja secara detail. Namun dalam Islam banyak terdapat aturan-aturan yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat apakah perjanjian kerja diperbolehkan oleh Islam atau tidak. Maka dalam hal ini ada beberapa ayat baik Alquran maupun Hadits yang membahasnya. Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *Ijarah*, karena didalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perjajian kerja dengan memberi upah sebagai imbalannya.[53]

[53]Hasbi Ash-Shiddieqy. *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizqi Putra, 2009), hlm. 83.

Pengertian ini senada dengan yang diungkapkan oleh Syekh Syihab al-Din dan Syekh Umaiah sebagaimana yang dikutip oleh Hendi Suhendi, bahwa yang dimaksud dengan *Ijarah* adalah akad atas manfaat yang diketahui yang disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.[54]

Berdasarkan akadnya perjanjian kerja termasuk dalam akad kerjasama (*syirkah*) dan sewa-menyewa (*Ijarah*) tenaga kerja. Dikatakan sebagai akad *syirkah* karena perjanjian kerja timbul atas dasar kerjasama antara dua orang atau lebih dalam suatu usaha dimana keuntungan dan kerugian ditanggung bersama. Sedangkan akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad *Ijarah* karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya. Oleh karena itu perjanjian kerja yang di buat oleh RB. Baitul Hikmah termasuk dalam akad *Ijarah*. Jadi penting bagi penulis untuk terlebih dahulu menjelaskan hal-hal umum mengenai *Ijarah*.[55]

Dalam literatur fiqh mengenai perjanjian kerja juga dibicarakan dalam *Ijarah*. *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang *berati al-iwadl* (ganti dan upah), sedangkan Menurut bahasa, *Ijarah* adalah nama bagi suatu upah. Sedangkan menurut syara', *Ijarah* adalah suatu bentuk akad atas kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja dan menerima penyerahan serta diperbolehkannya dengan penggantian yang jelas.[56]

---

[54]Imam Soepomo, *Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, (Jakarta: Djambatan, 1980), hlm. 85-86.

[55]Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 114.

[56]Idris Ahmad, *Fiqh Syafi'i terjemah*, (Jakarta: Widjaya, 1996), hlm. 182.

Berdasarkan bentuk perjanjiannya, akad dalam perjanjian kerja ini tergolong dalam *Ijarah*, yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut sebagai "*Ajir*". *Ajir* merupakan bentuk subyek (isim fail) dari fi'il madhi, *ajara-yajiru-ijaratan* اجر- يؤ جرى – اجارة, *Ajir* ini terdiri dari *Ajir khos* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada orang tertentu, dan *Ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang menerima manfaat dari pekerjaan *Ajir* disebut musta*'Ajir*.

Akad terkait permasalahan *ijarah* dipandang sah dan benar menurut hukum Islam apabila telah memenuhi syarat dan rukun *Ijarah*:

3. Rukun *Ijarah*, Menurut jumhur ulama rukun *Ijarah* itu ada empat yaitu:
    e. Aqidain atau orang-orang yang berakad (*mu'jir* dan *musta'jir*).
    f. Sighot (lafal Ijab dan qabul).
    g. Upah/balas jasa (*ujrah*).
    h. Barang yang di sewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah (*ma'jur 'alaih*).
4. Syarat *Ijarah*, Dalam *Ijarah* disyaratkan beberapa syarat sebagai berikut:
    e. *Aqidain* yaitu orang-orang yang berakad, disyaratkan *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasyaruf (mengendalikan harta) dan saling meridhoi. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S An Nisa: 29:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ رَحِيمٗا.

Artinya: "*Hai orang-orang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan, yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu, dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah maha penyayang kepadamu*". (Q.S. an-Nisa': 29).[57]

f. Sighot, ijab qobul antara *mu'jir* dan *musta'jir* yaitu ijab qobul mengenai isi perjanjian kerja maupun upah mengupah. Syarat sighot anatara lain: harus terang pengertiannya, harus bersesuaian antara ijab dan qabul, dan memperlihatkan kesungguhan dari pihak pihak yang bersangkutan.
g. *Ujarah* (uang sewa/upah) disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.
h. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah disyaratkan:
    5. Barang yang menjadi obyek akad dapat dimanfaatkan kegunaannya.
    6. Benda yang menjadi obyek akad dapat diserahkan kepada penyewa atau pekerja berikut kegunaannya.

[57]Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia, 2014), hlm. 78.

7. Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang.
8. Benda yang disewakan disyaratkan kekal 'ain (zatnya) hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.[58]

Selain syarat dalam melakukan sewa-menyewa tenaga kerja, Islam juga memberikan aturan mengenai syarat upah-mengupah. Karena Islam berusaha memberikan perlindungan serta tempat yang terbaik untuk seorang buruh, maka Islam benar-benar memperhatikan hak-hak buruh. Adapun syarat pengupahan menurut Islam yakni:

1. Upah ditentukan sebelum pekerjaan dilakukan.
2. Adanya kesepakatan antar buruh dan majikan.
3. Butir-butir kesepakatan dibuat secara tertulis.

Sayyid Sabiq mengatakan bahwa Islam juga menjelaskan syaratsyarat yang harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian diantaranya:

1. Obyek tidak menyalahi hukum Islam yang disepakati adanya.
2. Para pihak harus sama ridho dan ada pilihan. Karena sesungguhnya pemaksaan menafikkan kemauan, tidak ada penghargaan terhadap akad yang tidak memenuhi kebebasannya.
3. Obyek harus jelas dan gamblang, tidak samar dan tersembunyi, sehingga tidak menginterpretaskannya terhadap interpretasi yang bisa menimbulkan kesalahpahaman pada waktu penetapannya.[59]

[58]Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 321.

Dia juga menyebutkan tidak ada pembatalan perjanjian kecuali dalam keadaan berikut ini:

1. Jika waktunya terbatas atau dibatasi dalam kondisi dan situasi tertentu. Jika waktu telah berakhir dan situasi serta kondisi telah berubah maka batallah perjanjian.
2. Jika terjadi penyimpangan dari isi perjanjian.
3. Jika nampak kelancangan dan bukti-bukti pengkhianatan.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak dan berakhir atas kesepakatan kedua belah pihak pula. Jika salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Jika pengakhiran itu dilakukan oleh pekerja maka pekerja wajib membayar ganti rugi sebesar yang ditentukan dalam perjanjian kerja. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebabkan oleh:

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

---

[59]Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid 3 juz 13, (Lebanon: Darul fikr, 1987), hlm. 198-199.

3. Adanya putusan pengadilan dan atas putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Sedangkan berakhirnya perjanjian kerja waktu tak tentu, masing-masing pihak berhak mengakhirinya dengan pemberitahuan penghentian yang dilakukan menjelang hari terakhir dari tiap-tiap bulan penanggalan/satu bulan sebelumnya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan ini ketika kita ingin mencapai sesuatu yang dicita-citakan. Sebagaimana pengertian metodologi yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia yaitu "Cara yang teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuatu dengan yang dikehendaki, atau cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan".[60]

Sedangkan pengertian metodologi menurut Partanto dan Al Barry adalah "cara yang teratur dan sistematis untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan." Penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari data sebagaimana yang diungkapkan Sudikan (dalam Bungin 2003(a):53) metode yaitu "salah satu kegiatan rangkaian ilmiah baik untuk keperluan mengumpulkan data ataupun untuk menarik kesimpulan dari gejala-gejala tertentu."[61]

Senada dengan pengertian yang diungkapkan oleh Sudikan, David H. Penny dalam Narbuko dan Achmadi menyebutkan bahwa penelitian adalah "pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemecahannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta".[62]

Dari beberapa pengertian yang disebutkan di atas, maka dapat diambil satu pengertian bahwa metodologi penelitian adalah cara atau teknik yang disusun secara teratur yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan

---

[60]Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: CV Arkola, 1994), hlm. 461.
[61]*Ibid*., hlm. 461.
[62]Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hlm. 1.

data/informasi dalam melakukan penelitian yang disesuaikan dengan subjek/objek yang diteliti.

Metodologi penelitian akan lebih baik jika disesuaikan dengan subjek/objek penelitian. Metodologi yang tidak tepat dalam melakukan penelitian akan menimbulkan kerancuan yang pada akhirnya menyebabkan hasil penelitian tidak valid dan tidak bisa dipertanggungjawabkan. Sebagai ilustrasi untuk menggambarkan metode penelitian yang tidak tepat dalam melakukan penelitian adalah seperti orang yang menebang pohon kayu jati dengan menggunakan pisau lipat atau orang yang memotong bika Ambon dengan menggunakan Kapak.

Penelitian ini mencoba untuk melihat strategi pengupahan tenaga kerja di salah satu café yaitu MIA Café yang beralamat di Jl. A.R. Hakim Medan Sumatera Utara. Oleh sebab itu metodologi yang cocok adalah dengan menggunakan metode kualitatif deskriptip.

Penelitian ini meneliti para tenaga kerja atau pekerja dan para pemilik usaha yang memainkan peranannya di dalam kehidupan ini. Ini berarti peneliti meneliti manusia sebagai pelaku komunikasi. Manusia adalah makhluk Allah yang “unik, dinamis, cair” yang selalu mengalir dalam artian sulit diramalkan dan fleksibel yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Manusia tidaklah bisa disamakan dengan benda mati yang statis yang tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

Dari uraian di atas, karena peneliti akan meneliti manusia yang memiliki dua dunia sekaligus, maka peneliti memilih menggunakan pendekatan kualitatif deskriptip. Pendekatan kualitatif mengasumsikan bahwa manusia bersifat dinamis,

aktif, kreatif, cair dan memiliki kemauan bebas. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif bisa diperoleh data/informasi yang mendalam tentang subjek penelitian, baik yang bisa diamati oleh indera ataupun yang tersembunyi (yang tidak diamati oleh indera).

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menentukan metode (desain) penelitian, sumber data dan lokasi penelitian, jenis data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisa data.

A. Metode/Desain Penelitian

Seperti disebutkan di atas, bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang humanistik, serta dapat menjelaskan perspektif naturalistik dan perspektif interpretif pengalaman manusia. Menurut Moleong, penelitian dengan menggunakan metode kualitatif didasarkan oleh beberapa pertimbangan. "Pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda; kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dan responden; dan ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi".[63]

Sementara itu Garna menyebutkan bahwa "pendekatan kualitatif dicirikan oleh tujuan penelitian yang berupaya memahami gejala-gejala tersebut tidak mungkin diukur secara tepat." Menurut Locke, Spirduso, dan Silverman dalam

[63]Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), hlm. 5.

Creswell, "Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat interpretif. Sehingga, bias, nilai, dan penilaian peneliti dinyatakan secara tegas dalam laporan penelitian. Keterbukaan seperti itu dianggap bermanfaat dan positif."[64]

Bogdan dan Taylor, seperti dikutip Basrowi dan Sukidin mengatakan bahwa: "Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Melalui penelitian kualitatif, peneliti dapat mengenali subjek dan merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian kualitatif diharapkan mampu menghasilkan suatu uraian mendalam tentang ucapan, tulisan, dan/atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan/atau suatu organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik".[65]

Penelitian kualitatif berusaha mengungkap berbagai keunikan yang terdapat di dalam individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dalam, dan dapat dipertanggung jawabkan. Penelitian kualitatif ini dirasakan bisa menjadi pisau analisis yang paling tajam untuk menyajikan model pengkajian tentang masyarakat secara mendalam.

---

[64]John W Creswell, *alih bahasa Nurhabibah DKK, Desain Penelitian Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta: KIK Press, 2002) h. 147.

[65]Sukidin dan Basrowi, *Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro*, (Surabaya: Insan. Cendikia, 2002), hlm. 1-2.

Seperti dikemukakan Sugiyono bahwa metode penelitian kualitatif itu:

1. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci.
2. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
3. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau outcome.
4. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif.
5. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).[66]

Beberapa pendapat para ahli tentang penelitian kualitatif di atas, menjadi dasar pertimbangan yang cukup matang bagi peneliti untuk menggunakan pendekatan tersebut dalam penelitian ini. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diharapkan penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan temuan atau data yang lebih lengkap, mendalam, reliabilitas dan validitas sehingga tujuan dari penelitian ini dapat tercapai.

Dengan metode penelitian kualitatif peneliti dapat melakukan wawancara mendalam, fokus, dan teliti terhadap subjek penelitian sehingga data yang didapatkan lebih akurat dan kredibel. Untuk melengkapi dan memperkaya data/informasi yang diperoleh melalui wawancara mendalam, peneliti menggali data/informasi dengan melakukan observasi dan studi dokumentasi.

---

[66]Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 9-10.

Merriam, seperti dikutip Creswell menyebutkan enam asumsi paradigma penelitian kualitatif, yaitu:

1. Peneliti kualitatif lebih menekankan perhatian pada proses, bukannya hasil atau produk.
2. Peneliti kualitatif tertarik pada makna bagaimana orang membuat hidup, pengalaman, dan struktur dunianya masuk akal.
3. Peneliti kualitatif merupakan instrumen pokok untuk pengumpulan dan analisa data. Data didekati melalui instrumen manusia, bukannya melalui inventaris, daftar pertanyaan, atau mesin. 4. Peneliti kualitatif melibatkan kerja lapangan. Peneliti secara fisik berhubungan dengan orang, latar, lokasi, atau institusi untuk mengamati atau mencatat perilaku dalam latar alamiahnya.
4. Peneliti kualitatif bersifat deskriptif dalam arti peneliti tertarik pada proses, makna, dan pemahaman yang didapat melalui kata atau gambar.
5. Proses penelitian kualitatif bersifat induktif di mana peneliti membangun abstraksi, konsep, hipotesa, dan teori dari rincian.

Dalam penelitian kualitatif peran teori tidak sejelas seperti dalam penelitian kuantitatif, karena modelnya induktif, yakni dengan urutan: (1) mengumpulkan informasi, (2) mengajukan pertanyaan-pertanyaan, (3) membangun kategori-kategori, (4) mencari pola-pola (teori), dan (5) membangun sebuah teori atau membandingkan pola dengan teori-teori lain.

B. Sumber Data dan Lokasi Penelitian

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data utama (primer) dan data kedua (skunder). Data utama (primer) dalam penelitian ini adalah Menejer sekaligus pemilik usaha MIA Café yang berupa kata-kata dan tindakannya (bahasa verbal dan nonverbalnya). Sedangkan data kedua/skunder berupa pengakuan ataupu pendapat dari pekerja atau tenaga kerja yang bekerja di kegiatan usaha tersebut.

Data yang peneliti dapatkan dari informan lain hanya untuk memperkaya data yang peneliti peroleh dari data utama. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Lofland dan Lofland dalam Moleong "sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain."[67]

2. Lokasi Penelitian

Yuswandi "penentuan lokasi dan setting penelitian selain dibingkai dalam kerangka teoretik juga dilandasi oleh pertimbangan teknis operasional. Untuk itu lokasi dan setting penelitian dipertimbangkan berdasarkan kemungkinan dapat atau tidaknya dimasuki dan dikaji lebih mendalam."

[67]Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), hlm. 5.

Dengan berpedoman pada pendapat Yuswandi di atas, maka penelitian ini mengambil lokasi di Kegiatan Usaha MIA Café Jalan Ar. Hakim Sukaramai II Medan Sumatera Utara.[68]

C. Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah menejer sekaligus pemilik usaha MIA Café berupa katak-atanya dan perilaku hariannya, seperti yang disebutkan Cooper dan William bahwa "data primer berasal dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian."[69]

Dalam mengumpulkan data, peneliti melakukan wawancara secara langsung baik dalam suasana formal maupun nonformal pada pemilik usaha yang merupakan subjek penelitian. Sebagaimana yang dikatakan oleh Azwar bahwa "Data primer adalah data yang diperoleh lansung dari subjek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari."[70]

Wawancara formal yang peneliti maksud adalah meminta waktu khusus untuk melakukan wawancara, sedangkan wawancara nonformal maksudnya wawancara berlangsung disela-sela kegiatan lain.

---

[68]Hary Yuswandi. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 101.

[69]R Donald Cooper, C. William Emory, *Metode Penelitian Bisnis*, Alih Bahasa Gunawan, Imam Nurmawan, (Jakarta: Erlangga, 1999). hlm. 256.

[70]Saifuddin Azwar, *Metode Peneltian*, (Yokyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 91.

2. Data Sekunder

Dengan kata lain data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian. Sebagaimana yang dikatakan Azwar "data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya yang biasanya berupa dokumen atau laporan."[71]

Sementara itu Suryabrata menyebutkan bahwa "data sekunder biasanya berupa dokumen seperti data mengenai demografis".[72]

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam tradisi penelitian kualitatif adalah manusia/orang yakni peneliti sendiri dengan menggunakan alat bantu berupa catatan, tape recorder, dan tustel (camera). Sebagaimana yang disampaikan oleh Moleong bahwa "Orang (peneliti) sebagai instrumen memiliki senjata yang secara luwes dapat digunakannya."

Catatan, tape recorder, dan tustel hanya digunakan sebagai alat bantu dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, sebagai instrumen penelitian, peneliti melakukan pemahaman makna data yang peneliti peroleh di lapangan. Sebagaimana diungkapkan Danim "meskipun peneliti menggunakan beberapa alat bantu dalam pengumpulan data, data-data yang dikumpulkan perlu ditunjang oleh pemahaman yang mendalam tentang makna data-data yang diperoleh".[73]

---

[71]Saifuddin Azwar, *Metode Peneltian*, (Yokyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 91.

[72]Sumadi Suryabroto, *Proses Belajar Mengajar di Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: Andi Offset 1983). Hlm. 85.

[73]Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia 2002), hlm. 60.

Jadi, instrumen penelitian dalam penelitian kualitatif adalah orang/manusia sedangkan alat bantu seperti catatan dan lainnya hanya merupakan "senjata" pelengkap. Karena peneliti sebagai instrumen dalam penelitian ini, maka peneliti mempersiapkan diri dengan mencari senjata yang tepat, sehingga dengan menggunakan senjata itu peneliti dapat mengolah data menjadi informasi yang bermakna. Sebagai instrumen penelitian, maka peneliti:

1. Telah mempersiapkan rancangan penelitian, menentukan lokasi penelitian, menjajaki dan menilai fisik lapangan, menentukan informan, menyiapkan perlengkapan penelitian dan menyiapkan diri untuk beradaptasi dengan suasana kehidupan subjek penelitian. Inilah yang peneliti sebut dengan tahap pra lapangan.
2. Terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data/informasi melalui wawancara dan observasi serta studi dokumentasi dengan menggunakan "senjata" yang telah disiapkan seperti catatan, rekaman (tape recorder) dan bila perlu kamera untuk mengabadikan semua kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian. Berkenaan dengan alat "senjata" dalam penelitian, Sugiyono (2005: 81-82) mengatakan bahwa alat bantu berguna agar hasil wawancara dapat terekam dengan baik, dan peneliti memiliki bukti telah melakukan wawancara kepada informan atau sumber data, maka diperlukan bantuan alat-alat sebagai berikut:
    a. Buku catatan: berfungsi untuk mencatat semua percakapan dengan sumber data. Sekarang sudah banyak komputer yang kecil,

notebook yang dapat digunakan untuk membantu mencatat data hasil wawancara.

b. Tape recorder: berfungsi untuk merekam semua percakapan atau pembicaraan. Penggunaan tape recorder dalam wawancara perlu memberi tahu kepada informan apakah dibolehkan atau tidak.

c. Kamera: untuk memotret kalau peneliti sedang melakukan pembicaraan dengan informan/sumber data. Dengan adanya foto ini, maka dapat meningkatkan keabsahan penelitian akan lebih terjamin, karena peneliti betul-betul melakukan pengumpulan data.

3. Setelah data terkumpul peneliti melakukan editing, reduksi dan klasifikasi data, sekaligus melakukan perumusan kategori, memberikan interpretasi dan memberikan eksplanasi untuk menjawab masalah penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti sekaligus berperan sebagai instrumen penelitian. Berlangsungnya proses pengumpulan data, peneliti benar-benar diharapkan mampu berinteraksi dengan objek yang dijadikan sasaran penelitian. Keberhasilan penelitian amat tergantung dari data lapangan, maka ketetapan, ketelitian, rincian, kelengkapan dan keluesan pencatatan informasi yang diamati dilapangan amat penting artinya. Menurut lincoln & Guba (1985) bahwa teknik pengumpulan data kualitatif menggunakan observasi, wawancara dan dokumen (catatan atau arsip). Wawancara, observasi berperanserta dan kajian dokumen

saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang diperlukan sebagaimana fokus penelitian.[74]

Untuk memperoleh data dari sumbernya di lapangan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yakni :

a. Observasi yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung kelapangan mengenai Strategi Pengupahan Tenaga Kerja MIA Café Medan Sumatera Utara. Observasi berperanserta untuk mengamati objeck penelitian. Dalam penelitian ini observasi akan dilaksanakan pada pengurus MIA Café dan Para Tenaga Kerja yang bekerja di Usaha MIA Café tersebut.
b. Wawancara dengan informan sebagai sumber data dan informasi dilakukan dengan tujuan penggalian informasi tentang fokus penelitian. Menurut Bogdan dan Biken (1982) wawancara adalah percakapan yang bertujuan, biasanya antara dua orang (tetapi kadang-kadang lebih) yang diarahkan oleh salah seorang dengan maksud memperoleh keterangan. [75] Jadi dalam penelitian ini, wawancara difokuskan pada perusahaan MIA Café beserta dengan jajarannya.
c. Dokumentasi yang terdiri dari buku-buku pendukung terutama yang berkaitan dengan strategi pengupahan dan umumnya yang terkait dengan skripsi ini.

[74]Salim dan Syahrum, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 114.
[75]*Ibid*, hlm.119.

F. Teknik Analisa Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan teknik pengumpulan data, maka kegiatan selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data penelitian menurut Lexy J Moloeng adalah proses menyusun, mengkategorisasikan data, mencari pola atau tema dengan maksud untuk memahami maknanya.[76] Sedangkan menurut Anton Baker analisis data dalam penelitian filsafat harus menggunakan salah satu atau beberapa analisis data seperti penafsiran, pemahaman, atau hermeneutika, koherensi intern, holistika kesinambungan historis, serta deskripsi.[77]

Secara operasional penelitian ini menerapkan beberapa metode analisis data. *Pertama*, metode data analisis data deskriptif. Penggunaan metode analisis data deskriptif dimaksudkan untuk mengenalisis semua pemikiran filsafat sains, terutama gagasan sains Islam sehingga dapat diketahui tujuan-tujuan dalam penelitian ini. *Kedua*, metode analisis data verstehen (hermeneutik). Metode Verstehen (hermeneutik) pada dasarnya adalah metode pendekatan yang berusaha mengerti dan memahami serta menafsirkan simbol, berupa teks atau sesuatu yang diperlukan sebagai teks untuk dicari arti dan makna. Metode ini juga mensyaratkan adanya kemampuan untuk menafsirkan masa lampau yang tidak dialami, kemudian dibawa ke masa sekarang.[78]

---

[76]Lexy J Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Karya, 1989)., hlm. 4-8.

[77]Anton Baker, Ahmad Charis Zubair, *Metodologi Penelitian Filsafat*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990)., hlm. 41.

[78]Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996)., hlm. 85.

Melihat uraian tersebut maka sesungguhnya upaya pemahaman dan penafsiran itu kemudian menjadi suatu aktivitas rekonstruksi dan bahkan reproduksi makna teks, di samping melacak bagaimana suatu teks itu dimunculkan oleh pengarangnya dan muatan apa yang ingin dimasukkan oleh pengarang ke dalam teks tersebut, juga berusaha melahirkan kembali makna tersebut sesuai dengan situasi dan kondisi saat teks tersebut dibaca atau dipahami.[79]

Selanjutnya penulis juga menggunakan analisis data model Miles dan Hubermen yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan/verifikasi data serta prosesnya berlangsung selama penelitian ini berlangsung.[80] Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan.[81]

Setelah data disajikan dalam rangkaian analisis data, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Tegasnya reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan merupakan suatu proses yang saling jalin-menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang umum disebut analisis.[82]

---

[79]Fakhruddin Aziz, *Hermeneutika Qur'an; Antara Teks Konteks dan Kontekstualisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Qalam, 2002)., hlm. 12.

[80]Salim dan Syahrum, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Citapustaka Media, 2007)., hlm. 147.

[81]Salim dan Syahrum, *Ibid*., hlm. 147.

[82]Salim dan Syahrum, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Citapustaka Media, 2007), hlm. 147.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

E. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan MIA Café

Dalam menjalankan kegiatan usaha, perusahaan pasti memiliki tenaga kerja. Semakin perusahaan tersebut berkembang maka akan dibutuhkan semakin banyak tenaga kerja. tenaga kerja bekerja dengan memperoleh imbalan dari perusahaan berupa gaji atau upah. Pemberian gaji terhadap tenaga kerja seharusnya mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Pemberian gaji yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja tenaga kerja. Hal tersebut merupakan pengganti sumbangan tenaga maupun keahlian yang telah diberikan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan. MIA Café termasuk salah satu perusahaan yang berkembang saat ini dalam bidang kuliner di Medan Sumatera Utara.

MIA Cafe terletak di Jl. A.R Hakim No. 8 A Sukaramai II, Kota Medan, Sumatera Utara. Sebagai café yang mempunyai daya Tarik bagi konsumen yang ingin menikmati varian makanan dan minuman, MIA Café menyuguhkan kenyamanan serta menyuguhkan aneka produk menu makanan dan minuman dengan harga terjangkau. Penemuan lokasi MIA Café pada awalnya berdasarkan pertimbangan target pasar, yaitu anak muda dn kalangan menengah, maka tempat ini merupakan lokasi strategis bagi MIA Café,

karena selain akses yang mudah juga berada di dekat komplek perumahan asia.

System kepemilikan usaha ini adalah usaha milik pribadi yang dimiliki oleh Bapak Ambiya. Mia Café berdiri pada tahun 2005 dengan modal awal pendirian usaha ini adalah 105.000.000,- yang dipergunakan untuk menyewa tempat serta renovasi untuk memberikan suasana yang nyaman, kemudian untuk membeli perlatan produksi, bahan baku dll. Penghasilan per hari usaha MIA Café ini adalah 10.000.000,- dan pada hari sabtu-minggu penghasilan dapat mencapi 15.000.000,- per harinya.

Sepanjang penelusuran penulis di lapangan sampai pada saat ini MIA Café telah memili tenaga kerja sebanyak 30 orang untuk membantu kegiatan usahanya. Para pekerja tentu mempunyai peran yang berbeda-beda, namu tetap saling melengkapi dan tolong-menolong antara satu dengan yang lain. Tugas-tugas para pekerja tersebut antara lain adalah:

a. Manajemen, bidng manajemen ini dikelola oleh pemilik usaha sendiri, termasuk dalam kegiatan pembukuan, mencatat barang yang keluar dan barang yang masuk, mencatat jam kerja pekerja dan menghitung jumlah upah yang akan diberikan kepada para pekerja,
b. Juru Masak, bertugas mengolah bahan makanan yang menggugah hati dan sesuai selera pelanggan.
c. Minuman, para pekerja bisanya hanya bertugas menyiapkan minuman yang di pesan oleh para pelangggan.

d. Pelayan, para pekerja yang menjadi pelayan ini harus bias menjdi pribadi yang murah hati, karna para pelayan biasanya yang berhubungan langsung dengan para konsumen.
e. Tukang cuci, bertugas untuk mencuci semua keperluan dalam menjalan kegiatan usahanya.

Berikut nama-nama para tenaga kerja yang bertugas di MIA Café setiap harinya: Ambiya, Pemilik Perusahaan MIA Café, Rustami, Manajemen (Keuangan dan Pembukuan), Daus, Manajemen (Keuangan dan Pembukuan), Arif, Agus adalah sebagai kepala pekerja, Sarif, Rakhim, Heri, Ismail, Guntoro, Aripin adalah sebagai Jurumasak, Ashif, Saleh, Fendi, Heru Fauzi, Balia adalah sebagai pembuat minuman, Andri, Fadly, Iqbal, Rian, Amran, Zaidan, Amoy, Berperan sebagai pelayan, Khoir, Aldi, Rusdy Balka Sardi bertugs sebagai tukang cuci.

Islam menganjurkan setiap umat bekerja mencari pendapatan untuk mempertahankan hidup dengan berbagai cara yang di ridhoi oleh Allah swt., sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Seiring perkembangan zaman, kebutuhan hidup semakin bertambah, maka dari itu banyak orang yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya itu. Ada pula sebagian orang yang membutuhkan tenaga orang lain untuk membantu pekerjaan rumahnya, dikarenakan orang tersebut bekerja di luar sehingga tidak mempunyai waktu untuk mengurus pekerjaan rumahnya.

Suatu hal yang paling mendasar dalam memenuhi kebutuhan di mana manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat melakukan kegiatannya sendiri

tanpa berhubungan dengan orang lain atau adanya interaksi sosial di dalam masyarakat. Oleh karena itu, wajar apabila dalam hidup seseorang di dalam suatu lingkungan masyarakat terjadi saling tukar-menukar hasil tenaganya dengan orang lain.

2. Praktek Pengupahan Tenaga Kerja MIA Cafe

Hubungan kerja yang terjadi di kegiatan usaha MIA Café salah satunya yaitu hubungan kerja antara pengguna jasa (MIA Café) dengan pemberi jasa (pekerja). Para pekerja menawarkan jasa tenaganya kepada pengguna jasa, untuk mengerjakan hal-hal yang menjadi bagian dari prodak usahnya MIA Café, beberapa diantaranya adalah, menjadi juru masak, pelayanan pengunjung, ataupun tukang cuci. Dalam hal ini pemberi jasa/pekerja disebut sebagai *ajir* sedangkan pengguna jasa/majikan disebut *musta'jir*.

Adapun praktik pengupahan antara majikan (MIA Café) dan pekerja tersebut adalah dengan cara majikan (MIA Cafe) yang membutuhkan jasa mencari pekerja. Kemudian Setelah pekerja dan majikan (MIA Cafe) bertemu lalu membuat kesepakatan kerja atau perjanjian kerja secara tertulis bagaimana proses kerja dan penetapan upah. Yang mana majikan (MIA Cafe) memberitahukan kepada pekerja tersebut tentang bagaimana pkerjaan atau bentuk kerja yang harus dilakukan oleh sipekerja tersebut beserta jadwal kerja dan besarnya upah yang diterima oleh sipekerja.

Strategi pembayaran upah para pekerja di MIA Café dilakukan secara bulanan. penetapan besaran upah para pekerja tersbut adalah sama. Menurut manajemen MIA Café dasar dari system penetapan upah tersebut walaupun berbeda-beda tugas yang diberikan namun tanggung jawabnya adalah sama. Para pekerja yang bekerja di perusahaan MIA Café akan mendapatkan upah berupa gaji pokok, intensif, dan tunjangan kecelakaan kerja. Para pekerja akan mendapatkan gaji pokok yang sama yaitu sebesar 2. 370.000,00 dalam satu bulan. Sedangkan pemberian intensif antara pekerja bisa saja berbeda-beda tergantung jenis pekerjaan dan ketekunan para pekerja dalam bekerja setiap harinya. Sementara itu dalam hal tunjangan kecelakaan kerja perusahaan MIA Café akan sepenuhnya memberikan dan menanggung biaya pengobatan sampai sembuh.

Berikut antara lain petikan wawancara penulis dengan beberapa pekerja untuk memastikan bagaimana pengupahan yang mereka terima setiap bulannya:

a. Iqbal berusia 32 tahun, seorang pekerja yang bertugas dalam bagian pelayanan, berinteraksi dengan pengunjung hingga mengantar pesanan, beliau bekerja bersama MIA Café mulai tahun 2010, menurut beliau tentu dari awal bekerja sampai saat ini ada perbedaan kenaikan gaji, saat pertama kali bekerja beliau menerima gaji sebesar 1.700.000,00 setiap bulannya, sekarang beliau menerima 2.370.000,00 di setiap bulannya, disamping itu beliau juga menerima Intensif sekitar 165.000,00 setiap

bulannya, jadi kalau di totalkan semua beliau menerima upah sebesar 2.435.000,00.

b. Agus berusia 29 tahun, seorang pekerja yang bekerja sebagai kepala pekerja, mengontrol sekalian membantu para pekerja yang membutuhkan, beliau bekerja bersma MIA Café semenjak tahun 2008. Menurut beliau bekerja bersama MIA Café lumayan menyenangkan selain mendapat gaji pokok, juga mendapat intensif setiap bulannya, selain itu juga mendapat biaya pengobatan seandainya terjadi hal yang tidak di inginkan ketika dalam bekerja. Masih menurut Agus, sistem pembagian upah di MIA Café ini sangat adil, karena apapun yang menjadi tugas kita gaji pokoknya tetap sama. Adapun yang membedakan di bagian intensifnya, sesuai ketekunan kita dalam bekerja. Agaus menerima upah setiap bulannya sebesar 2.370.000,00, sedangkan intensif Agus menerima sebesar 190.000,00.

F. Pembahasan

1. Strategi Pengupahan Tenaga Kerja dalam Kaitannya dengan Usaha MIA Café

Dari hasil wawancara yang telah penulis uraikan baik terhadap pemilik usaha MIA Café dan beberapa anggota pekerja di atas menunjukkan bahwa penentuan upah terhadap pekerja tersebut berbed-beda dalam kategori pemberian intensif, sementara pada kategori gaji pokok pemilik usaha MIA

Café menyamaratakan antara semua pekerja dengan tuajuan agar tidak terjadi kecemburuan dan ketidakadilan.

Dalam hal ini penulis menemukan bahwa strategi pengupahan MIA Café bersesuaian dengan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum Bab IV tentang pelaksanaan diatur mengenai pelaksanaan penetapan upah minimum, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan.

Upah yang diberikan kepada karyawan atau buruh sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu terdapat dalam Pasal 15 Ayat (1) Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013. Yaitu sesuai dengan besarnya upah minimum kabupaten atau kota Medan sebesar Rp. 2.303.403,00 untuk karyawan langsung, sedang untuk karyawan tidak langsung mendapat upah sedikit lebih banyak dari Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Strategi atau sistem Pengupahan yang digunakan pada usaha MIA Café adalah:

a. Data kehadiran seluruh tenaga kerjayang sudah berupa rekapan per hari, pada tanggal cuti atau off sudah diperiksa ulang tentang kebenarannya dan siap dijadikan data pengupahan.
b. Melihat data kehadiran yang sudah valid untuk diproses pengupahannya orang per orang.

c. Menghitung atau mengoreksi pajak upah baik yang upahnya ada kenaikan, atau yang ada perubahan status keluarga (tambah anak atau dari bujang menjadi kawin dan lain-lain).
d. Setelah menerima rekapan revisi perhitungan pajak upah dari bagian pajak, membuat Slip upah dan daftar upah seluruh tenaga kerja untuk dikoreksi.
e. Daftar upah dan Slip upah seluruh tenaga kerja dikoreksi secara menyeluruh baik perhitungan upah take home paynya masing-masing tenaga kerja maupun perhitungan pajak upahnya.
f. Apabila ditemukan ada kesalahan hitung atau salah ketik, harus segera mengembalikannya.
g. Apabila hasil evaluasinya tidak menemukan kesalahan pada Daftar Gaji, Slip Gaji atau upah tersebut, maka wajib menandatanganinya.

Usaha MIA Café telah melaksanakan arahan-arahan pemerintah yang berhubungan dengan upah. Usha MIA Café khususnya telah mengindahkan pokok-pokok aturan dalam Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ysng isinya adalah berupa kebijakan-kebijakan pengupahan yang digunakan oleh pemerintah dalam rangka untuk melindungi pekerja atau karyawan yang bekerja di tempat usahanya. Usaha pemerintah tersebut sejalan dengan ikhtiar yang dilakukan oleh MIA Café selama ini, yaitu hendak meberikan upah yang layak bagi tenaga kerja yang bekerja yaitu dengan jalan tidak melanggar aturan dalam Pasal 88 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya tentang pengupahan yaitu pengaturan mengenai kebijakan pengupahan yang

berhubungan dengan upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Penetapan upah di dalam Islam harus dilakukan sesuai kesepakatan dan kerelaan para pihak dalam melakukan transaksi. Dalam perjanjian *ijarah bil 'amal* kedua belah pihak yang melakukan transaksi tersebut harus jujur dan adil sehingga tidak ada pihak yang merasa teraniaya ataupun dirugikan. Penganiayaan terhadap pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dari hasil kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Dalam prakteknya selama penulis melakukan penelitian dilapangan, penulis tidak menemukan hal-hal yang bertentangan terkait strategi penetapan upah tenaga kerja di MIA Café, dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa penetapan upah di usaha MIA Café telah sesuai dengan prinsip perundang-undangan dan prinsip *ijarah bil 'amal* atau aspek-aspek penetapan upah menurut prinsip Ekonomi Islam.

Perusahaan harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan daya saingnya. Terkait dengan meningkatkan daya saingnya, salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan berlomba-lomba meningkatkan sistem yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sistem yang digunakan tentu akan memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk menyimpan informasi dengan lebih teratur dan membantu dalam mencari informasi yang dibutuhkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen sistem informasi akuntansi. Dalam sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia merupakan pelaku yang menjalankan sistem. Dengan tidak adanya sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi tidak akan bisa beroperasi dan menjalankan fungsi-fungsi yang ada. Banyak hal yang harus diperhatikan untuk dapat mempertahankan tenaga kerja, salah satu hal yang harus diperhatikan adalah masalah kesejahteraan, karena tanpa mereka perusahaan tidak mungkin dapat beroperasi. Penghambat kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan adalah masalah penggajian dan pengupahan. Hal ini menyebabkan perusahaan memperhatikan sistem penggajian dan pengupahan untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan usaha, perusahaan pasti memiliki karyawan. Semakin perusahaan tersebut berkembang maka akan dibutuhkan semakin banyak karyawan. Karyawan bekerja dengan memperoleh imbalan dari perusahaan berupa gaji atau upah. Pemberian gaji terhadap karyawan seharusnya mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Pemberian gaji yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Hal tersebut merupakan pengganti sumbangan tenaga maupun keahlian yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran kinerja mereka dikalangan karyawan itu sendiri, keluarga, serta masyarakat. Apabila karyawan memandang gaji yang mereka

terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bisa menurun.

Dalam memberikan gaji atau upah, setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda. Gaji atau upah yang dibagikan tersebut jumlahnya juga berbeda-beda sesuai dengan jabatan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan lama bekerja.

2. Hambatan Pengupahan Tenaga Kerja Mia Café

Hal-hal yang menjadi hambatan dalam penetapan upah adalah Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum diarahkan pada pencapaian KHL yaitu dengan membandingkan besarnya upah minimum disesuaikan dengan nilai KHL pada periode yang sama. Komponen Kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan Upah Minimum, dimana dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan 2100 kkal perhari, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya. Awalnya penghitungan upah minimum dihitung didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), Kemudian terjadi perubahan penghitungan didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).

Perubahan itu disebabkan tidak sesuainya lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum, sehingga timbul perubahan yang disebut dengan KHM. Namun, penetapan upah minumum berdasarkan KHM

mendapat koreksi cukup besar dari pekerja yang beranggapan, terjadi implikasi pada rendahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama pada pekerja tingkat level bawah. Melalui beberapa pendekatan dan penjelasan langsung terhadap pekerja, penetapan upah minimum berdasarkan KHM dapat berjalan dan diterima pihak pekerja dan pengusaha.

Perkembangan teknologi dan sosial ekonomi yang cukup pesat menimbulkan pemikiran, kebutuhan hidup pekerja bedasarkan kondisi "minimum" perlu diubah menjadi kebutuhan hidup layak. Kebutuhan hidup layak dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas nasional. Dari gambaran itu, timbul permasalahan, sampai saat ini belum ada kriteria atau parameter yang digunakan sebagai penetapan kebutuhan hidup layak itu.

Sumber data yang diperoleh dari responden di lapangan menunjukkan, dari komponen dan jenis kebutuhan hidup minimum yang diajukan kepada responden terdapat lima jenis komponen, yaitu makanan dan minuman, perumahan dan fasilitas, sandang, kesehatan, estetika, dan aneka kebutuhan. Komponen KHM sebagi awal tujuan kebutuhan hidup layak, ternyata sebagian besar responden menyetujui jenis dan komponen yang terdapat dalam KHM. Hanya saja, perlu mendapat perubahan meliputi kualitas dari barang yang diajukan, dan kuantitas jumlah barang yang dibutuhkan perlu ditambah. Begitu juga pekerja, harus dapat menyisihkan hasil yang diterima paling tidak sebesar 20 persen sebagai tabungan.

Hambatan lainnya menurut pemilik usaha Mia Café adalah Terjadinya risiko kehilangan uang kegiatan usaha dalam proses penggajian karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya pembagian fungsi atau pemisahan tugas antara bagian yang menghitung jumlah upah, membagikan upah, dan yang melakukan rekapitulasi upah. Selain itu, masalah ini juga disebabkan tidak adanya dokumen pengangkatan dan pemberhentian tenaga kerja. Masalah ini tentu harus diperhatikan untuk mengetahui keandalan dari sistem pegupahan kegiatan usaha yang diterapkan tersebut sudah sesuai dengan prinsip pengendalian internal atau tidak. Hal ini dapat mengakibatkan munculnya risiko terjadinya pencatatan transaksi fiktif, sehingga informasi akuntansi yang dihasilkan tidak dapat dipercaya kebenarannya, dan sebagai akibatnya kegiatan usaha akan dirugikan.

Berkaitan dengan adanya risiko salah perhitungan upah tenaga kerja. Dalam perhitungan upah tenaga kerja tidak terdapat otorisasi yang tepat dan tidak ada petugas yang memeriksa catatan khusus mengenai kehadiran tenaga kerja. Presensi tenaga kerja menggunakan kartu check clock yang tidak diperhatikan dengan sungguh-sungguh bisa menjadi salah satu penyebab terjadinya kesalahan perhitungan upah tenaga kerja. Kemungkinan terjadinya tenaga kerja yang lupa absen pada saat hadir atau selesai bekerja tentu menyulitkan dalam perhitungan jumlah upah tenaga kerja. Hal ini bisa menyebabkan kesalahan dalam perhitungan biaya produksi secara keseluruhan sehingga terjadi kesalahan dalam penentuan harga jual yang mengakibatkan kerugian kegiatan usaha.

Risiko kehilangan data penggajian dan pengupahan kegiatan usaha. Hal ini disebabkan tidak terdapat tembusan untuk dokumen yang digunakan dalam penggajian. Apabila perusahaan atau karyawan ingin melakukan pengecekan ulang tentu akan mengalami hambatan karena tidak adanya tembusan dari dokumen yang dibutuhkannya. Mengingat uraian masalah di atas, perusahaan perlu meningkatkan pengendalian internal. Pengendalian internal ini akan menjadi pelindung bagi sistem dari tindakan-tindakan yang merugikan.

Pengecekan merupakan salah satu cara pengendalian internal perusahaan. Pengendalian internal juga diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya, serta membantu perusahaan untuk menjalankan usahanya dengan teratur dan taat hukum.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan di bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian yang berjudul: Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (Studi Kasus Usaha MIA Café) adalah sebagai berikut:

1. Praktek pengupahan tenaga kerja di Perusahan MIA Café dilakukan dengan system perjanjian kerja secara tertulis. System pembayaran upah tenaga kerja dilakukan secara bulanan, para tenaga kerja akan diberikan gaji pokok, intensif, dan biaya pengobatan kecelakaan kerja. Para pekerja biasanya di bagi kepada beberapa kategori, ada sebagai manajer, kepala pekerja (mandor), juru masak, juru minuman, pelayan, dan tukang cuci. Semua pekerjaan memiliki tanggungjawab yang sama besarnya. Oleh karena itu perusahaan MIA Café memiliki inisiatif untuk memberikan gaji pokok dengan besaran yang sama kepada setiap pekerja. Adapun yang membedakan terhadap mereka adalah pemberian upah intensif yaitu tergantung ketekunan dan kesungguhan dalam bekerja.

2. Sebagai usaha yang cukup berhasil dan memiliki banyak pekerja tentu bukan suatu hal yang mudah untuk mengkordinir pemberian dan penetapan upah para pekerja, ada beberapa hambatan yang dirasakan oleh pemilik MIA Café dalam strategi penetapan upah pekerjanya, antara lain

seiring berkembangnya kemajuan zaman tentu akan berpengaruh terhadap kenaikan harga bahan pokok dan kebutuhan lainnya, dengan hal yang demikian tentu akan berpengaruh terhadap tuntutan knaikan upah dan kehidupan yang layak untuk para pekerja, selain itu msih lemahnya system pengontrolan pekerja yang mengakibatkan tidak efektinya terkadang kegiatan usaha, kemudian system pembukuan yang masih menggunakan cara-cara manual bisa saja menimbulkan kerugian dalam masalah keuangan yang tentu akan menghambat proses pemberian uapah pekerja.

B. Saran-saran

Setelah menelaah ataupun menganalisis berbagai hal tentang Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (studi kasus MIA Café) sebagaimana yang tertulis dalam Skiripsi ini, maka penulis merasa perlu untuk memberikan saran-saran yang berkaitan dengan penelitian ini. Saran-saran ini diperlukan sebagai bahan refleksi untuk kita bersama. Adapun saran-saran yang bisa penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan rujukan terhadap permasalahan yang diteliti dan untuk menambah wawasan khususnya bagi penyusun dan umumnya bagi perkembangan ilmu yang berkaitan dengan Strategi Penetapan Upah Tenaga Kerja di Usaha MIA Café Medan Sumatera Uatara. Bagi akademik, dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan dan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Fatah Idris, Abu Ahmadi, *Figh Islama Lengkap*, Jakarta: Rineka Cipta, 1994.

Abdul Rahman Ghazali, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Kencana, 2010.

Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.

Afzalur Rahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, Jakarata: Yayasan Swarna Bhumy, 2000.

Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah atau Hukum Perdata*, Yogyakarta: FH UII. 2004.

Ahmad Warson Munawwir, *Almunawwir Kamus Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.

Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010

Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1994.

Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Sygma Examedia, 2014.

Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Semarang: CV Toha Putra, 1989.

Departemen Pendidian Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003.

Didin Hafidhudhin, *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta: Asa Sukses Press, 2008

Eggi Sujana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, Yogyakarta: PPMI, 2000.

Endang Dyah Widyawastuti, *Pengaruh Imblan, Kondisi Fisik Lingkungan dan Hubungan antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis*, Ekobis. Vol. 17, No. 2, 2002.

G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.

Hary Yuswandi. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

Hasbi Ash-Shiddieqy. *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Pustaka Rizqi Putra, 2009.

Heidjrachman Ranupandojo, Saud Husna, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE, 1984.

Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Idris Ahmad, *Fiqh Syafi'i terjemah*, (Jakarta: Widjaya, 1996.

Imam Hasan al-Banna, *Fiqh Sunnah*, Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006.

Imam Soepomo, *Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta: Djambatan, 1980.

John W Creswell, *alih bahasa Nurhabibah DKK, Desain Penelitian Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: KIK Press, 2002.

Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.

Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Muhammad Abdul Manan, *Ekonomi Islam, Teori dan Praktek, Dasar-dasar Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Wakaf,1993.

Muhammad Sulaiman, *Jejak Bisnis Rassul*. Jakarta: PT Mizan Publika, 2010.

Mulyadi, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*, Jakarta Salemba Empat, 2001.

Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana Penada MG, 2008.

Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: CV Arkola, 1994.

Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Alquran*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.

R Donald Cooper, C. William Emory, *Metode Penelitian Bisnis*, Alih Bahasa Gunawan, Imam Nurmawan, Jakarta: Erlangga, 1999.

Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994.

Saifuddin Azwar, *Metode Peneltian*, (Yokyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.

Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid 3 juz 13, Lebanon: Darul fikr, 1987.

Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.

Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia 2002.

Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2005.

Sugiyarso, Winarni, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2005.

Suhrawardi, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2000.

Sukidin dan Basrowi, *Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro*, Surabaya: Insan. Cendikia, 2002.

Sumadi Suryabroto, *Proses Belajar Mengajar di Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Andi Offset 1983.

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Taqiyuddin An-Nabhani, *Membangun Perekonomian Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

DAFTAR PERTANYAAN WAWNCARA

1. Bagaimana Sejarah Berdirinya Usaha Mia Café?
2. Bagaimana sistem pemberian jaminan keselamatan kerja?
3. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja Usaha Mia Café?
4. Apasaja yang menjadi kendala dalam pemberian upah tenaga kerjadi Usaha Mia Café?
5. Bagaimana Solusi mengatasi kendala-kendala pemberian upah tenaga kerjadi Usaha Mia Cafe?
6. Apakah sistem pengupahan Usaha Mia Café telah sesuai dengan sistem pengupahan menurut UU dan Peraturan Daerah?
7. Apakah sistem pengupahan Usaha Mia Café telah sesuai dengan sistem pengupahan menurut perspektif Ekonomi Islam?
8. Hal-halapasaja yang dilakukan oleh pemilikUsaha Mia Café untuk dapat lebih mensejahterakan kehidupan tenaga kerja?
9. Apa saja tindak lanjut yang dilakakukan untuk menjamin keberlangsungan Usaha Mia Café?
10. Bagaimana perasaan dan keluh-kesah para tenaga kerja selama bekerja di Usaha Mia Café?