

**INVESTIGASI MEKANISME PENGUPAHAN DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS TOKO
PAKAIAN PASAR ULAR JAKARTA)**

*Study On Wage Mechanism Through Islamic Economic Perspectives
(Case Studi Of Clothing Store In Pasar Ular Jakarta)*

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari
Program Studi Ekonomi Islam



Oleh :

Khifdi

14423192

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

Yogyakarta, 10 Muharram 1440 H

20 September 2018 M

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam

Universitas Islam Indonesia

Di Yogyakarta

Asslamu'alaikum Wr.Wb

Berdasarkan penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor : **1083/Dek/60/DAS/FIAI/III/2018** tanggal 28 Maret 2018 M/ 10 Rajab 1439 H atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara :

Nama : Khifdi

Nim : 14423192

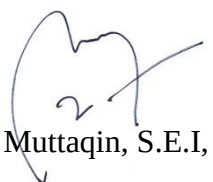
Fakultas : Ilmu Agama Islam

Judul Skripsi : Investigasi Mekanisme Pengupahan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Toko Pakaian Pasar Ular Jakarta).

Setelah kami lakukan penelitian dan kami lakukan perbaikan yang diperlukan, akhirnya kami tetapkan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan kesidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian semoga dalam waktu dekat bisa dikumpulkan dan bersama ini kami kirimkan 4 (empat) eksemplar skripsi yang dimaksud.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Dosen Pembimbing


Zein Muttaqin, S.E.I, M.A.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khifdi
Nim : 14423192
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Judul Skripsi : Investigasi Mekanisme Pengupahan dalam Perspektif
Islam (Studi Kasus Toko Pakaian Pasar Ular Jakarta)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 20 September 2018


Khifdi

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi :

Nama : Khifdi
Nim : 14423192
Judul Skripsi : Investigasi Mekanisme Pengupahan Dalam Perspektif
Ekonomi Islam (Studi Kasus Toko Pakaian Pasar Ular
Jakarta)

Dengan ini menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 20 September 2018

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'Z' followed by a series of loops and a final horizontal stroke.

Zein Muttaqin, S.E.I., M.A.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

Gd. K.H.A. Wahid Hasyim Kampus Terpadu UII, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Yogyakarta
Telp. (0274) 898462, Fax. 898463, E-Mail: fiaii@uii.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Senin
Tanggal : 8 Oktober 2018
Judul Skripsi : Investigasi Mekanisme Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toko Pakaian Pasar Ular Jakarta)
Disusun oleh : KHIFDI
Nomor Mahasiswa : 14423192

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua : Junaidi Safitri, SEI, MEI
Penguji I : Martini Dwi Pusparini, S.H.I., M.S.I.
Penguji II : Yuli Andriansyah, SE, MSI
Pembimbing : Zein Muttaqin, S.E.I., M.A.

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)



Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

- ☐ Syari'ah/Ahwal Al-Syakhshiyah, Akreditasi A berdasarkan SK No. 112/SK/BAN-PT/Akred/S/III/2015
- ☐ Pendidikan Agama Islam, Akreditasi A berdasarkan SK No. 502/SK/BAN-PT/Akred/S/N/2015
- ☐ Ekonomi Islam, Akreditasi B berdasarkan SK No. 372/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2014

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang kusayangi...

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Mamah dan Abah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Mamah dan Abah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk Mamah dan Abah yang selalu membuatku termotivasi, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik,

Terima Kasih Mamah...Terima Kasih Abah...

Teman-teman Ekonomi Islam 2014

Kepada teman-teman angkatan 2014 seperjuangan yang selalu memberikan semangat sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Dosen Pembimbing Tugas Akhirku...

Kepada Bapak Zein Muttaqin, S.E.I., M.A. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingannya selama ini dan seluruh Dosen Pengajar di Fakultas Ilmu Agama Islam yang lainnya.

Terima kasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah kalian berikan kepada saya sebagai salah satu mahasiswa Universitas Islam Indonesia.

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

**“sesungguhnya Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan,
dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji,
kemungkar, dan penindasan. Ia mengingatkan kamu supaya mengambil
pelajaran” (Q.S An-Nahl : 90)**

**Kau harus berpegangan teguh pada pendirianmu dan jadilah semakin kuat,
karena jika kau lemah takkan ada yang mau mendengarmu (Madara Uchiha)**

ABSTRAK

INVESTIGASI MEKANISME PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS TOKO PAKAIAN PASAR ULAR JAKARTA)

Khifdi
14423192

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya, dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Di dalam Islam upah disebut juga dengan *ijarah*, *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti menurut bahasanya ialah *al-iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah, sedangkan *ujroh* yaitu upah untuk pekerja. Dalam penetapan upah dalam Islam upah pegawai pemerintah terkadang dipakai sebagai petunjuk untuk menetapkan upah buruh secara keseluruhan. Ternyata upah pegawai pemerintah sangat besar pengaruhnya terhadap seluruh tingkat upah dalam industri yang lain dalam Negara, penetapan upah dalam Islam diantaranya yaitu : upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, membayar upah sebelum keringatnya kering. Penelitian ini mengangkat fenomena dalam pemberian upah yang dilakukan para pemilik toko kepada karyawan di Pasar Ular Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengupahan pada toko pakaian di pasar ular Jakarta serta mendeskripsikan dan menganalisis sistem pengupahan pasar ular ditinjau dengan sistem pengupahan Ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yaitu dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari suatu fenomena yang terjadi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa upah yang diberikan oleh para pemilik toko kepada karyawan yang ditinjau dengan Ekonomi Islam dan karakteristik dalam pemberian upah dalam Islam telah sesuai diantaranya terdapat akad dalam pengupahan antara pemilik dan karyawan toko, dalam pemberian upah, upah diberikan setelah pekerjaan selesai dan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak, terdapat nilai-nilai keIslaman dalam pengupahan di Pasar Ular yaitu nilai keadilan dan nilai kelayakan.

Kata Kunci : Pengupahan, Pengupahan dalam Islam, Pengupahan di Pasar Ular.

ABSTRACT

STUDY ON WAGE MECHANISM THROUGH ISLAMIC ECONOMIC PERSPECTIVES (CASE STUDI OF CLOTHING STORE IN PASAR ULAR JAKARTA)

**Khifdi
14423192**

Wages are prices paid to workers for their services in the production of wealth like other factors of production, by which labors are rewarded for their services. In other words, wages are the price paid for workers' services in production. In Islam wages are referred to as *ijarah*, derived from the word *al-ajru* meaning *al-iwadh* literally translated into Indonesian as change and wages. Meanwhile, *ujroh* is wages for workers. The wages of government employees are sometimes referred to determine the overall labor wage in Islamic perspective. It turns out that the wages of government employees have a huge influence on the overall wage levels in other industries throughout the country. Islamic wages include: mentioning the wages before beginning the job and paying the wages before the employees' sweat is dry. This research raises the mechanism of wage given by shop owners to employees at the Pasar Ular Jakarta. It aims to describe and analyze wages at a clothing store in the Pasar Ular Jakarta and to describe and analyze the wage systems through the perspective of the Islamic Economic wage system. It uses descriptive qualitative methods, by way of describing the collected data. The results of this study are that the wages given by shop owners to their employees as seen from the Islamic Economy and the characteristics of wages in Islam are proven to be appropriate. It is indicated by among others, a contract in wages between the owner and store employees, and the provision of wages are given after the work is completed. In addition, there is a work agreement between the two parties. This means that the Islamic values in wages mechanism in the Pasar Ular Jakarta, namely the value of justice and the value of feasibility are met.

Keywords : Wages, Wages in Islam, Wages in the Pasar Ular

TRANSLITERASI ARAB-LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Th. 1987

Nomor: 0543b/U/1987

Pendahuluan

Penelitian transliterasi Arab-Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektur Agama, Badan Litbang Agama, yang pelaksanaannya dimulai tahun anggaran 1983/ 1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu dibahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pikiran para ahli agar dapat dijadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab-Latin memang dihajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab di-pergunakan untuk menuliskan kitab agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadis), sementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf latin untuk menuliskan bahasanya. Karena ketiadaan pedoman yang baku, yang dapat dipergunakan oleh umat Islam di Indonesia yang merupakan mayoritas bangsa Indonesia, transliterasi Arab-Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektur Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara nasional.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah dibahas beberapa makalah yang disajikan oleh para ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut dibahas lagi dalam seminar yang lebih luas, Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab-Latin

Tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H. Sawabi Ihsan MA, 2) Ali Audah, 3) Prof. Gazali Dunia, 4) Prof. Dr. H.B. Jassin, dan 5) Drs. Sudarno M.Ed.

Dalam pidato pengarahan tanggal 10 Maret 1986 pada semi nar tersebut, Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena:

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan ke-Islaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuan ini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional.

Pedoman transliterasi Arab-Latin yang baku telah lama didambakan karena amat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan Islam di Indonesia. Umat Islam di Indonesia tidak semuanya mengenal dan menguasai huruf Arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama, khususnya umat Islam di Indonesia.

Badan Litbang Agama, dalam hal ini Puslitbang Lektur Agama, dan instansi lain yang ada hubungannya dengan kelecturan, amat memerlukan pedoman yang baku tentang transliterasi Arab-Latin yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian dan pengalih-hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda. Usaha penyeragamannya sudah pernah dicoba, baik oleh instansi maupun perorangan, namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh, dipakai oleh seluruh umat Islam Indonesia. Oleh karena itu, dalam usaha mencapai keseragaman, seminar menyepakati adanya Pedoman Transliterasi Arab-Latin baku yang dikuatkan dengan

suatu Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk digunakan secara nasional.

Pengertian Transliterasi

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Prinsip Pembakuan

Pembakuan pedoman transliterasi Arab-Latin ini disusun dengan prinsip sebagai berikut:

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Disempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar “satu fonem satu lambang”.
3. Pedoman transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

Rumusan Pedoman Transliterasi Arab-Latin

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman transliterasi Arab-Latin ini meliputi:

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf syamsiah dan qamariah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf capital
10. Tajwid

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Śa	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dhammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ ...	fathah dan ya	Ai	a dan i
اُوّ ...	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ

kataba

فَعَلَ fa'ala

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اِيّ... ا...	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
اِيّ... ا...	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
اُوّ... ا...	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

رَمَى - ramā

قِيلَ - qīla

يَقُولُ - yaqūlu

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbu"ah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah 't'.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah 'h'.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbu"ah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ -raudah al-atfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّارَةُ -al-Madīnah al-Munawwarah

طَلْحَةَ -talhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا - rabbanā

نَزَّلَ - nazzala

الْحَجَّ - al-hajj

نُؤَمِّمَ - nu''ima

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturannya yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ - ar-rajulu

القَلَمُ - al-qalamu

السَّيِّدُ - as-sayyidu

البَدِيعُ - al-badi'u

الشَّمْسُ - as-syamsu

الْجَلَالُ - al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَاخُذُونَ ta'khuḏūna

إِنَّ inna

النَّوْءُ an-nau'

أَمِرْتُ umirtu

سَيَّيْ syai'un

أَكَلَ akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُ خَيْرَ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khairrāziqīn
وَأُفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ Wa auf al-kaila wa-almīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ Ibrāhīm al-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursahā
وَعَلَى النَّاسِ حُجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتِطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti
manistatā’ailaihisabīla

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ Wa mā Muhammadun illā rasl
إِنَّا أَوَّلُ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا Inna awwala baitin wudi’a linnāsi lallaẓī
bibakkata mubārakan
شَهْرَ الرَّمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ Syahru Ramadān al-laẓī unzila fīh al-

Qur'ānu

وَلَقَدْ رَآهُ بِأَلْفِ الْمِائِينَ Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbil al-'ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau har-kat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ Nasrun minallāhi wa fathun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ Wallāha bikulli syai'in 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam kita berikan kepada junjungan kita nabi Muhammad Sallallahu Aalihi Wasallama yang senantiasa menjadi tauladan untuk keluarga, sahabat serta ummatnya sepanjang masa. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Investigasi Mekanisme Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toko Pakaian Pasar Ular Jakarta”.Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang strata 1 (S1) pada jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah berusaha menyelesaikan dengan segenap usaha yang dilakukan. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada keluarga, teman dan semua pihak yang telah banyak memberikan dukungan kepada penulis pada saat proses penyusunan skripsi ini, yaitu :

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk menuntut ilmu dan menjadi mahasiswa Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. M. Tamyiz Mukharrom, MA. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Dr. Dra. Rahmani Timorita Yulianti, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

4. Ibu Soya Sobaya, S.EI.,MM selaku ketua program studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Zein Muttaqin, SEI., MA selaku Dosen Pembimbing atas bimbingan ,dorongan dan nasihat yang sangat berharga sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Segenap Dosen Program Studi Ekonomi Islam yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis, semoga kemanfaatan ilmu yang diberikan dapat terus mengiringi penulis sampai akhir hayat.
7. Kedua Orang Tua tercinta, Abah dan Mamah yang telah memberikan seluruh kasih sayang dan cinta luar biasa kepada penulis. Terimakasih atas doa, nasihat dan motivasi setiap saat yang memberikan kekuatan kepada penulis dalam menempuh masa studi.
8. Kakakku dan adikku tersayang yang selalu memberikan doa, dukungan dan kasih sayangnya.
9. Seluruh keluarga besarku atas doa dan dukungan nya selama ini kepada penulis.
10. Sahabatku seperjuangan Septy, Bullo, Unge, Aul, Njoel, Walid, Akmal, Iqbal dan masih banyak lainnya. Terima kasih atas pengalaman luar biasa dan kebersamaan yang indah selama ini.
11. Teman-teman Ekonomi Islam Kelas D angkatan 2014 yang telah memberikan banyak warna, canda dan tawa selama kuliah.
12. Teman sebimbingan Rahma, Dewi, Laela, Nely, Siti Rohmah, Siti Nurul, Dewi Yunita, Bayu, Tawaba, Rigen dan Ozaq. Terima kasih atas bantuan dan kebersamaan nya selama bimbingan kepada penulis.
13. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan bersedia dengan ikhlas menjadi bagian penting dalam penelitian ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih atas doa, bantuan dan dukungan nya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna terciptanya kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 20 September 2018



Khifdi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
REKOMENDASI PEMBMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
KATA PENGANTAR.....	xx
DAFTAR ISI.....	xxiii
DAFTAR TABEL	xxv
DAFTAR GAMBAR.....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Sistematika Penelitian	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
A. Telaah Pustaka	8
B. Landasan Teori.....	25
1. Pengertian Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam	25
2. Dasar Hukum Pengupahan.....	27
3. Rukun dan Syarat Pengupahan	30
4. Penetapan Upah Dalam Islam	32
5. Prinsip Ekonomi Islam dalam Pengupahan.....	37

BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Waktu Pelaksanaan Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel	44
E. Sumber Data.....	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Analisis	48
B. Pembahasan	52
1. Mekanisme Pengupahan Pasar Ular.....	52
2. Pengupahan Pasar Ular Jakarta Ditinjau dengan Sistem Pengupahan Ekonomi Islam	56
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Kelemahan Penelitian	62
C. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Contoh Tabel Pengkodean Terbuka.....	46
Tabel 3.2 Contoh Tabel Pengkodean Berporos.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Mekanisme Pengupahan Pasar Ular	53
--	----

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Maraknya pembangunan di Indonesia tidak lepas dari pembangunan yang berada di setiap daerah, hal itu disebabkan wilayah Indonesia yang sangat luas dan juga memiliki beberapa daerah-daerah yang kecil di setiap provinsinya. Adapun perencanaan pembangunan yang dilakukan haruslah merata dan dapat dirasakan oleh setiap individu tak terkecuali masyarakat kecilpun (Indradewa & Natha, 2013). Pembangunan memiliki arti yang sangat luas yang dapat mencakup seluruh elemen dalam perubahan pertumbuhan ekonomi, kesenjangan, struktur sosial, pengangguran serta dalam penanganan kemiskinan (Todaro, 2000). Adapun inti dari adanya pembangunan adalah : meningkatkan dan meluaskan distribusi berbagai macam barang kebutuhan pokok, meningkatkan standar hidup dan memperluas pilihan-pilihan ekonomis dan sosial (Lincoln, 2010).

Faktor yang teramat penting bagi keberhasilan terlaksananya pembangunan nasional di Indonesia yaitu faktor tenaga kerja, dimana dalam pemanfaatan jumlah tenaga kerja akan dapat membantu dan dapat mempercepat dalam pertumbuhan dan pembangunan nasional. Dimana faktor tenaga kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam membangkitkan pembangunan nasional dan mempercepat pertumbuhan ekonomi (Indradewa & Natha, 2013).

Peningkatan pertumbuhan ekonomi dipengaruhi dari peningkatan upah minimum di daerah. Apabila UMR mengalami peningkatan maka dapat menimbulkan kenaikan harga-harga di pasaran. Dapat dikatakan apabila seseorang mendapatkan upah yang lebih tinggi maka orang tersebut akan menggunakan upahnya tersebut untuk membelikan sesuatu yang lebih, dan disaat UMR naik maka tingkat inflasi akan meningkat

dimana dapat menyebabkan perubahan-perubahan dalam *output* dan kesempatan kerja (Charysa, 2013).

Menurut Nanga (2005) inflasi yang terjadi pada perekonomian di suatu daerah memiliki beberapa dampak dan akibat yang diantaranya adalah inflasi dapat menyebabkan perubahan-perubahan output dan tenaga kerja, dengan cara memotivasi perusahaan untuk memproduksi lebih atau kurang dari yang telah dilakukannya tergantung intensitasi inflasi yang terjadi. Apabila inflasi yang terjadi dalam perekonomian masih tergolong ringan, perusahaan berusaha akan menambah jumlah output atau produksi karena inflasi yang ringan dapat mendorong semangat kerja produsen dari naiknya harga yang mana masih dapat dijangkau oleh produsen. Keinginan perusahaan untuk menambah output tentu juga dibarengi oleh pertambahan faktor-faktor produksi seperti tenaga kerja. Pada kondisi tersebut permintaan tenaga kerja akan meningkat, yang selanjutnya meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang ada dan pada akhirnya mendorong laju perekonomian melalui peningkatan pendapatan nasional. Sebaliknya, apabila inflasi yang terjadi tergolong berat (*hyper inflation*) maka perusahaan akan mengurangi jumlah output akibat tidak terbelinya faktor-faktor produksi dan perusahaan juga akan mengurangi jumlah penggunaan tenaga kerja sehingga penyerapan tenaga kerja semakin berkurang dan pengangguran bertambah (Indradewa & Natha, 2013). Tenaga kerja merupakan pemilik faktor produksi yang menawarkan jasa dan mempunyai peranan penting dalam keberlangsungan proses produksi. Untuk itu, atas pengorbanannya tenaga kerja berhak mendapatkan balas jasa dari perusahaannya berupa penghasilan dalam bentuk upah. Upah merupakan salah satu indikator penting untuk menilai hidup dari buruh/karyawan/tenaga kerja. Pentingnya pemberian upah kepada tenaga kerja yang sesuai dengan hasil pekerjaannya serta besarnya kebutuhan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh seorang pengusaha. Upah yang sesuai tersebut dapat diberikan baik itu sesuai

dengan jam kerja ataupun banyaknya unit barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut (Charysa, 2013).

Kondisi perekonomian pada saat ini telah memungkinkan untuk mewujudkan penetapan upah yang lebih realistis sesuai kondisi daerah dan kemampuan perusahaan secara sektoral, sehingga perlu penetapan Upah Minimum Regional (UMR) yang mengacu kepada pemenuhan Kebutuhan Hidup Minimum. Pemerintah menetapkan upah berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Untuk menentukan Kebutuhan Hidup Layak di daerah maka pemerintah harus memperhatikan kebutuhan minimum yang diperlukan seperti makanan dan minuman, perumahan dan perlengkapan dapur, sandang/pakaian, dan lain-lain termasuk di dalamnya biaya untuk transportasi, rekreasi, obat-obatan, sarana pendidikan, bacaan dan sebagainya. Setelah mengetahui seberapa besar kebutuhan hidup minimum atau layak daerahnya pemerintah dapat menetapkan Indeks Harga Konsumen (IHK). IHK dihitung setiap bulan dan setiap tahun yang dinyatakan dalam bentuk persentase, sehingga IHK dapat dijadikan sebagai petunjuk mengenai naik atau turunnya harga kebutuhan hidup dan sebagai patokan untuk melihat kesejahteraan masyarakat dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi (Charysa, 2013).

Pengupahan merupakan bagian yang paling rawan dan paling penting di dunia industri yang mana sering terjadinya perbedaan dan menyebabkan konflik antara buruh dan pengusaha, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang memiliki perbedaan. Sehingga perlu adanya campur tangan dari pemerintah, Di dalam bidang hukum perburuhan yang menyangkut hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pemerintah telah ikut campur tangan terhadap isi perjanjian yang dibuat pengusaha dengan pekerja/buruh diantaranya mengenai penetapan upah minimum, maksudnya adalah semua pengusaha dilarang membayar upah kepada pekerja/ buruh dibawah

ketentuan dari upah minimum. Wujud pelaksanaan campur tangan pemerintah disini pemerintah pusat itu memberi wewenang kepada pemerintah daerah dengan adanya otonomi daerah (Widia Nanda, 2015). Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Triwulan, 2010). Dengan adanya otonomi daerah maka Pemerintah Daerah berwenang untuk menetapkan berapa besaran upah minimum regional di daerah baik Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota guna melindungi hak-hak buruh dan juga untuk mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja yang memiliki posisi tawar rendah (Farida, 2007).

Dalam pemberian upah yang diberikan kepada pekerja/buruh harus ditetapkan dan disesuaikan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan pastinya bersikap adil terhadap pekerja/buruh dalam pemberian upah. Dalam Islam hal perjanjian kerja sangatlah mutlak harus dibuat, agar dapat mencegah sedini mungkin terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak di belakang hari, seperti ; tuntutan tambahan upah dan jaminan sosial dari para pekerja, tuntutan jam kerja dan hasil kerja dari majikan, adu argumentasi, adu otot, perselisihan bahkan sampai permogokan buruh yang akhirnya akan merugikan kedua belah pihak saja. Perjanjian kerja dalam Islam yang menjunjung tinggi keadilan, harus dibuat atas dasar suka sama suka, keridhaan, persetujuan dan kesepakatan bersama (Khatib, 1992).

Pasar Ular merupakan salah satu pasar yang sudah dikenal dikalangan masyarakat hampir di seluruh Indonesia. Pasar ini mulai terkenal pada tahun 1950 yang terletak di kawasan pelabuhan III Tanjung Priok dan sekarang berpindah di daerah Plumpang. Dengan mengutamakan kualitas produk agar tercipta kepuasan konsumen, Pasar Ular sangat memperhatikan penjualan barang kepada konsumen dengan

memberikan barang-barang yang berkualitas baik dengan kualitas Ekspor-Impor.

Dalam pemberian upah kepada pekerja yang ada di Pasar Ular menggunakan upah harian dimana upah tersebut diberikan atas dasar penjualan pendapatan. Dalam hal tersebut para majikan tidak mengikuti standar yang ditentukan oleh pemerintah dalam pemberian upah, jika dilihat dari dasar pengupahan yang ada di Pasar Ular maka para pekerja dalam penerimaan upahnya tidak menentu terkadang bisa mendapatkan upah yang besar terkadang juga bisa mendapatkan upah yang kecil, lalu seperti apakah mekanisme pengupahan yang berada di Pasar Ular tersebut, dan bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap pengupahan di Pasar Ular.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas, peneliti melakukan penelitian tentang mekanisme pengupahan pada karyawan toko-toko pakaian yang berada di Pasar Ular Jakarta dengan berlandaskan prinsip-prinsip ekonomi Islam terkait pengupahan.

Dari latar belakang tersebut, fokus penelitian ini yaitu mengulas tentang bagaimana mekanisme pengupahan yang diberikan kepada karyawan oleh pemilik toko pakaian yang berada di Pasar Ular, dengan menjelaskan secara mendalam pengupahan dalam pandangan ekonomi Islam maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“INVESTIGASI MEKANISME PENGUPAHAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS TOKO PAKAIAN PASAR ULAR JAKARTA)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana mekanisme pengupahan pada toko-toko pakaian di Pasar Ular Jakarta ?
- 2) Bagaimana pengupahan Pasar Ular ditinjau dari pengupahan dalam Ekonomi Islam ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis mekanisme pengupahan pada toko-toko pakaian di pasar ular Jakarta.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis pengupahan Pasar Ular Jakarta ditinjau dari sistem pengupahan dalam Ekonomi Islam.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

- 1) Secara Teoritis
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penerapan teori mengenai mekanisme pengupahan perspektif ekonomi islam pada perusahaan atau pengusaha yang bergelut dibidang industri.
- 2) Secara Praktis
 - a) Bagi perusahaan/pengusaha, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada pengusaha dalam memberikan upah yang wajar kepada para buruh dengan menerapkan mekanisme pengupahan dalam Islam. Serta memberikan kontribusi pemikiran dalam menghadapi masalah-masalah yang akan dihadapi pada masa depan.
 - b) Bagi akademis, diharapkan penelitian ini dapat membantu dalam menambah wawasan dan referensi keilmuan mengenai mekanisme pengupahan perspektif ekonomi Islam.
 - c) Bagi penulis, agar dapat menambah wawasan berfikir dalam pemecahan masalah khususnya mengenai upah dalam Islam dengan menerapkan teori-teori dan wacana yang didapat di bangku perkuliahan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran mengenai isi bahasan pada penelitian ini, maka penulis akan menguraikan sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab pertama berisi tentang pendahuluan, di dalamnya berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang telaah pustaka dan pembahasan teori yang terkait dengan objek penelitian yang bersifat teoritis yang berisi tentang kerangka teori pengupahan, mekanisme pengupahan perspektif ekonomi islam.

Bab ketiga berisi tentang metode dan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, objek penelitian dan teknik analisis data.

Bab keempat merupakan analisis terhadap hasil penelitian. Pada bab ini dipaparkan gambaran umum tentang pasar ular Jakarta serta data karyawan yang terhimpun di dalamnya. penulis membahas tentang mekanisme pengupahan pada karyawan yang ada pada toko-toko pakaian di pasar tersebut dan mekanisme pengupahan perspektif ekonomi islam .

Bab kelima adalah penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan merupakan jawaban singkat atas pokok masalah dari penelitian yang akan dilakukan. Saran adalah masukan yang diberikan kepada pemilik tokopakaian pasar ular Jakarta dan pihak lainyang terkait dan berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Telaah pustaka berisi uraian sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya oleh peneliti terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penulis melakukan kajian awal terhadap literatur pustaka atau karya yang memiliki relevansi terhadap topik yang akan diteliti. Sejauh yang penulis ketahui, telah banyak pembahasan tentang mekanisme pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam, namun belum ada penelitian khusus mengenai mekanisme pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam (studi kasus pada toko pakaian di pasar ular Jakarta). Dalam review studi terdahulu, penulis mencari, membaca, dan mendata beberapa penelitian dengan beberapa bahasan pokok yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Berikut adalah tinjauan atas penelitian terdahulu :

Jurnal pertama yang ditulis oleh M. Maburri Faozi dan Putri Ingg Rahmiyanti (Faozi & Rahmiyanti, 2016) dengan judul “ **Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam**”, dan bertujuan untuk menganalisis sistem pengupahan tenaga kerja home industri konveksi abr perspektif ekonomi Islam, penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa sistem pengupahan tenaga kerja pada home industri konveksi ABR perspektif ekonomi Islam sudah sejalan dengan terpenuhi rukun dan syarat upah yang menjadi ketentuan ekonomi Islam. Sistem pengupahan tenaga kerja home industri ABR menggunakan akad ijarah (sewa menyewa) dan upah mengupah. Seorang musta’jir (menyewa) mu’ajir (orang yang menyewakan) manfaat tenaga dan pikirannya, sedangkan imbalan atas manfaat yang diterima oleh musta’jir disebut ajran atau ujroh, upah diberitahukan diawal perjanjian, jumlah upah berdasarkan hasil, jenis dan risiko pekerjaan, pembayaran sesuai kesepakatan antara majikan dan

tenaga kerja. Selain itu jumlah upah yang diterima dipengaruhi oleh faktor-faktor penentuan upah, seperti kemampuan dan kesediaan perusahaan, organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, adanya pemerintah dengan undang-undang dan kepres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, dan jenis sifat pekerjaan. Hal ini sesuai dengan perspektif ekonomi Islam, serta upah harus disertai dengan prinsip keadilan, kebebasan, dan pemerataan, agar tenaga kerja tetap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan layak.

Jurnal kedua yang ditulis Ahmad Syakur (Syakur, 2015) dengan judul **“Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis Pemikiran Hizbut Tahrir)**. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis standar pengupahan dalam ekonomi Islam, penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif. Hasil pembahasan menyimpulkan bahwa kebijakan penetapan standar upah minimum yang memenuhi kebutuhan pokok pekerja pada saat ini sangat diperlukan demi kemaslahatan dunia pekerja. Karena itu, selama tidak merugikan salah satu pihak, maka kebijakan tersebut dibolehkan, bahkan diwajibkan jika kemaslahatan ummat menuntut hal tersebut. Akan tetapi penetapan tingkat upah minimum tersebut tidak bisa diterapkan kepada semua jenis kontrak pekerja dengan pengusaha. Pemikiran Hizbut Tahrir yang tidak membolehkan standar pengupahan berdasarkan kebutuhan pokok pekerja serta tidak membolehkan kebijakan penetapan upah minimum oleh pemerintah, layak diterapkan bagi kontrak pekerja yang sifat pekerjaannya tidak menghabiskan waktu. Sebagaimana kebijakan penetapan upah minimum harus dibahas secara matang agar tidak menjadi kebijakan yang menzalimi salah satu pihak.

Jurnal ketiga yang ditulis oleh Fuad Riyadi (Riyadi, 2015) dengan judul **“Sistem dan Strategi Pengupahan Dalam Perspektif Islam”**, dan bertujuan untuk menganalisis sistem dan strategi pengupahan perspektif Islam, penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa Islam memberikan

ketentuan dan tatanan tentang upah dan buruh dimana syariah Islam bertujuan untuk merealisasikan kesejahteraan manusia tidak hanya kesejahteraan secara ekonomi, tetapi juga persaudaraan, dan keadilan sosio ekonomi, kedamaian dan kebahagiaan jiwa, serta keharmonisan keluarga sosial. Berbeda dengan sistem kapitalisme dan sosialisme, dimana sistem kapitalis menjadi hal menakutkan dan sangat tidak manusiawi karena sering terjadinya pelanggaran HAM dan juga penyalahgunaan kekuasaan dan wewenang untuk mendapatkan kekuasaan yang sebesar-besarnya, sedangkan sistem sosialis lebih mengutamakan kepentingan dan kesejahteraan sosial di atas kepentingan dan kesejahteraan individu.

Jurnal keempat yang ditulis oleh Endeh Suhartini (Suhartini, 2015) dengan judul **“Sistem Pembayaran Upah Pekerja”**. dan bertujuan untuk menganalisis tentang sistem pembayaran upah pekerja, dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normative. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa pembayaran upah merupakan hak pekerja atau buruh yang harus diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kebijakan sistem pembayaran upah yang baik adalah sesuai ketentuan peraturan hukum yang berlaku, kondisi perusahaan dan prestasi kerja dari pekerja sehingga hak dan kewajiban dari para pihak yang melaksanakan hubungan kerja dapat berjalan sesuai harapan dan menghasilkan barang dan jasa yang maksimal sehingga keuntungan dan kemajuan perusahaan terus meningkat.

Jurnal kelima yang ditulis oleh Dian Ferricha (Ferricha, 2013) dengan judul **“Transformasi Sistem Pengupahan Berbasis Syariah Sebagai Alternatif Menciptakan Iklim Investasi yang Kondusif di Indonesia”**. Dan bertujuan untuk menganalisis perbandingan

antara prinsip sistem pengupahan yang berlaku dalam hukum nasional dengan prinsip-prinsip sistem pengupahan berbasis syariah Islam, dan metodologi penelitian yang digunakan adalah yuridis normative. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa konsep upah dan sistem pengupahan yang ditetapkan di Indonesia telah terbukti belum mampu menyelesaikan persoalan-persoalan ekonomi bangsa, kesejahteraan, dan ketenagakerjaan terutama masalah upah. Dari hal tersebut penulis memiliki inisiatif perlu adanya regulasi dan formulasi baru sebagaimana konsep dan sistem pengupahan berdasarkan syariah dengan asas-asas sebagai berikut : 1. Keterbukaan. 2. Keadilan. 3. Persamaan. 4. Kelayakan dan proporsionalitas. 5. Musyawarah. 6. KeTuhanan dan moral.

Jurnal keenam yang ditulis Zulkarnain Ibrahim (Ibrahim, 2013) dengan judul **“Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)”**. Dan bertujuan untuk menganalisis kajian teoritis terhadap teori upah teladan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja yang berbasis keadilan substantive. Dan metodologi penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa sistem hukum pengupahan tidak hanya mementingkan aspek keadilan prosedural disertai pengawasan dan penegakan hukum, tetapi juga keadilan substantif, dalam arti : 1. Pekerja dapat bekerja dengan langgeng, tenang, nyaman dan harmonis dengan pengusaha, 2. Pekerja berhak mendapat dan menikmati upah yang layak, memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan, 3. Pekerja dapat meabung sebagian upah untuk biaya kesehatan/pendidikan dan biaya hidup bermasyarakat secara layak dan bermartabat. Kemudian hukum pengupahan harus diatur dalam sistem perundang-undangan ketenagakerjaan, memenuhi nilai keadilan, kemanfaatan, kepastian hukum dan mempunyai perspektif jauh ke masa depan.

Jurnal ketujuh yang ditulis oleh Murtadho Ridwan (Ridwan, 2013) dengan judul **“Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”**, dan bertujuan untuk menganalisis standar upah dalam sistem

ekonomi Islam, penelitian ini menggunakan penelitian analisis deskriptif. Hasil pembahasan menyimpulkan bahwa secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi. Kebutuhan pokok yang harus dibayarkan oleh majikan adalah yang dapat menutupi kecukupan hidup dimana standar itu bergantung pada tingkat keadaan sosio ekonomi masyarakat berkaitan. Jadi upah minimum harus dapat mencukupi biaya hidup seseorang yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan tanggung jawab mereka dalam keluarganya.

Jurnal kedelapan yang ditulis Ana Annisa'atun (Annisa'atun, 2011) dengan judul **“Ketentuan Upah Menurut UU No. 1 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam”**. Dan bertujuan untuk menganalisis perspektif hukum Islam terhadap UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan implementasinya bagi kesejahteraan buruh. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa penentuan upah yang ditetapkan pemerintah memang sesuai dengan konsep ujrak dalam Islam, dalam konteks upah di Negara kita upah yang sepadan adalah sama dengan Upah Minimum Kota (UMK), bahwa dalam Islam upah yang sepadan adalah upah yang dihasilkan sesuai dengan jasa atau manfaat tenaga yang diberikan, sehingga apa yang diperoleh pekerja adalah atas jasanya.

Jurnal kesembilan yang ditulis oleh Wuryanti Koentjoro (Koentjoro, 2011) dengan judul **“Upah Dalam Perspektif Islam”**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait upah dalam pandangan Islam, pendekatan penelitian menggunakan analisis deskriptif. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa terdapat 3 hal yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun kembali suatu sistem upah antara lain :

1. Upah minimum haruslah cukup untuk memenuhi keperluan-keperluan pokok.
2. Tanggung jawab ekonomi pekerja termasuk jumlah anggota

keluarganya harus menjadi bahan pertimbangan. 3. Perbedaan-perbedaan dalam upah harus dalam batas-batas yang ditetapkan sesuai perbedaan-perbedaan yang mendasar antara lain dalam jenis pekerjaan, lama pengabdian, pendidikan, dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi tiap pekerja, walau bagaimanapun dan dalam keadaan apapun tidak dibenarkan upah melampaui batas yang telah ditetapkan oleh ketiga faktor ini.

Jurnal kesepuluh yang ditulis oleh Rini Irianti Sundary (Sundary, 2005) dengan judul **“Kebutuhan Meresepsi Kaidah-Kaidah Hukum Islam Kedalam Peraturan Sistem Pengupahan Bagi Para Pekerja di Indonesia”**, dan bertujuan untuk menguji dan menganalisis tentang kaidah-kaidah hukum Islam yang dibutuhkan dalam peraturan sistem pengupahan di Indonesia, penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif. Hasil pembahasan disimpulkan, prinsip-prinsip dalam hukum Islam dapat dikatakan lebih tegas, karena selalu dikaitkan dengan eksistensi dan tanggung jawab pengusaha bukan hanya dihadapan pekerja atau Negara tetapi juga dihadapan Allah. Konsep yang dapat diambil dari prinsip hukum Islam dalam sistem pengupahan yang dapat dirumuskan sebagai hasil penelitian berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dari Ayat-Ayat Al-Quran dan As-Sunnah adalah bahwa dalam penetapan upah harus didasarkan pada prinsip-prinsip : keadilan dan keseimbangan yang berarti sistem pengupahan dilaksanakan berdasarkan prinsip : cepat, mudah dan memadai. Prinsip ini tidak hanya melindungi pihak pekerja, melainkan juga mempermudah pihak pengusaha, karena pekerja tidak akan menuntut lebih dari kemampuan pengusaha.

Jurnal kesebelas yang ditulis oleh Mansor Jusoh dan Nor Ghani MD. Nor (Jusoh, Mansor & Ghani, 2005) dengan judul **“Tenaga Buruh dan Upah Dalam Islam: Satu Pandangan Alternatif”**. Penelitian ini untuk menganalisis upah dalam Islam dengan pendekatan analisis deskriptif. Hasil pembahasan menyimpulkan bahwa Islam lebih cenderung dalam penentuan upah dengan menggunakan prinsip musyawarah antara

majikan dan pekerja. Prinsip ini dapat diartikan sebagai tawar-menawar antara majikan dan pekerja dalam penetapan upah buruh. Berdasarkan prinsip ini, sistem penentuan upah dalam Islam boleh berdasarkan mekanisme atau institusi pasar

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil
1	M. mabruri Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti	Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam.	Menganalisis sistem pengupahan tenaga kerja home industri konveksi ABR persppektif ekonomi Islam	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif	Bahwa sistem pengupahan tenaga kerja pada home industri konveksi ABR perspektif ekonomi Islam sudah sejalan dengan terpenuhi rukun dan syarat upah yang menjadi ketentuan ekonomi Islam. Sistem pengupahan tenaga kerja home industri ABR menggunakan akad ijarah (sewa menyewa) dan upah mengupah. Seorang musta'jir (menyewa) mu'ajir (orang yang menyewakan) manfaat tenaga dan pikirannya, sedangkan imbalan atas manfaat yang diterima oleh musta'jir disebut ajran atau ujroh, upah diberitahukan diawal perjanjian, jumlah upah berdasarkan hasil, jenis dan risiko pekerjaan, pembayaran sesuai

					<p>kesepakatan antara majikan dan tenaga kerja. Selain itu jumlah upah yang diterima dipengaruhi oleh factor-faktor penentuan upah, seperti kemampuan dan esediaan perusahaan, organisasi karyawan , produktivitas kerja karyawan, adanya pemerintah dengan undang-undang dan kepres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, dan jenis sifat pekerjaan. Hal ini sesuai dengan perspektif ekonomi Islam, serta upah harus disertai dengan prinsip keadilan, kebebasan, dan pemerataan, agar tenaga kerja tetap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan layak.</p>
2	Ahmad Syakur	Standar Pengupahan dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis Pemikiran Hizbut Tahrir)	Menganalisis sistem pengupahan dalam ekonomi Islam	Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif	<p>Bahwa kebijakan penetapan standar upah minimum yang memenuhi kebutuhan pokok pekerja pada saat ini sangat diperlukan demi kermashlahatan dunia pekerja. Karena itu, selama tidak merugikan salah satu pihak, maka kebijakan tersebut dibolehkan, bahkan diwajibkan jika kemashlahatan ummat menuntut hal tersebut. Akan tetapi</p>

					<p>penetapan tingkat upah minimum tersebut tidak bias diterapkan kepada semua jenis kontrak pekerja dengan pengusaha. Pemikiran Hizbut Tahrir yang tidak membolehkan standar pengupahan berdasarkan kebutuhan pokok pekerja serta tidak membolehkan kebijakan penetapan upah minimum oleh pemerintah, layak diterapkan bagi kontrak pekerja yang sifat pekerjaannya tidak menghabiskan waktu. Sebagaimana kebijakan penetapan upah minimum harus dibahas secara matang agar tidak menjadi kebijakan yang menzalimi salah satu pihak.</p>
3	Fuad Riyadi	Sistem dan Strategi pengupahan dalam Perspektif Islam	Menganalisis sistem dan strategi pengupahan dalam pandangan Islam	Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif	<p>Bahwa Islam memberikan ketentuan dan tatanan tentang upah dan buruh dimana syariah Islam bertujuan untuk merealisasikan kesejahteraan manusia tidak hanya kesejahteraan secara ekonomi, tetapi juga persaudaraan, dan keadilan sosio ekonomi, kedamaian dan kebahagiaan jiwa, serta keharmonisan keluarga social. Berbeda dengan sistem kapitalisme dan sosialisme, dimana sistem kapitalis menjadi hal menakutkan dan sangat tidak manusiawi karena sering</p>

					terjadinya pelanggaran HAM dan juga penyelewengan kekuasaan dan wewenang untuk mendapatkan kekuasaan yang sebesar-besarnya, sedangkan sistem sosialis lebih mengutamakan kepentingan dan kesejahteraan social diatas kepentingan dan kesejahteraan individu.
4	Endeh Suhartini	Sistem Pembayaran Upah Pekerja	Menganalisis tentang sistem pembayaran upah pekerja	Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normative	Bahwa pembayaran upah merupakan hak pekerja atau buruh yang harus diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kebijakan sistem pembayaran upah yang baik adalah sesuai ketentuan peraturan hukum yang berlaku, kondisi perusahaan dan prestasi kerja dari

					pekerja sehingga hak dan kewajiban dari para pihak yang melaksanakan hubungan kerja dapat berjalan sesuai harapan dan menhasilkan barang dan jasa yang maksimal sehingga keuntungan dan kemajuan perusahaan terus meningkat.
5	Dian Ferricha	Transformasi Sistem Pengupahan Berbasis Syariah Sebagai Alternatif enciptakan Iklim Investasi yang Kondusif di Indonesia	Menganalisis perbandingan antara prinsip sistem pengupahan yang berlaku dalam hkum nassional dengan prinsip-prinsip sistem pengupahan berbasis syariah Islam	Metodelogi penelitian yang digunakan adalah yuridis normative	Bahwa konsep upah dan sistem pengupahan yang ditetapkan di Indonesia telah terbukti belum mampu menyelesaikan persoalan-persoalan ekonomi bangsa, kesejahteraan, dan ketenagakerjaan terutama masalah upah. Dari hal tersebut penulis memiliki inisiatif perlu adanya regulasi dan formulasi baru sebagaimana konsep dan sistem pengupahan berdasarkan syariah dengan asas-asas sebagai berikut : 1. Keterbukaan. 2. Keadilan. 3. Persamaan. 4. Kelayakan dan proporsionalitas. 5. Musyawarah. 6. KeTuhanan dan moral.
6	Zulkarnain Ibrahim	Hukum Pengupahan yang Berkeadilan	Menganalisis kajian teoritis terhadap teori	Metodelogi Peneltian yang	Bahwa sistem hukum pengupahan tidak

		Substantif (Kajian Toritis Terhadap Upah Teladan)	upah teladan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja berbasis keadilan substantif	digunakan adalah analisis deskriptif	hanya mementingkan aspek keadilan prosedural disertai pengawasan dan penegakan hukum, tetapi juga keadilan substantif, dalam arti : 1. Pekerja dapat bekerja dengan langgeng, tenang, nyaman dan harmonis dengan pengusaha, 2. Pekerja berhak mendapat dan menikmati upah yang layak, memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan, 3. Pekerja dapat menabung sebagian upah untuk biaya kesehatan/pendidikan dan biaya hidup masyarakat secara layak dan bermartabat. Kemudian hukum pengupahan harus diatur dalam sistem perundang-undangan ketenagakerjaan, memenuhi nilai keadilan, kemanfaatan, kepastian hukum dan mempunyai perspektif jauh ke masa depan.
7	Murtadho Ridwan	Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam	Menganalisis standar upah dalam sistem ekonomi Islam	Penelitian ini menggunakan penelitian analisis deskriptif	Bahwa secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan

					kebutuhan pokok kelompok pekerja, tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi. Kebutuhan pokok yang harus dibayarkan oleh majikan adalah yang dapat menutupi kecukupan hidup dimana standar itu bergantung pada tingkat keadaan sosio ekonomi masyarakat berkaitan. Jadi upah minimum harus dapat mencukupi biaya hidup seseorang yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan tanggung jawab mereka dalam keluarganya.
8	Ana Annisa'atun	Ketentuan Upah Menurut UU No.1 Tahun 2003 dalam Perspektif Hukum Islam	Menganalisis perspektif hukum Islam terhadap UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan implementasinya terhadap buruh	Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif	Bahwa penentuan upah yang ditetapkan pemerintah memang sesuai dengan konsep upah dalam Islam, dalam konteks upah di Negara kita upah yang sepadan adalah sama dengan Upah Minimum Kota (UMK), bahwa dalam Islam upah yang

					sepadan adalah upah yang dihasilkan sesuai dengan jasa atau manfaat tenaga yang diberikan, sehingga apa yang diperoleh pekerja adalah atas jasanya.
9	Wuryanti Koentjoro	Upah Dalam Perspektif Islam	Menganalisis upah dalam perspektif Islam	Pendekatan penelitian menggunakan analisis deskriptif	<p>bahwa terdapat 3 hal yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun kembali suatu sistem upah antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah minimum haruslah cukup untuk memenuhi keperluan-keperluan pokok. 2. Tanggung jawab ekonomi pekerja termasuk jumlah anggota keluarganya harus menjadi bahan pertimbangan. 3. Perbedaan-perbedaan dalam upah harus dalam batas-batas yang ditetapkan sesuai perbedaan-perbedaan yang mendasar antara lain dalam jenis pekerjaan, lama pengabdian, pendidikan, dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi tiap pekerja, walau bagaimanapun dan dalam keadaan apapun tidak dibenarkan upah melampaui batas yang telah ditetapkan oleh ketiga

					faktor ini.
10	Rini Iriyanti Sundary	Kebutuhan Meresepsi Kaidah-Kaidah Hukum Islam kedalam Peraturan Sistem Pengupahan Bagi Para Pekerja di Indonesia	Mengkaji dan menganalisis tentang kaidah-kaidah hukum Islam yang dibutuhkan dalam peraturan sistem pengupahan di Indonesia	Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif	Prinsip-prinsip dalam hukum Islam dapat dikatakan lebih tegas, karena selalu dikaitkan dengan eksistensi dan tanggung jawab pengusaha bukan hanya dihadapan pekerja atau Negara tetapi juga dihadapan Allah. Konsep yang dapat diambil dari prinsip hukum Islam dalam sistem pengupahan yang dapat dirumuskan sebagai hasil penelitian berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dari Ayat-Ayat Al-Quran dan As-Sunnah adalah bahwa dalam penetapan upah harus didasarkan pada prinsip-prinsip : keadilan dan keseimbangan yang berarti sistem pengupahan dilaksanakan berdasarkan prinsip : cepat, mudah dan memadai. Prinsip ini tidak hanya melindungi pihak pekerja, melainkan juga mempermudah pihak pengusaha, karena pekerja tidak akan menuntut lebih dari kemampuan

					pengusaha.
11	Mansor Jusoh & Nor Ghani MD. Nor	Tenaga Buruh dan Upah dalam Islam : Satu Pandangan Alternatif	Menganalisis upah dalam islam	Penelitian ini menggunakan pendekatan analalisis deskriptif	Bahwa Islam lebih cenderung dalam penentuan upah dengan menggunakan prinsip musyawarah antara majikan dan pekerja. Prinsip ini dapat diartikan sebagai tawar-menawar antara majikan dan pekerj adalah penetapan upah buruh. Berdasarkan prisip ini, sistem penentuan upah dalam Islam boleh berdasarkan mekanisme atau institusi pasar.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut pernyataan Professor Benham yang dikutip oleh Afzalur Rahman : “upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian” (Rahman, 1995).

Upah disebut juga dengan ijarah. *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti menurut bahasanya ialah *al-‘iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah (Suhendi, 2005). Sedangkan *ujroh (fee)* yaitu upah untuk pekerja. *ujroh* terbagi menjadi dua, yaitu (Sholihin, 2010) ;

1. *Ujroh Al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan suatu tempat atau daerah.
2. *Ujroh Samsarah* adalah fee yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan ijarah, antara lain adalah sebagai berikut (Suhendi, 2005) :

1. Menurut Hanafiyah bahwa ijarah ialah :

عَقْدٌ يُفِيدُ تَمَلِّكَكَ مَنَفَعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأْجَرَةِ بِعَوَضٍ

“Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.

2. Menurut Malikiyah bahwa ijarah ialah :

تَسْمِيَةُ النَّعَاقِدِ عَلَى مَنَفَعَةِ الْآدَمِيِّ وَبَعْضِ الْمَنْفُوعِ لِأَنَّ

“Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.

3. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan ijarah ialah :

عَقْدٌ عَلَى مَنَفْعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ قَابِلَةٌ لِلتَّبَدُّلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ وَضَعًا

“Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahuiketika itu”.

4. Menurut Muhammad Al-Syarbini Al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan ijarah adalah

تَمَلِّكَ مَنَفْعَةٍ بِعَوَضٍ بِشُرُوطٍ

“Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat”.

5. Menurut Sayyid Sabiq bahwa ijarah ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”.

6. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa ijarah ialah :

عَقْدٌ مَوْضُوعُهُ الْمُبَادَلَةُ عَلَى مَنَفْعَةِ الشَّيْءِ بِمُدَّةٍ مَحْدُودَةٍ أَيْ تَمَلِّكُهَا بِعَوَضٍ فَهِيَ بَيْعُ الْمَنَافِعِ

“Akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat”.

7. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, kiranya dapat dipahami bahwa ijarah adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah (Suhendi, 2005), sewa-menyewa adalah بَيْعُ الْمَنَافِعِ “menjual manfaat” dan upah-mengupah adalah بَيْعُ الْقُوَّةِ “menjual tenaga atau kekuatan”.

Akad ijarah dapat dibagi menjadi dua bagian jika dilihat dari sisi obyeknya (Nur Amalia, 2015) yaitu :

- 1) Ijarah manfaat (*AL-Ijarah Ala Al- Manfa'ah*) yaitu pemindahan hak untuk dipakai dari aset ataupun properti seseorang kepada orang lain dengan memberi ganti atau imbalan biaya sewa (Ascarya, 2011). Sebagai contoh dari ijarah ini yaitu “seseorang akan menyewa kamar untuk dijadikan tempat tinggal selama masa kuliah” (Suhendi, 2005).
- 2) Ijarah yang bersifat pekerjaan (*Al- Ijarah Ala Al-Amal*) hal ini berkaitan dengan hal sewa jasa ataupun tenaga, dimana seseorang memperkejakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan atau kompensasi dari jasa atau tenaga yang disewa (Ascarya, 2011). Dalam hal ini pemberi upah atau yang menyewakan disebut Mu'jir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut Musta'jir, adapun upah yang dibayarkan disebut Ujroh (Suhendi, 2005).

2. Dasar Hukum Pengupahan

Dalam Islam terdapat beberapa rujukan sumber hukum dalam menyelesaikan berbagai macam masalah yang ada, yaitu dengan menggunakan Al-Qur'an, As-Sunnah sebagai landasan hukum Islam, disamping itu masih ada rujukan lainnya yaitu Al-Ijma' dan juga Al-Qiyash dan Al-Qur'an menjadi rujukan yang paling pertama dan utama begitu juga dalam hal pengupahan. Berikut merupakan dasar hukum pengupahan (Ridwan, 2013):

1. Sumber dari Al-Qur'an sebagai berikut :

- a. Surat Al-Jaatsiyah ayat : 22

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا

كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya :“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan” (Al-Jaatsiyah : 22).

Ayat diatas menjelaskan bahwa apa saja yang dilakukan oleh setiap manusia akan mendapatkan balasan yang setimpal dengan apa yang ia kerjakan tanpa adanya kerugian yang mereka terima dan ayat ini menjelaskan tentang upah yang akan diterima berdasarkan apa yang sudah dikerjakan dalam proses produksi (Rahman, 1995).

b. Surat Al-Ahqaf ayat : 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أُعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

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

Dalam menafsirkan Q.S Al-Ahqaf : 19, Quraish Shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah : “masing-masing orang Muslim dan kafir akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikitpun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya (Shihab, 2002).

c. Surat At-Taubah ayat : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (At-Taubah : 105).

d. Surat Al-Imran ayat : 57

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ

وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya : “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang sholeh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka dan Allah tidak menyukai orang-orang yang dzalim” (Al-Imran : 57).

2. Sumber dari As-Sunnah sebagai berikut :

- a. Hadits yang diriwayatkan Abu Daud, bahwa Rasulullah Sallahu Alaihi Wasallama bersabda, yang artinya : “Bagi seorang pegawai kerajaan, jika dia belum kawin dia harus menikah, jika dia tidak punya pelayan, dia boleh memilikinya, jika dia tidak punya rumah untuk hidup, dia

boleh membangunnya, dan siapapun yang melampaui batas ini maka ia termasuk perampas atau pencuri”.

Kandungan yang terdapat dalam hadits tersebut yaitu bahwa para majikan ataupun pemerintah bertanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan hidup para pekerja dan pegawainya dan juga larangan adanya penuntutan yang lebih yang dilakukan oleh para pekerja atau pegawai kepada majikan ataupun pemerintah dari kebutuhan-kebutuhan yang sebenarnya (Rahman, 1995).

- b. Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari bahwa Rasulullah Sallahu Alaihi bersabda, yang artinya : “Berilah makanan dan pakaian kepada pelayan dan budak sebagaimana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”.

Kandungan dalam hadits tersebut menjelaskan agar upah pekerja diberikan secara cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka menurut pada taraf hidup saat itu (Rahman, 1995).

- c. Hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang artinya : “Dari Ibnu Umar Radliyallahu ‘anhu bahwa Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallama bersabda : “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya”.

Maksud dari hadits tersebut adalah bersegeralah menunaikan hak para pekerja setelah pekerjaannya selesai dan larangan untuk menunda-nunda pemberian gaji kepada karyawan, karena hal tersebut merupakan suatu bentuk kedzaliman (Syafei, 2001).

3. Rukun dan Syarat Pengupahan

Dalam hal upah-mengupah terdapat rukun dan syarat, rukun dan syarat upah-mengupah yaitu sebagai berikut (Suhendi, 2005) :

1. Mu’jir dan musta’jir, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. Mu’jir adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, musta’jir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada mu’jir dan musta’jir adalah baliqh, berakal, cakap

melakukan tasharruf (mengendalikan harta), dan saling meridhai. Allah berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ

تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

بُكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan bathil, kecuali dengan perniagaan secara suka sama suka (An-Nisa, 29).

Bagi orang yang berakad ijarah juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

1. Shighat ijab qabul antara mu'jir dan musta'jir, ijab qabul sewa-menyewa dan upah mengupah, ijab qabul sewa-menyewa misalnya : “Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp 5.000,00”, maka musta'jir menjawab “Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. Ijab qabul upah-mengupah misalnya seseorang berkata, “kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp 5.000,00”, kemudian musta'jir menjawab “Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan.
2. Ujroh disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah mengupah.
3. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut :

- a. Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- b. Hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa).
- c. Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (diaramkan).
- d. Benda yang disewakan disyaratkan kekal 'ain (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

4. Penetapan Upah Dalam Islam

Dalam penetapan upah dalam Islam upah pegawai pemerintah dijadikan acuan yang digunakan untuk penetapan upah buruh secara umum. Ternyata upah pegawai pemerintah sangat besar pengaruhnya terhadap seluruh tingkat upah dalam industri yang lain dalam Negara. Karena pemerintah mempekerjakan sejumlah besar tenaga kerja yang terdiri dari pekerja industri, sipil dan militer, maka tingkat gajinya yang terikat berpengaruh besar terhadap tingkat upah dipasaran industri-industri swasta. Oleh karena itu sangat penting agar kiranya tingkat upah pegawai pemerintahan harus didasarkan dan ditetapkan melalui prinsip keadilan dan kewajiban dan harus cukup dini agar mereka dapat menikmati suatu kehidupan yang layak dan dengan demikian mereka dapat tetap bekerja dengan jujur dan efisien (Rahman, 1995).

Islam sendiri tidak membiarkan keberadaan upah berada di bawah tingkat minimum atas dasar penetapan kebutuhan pokok bagi para kelompok kerja, namun Islam juga tidak membenarkan dan membiarkan adanya kelebihan dalam kenaikan upah yang penentuannya ditentukan atas dasar sumbangannya para kelompok kerja atas produksi. Seperti yang Allah jelaskan dalam Al-Qur'an yang terkait dengan gambaran tentang batas upah tertinggi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿١٠١﴾

Artinya : “Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An-Najm : 39).

Ayat di atas menjelaskan tentang tuntutan yang dituntut para pekerja dari majikan mereka, adapun dalam penuntutan upah maksimum yang para pekerja menuntut dari para majikan harus sesuai dengan apa saja yang telah mereka lakukan atau sumbangkan dalam keberhasilan proses produksi (Rahman, 1995).

Pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus terpenuhi seperti sandang, pangan dan papan. Sehingga menjadi kewajiban bagi setiap majikan dalam menentukan tingkat upah yang berdasarkan pada kebutuhan pokok tersebut. Berikut merupakan faktor-faktor dalam menentukan tingkat upah (Ridwan, 2013) :

1. Faktor obyektif ; berdasar faktor ini, penentuan upah didasarkan atas dasar kontribusi tenaga kerja dalam berproduktivitas. Manusia tidaklah sama dengan faktor produksi lain sehingga tidak dapat disamakan seperti barang modal.
2. Faktor subyektif ; dengan adanya faktor ini akan menyebabkan keberadaan tingkat upah yang Islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu.

Atas dasar kedua faktor di atas tersebut dalam sejarah Islam penentuan gaji untuk pegawai pemerinthan Islam sebagai berikut :

1. Penetapan Upah Pegawai Pada Masa Rasulullah
Rasulullah menetapkan beberapa prinsip dalam penentuan upah pegawai kerajaan. Diriwayatkan bahwa Rasulullah telah bersabda : “Bagi seorang pegawai kerajaan, jika dia belum kawin; dia harus menikah; jika dia tidak punya pelayan, dia boleh memilikinya; jika dia tidak punya rumah untuk hidup, dia boleh membangunnya, dan siapapun melampaui batas ini maka ia termasuk perampas atau pencuri”.

Hadits ini memberikan dua prinsip pengaturan upah pegawai kerajaan; pertama, pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan nyata dan praktis dari para pegawainya; kedua, tidak patut bagi para pekerja menuntut lebih kepada badan keuangan Negara dari kebutuhan-kebutuhan yang sebenarnya (Rahman, 1995)

2. Penetapan Upah Pegawai Pada Masa Kekhalifahan

Para khalifah setelah Rasulullah menetapkan prinsip-prinsip yang telah dikeluarkan oleh Rasulullah dalam penentuan upah para pegawai kerajaan, berbagai faktor yang diperhitungkan dalam penentuan upah; selain kemampuan pekerja, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab ekonominya juga ikut dipertimbangkan. Khalifah kedua, Sayyidina Umar telah menjelaskan tentang prinsip-prinsip ini dalam beberapa pembicaraannya sehubungan dengan pembagian bantuan dan pemberian upah. Secara rinci beliau menyatakan beberapa point yang penting, berikut ini sehubungan dengan penentuan jumlah pemberian bantuan dan upah (Rahman, 1995):

1. Pengabdian apakah yang telah seseorang berikan kepada Islam ?
2. Penderitaan apa yang telah seseorang alami, atau sedang dialaminya demi Islam ?
3. Berapa lama seseorang telah mengabdikan dirinya kepada Islam ?
4. Apa kebutuhan sesungguhnya (aktual) dari seseorang ?
5. Berapa banyak tanggung jawab ekonomi seseorang (jumlah keluarganya) ?

Penetapan upah dalam masyarakat Islam setidaknya terdapat tiga pihak dalam menentukan upah, ketiga pihak tersebut ialah (Syarif Al-Qarasyi, 2007) :

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan dan pikiran yang bekerja untuk mendapatkan imbalan yang pantas, termasuk semua jenis kerja yang dilakukan dengan fisik

ataupun pikiran, tenaga kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan terbesar dalam memproduksi untuk mengelola kekayaan alam yang ada, tanpa adanya tenaga kerja maka kekayaan alam yang ada akan sia-sia (Rahman, 1995). Kualitas dan kuantitas dalam produksi sangat ditentukan oleh tenaga kerja, maka dari itu tenaga kerja merupakan sumber kekayaan terbesar dan terpenting diantara sumber-sumber ekonomi yang lain (Effendi, 2003).

2. Majikan

Majikan mempunyai kedudukan yang sama dengan pekerjanya dalam pemenuhan hal kebutuhan pokok manusia dengan kata lain, pekerja harus diberi upah yang layak yang cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk memenuhi kebutuhan pokok para bekerja yaitu berupa pakaian, makanan, tempat tinggal, dll.(Rahman, 1995).

3. Pemerintah

Sebuah Negara Islam sebagai Wakil Allah di muka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam Negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang berada di bawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya (Rahman, 1995)

Sistem penetapan upah dalam Islam diantaranya yaitu (Hakim, 2012) :

1. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أَجْرَهُ) رواه عبد الرزاق وفيه إنقطاع, ووصله البيهقي من طريق أبي حنيفة

Artinya: Dari Abi Said Al-Khudri ra, sesungguhnya Nabi Sallallahu Alaihi Wasallama bersabda “Barang siapa memperkejakan seorang pekerja , maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan Al-Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abu Hanifah). Kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk kepada majikan agar terlebih dahulu memberikan tentang informasi mengenai jumlah besarnya upah yang akan diterima oleh para pekerja sebelum ia melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi tersebut diharapkan kepada para pekerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih semangat dan giat serta memberikan kenyamanan dalam bekerja dan mereka akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja dengan majikan.

2. Membayar upah sebelum keringatnya kering

Rasulullah menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallama bersabda:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ)

Artinya: Dari Ibnu Umar ra, berkata: Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallama bersabda “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”. (H.R Ibnu Majah) dan pada bab ini hadits dari Abi Hurairah ra, menurut Abi Ya’la dan Baihaqi dari Jabir menurut Tabrani semuanya dhaif (Masyhur, 1992).

Ketentuan tersebut untuk menjelaskan kekhawatiran para pekerja atas keterlambatan upah yang diberikan oleh majikan kepada para pekerja tanpa adanya alasan yang jelas dan pasti. Namun dalam Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan kerja antara majikan dengan para pekerja.

Dalam kandungan dari kedua hadits tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan (Hadiyan, 2014).

5. Prinsip Ekonomi Islam dalam Pengupahan

1. Prinsip Keadilan

Salah satu sumbangan terbesar Islam kepada umat manusia adalah prinsip keadilan dan pelaksanaannya dalam setiap aspek kehidupan manusia. Islam memberikan suatu aturan yang dapat dilaksanakan sebagai pengganti amalan-amalan tradisional yang amat bertentangan. Setiap anggota masyarakat didorong untuk memperbaiki kehidupan material masyarakat di samping berusaha untuk memperbaiki kehidupan rohani dan mengingatkan bahwa setiap benda di dunia ini adalah untuk diambil manfaatnya. Tetapi secara bersamaan Islam mendidik mereka bertanggung jawab bukan hanya kepada istri dan keluarga, tetapi juga saudara-saudaranya yang miskin dan melarat, Negara, dan akhirnya seluruh makhluk. Setelah mendapat manfaat dari harta kekayaannya masing-masing, sudah selayaknya memberikan faedah yang sama kepada masyarakat lain.

Oleh karena itu, dengan mengubah sifat hanya mementingkan diri sendiri manusia kepada sifat yang sebaliknya (tidak hanya mementingkan diri sendiri), dan menyalurkan atau memberi jalan keluar

tanpa suatu tekanan, Islam berhasil memberikan suatu penyelesaian yang praktis kepada masalah ekonomi modern. Semua orang didorong untuk bekerja bersama-sama dalam menyusun suatu sistem ekonomi yang berdasarkan prinsip persamaan dan keadilan kepada semua orang dan yang tidak hanya tertuju kepada individu atau pihak tertentu saja dalam masyarakat. Dalam sistem ini, setiap individu menjadi unit yang berguna kepada semua pihak, dengan bekerja untuk dirinya sendiri dan masyarakat keseluruhan (Rahman, 1995).

Afzalur Rahman (1995) Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak meruggikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan ini tercantum pada surat Al-Jatsiyah :

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ

وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya : Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan (Al-Jatsiyah 22).

Ayat diatas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Dan ayat diatas tersebut memperjelas bahwa upah setiap

orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya (Rahman, 1995).

Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar kehidupan pekerja serta keluarganya, disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja (Koentjoro, 2011).

Keadilan merupakan salah satu nilai dasar sistem ekonomi Islam setelah kepemilikan dan keseimbangan, kata keadilan merupakan kata yang terbanyak disebut di dalam Al-Quran setelah “Allah” dan “ Ilmu pengetahuan”. Kata keadilan disebut lebih dari 1000 kali, menunjukkan betapa besar nilai dasar ini memiliki bobot yang sangat dimuliakan dalam Islam, baik yang berkait dengan aspek sosial politik maupun sosial ekonomi. Adapun makna keadilan di dalam Islam yaitu (Saefuddinn, 1984) :

- a. Keadilan berarti kebebasan yang bersyarat akhlak Islam, kebebasan yang tidak terbatas akan mengakibatkan ketidak-serasian antara pertumbuhan produksi dengan hak-hak istimewa bagi segolongan kecil untuk mengumpulkan kekayaan berlimpah dan mempertajam pertentangan antara si kuat dan kaya dengan si lemah dan miskin, dan akhirnya akan menghancurkan tatanansosial.
- b. Keadilan harus diterapkan disemua fase kegiatan ekonomi. Keadilan dalam produksi dan konsumsi ialah aransemen efisiensi dan memberantas keorosan. Adalah suatu kedzhaliman dan penindasan apabila seseorang dibiarkan berbuat terhadap hartanya sendiri yang melampaui batas yang ditetapkan dan bahkan sampai membiarkan merampas hak orang lain. Keadilan dalm distribusi ialah penilaian yang tepat terhadap faktor-faktor produksi dan kebijaksanaann harga

hasilnya sesuai dengan takaran yang wajar dan ukuran yang tepat atau kadar yang sebenarnya.

- c. Keadilan berarti kebijaksanaan mengalokasikan sejumlah hasil tertentu dari kegiatan ekonomi bagi mereka yang tidak mampu memasuki pasar atau tidak sanggup membelinya menurut kekuatan pasar, yaitu kebijaksanaan melalui zakat, infak, shadaqah.

Karakter pokok dari nilai keadilan diatas menunjukkan kepada kita bahwa masyarakat ekonomi haruslah memiliki sifat makmur dalam keadilan dan adil dalam kemakmuran menurut Syariah Islamiyah.

Adil dapat digolongkan menjadi empat yaitu (Rahayu, 2011) :

1. Keadilan Eksternal

Keadilan tersebut mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerjaan dalam satu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji di perusahaan lain.

2. Keadilan Internal

Keadilan internal adalah seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama (misalnya, apakah manajer penjualan dibayar adil bila dibandingkan dengan gaji manajer produksi ?).

3. Keadilan Perorangan

Keadilan perorangan adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan, berdasarkan kinerja perorangan.

4. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji.

2. Prinsip Kelayakan

Upah yang layak ditunjukan dengan pembuatan undang-undang upah minimum di sebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan

pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah Negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku (Salim, 1988). Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi (Rahman, 1995).

Untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja. Disamping itu, memberi kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendakinya. Demi kemakmuran dan kemajuan Negara maka perlu menyusun kembali sistem upah sesuai dengan ajaran Rasulullah untuk menentukan upah minimum (Koentjoro, 2011). Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, dan lainnya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kehidupan yang layak (Rahman, 1995).

Secara empiris terdapat tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu Ananta (1990) :

a. Kebutuhan Fisik Minimum

Kebutuhan fisik minimum adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Nilai kebutuhan fisik minimum mencerminkan nilai ekonomi dari barang dan jasa yang diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan. Barang dan jasa tersebut dibagi dalam lima kelompok barang yaitu; 1. Makanan dan minuman. 2. Bahan bakar dan alat

penerangan. 3. Perumahan dan peralatan dapur. 4. Sandang dan pakaian. 5. Lain-lain termasuk didalamnya (biaya untuk transportasi, rekreasi, obat-obatan, sarana pendidikan dan sebagainya).

b. Indeks Harga Konsumen

Indeks harga konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup tersebut secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. IHK dihitung setiap bulan dan setiap tahun dinyatakan dalam bentuk presentase.

c. Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan tersebut akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah semakin besar pula kesempatan perusahaan untuk berkembang di daerah yang bersangkutan (Utomo, 2013).

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mendiskripsikan tentang mekanisme pengupahan perspektif Ekonomi Islam dengan studi kasus pada karyawan di toko pakaian Pasar Ular Jakarta. Dalam metode penelitian akan membahas yaitu :

1. Jenis Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini penyusun menggunakan penelitian lapangan (*field research*), menurut Kriyantono (2008) *field research* merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasinya diperoleh dari kegiatan lapangan penelitian. Yang menjadi objek penelitian adalah pemilik dan karyawan toko pakaian di pasar ular Jakarta.

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari suatu fenomena yang terjadi (Sugiyono, 2010). Maka dari itu, penulis ingin mendeskripsikan tentang mekanisme pengupahan pemilik toko pakaian kepada karyawan di Pasar Ular Jakarta dengan menjelaskan juga mengenai mekanisme pengupahan perspektif ekonomi Islam.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Pasar Ular Plumpang Jakarta Utara yang terletak di Jl. Inspeksi Kali Sunter, RT.13/RW.4 Rawabadak Utara, Koja, Jakarta Utara DKI Jakarta.

3. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Waktu penelitian yang dijadwalkan hingga selesai hasil penelitian ini diperkirakan sekitar 3 bulan, yaitu dari bulan Juli sampai dengan September 2018

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pemilik toko dan karyawan di Pasar Ular Jakarta. Adapun jumlah keseluruhan toko yang ada saat ini berjumlah 166 toko, hampir semua pemilik toko mempunyai karyawan/pekerja dan hanya beberapa toko saja yang mempunyai karyawan/pekerja lebih dari satu baik bersifat tetap ataupun sementara yang berjumlah kurang-lebih ada sekitar 30 toko.

Sedangkan sampel yang diambil yaitu dari pemilik toko berjumlah 5 orang dan karyawan berjumlah 5 orang dan kepala pasar 1 orang (masing-masing toko, pemilik 1 orang dan karyawan 1 orang), dimana ditetapkan menjadi 11 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling kuata yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2012).

5. Sumber Data

a. Data Primer

Hasil penelitian langsung dengan observasi dan wawancara kepada pemilik dan karyawan toko yang ada di Pasar Ular Jakarta.

b. Data Sekunder

Data atau dokumen yang diperoleh dari buku, karya tulis ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang dibahas

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Metode yang digunakan untuk mencari data atau keterangan lisan dari seseorang yang disebut responden melalui suatu percakapan yang berlangsung secara sistematis dan terorganisir antara pewawancara (interviewer) dengan yang diwawancarai (interviewee) (Silalahi, 2009). Pada penelitian ini dilakukan pertemuan dengan ketua pasar, pemilik dan karyawan yang terhimpun di dalamnya. Proses wawancara berpedoman pada daftar pertanyaan yang berisi komponen serta bahasa yang bersifat kualitatif untuk mengetahui mekanisme pengupahan pada toko yang ada di pasar tersebut.

b. Dokumentasi/Studi Pustaka

Dokumen atau laporan dalam bentuk informasi tentang jumlah karyawan (baik tetap ataupun tidak), data upah karyawan di berbagai toko yang diteliti, serta hasil wawancara dengan pihak-pihak terkait guna memperoleh informasi yang mendalam.

7. Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis yang digunakan oleh penyusun adalah dengan menggunakan coding dari hasil wawancara atau interview yang dilakukan terhadap narasumber, pengkodean/coding adalah aktifitas memberi kode terhadap segmen-segmen data (Saldana, 2009). Disamping itu pengkodean/coding juga didefinisikan sebagai proses penguraian data, pengkonsepan, dan penyusunan kembali dengan cara baru (Strauss & Corbin, 2015).

Dalam penelitian yang menggunakan pengkodean ini setidaknya memiliki tiga proses untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun tiga proses tersebut yaitu (Strauss & Corbin, 2015):

1. Pengkodean Terbuka

Pengkodean terbuka adalah proses menguraikan, memeriksa, membandingkan, mengkonsepkan, dan mengkategorikan data (Strauss & Corbin, 2015). Pengkodean terbuka merupakan penyusunan transkrip wawancara secara sistematis, lalu melakukan reduksi data untuk menemukan inti wawancara. Adapun contoh pengkodean terbuka sebagai berikut :

Pengkodean Terbuka

Wawancara ke :

Hari, Tanggal :

Nama Subyek :

Jabatan Subyek :

Tabel 3.1 Contoh Tabel Pengkodean Terbuka

No		Pertanyaan
1	I	Apa.....?
	S	
	I	Bagaimana.....?
	S	
5	I	Dan seterusnya.....
	S	Dan seterusnya.....

2. Pengkodean Berporos

Pengkodean berporos merupakan seperangkat prosedur penempatan data kembali dengan cara-cara baru setelah pengkodean terbuka, dengan mengkaitkan antar kategori. Ini dilakukan dengan memanfaatkan paradigma pengkodean yang mencakup kondisi, konteks, strategi aksi/interaksi, dan konsekuensi (Strauss & Corbin, 2015). Setelah dilakukan pengkodean berporos maka jawaban sudah dikelompokkan berdasarkan kategori yang dapat mencakup beberapa pertanyaan dan jawaban lainnya. Adapun contoh pengkodean berporos adalah sebagai berikut :

Pengkodean Berporos

Tabel 3.2 Contoh Tabel Pengkodean Berporos

Subyek	Kodifikasi	Jawaban
A	W1 (...-...)	
B	W2 (...-...)	
C	W3 (...-...)	
Seterusnya	Seterusnya	Seterusnya

3. Pengkoden Berpilih

Pengkodean berpilih merupakan proses pemilihan kategori inti, pengaitan kategori ini terhadap kategori lainya secara sistematis, pengabsahan hubungannya, mengganti kategori yang perlu diperbaiki dan dikembangkan lebih lanjut (Strauss & Corbin, 2015). Dari pengkodean berpilih ini dapat menyimpulkan inti dari wawancara yaitu hubungan antar variable berdasarkan pendapat dari para objek penelitian, sehingga dapat merumuskan jawaban atas rumusan masalah yang ditentukan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas hasil penelitian dengan menggunakan pengkodean berpilih yaitu dengan megkaitkan kategori inti yang ditemukan dengan teori yang ada, sehingga dapat menghasilkan pembahasan yang dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Untuk proses pengkodean terbuka dan berporos yan bersifat data mentah akan ditampilkan pada lampiran. Dalam pembahasan berikut menggunakan kodefikasi yang telah disesuaikan dengan yang tercantum pada lampiran seperti KP (Kepala Pasar), PT (Pemilik Toko), KT (Karyawan Toko).

A. Hasil Analisis

Dalam hasil analisis data sesuai dengan hasil wawancara yang ditemukan oleh peneliti terhadap para narasumber diketahui beberapa hal penting terkait dengan mekanisme pengupahan pada pasar ular yang dapat dianalisis lebih dalam melalui jawaban masing-masing responden atau subyek seperti latar belakang berdirinya pasar ular, sistem/mekanisme pengupahan di pasar ular, dasar pengupahan, kecukupan/kelayakan upah, prestasi kerja karyawan, konsumsi religius dalam upah.

1. Latar Belakang Berdirinya Pasar Ular

Dari hasil wawancara dan observasi dengan para subyek dapat diketahui beberapa hal penting terkait asal usul berdirinya pasar ular yang ada pada saat ini, bahwa penggunaan nama pasar ular bukan berarti dipasar ini para pedagangny menyediakan berbagai macam jenis ular, akan tetapi sebutan pasar ular datang darai mulut ke mulut masyarakat karena gang atau lorong dalam pasar itu yang berliku-liku seperti ular. Dahulu pasar ular terletak di kawasan pelabuhan III Tanjung Priok akibat adanya pembangunan di daerah tersebut menyebabkan para pedagang berpindah tempat dan kini lokasi pasar ular berada disekitar rawa badak

plumpang. Hal serupa yang ingin dikatakan oleh subyek mengenai latar belakang berdirinya pasar ular.

Subyek KP mengungkapkan :

Semula Pasar Ular merupakan sejenis lapak yang berada di pintu pelabuhan, yang mana para pekerja kapal menjualkan barang dagangannya kepada para pedagang yang berada di lokasi tersebut atau dengan sistem barter sekitar tahun 1970, kemudian pada tahun 1984 Pemerintah memindahkan para pedagang ke lokasi binaan yang terletak di daerah Plumpang hingga saat ini (W1 2-7).

2. Sistem/Mekanisme Pengupahan di Pasar Ular

Di dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan mekanisme yang berbeda dalam pemberian upah kepada karyawannya yang mana sistem tersebut digunakan untuk melindungi hak-hak perusahaan dan juga hak karyawan dalam pemberian upah. Lalu bagaimanakah sistem pemberian upah kepada karyawan di pasar ular Jakarta.

Disampaikan oleh subyek PT :

Sebelum memulai pekerjaan pemilik toko memberitahu jumlah upah yang akan diterima terlebih dahulu berdasarkan pendapatan adapun sistem yang digunakan yaitu dengan sistem harian (W2 16-18).

Selain itu diperjelas oleh subyek KT :

Sistem upah yang diterima menggunakan sistem harian, dengan memberikan upah setelah bekerja (W7 7-8).

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa sistem pemberian upah yang diberikan kepada karyawan berupa sistem harian, dimana para pemilik toko memberikan upahnya kepada karyawan toko perhari setelah pekerjaan selesai, dengan menghitung jumlah pendapatan dan penjualan barang pada hari itu, semakin besar pendapatan pada hari itu pada toko tersebut maka semakin besar pula upah yang diberikan kepada karyawan tersebut, dan masing-masing toko memiliki pemberian upah minimal yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini agar dapat melindungi hak-hak karyawan dalam pemberian upah.

3. Dasar Pengupahan

Dalam pemberian upah, dasar pengupahan sangat perlu untuk diketahui dalam setiap perusahaan dimanapun karena dasar tersebut akan digunakan untuk memberikan upah yang sesuai kepada karyawan dan setiap perusahaan memiliki dasar pengupahan yang berbeda-beda yang akan diberikan kepada karyawan mereka. Dalam pasar ular sendiri dan setelah dilakukan wawancara dengan para subyek terdapat berbagai macam dasar pengupahan yang diberikan kepada karyawan dan tentunya untuk melindungi hak-hak para karyawan.

Disampaikan oleh para subyekPT :

Dalam pemberian upah yang saya lakukan itu sesuai dengan pendapatan dan penjualan barang, disamping hal tersebut saya memberikan upah tambahan berdasarkan kebutuhan sehari-hari pekerja (W2 23)

Pemberian upah ditetapkan atas dasar pendapatan penjualan barang dan perjanjian kerja (W3 17-18).

Pemberian upah yang saya lakukan atas dasar penjualan barang pada hari tersebut (W4 20-21)

Dari penyampaian para subyek yang berasal dari pihak PT (Pemilik Toko) dapat diketahui bahwa dasar pengupahan yang ditetapkan di pasar ular terdapat kurang lebih tiga dasar pengupahan yang diberikan kepada karyawan. Yaitu, atas dasar kebutuhan sehari-hari karyawan, atas dasar perjanjian kerja, atas dasar pendapatan penjualan barang sehari.

4. Kecukupan/Kelayakan Upah

Kecukupan/kelayakan upah adalah suatu perihal yang didambakan oleh para pekerja dimanapun berada dan dalam apapun bidang pekerjaan mereka. Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum disebagian Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah Negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku

(Salim, 1988). Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, dan lainnya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kehidupan yang layak (Rahman, 1995). Dari hasil wawancara kepada para subyek terkait kecukupan/kelayakan upah sangat diperhatikan dalam pemberian upah.

Disampaikan oleh salah satu subyek PT :

Bahwa upah yang diberikan sudah layak dan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari baik yang sudah berkeluarga ataupun belum (W2 72-73).

Penyampaian tersebut diperjelas oleh salah satu subyek KT :

Alhamdulillah sudah mencukupi semuanya untuk kebutuhan sehari-hari, biaya sekolah, makan dll (W7 43-44).

Walaupun pada kenyataannya sistem upah yang diberikan kepada karyawan yang berada di pasar ular tidak mengikuti sistem upah minimum yang diberikan pemerintah kota akan tetapi mereka para pemilik toko menentukan upah minimum mereka sendiri guna melindungi hak-hak karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka bahkan upah yang diterima oleh karyawanpun terkadang lebih besar dibandingkan dengan upah yang ditetapkan oleh pemerintah kota setempat.

5. Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Gilarso (2003) upah menurut prestasi adalah besarnya balas karya langsung dikaitkan dengan prestasi kerja karena besarnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya dapat diterapkan jika hasil kerja bisa diukur secara kuantitatif (dengan memperhitungkan kecepatan mesin, kualitas bahan yang dipakai, dan lain-lain). Pemberian upah berdasarkan prestasi kerja sangatlah penting untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja dan untuk adanya perbedaan pemberian upah antara karyawan yang rajin dan karyawan yang malas dan mutlak harus ada. Dalam

pemberian upah berdasarkan prestasi kerja salah satu obyek dari PT menyampaikan :

Ia jelas ada karena yang memiliki prestasi kerja akan menguntungkan banyak juga dan diberi upah yang lebih atas usahanya (W3 28-29).

Pernyataan tersebut diperjelas oleh salah satu obyek KT ia menyatakan :
Kalau dibandingin karyawan lain itu ada jadi biar makin semangat biar lebih laris lagi dagangannya (W8 15-16).

6. Konsumsi Religius dalam Upah

Menurut hasil wawancara kepada setiap subyek dalam pemberian upah yang diberikan oleh para pemilik toko kepada seluruh karyawan yang berada di pasar ular tidak ada yang memotong upah untuk dikeluarkan sebagai zakat, infaq, shadaqah dll. Seperti yang disampaikan oleh salah satu subyek PT :

Untuk zakat dll tidak ada, soalnya itukan masalah pribadi juga tidak baik kalau dipaksakan walaupun itu baik (W2 40-41).

Dan diperjelas oleh salah satu subyek KT :

Untuk zakat dll tidak ada (W7 20).

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian apabila dikaitkan dengan rumusan masalah yang ada pada penelitian ini maka dapat diketahui mengenai mekanisme pengupahan di pasar ular dan hubungan antara sistem pengupahan pasar ular dengan sistem pengupahan Ekonomi Islam yaitu :

1. Mekanisme Pengupahan di Pasar Ular

Mekanisme pengupahan karyawan di Pasar Ular rata-rata menggunakan sistem upah harian dimana para pemilik toko memberikan upahnya kepada karyawan toko perhari setelah pekerjaan selesai, dengan menghitung jumlah pendapatan dan penjualan barang pada hari itu, semakin besar pendapatan pada hari itu pada toko tersebut maka semakin besar pula upah yang diberikan kepada karyawan tersebut, dan masing-masing toko memiliki pemberian upah

minimal yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini agar dapat melindungi hak-hak karyawan dalam pemberian upah.

Dalam pemberian upah karyawan setiap toko memiliki perbedaan yang diberikan pemilik toko kepada karyawan toko, dimana perbedaan tersebut didasarkan atas jenis barang yang dijual dan juga perbandingan upah pada satu toko dengan toko lain, namun disamping hal tersebut terdapat banyak kesamaan diantaranya dimana setiap toko terdapat peraturan pemberian upah yang berbeda yang dilihat dari prestasi kerja karyawan dan juga masing-masing toko tidak ada pemungutan terkait konsumsi religious seperti zakat, infaq, shadaqah dll. Dalam pemberian upah masing-masing toko memiliki pola pemberian upah yang sama, hanya saja pemberian tersebut dibedakan dengan dasar pengupahan yang berbeda. Berikut merupakan pola mekanisme dalam pemberian upah yang ada di pasar ular :



Gambar 4.1 : Mekanisme Pengupahan Pasar Ular

1. Proses Penjualan

Proses penjualan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sehari dimana para karyawan menjualkan produk pakaian pada toko masing-masing dimana mereka memulai bekerja dari pukul 09.00 pagi sampai dengan pukul 17.00 sore. Pernyataan subyek :*Dalam sehari saya bekerja selama 8 jam dari pukul 9 pagi sampai pukul 5 sore (W11 10)*

2. Hasil Penjualan

Hasil penjualan merupakan hasil dari pendapatan penjualan per hari yang mana hasil tersebut akan menentukan jumlah pemberian upah yang akan mereka terima dalam sehari, dimana semakin besar pendapatan penjualan mereka dalam hari tersebut maka semakin besar pula upah yang akan mereka terima, sebaliknya jika pendapatan penjualan mereka sedikit maka upah yang akan mereka terima sedikit pula.

3. Pemberian Upah

Pemberian upah merupakan proses terakhir dari pola pemberian upah, yang mana para karyawan akan diberikan upah sesuai dengan pendapatan penjualan pada hari tersebut, adapun yang membedakan dalam jumlah pemberian upah ialah dasar pengupahan pada setiap masing-masing toko, dari hasil wawancara terdapat 3 jenis dasar pengupahan yang ada di pasar ular yaitu :

a. Pendapatan dan Penjualan

Dalam pemberian upah yang menggunakan dasar ini para karyawan akan mendapatkan jumlah upah yang tidak menentu dimana jumlah upah tersebut tergantung pada pendapatan penjual yang dihitung dalam sehari. Apabila pendapatan banyak, maka upah yang akan diterima juga banyak, sebaliknya jika pendapatan sedikit maka upah yang diterima juga sedikit.

b. Kebutuhan Sehari-hari

Untuk pemberian upah selanjutnya yaitu berdasarkan kebutuhan sehari-hari. Dalam pemberian upah ini karyawan akan diberikan upah dengan hitungan yang sama pada umumnya (sesuai dengan pendapatan penjualan), akan tetapi dalam pemberian dengan dasar ini para karyawan akan mendapatkan upah tambahan yang dihitung atau dilihat dari kebutuhan karyawan tersebut. Misalnya jika upah yang diterima karyawan pada hari tertentu mendapatkan upah dengan jumlah sebesar Rp.100.000 jika dilihat dari kebutuhan karyawan yang sudah berkeluarga maka upah akan ditambah sebesar Rp.50.000 maka jumlah upah yang diterima oleh karyawan tersebut sebesar Rp.150.000.

c. Perjanjian Kerja

Yang terakhir jenis upah yang berdasarkan perjanjian kerja, dimana para karyawan akan mendapatkan upah atas dasar pendapatan penjualan barang yang mana jika pada hari tersebut mendapatkan pendapatan yang banyak maka upah yang diberikan banyak pula akan tetapi jika mendapatkan pendapatan yang sedikit upah yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja diawal mengenai upah yang harus dibayar (upah minimal) jika pada hari tersebut mendapatkan pendapatan yang sedikit misalnya, pada hari tertentu karyawan hanya dapat menghasilkan pendapatan yang sedikit yang dapat memungkinkan upah yang diberikan pula sedikit semisal sebesar Rp.50.000, akan tetapi dalam perjanjian kerja jika pendapatan pada hari tertentu sedikit maka upah yang akan diberikan sebesar Rp.100.000, maka upah yang akan diberikan pemilik toko dan yang akan diterima oleh karyawan toko sebesar Rp.100.000, adapun manfaat pemberian upah seperti ini berguna untuk melindungi hak-hak karyawan.

2. Pengupahan Pasar Ular Jakarta ditinjau dengan Sistem Pengupahan Ekonomi Islam

A. Akad Ijarah Pada Pengupahan di Pasar Ular

Akad ijarah yang digunakan pada pengupahan di Pasar Ular Jakarta yaitu dengan menggunakan akad *ijarah 'amal (bersifat pekerjaan)* yaitu pemberian upah/imbalan yang diberikan kepada seorang pekerja atas jasa atau keahliannya (Ascarya, 2011). Dalam hal ini pemilik toko (*mu'jir*) menyewa jasa dan memberikan upahnya kepada karyawan toko (*musta'jir*).

Pada prakteknya di Pasar Ular akad *ijarah 'amal* dimasukkan kedalam dasar pengupahan yang ada di Pasar Ular, adapun dasar pengupahan tersebut adalah :

1. Pendapatan penjualan

Pada sistem pengupahan dengan menggunakan dasar pengupahan pendapatan penjualan para karyawan atau pekerja akan mendapatkan upah sesuai dengan hasil mereka per hari, apabila pendapatan perhari mereka tinggi maka mereka akan mendapatkan upah yang tinggi pula dan jika mereka mendapatkan pendapatan yang kecil maka upah yang mereka terima juga kecil. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu pihak PT dimana ia mengatakan :

Berdasarkan pendapatan, semakin tinggi pendapatan semakin besar upahnya (W5 16).

2. Kebutuhan sehari-hari

Untuk dasar sistem pengupahan yang ada di pasar ular yang kedua yaitu berdasarkan kebutuhan sehari-hari. Dalam pemberian upah ini karyawan akan diberikan upah dengan hitungan yang sama pada umumnya (sesuai dengan pendapatan penjualan), akan tetapi dalam pemberian dengan dasar ini para karyawan akan mendapatkan upah tambahan yang dihitung atau dilihat dari kebutuhan karyawan tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu subyek dari pihak PT, ia mengatakan :*Dalam pemberian upah yang saya lakukan itu*

sesuai dengan pendapatan dan penjualan barang, disamping hal tersebut saya memberikan upah tambahan berdasarkan kebutuhan sehari-hari pekerja (W2 23)

3. Perjanjian kerja

Selanjutnya sistem upah yang berdasarkan perjanjian kerja, dimana para karyawan akan mendapatkan upah atas dasar pendapatan penjualan barang yang mana jika pada hari tersebut mendapatkan pendapatan yang banyak maka upah yang diberikan banyak pula akan tetapi jika mendapatkan pendapatan yang sedikit upah yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja diawal mengenai upah yang harus dibayar (upah minimal). Sebagaimana yang dijelaskan oleh salah satu pihak PT yang mengatakan :*Pemberian upah ditetapkan atas dasar pendapatan penjualan barang dan perjanjian kerja (W3 17-18).*

B. Tinjauan Sistem Penggupahan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Penggupahan di Pasar Ular

1. Akad Ijarah

Penerapan akad *ijarah* pada penggupahan di Pasar Ular ditinjau dari penggupahan dalam Ekonomi Islam dapat dilihat dari pemenuhan rukun dan syarat *ijarah*. Adapun rukun dan syarat *ijarah* yaitu : *'Aqid, (mu'jir dan musta'jir), Shighat akad, Ujroh dan Ma'qud alaihi* (Suhendi, 2005).

1) *'Aqid (mu'jir dan musta'jir)*

Adapun syarat yang pertama yaitu *Aqid* antara *mu;jir* dan *musta'jir*, dimana *mu'jir* adalah orang yang menyewa jasa atau memberikan upah yaitu pemilik toko adapun *musta'jir* adalah orang yang disewa jasanya untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu pihak karyawan toko.

Adapun syarat *mu'jir* dan *musta'jir* dalam melakukan akad *ijarah* adalah baligh, berakal dan cakap dalam melakukan *tasharruf* (Suhendi, 2005).

2) *Shighat Akad*

Dalam pengupahan di Pasar Ular *shighat akad* dinyatakan dengan ucapan yang jelas, seperti yang diungkapkan oleh salah satu pemilik toko dimana sebelum mulai bekerja ia mengadakan perjanjian kerja kepada karyawan :*Pemberian upah ditetapkan atas dasar pendapatan penjualan barang dan perjanjian kerja* (W3 17-18). Dari pernyataan tersebut menjelaskan adanya ijab qabul antara pemilik toko dan karyawan toko. Dalam ketentuan ijab dan qabul terdapat empat cara yaitu (Usanti, 2013) :

- a. Lisan, para pihak mengungkapkan kehendaknya dalam bentuk perkataan yang jelas.
- b. Tulisan, ada kalanya suatu perikatan dilakukan secara tertulis karena pihak tidak dapat bertemu langsung untuk melakukan perikatan.
- c. Isyarat, suatu perikatan tidaklah selalu dilakukan oleh orang yang normal, orang cacatpun dapat melakukan suatu perikatan. Apabila cacatnya adalah tuna wicara maka dimungkinkan dengan menggunakan bahasa isyarat.
- d. Perbuatan, sebagai contoh jual-beli di supermarket yang tidak ada lagi tawar manawar, pihak pembeli telah mengetahui harga yang tercantum. Pada saat pembeli datang ke meja kasir dengan membawa benda tersebut maka menunjukkan diantara mereka akan melakukan transaksi jual beli.

3) *Ujroh*

Ujroh adalah upah yang dibayarkan oleh pemilik toko (*mu'jir*) selaku orang yang menyewa jasa kepada orang yang disewa tenaganya untuk melakukan pekerjaan berdagang yaitu para karyawan toko (*mustajir*). Dalam pemberian *ujroh* jumlah upah harus diketahui besar atau kecilnya jumlah upah yang akan diterima dan dibayarkan oleh kedua belah pihak. Dalam pemberian upah di Pasar Ular para pemilik toko menyebutkan

jumlah besar atau kecilnya upah, seperti yang disampaikan oleh pemilik toko :*Dalam pemberian upah terdapat perjanjian besar atau kecilnya upah yang akan diterima sebelum memulai pekerjaan (W2 63-64).*

4) *Ma'qud Alaihi*

Adalah sesuatu yang dikerjakan yaitu berdagang dengan menjualkan barang dagangan pemilik toko. Adapun salah satu syarat dalam *ma'qud alaihi* adalah barang atau sesuatu yang dikerjakan mubah/tidak haram dan dapat diserahkan terimakan (Suhendi, 2005). Pemilik toko pengambil manfaat atas jasa tenaga karyawan toko untuk menjualkan pakaian yang dijual.

2. Dasar Pengupahan

1. Pendapatan Penjualan

Dalam sistem pengupahan Ekonomi Islam sendiri pemberian upah harus diberikan atas dasar sumbangsihnya dalam pekerjaan, bahwasanya upah yang diberikan harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam suatu pekerjaan oleh kerena itu, para pekerja harus dibayar tidak kurang, dan juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya (Rahman, 1995).

2. Kebutuhan Sehari-hari

Dalam sistem pengupahan Ekonomi Islam pemenuhan kebutuhan sehari-hari sangatlah mutlak adanya, dimana para majikan harus dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya atau pekerjanya. Hal tersebut seperti yang disabdakan oleh Rasulullah : “Bagi seorang pegawai kerajaan, jika dia belum kawin; dia harus menikah, jika dia tidak punya pelayan; dia boleh memilikinya, jika dia tidak punya rumah untuk hidup; dia boleh membangunnya, dan siapapun melampaui batas ini maka ia termasuk perampas atau pencuri”. Kandungan Hadits tersebut memberikan dua prinsip dalam pemberian upah kepada pegawai, yaitu yang pertama : bahwa majikan harus bertanggung jawab

penuh atas kebutuhan sehari-hari para pegawai, dan kedua : bahwa pegawai atau para pekerja tidak patut untuk menuntut lebih kepada majikan (Rahman, 1995)

3. Perjanjian kerja

Dalam Ekonomi Islam, dalam pemberian upah hendaknya para majikan menyebutkan terlebih dahulu jumlah upah yang akan diberikan kepada karyawan, sebagaimana yang telah disabdakan oleh Rasulullah :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :
(مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أَجْرَهُ) رواه عبد الرزاق وفيه إنقطاع. ووصله
البيهقي من طريق أبي حنيفة

Artinya: Dari Abi Said Al-Khudri ra, sesungguhnya Nabi Sallallahu Alaihi Wasallama bersabda “Barang siapa memperkejakan seorang pekerja maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan Al-Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abu Hanifah). Kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam

Kandungan dalam Hadits tersebut ialah Rasulullah telah memberikan aturan kepada para majikan agar dapat memberitahukan terlebih dahulu mengenai jumlah upah yang akan diterima oleh para pekerja sebelum mulai bekerja. Hal tersebut dilakukan agar para pekerja tidak merasakan kekhawatiran dalam pemberian upah karena adanya perjanjian kerja yang akan menjamin hak-hak mereka dalam pemberian upah.

3. Nilai KeIslaman

1. Nilai Keadilan

Dalam pemberian upah yang dilakukan pemilik toko kepada karyawan terdapat perbedaan upah yang diberikan kepada karyawan, seperti yang disampaikan karyawan toko dalam

wawancara : *Dalam pemberian upah terdapat perbedaan dari prestasi kerja dan upah akan diberikan lebih dibandingkan dengan yang tidak memiliki prestasi kerja/keahlian (W3 28-29)*, dimana perbedaan itu dilihat dari prestasi kerja karyawan, apabila karyawan memiliki prestasi kerja/keahlian yang baik dalam menjualkan pakaian yang ada maka pemilik toko akan memberikan upah yang lebih dibandingkan dengan yang tidak memiliki prestasi kerja/keahlian, jika ditinjau dengan makna keadilan perorangan (Rahayu, 2011), maka sepenuhnya dapat dikatakan adil karena adanya perbedaan dalam pemberian upah kepada karyawan yang dilihat dari segi prestasi kerja/keahlian.

2. Nilai Kelayakan

Upah yang diterima oleh para karyawan toko yang berada di Pasar Ular dapat dikatakan dalam kategori upah yang layak, dikatakan upah layak yaitu jika seseorang dapat memenuhi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya (Rahman, 1995). Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh karyawan toko : *Upah yang diterima Alhamdulillah sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, biaya sekolah, makan, dll (W7 43-44)*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan mengenai mekanisme pengupahan karyawan pada pasar ular dalam perspektif Ekonomi Islam, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Mekanisme pengupahan yang ada di Pasar Ular menggunakan sistem harian, dimana para pekerja akan diberikan upahnya setelah pekerjaan selesai dengan menggunakan akad *ijarah*, dalam pemberian upah di Pasar Ular terdapat tiga dasar pengupahan, yaitu : 1. Pendapatan dan penjualan, 2. Kebutuhan sehari-hari, 3. Perjanjian kerja.
2. Jika ditinjau dari pandangan Ekonomi Islam upah yang diberikan terhadap karyawan dapat dikatakan baik dan sesuai. Hal tersebut dapat dilihat dari :
 - a. Akad *Ijarah*, dalam pemberian upah kepada karyawan di Pasar Ular Jakarta telah memenuhi rukun dan syarat *ijarah*, yaitu : 1. *'Aqid (mu;jir dan musta'jir)*, 2. *Shighat akad*, 3. *Ujroh* dan 4. *Ma'qud alaihi*.
 - b. Dasar Pengupahan, dalam dasar pengupahan yang ada di Pasar Ular telah mengikuti sistem pengupahan yang ada pada Ekonomi Islam.
 - c. Nilai KeIslaman, dalam nilai Islam yang ada pada pengupahan setidaknya mencakup nilai keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah kepada karyawan dapat dikatakan adil dan layak, dimana para majikan telah mencukupi kebutuhan sehari-hari para karyawan, dan adanya perbedaan pemberian upah yang dilihat dari prestasi kerja/keahlian.

B. Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki banyak kelemahan dikarenakan adanya keterbatasan pada peneliti. Kelemahan tersebut diantaranya :

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada beberapa pemilik toko saja yang tergolong dalam klarifikasi peneliti,

sehingga hasil yang didapat mungkin akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan kepada pemilik toko yang lain.

2. Kurangnya teori mengenai pengupahan dalam perspektif Ekonomi Islam menurut para Ulama-Ulama Fiqh atau Ilmuwan-Ilmuwan Muslim lainnya.

C. Saran

1. Untuk para pemilik toko agar selalu menanamkan nilai-nilai Ekonomi Islam dalam melakukan segala bentuk kegiatan ekonomi termasuk dalam hal pemberian upah kepada karyawan.
2. Untuk para karyawan toko agar selalu rajin dan giat dalam bekerja bukan hanya untuk mendapatkan upah yang tinggi akan tetapi mendapatkan keberkahan dan keridhoan Allah.

Daftar Pustaka

Buku

- Ascarya. (2011). *Akad & Produk Bank Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Effendi, R. (2003). *Produksi Dalam Islam*. Yogyakarta: Magistra Insania Press.
- Hakim, L. (2012). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga.
- Khatib, I. A. T. (1992). *Bisnis Islami*. (I. Maulana Syarif, Ed.). Jakarta: PT. Fikahati Aneska.
- Lincoln, A. (2010). *Ekonomi Pembangunan Edisi Kelima*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Masyhur, K. (1992). *Bulughul Maram*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rahayu, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2, Indonesia*. PT. Indeks.
- Rahman, A. (1995a). *Doktrin Ekonomi Islam. jilid 2 terj. Soeroyo dan Nastagin*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Rahman, A. (1995b). *Doktrin Ekonomi ISLAM JILID 1*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Sholihin, A. I. (2010). *Buku Pintar Ekonomi Syariah Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2015). *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif. Cet : ke-4*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H. (2005). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Todaro. (2000). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga Jilid 1 Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Triwulan, T. (2010). *Kontuksi Hukum Tata Negara Pasca Amandemen UUD 1945*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usanti, S. (2013). *Transaksi Bank Syariah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Syafei, R. (2001). *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Syarif Al-Qarasyi, B. (2007). *Huququl Amil Fil Islam terj, Ali Yahya, "Keringat Buruh" Cetakan Pertama*. Jakarta: Al-Huda.

Jurnal

- Annisa'atun, A. (2011). Ketentuan Upah Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam. *Maliyah*, 1(13), 58–77.
- Ascarya. (2011). *Akad & Produk Bank Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Charysa, N. N. (2013). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi Terhadap Upah Minimum Regional Di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2011. *Economics Development Analysis Journal*, 2(4), 277–285.
Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>
- Effendi, R. (2003). *Produksi Dalam Islam*. Yogyakarta: Magistra Insania Press.
- Faozi, M. M., & Rahmiyanti, I. (2016). Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri perspektif Ekonomi Islam. *AL-Mustashfa*, 4(1), 14–24.
- Farida, M. (2007). Ilmu Perundang-Undangan. *Kanisius*, 1.
- Fericha, D. (2013). Transformasi Sistem Pengupahan Berbasis Syariah Sebagai

- Alternatif Menciptakan Iklim Investasi Yang Kondusif Di Indonesia.
Dinamika, 13(2).
- Hadiyan, E. (2014). Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Fiqh Muamalah dan Undang-Undang no.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Lathifah Mubarakiyah Pondok Pesanten Suryalaya*.
- Hakim, L. (2012). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga.
- Ibrahim, Z. (2013). (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan). *MMH*, 42(2), 292–301.
- Indradewa, I. G. A., & Natha, K. S. (2013). Pengaruh Inflasi, PDRB, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali. *Economics Development Analysis Journal*, 1(4), 923–950.
- Junsoh, Mansor & Ghani, N. (2005). Tenaga Buruh dan Upah dalam Islam : Satu Pandangan Alternatif. *Islamiyyat*, 27(1), 67–79.
- Khatib, I. A. T. (1992). *Bisnis Islami*. (I. Maulana Syarif, Ed.). Jakarta: PT. Fikahati Aneska.
- Koentjoro, W. (2011). Upah Dalam Perspektif Islam. *Prestasi*, 8(2), 146–177.
- Lincoln, A. (2010). *Ekonomi Pembangunan Edisi Kelima*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Masyhur, K. (1992). *Bulughul Maram*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nur Amalia, L. (2015). Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penerapan Akad Ijarah Pada Bisnis Jasa Laundry. *Ekonomi Dan Hukum Islam*, 5(2).
- Rahayu, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2, Indonesia*. PT. Indeks.
- Rahman, A. (1995a). *Doktrin Ekonomi Islam. jilid 2 terj.* Soeroyo dan Nastagin.

- Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Rahman, A. (1995b). *Doktrin Ekonomi ISLAM JILID 1*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Ridwan, M. (2013). Standar upah pekerja menurut sistem ekonomi islam. *Equilibrium*, 1(2), 241–257.
- Riyadi, F. (2015). Sistem dan Strategi Pengupaha. *Iqtishadia*, 8(1), 155–188.
- Saefuddinn, M. A. (1984). *Nilai-Nilai Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: CV Samudera.
- Saldana, J. (2009). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. London: Sage Publication.
- Salim. (1988). *Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek*. PT. Intermasa.
- Shihab, Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah : Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, Vol. 6*. Jakarta: Lentara Hati.
- Sholihin, A. I. (2010). *Buku Pintar Ekonomi Syariah Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2015). *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif. Cet : ke-4*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif,dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E. (2015). Sistem Pembayaran Upah Pekerja. *Dialogiairudidica*, 6(2), 1–16.

- Suhendi, H. (2005). *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sundary, R. I. (2005). Kebutuhan Meresepsi Kaidah-Kaidah Hukum Islam Ke Dalam Pengaturan Sistem Pengupahan Bagi Para Pekerja Di Indonesia. *Ethos*, 3(1), 9–16.
- Syafei, R. (2001). *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Syakur, A. (2015). Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis atas Pemikiran Hizbut Tahrir). *Universum*, 9(1), 1–13.
- Syarif Al-Qarasyi, B. (2007). *Huququl Amil Fil Islam terj, Ali Yahya, “Keringat Buruh” Cetakan Pertama*. Jakarta: Al-Huda.
- Todaro. (2000). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga Jilid 1 Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Triwulan, T. (2010). *Kontuksi Hukum Tata Negara Pasca Amandemen UUD 1945*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usanti, S. (2013). *Transaksi Bank Syariah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Utomo, F. W. (2013). Pengangguran Di Indonesia Periode Tahun 1980-2010. *Ilmiah*, 2017(December), 1–7.
- Widia Nanda, F. (2015). Peran Pemerintah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah (Studi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri). *Ilmiah*, 1–17.

LAMPIRAN

WAWANCARA PENELITIAN RESPONDEN ADALAH KETUA PASAR, PEMILIK TOKO, DAN KARYAWAN TOKO

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan segala kerendahan hati, saya sampaikan aktivitas wawancara ini dihadapan Bapak/Ibu/Saudara dan seiring dengan ucapan maaf karena kehadiran aktivias ini yang tentu sudah mengganggu aktivitas Baapak/Ibu/Saudara.

Saat ini saya sedang melakuka penelitian skripsi untuk mengetahui *Investigasi Mekanisme Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pasar Ular Jakarta)*.

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden pada penelitian ini. Jawaban jujur dan lengkap dari Bapak/Ibu/Saudara sangat berharga bagi kesuksesan penelitian saya, untuk perbaikan lembaga terkait dan untuk memperbanyak program yang serupa dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Saya ucapkan terima kasih banyak kepada Bapak/Ibu/Saudara. Semoga samakin sukses selalu dan diberi keberkahan oleh Allah

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 9 Mei 2018

Peneliti

(Data anda bersifat **RAHASIA** dan **TIDAK DISEBARLUASKAN**)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Alamat :

No. Telepon :

Bersedia/Tidak Bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : KHIFDI

No. Mahasiswa : 14423192

Judul Penelitian : *Investigasi Mekanisme Pengupahan Perspektif
Ekonomi Islam (Studi Kasus Pasar Ular Jakarta).*

Adapun data dan hasil penelitian tersebut untuk digunakan sebagaimana mestinya tanpa melanggar kode etik penelitian yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Yogyakarta, 9 Mei 2018

(.....)

FORM WAWANCARA

A. Responden : Ketua Pasar

1. Bagaimana sejarah singkat Pasar Ular Plumpang ?
2. Apa visi, misi dan tujuan dalam mendirikan pasar ini ?
3. Bagaimana struktur kepengurusan pasar ini ?
4. Ada berapa anggota yang terhimpun di dalamnya ?
5. Bagaimana transaksi jual-beli antara pedagang dan pembeli di pasar ini ?
6. Ada berapa jumlah pedagang di pasar ini ?
7. Apakah setiap pedagang wajib membayar pajak tiap bulannya ?
8. Apakah setiap pedagang yang memiliki karyawan wajib melapor untuk pendataan ?
9. Apakah ada perkumpulan rutin antara pedagang dengan pengurus pasar ?
10. Apakah ada kegiatan sosial yang dilakukan pedagang dan pengurus ?
11. Apa target pasar ular dimasa yang akan datang ?
12. Apa kendala dalam kepengurusan pasar ular plumpang ?
13. Menurut Bapak, apakah dengan terbentuknya pasar ular plumpang sudah membantu perekonomian pedagang ?

B. Responden : Pemilik Toko

Informasi Umum

1. Sejak kapan Bapak/Ibu sudah mulai berjualan ?
2. Jenis barang apa saja yang Bapak/Ibu jual ?
3. Berapa rata-rata keuntungan yang Bapak/Ibu dapatkan setiap hari/bulan ?
4. Apakah Bapak/Ibu memiliki karyawan ?
5. Berapa jumlah karyawan yang Bapak/Ibu miliki ?
6. Apakah semua karyawan berstatus tetap atau hanya sementara ?

Nilai Keadilan

7. Bagaimana sistem pembayaran upah kepada karyawan?
8. Atas dasar apa pemberian upah ditetapkan ?
9. Apakah pemberian upah dilakukan sesuai dengan jam kerja karyawan ?
10. Bagaimana rata-rata upah suatu pekerjaan dalam suatu toko dibandingkan dengan rata-rata upah ditoko lain ?
11. Apakah ada perbedaan upah karyawan yang memiliki prestasi dengan yang tidak memiliki prestasi kerja ?
12. Apakah dalam pemberian upah terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?
13. Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang Bapak/Ibu berikan ?
14. Apakah Bapak/Ibu pernah mengalami keterlambatan dalam pemberian upah ?
15. Apakah Bapak/Ibu pernah memberikan upah yang tidak sesuai dengan perjanjian ?
16. Bagaimana cara Bapak/Ibu memperlakukan karyawan dengan baik ?

Nilai Kelayakan

17. Berapa jam karyawan bekerja dalam satu hari ?
18. Apakah Bapak/Ibu mengikuti standar upah yang ditetapkan pemerintah dalam sistem pembayaran upah kepada karyawan ?
19. Apakah ada perjanjian besar/kecilnya upah sebelum memulai pekerjaan ?
20. Berapa upah yang Bapak/Ibu berikan kepada karyawan dalam sehari ?
21. Apakah pemberian upah diberikan setelah pekerjaan selesai ?
22. Menurut Bapak/Ibu, apakah upah yang Bapak/Ibu berikan sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan ?

FORM WAWANCARA

C. Responden : Karyawan

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu bekerja disini ?
2. Apakah Bapak/Ibu berstatus karyawan tetap atau sementara ?
3. Bagaimana sistem pembayaran upah yang Bapak/Ibu terima saat ini ?
4. Apakah upah yang Bapak/Ibu terima sesuai dengan jam kerja ?
5. Berapa jam Bapak/Ibu bekerja dalam sehari ?
6. Apakah ada perbedaan upah yang Bapak/Ibu terima yang dilihat dari prestasi kerja ?
7. Apakah dalam penerimaan upah Bapak/Ibu terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infak dan shadaqah ?
8. Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang Bapak/Ibu terima ?
9. Apakah Bapak/Ibu pernah mengalami keterlambatan dalam penerimaan upah ?
10. Apakah sebelum mulai bekerja ada perjanjian tentang upah yang didapat saat ini ?
11. Apakah Bapak/Ibu pernah menerima upah yang tidak sesuai dengan perjanjian ?
12. Apa yang Bapak/Ibu lakukan jika upah yang didapat tidak sesuai dengan perjanjian ?
13. Berapakah jumlah upah yang didapat oleh Bapak/Ibu ?
14. Apakah upah yang Bapak/Ibu terima diberikan setelah pekerjaan selesai ?
15. Menurut Bapak/Ibu, apakah upah yang didapat saat ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari ?
16. Apakah Bapak/Ibu mendapatkan ketidakadilan dengan sistem pengupahan yang diterima saat ini ?
17. Sampai saat ini, apa yang dikeluhkan pada sistem upah yang didapat ?

18. Apakah Bapak/Ibu pernah mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan saat bekerja ?

PENGKODEAN BERBUKA

Wawancara 1

Hari, Tanggal : Senin, 4 juni 2018

Durasi : 24 menit

Nama : MF

Jabatan : Ketua Pasar

I : Bagaimana sejarah singkat pasar ular plumpang ?

S : Pada awalnya pasar ular itu bukan pasar akan tetapi, sebuah lapak-lapak yang ada dipintu pelabuhan yang mana orang-orang yang bekerja dikapal keluar masuk dipintu tersebut denan membawa barang dagangan yang akan dijual kepada pedagang-pedagang loak yang ada disekitar pelabuhan atau dengan sistem barter antara barang satu dengan barang lainnya pada sekitar tahun 1970, kemdian dipindahkan kedaerah plumpang pada tahun 1984 oleh pemerintah.

I : Apa visi, misi, dan tujuan dalam mendirikan pasar ini ?

S : Intinya dari semuanya itu, meningkatkan perdagangan yang selama ini menjadi ikon Jakarta Utara.

I : Bagaimana struktur kepengurusan pasar ini ?

S : Untuk pengurus itu intinya terdapat ketua, sekretaris, bendahara, dan dibantu oleh sesi keamanan dan kebersihan.

I : Ada berapa anggota yang terhimpun di dalamnya ?

S : Untuk anggota pengurus intinya ada 5 dan sesi kebersihan dan keamanan masing-masing ada 3 orang.

I : Bagaimana transaksi jual-beli antara pedagang dan pembeli di pasar i

S : Seperti pada umumnya, dimana terjadi tawar-menawar harga antara pedagang dan pembeli sehingga harga tersebut dapat disepakati antara kedua belah pihak.

20 I : Ada berapa jumlah pedagang di pasar ini ?

S : Untuk jumlah pedagang keseluruhannya berjumlah sekitar 210.

I : Apakah setiap pedagang wajib membayar pajak tiap bulannya ?

S : Untuk bulanan ada, dimana para pedagang langsung membayarkannya melalui Bank DKI. Dan kalau harian itu juga ada itu buat uang kebersihan.

25 I : Apakah setiap pedagang yang memiliki karyawan wajib melapor untuk pendataan ?

S : Ia harus melapor, kalau tidak maka pengurus yang akan mendata ulang, Karena biasanya juga ada yang berhenti dan ada yang juga menambah karyawan.

I : Apakah ada perkumpulan rutin antara pedagang dengan pengurus pasar ?

30 S : Ia ada, seperti forum komunikasi antara pedagang dan ada juga pemberitahuan-pemberitahuan dan juga untuk pergantian kepengurusan.

I : Apakah ada kegiatan sosial yang dilakukan pedagang dan pengurus ?

S : Kalau untuk kegiatan sosial gitu biasanya digabungkan dengan wilayah misalnya, dengan kelurahan, rw, kecamatan biasanya diikutsertakan untuk **35** kegiatan sosial.

I : Apa target pasar ular dimasa yang akan datang ?

S : Targetnya agar pasar ular ini dijadikan pasar yang seterusnya tidak dijadikan sementara akan tetapi dikukuhkan menjadi lokasi yang seterusnya.

I : Apa kendala dalam kepengurusan pasar ular plumpang

40 S : Kalau untuk kendala itu sendiri tidak ada, hamper secara keseluruhan saat ini tidak ada.

I : Menurut bapak, apakah dengan terbentuknya pasar ular plumpang sudah membantu perekonomian pedagang ?

S : Ya, jelas sangat-sangat membantu para pedagang dan juga masyarakat
45 disekitar daerah sini bahkan bukan hanya itu saja tetapi wilayah juga terbantu.

Wawancara 2

Hari, Tanggal : Selasa, 26 Juni 2018

Durasi : 20 menit

Nama : AH

Jabatan : Pemilik Toko

I : Sejak kapan bapak/ibu sudah mulai berjualan ?

S : Kalau jualan disitu saya sudah mulai dari tahun 1994

I : Jenis barang apa saja yang bapak/ibu jual ?

S : Yang dijual itu pakaian jadi berupa, celana panjang, celana pendek, kemeja, 5kaos, jaket dll itu semua untuk dewasa.

I : Berapa rata-rata keuntungan yang bapak/ibu dapatkan setiap hari/bulan ?

S : Kurang leih bisa sekitar 6 jutaanlah, tergantung penjualan juga kadang lebih dari itu kalau rame ya lebih kalau sepi ya kadang segitu aja.

I : Apakah bapak/ibu memiliki karyawan ?

10 S : Iya, saya punya karyawan.

I : Berapa jumlah karyawan yang bapak/ibu miliki ?

S : Kalau yang tetap satu

I : Apakah semua karyawan berstatus tetap atau hanya sementara ?

S : Tetap ada 1 orang dan ada juga tambahan yang tidak tetap

15 I : Bagaimana sistem pembayaran upah pada karyawan ?

S : Kalau untuk pembayaran upahnya sebelum kerjakan itu biasanya saya kasih tau dulutuh berapa upah yang dia dapat kalau misalnya lakunya sekian-sekian ya

dapatnya sekian gitu, tapi kalau sistemnya yaitu berarti sistem harian soalnya akan dikasihnya tiap hari abis kerja gitu bukan bulanan.

20 I : Atas dasar apa pemberian upah ditetapkan ?

S : Kalau sayasih mas sebenarnya ya saya kasih sesuai jumlah pendapatan sama lakunya barang tapi saya juga melihat dari kebutuhan sehari-harinya juga, yakan ada yang punya bini sama anak ada juga yang belum nikah.

I : Apakah pemberian upah dilakukan sesuai dengan jam kerja karyawan ?

25 S : Tidak terpaut jam kerja sih mas, mau berapa jam aja kalau hasilnya gede ya upahnya gede juga tapi kita punya aturan masuk jam berapa pulang jam berapa.

I : Bagaimana rata-rata upah suatu pekerjaan dalam suatu toko dibandingkan dengan rata-rata upah ditoko lain ?

30 S : Kalau saya tadi udah saya jelasin ya mas, saya melihat dari status karyawan apakah sudah berumah tangga atau belum, jika sudah saya bisa kasih upah yang lebih, semisal ditoko lain 60 ribu saya kasih 70 ribu bisa lebih juga.

I : Apakah ada perbedaan upah karyawan yang memiliki prestasi dengan yang tidak memiliki prestasi kerja ?

35 S : Maksudnya bisa rajin dan tidak rajin gitu ya mas. Ia ada, misalnya kalau bulan tertentu karyawannya nambah biasanya ada yang rajin jualan ada juga yang biasa-biasa aja kalau yang rajin saya kasih lebih upahnya.

I : Apakah dalam pemberian upah terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?

40 S : Untuk zakat dll tidak ada, soalnya itu kan masalah pribadi juga tidak baik kalau dipaksakan walaupun itu baik.

I : Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang bapak/ibu berikan ?

S : Ia ada, upah lembur kalau rame dagangnya ya saya kasih lebih kadang sampe
45 lewat jam pulang masih rame itu saya kasih lebih dan juga kalau ada barang masuk terus ikut membantu itu dikasih upah lebih, kalau untuk thr ada tiap sebelu Lebaran Fitri.

I : Apakah bapak/ibu pernah mengalami keterlambatan dalam pemberian upah ?

S : Tidak pernah, insyaAllah tidak pernah.

50 I : Apakah bapak/ibu pernah memberikan upah yang tidak sesuai dengan perjanjian ?

S : Tidak, tidak pernah selalu sesuai dengan perjanjian.

I : Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan dengan baik ?

S : Kalau karyawan baik ya saya juga otomatis baik apalgi kalau jujur saya kasih
55 upah tambahan, ters juga kasih upah yang sesuai jangan ditunda-tunda.

I : Berapa jam karyawan bekerja dalam sehari ?

S : Sekitar 8 jam dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore.

I : Apakah bapak/ibu mengikuti standar upah yang ditetapkan pemerintah dalam sistem pembayaran upah kepada karyawan ?

60 S : Tidak, tidak sama dengan pemerintah karena disini harian jadi bisa lebih dari standar yang ditetapkan pemerinah.

I : Apakah ada perjanjian besar/kecilnya upah sebelum memulai pekerjaan ?

S : Ia ada perjanjian jumlah upah yang akan diterima dalam perhari dan juga upah bonus dan lembur.

65 I : Berapa upah yang bapak/ibu berikan kepada karyawan dalam sehari ?

S : Upah yang pernah saya berikan sekitar 100-200 ribu bahkan lebih dalam sehari karena jugakan tergantung pendapatannya.

I : Apakah pemberian upah diberikan setelah pekerjaan selesai ?

S : Ia upah yang saya berikan setelah pekerja selesai sebelum menutup toko.

70 I : Menurut bapak/ibu, apakah upah yang bapak/ibu berikan sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan ?

S : InsyaAllah sudah layak dan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari baik yang sudah berkeluarga maupun belum.

Wawancara 3

Hari, Tanggal : Selasa, 26 Juni 2018

Durasi : 15 menit

Nama : MS

Jabatan : Pemilik Toko

I : Sejak kapan bapak/ibu sudah mulia berjualan ?

S : Udah lama ya lumayan semenjak abis menikah tahun 2008.

I : Jenis barang apa saja yang bapak/ibu jual ?

S : Pakaian berupa, baju, kaos panjang dan pendek, celana, jaket sweater.

5 I : Berapa rata-rata keuntungan yang bapak/ibu dapatkan setiap hari/bulan ?

S : Kalau laba bersih yang didapat sekitar 150 ribu kalau sebulan ya berarti 4,5 juta itu udah bersih sudah upah juga.

I : Apakah bapak/ibu memiliki karyawan ?

S : Memiliki 1 karyawan

10 I : Berapa jumlah karyawan yang bapak/ibu miliki ?

S : 1 karyawan untuk yang tetap

I : Apakah semua karyawan berstatus tetap atau hanya sementara ?

S : Banyaknya sementara biasanya paling lama 2 tahun sudah keluar.

I : Bagaimana sistem pembayaran upah pada karyawan ?

15 S : Sistem upah yang saya berikan kepada karyawan dengan sistem harian.

I : Atas dasar apa pemberian upah ditetapkan ?

S :Pemberian upah ditetapkan atas dasar banyaknya barang yang laku itu berarti penjualan barang ya dan juga perjanjian kerja.

I : Apakah pemberian upah dilakukan sesuai dengan jam kerja karyawan ?

20 S : Untuk pemberian upah tidak sesuai jam kerja tetapi sesuai dengan barang yang laku.

I : Bagaimana rata-rata upah suatu pekerjaan dalam suatu toko dibandingkan dengan rata-rata upah ditoko lain ?

S : Kalau saya dilihat dari sudha menikah apa belum karena punya keluarga jadi **25** kebutuhannya bertambah, kalau saya kasih 100 ribu ya ditoko lain 70 ribu.

I : Apakah ada perbedaan upah karyawan yang memiliki prestasi dengan yang tidak memiliki prestasi kerja ?

S : Ia jelas ada karena yang memiliki prestasi kerja akan menguntungkan banyak juga dan diberi upah yang lebih juga atas usahanya.

30 I : Apakah dalam pemberian upah terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?

S : Kalau untuk infaq, zakat tidak ada.

I : Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang bapak/ibu berikan ?

35 S : Ada ia untuk upah lembur sampe sore mau maghrib saya kasih tambahan lembur sekitar 50 ribu kalau bonus sekitar 70 ribu dan untuk THR itu sekitar 1 juta.

I : Apakah bapak/ibu pernah mengalami keterlambatan dalam pemberian upah ?

S :Alhamdulillah selama ini belum pernah dan jangan sampai pernah karena itu hak mereka.

40 I : Apakah bapak/ibu pernah memberikan upah yang tidak sesuai dengan perjanjian ?

S : Tidak, Alhamdulillah tidak pernah.

I : Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan dengan baik ?

S :Perlakuan karyawan dengan memberikan upah yang sepadan dengan jerih
45payahnya.

I : Berapa jam karyawan bekerja dalam sehari ?

S : Sama-sama rata seperti orang bekerja pada umumnya sekitar 8 jam dari pagi
sampai sore.

I : Apakah bapak/ibu mengikuti standar upah yang ditetapkan pemerintah dalam
50 sistem pembayaran upah kepada karyawan ?

S : Tidak, kalau pemerintah biasanya bulanan kalau saya harian dan gak tentu juga
kadang bisa lebih besar.

I : Apakah ada perjanjian besar/kecilnya upah sebelum memulai pekerjaan ?

S :Ia ada sebelum masuk kerja pertama.

55 I : Berapa upah yang bapak/ibu berikan kepada karyawan dalam sehari ?

S : Upah yang saya berikan tergantung barang yang dijualnya berapa potong,
minimal saya pernah kasih 90 ribu maksimal sekitar 170 ribu.

I : Apakah pemberian upah diberikan setelah pekerjaan selesai ?

S : Ia sebelum tutup toko.

60 I : Menurut bapak/ibu, apakah upah yang bapak/ibu berikan sudah layak dan
dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan ?

S : InsyaAllah sudah layak dan mencukupi walaupun kebutuhan orang beda-beda.

Wawancara 4

Hari, Tanggal : Selasa, 26 Juni 2018

Durasi : 17 menit

Nama : PD

Jabatan : Pemilik Toko

I : Sejak kapan bapak/ibu sudah mulai berjualan ?

S : Sudah sekitar 12 tahun, saya mulai pada tahun 2006

I : Jenis barang apa saja yang bapak/ibu jual ?

S : Pakaian jadi anak-anak dari 0 bulan sampai remaja ada kemeja, kaos, celana pendek dan panjang, sweater, jaket, training dll.

I : Berapa rata-rata keuntungan yang bapak/ibu dapatkan setiap hari/bulan ?

S : Untuk keuntungan gak pasti dalam sehari ataupun bulan karena tergantung dengan barang yang laku terjual tapi kadang sehari bisa paling sedikit 500 ribu sampe 1 juta lebih krang lebih sekitar itu.

10 I : Apakah bapak/ibu memiliki karyawan ?

S : Iya saya punya karyawan.

I : Berapa jumlah karyawan yang bapak/ibu miliki ?

S : Yang tetap ada satu tapi kadang juga ada tambahan karyawan.

I : Apakah semua karyawan berstatus tetap atau hanya sementara ?

15 S : Ada yang tetap ada juga yang sementara.

I : Bagaimana sistem pembayaran upah pada karyawan ?

S : Sistem pembayarannya itu diberikan setelah bekerja jumlahnya sesuai dengan jumlah barang yang terjual yang mana diberikan tiap harinya.

I : Atas dasar apa pemberian upah ditetapkan ?

20 S : Kalau saya atas dasar penjualan barang karena ada catatannya gitu jadi ya ketahuan hari ini laku berapa.

I : Apakah pemberian upah dilakukan sesuai dengan jam kerja karyawan ?

S : Tidak, sesuai penjualan, jadi tida terikat dengan jam ya.

I : Bagaimana rata-rata upah suatu pekerjaan dalam suatu toko dibandingkan
25dengan rata-rata upah ditoko lain ?

S : Kalau di toko lain ada yang bulana gitu seperti bagi hasil, kalau disaya ya harian untuk kebutuhan sehari-hari juga.

I : Apakah ada perbedaan upah karyawan yang memiliki prestasi dengan yang tidak memiliki prestasi kerja ?

30 S : Itu pasti ada untuk menambah semangat karyawan dalam menjualkan dagangan.

I : Apakah dalam pemberian upah terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?

S : Untuk zakat dll tidak ada.

35 I : Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang bapak/ibu berikan ?

S : Ada upah tambahan seperti bonus dan lembur biasanya dihitung per potong barang semakin banyak barangnya semakin banyak upah tambahannya, kalau untuk THR ada sekitar 3 juta kadang lebih diberikan sebelum atau sesudah lebaran.

40 I : Apakah bapak/ibu pernah mengalami keterlambatan dalam pemberian upah ?

S : Alhamdulillah tidak pernah, saya usahakan selalu tepat waktu.

I : Apakah bapak/ibu pernah memberikan upah yang tidak sesuai dengan perjanjian ?

S : Tidak, tidak pernah.

45 I : Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan dengan baik ?

S : Saya memberikan upah yang sesuai dan tepat waktu.

I : Berapa jam karyawan bekerja dalam sehari ?

S : Sekitar 8 jam kadang juga kurang dari 8 jam biasanya izin masuk siang karena ada kebutuhan yang mendadak, tapi normalnya ya seperti biasa 8 jam.

50 I : Apakah bapak/ibu mengikuti standar upah yang ditetapkan pemerintah dalam sistem pembayaran upah kepada karyawan ?

S : Tidak, kalau saya harian soalnya bukan bulanan.

I : Apakah ada perjanjian besar/kecilnya upah sebelum memulai pekerjaan ?

S : Ia ada sebelum mulai bekerja saya kasih tau cara berdagang, kemudian
55 upahnya berapa, kalau tambahan berapa.

I : Berapa upah yang bapak/ibu berikan kepada karyawan dalam sehari ?

S : Paling sedikit saya pernah kasih sekitar 75 ribu paling banyak dalam sehari sekitar 200 pernah lebih juga sih bahkan kalau rame pernah sehari 400 ribu pokoknya tergantung penjualan.

60 I : Apakah pemberian upah diberikan setelah pekerjaan selesai ?

S : Ia ketika sore hari sebelum jam 5 sore.

I : Menurut bapak/ibu, apakah upah yang bapak/ibu berikan sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan ?

S : InsyaAllah sudah cukup, walaupun kebutuhan masing-masing itu berbeda.

Wawancara 5

Hari, Tanggal : Rabu, 27 Juni 2018

Durasi : 14 menit

Nama : BN

Jabatan : Pemilik Toko

I : Sejak kapan bapak/ibu sudah mulai berjualan ?

S : Saya berjualan di pasar ular sejak tahun 1997 sampai sekarang Alhamdulillah.

I : Jenis barang apa saja yang bapak/ibu jual ?

S : Pakaian jadi seperti, kaos, celana dan kemeja.

5 I : Berapa rata-rata keuntungan yang bapak/ibu dapatkan setiap hari/bulan ?

S : Kalau keuntungan berarti keuntungan bersih ya perhari sekitar 800-900 ribu.

I : Apakah bapak/ibu memiliki karyawan ?

S : Karyawan 3 orang.

I : Berapa jumlah karyawan yang bapak/ibu miliki ?

10 S : Karyawan ada 3 ada perempuan dan juga cowok.

I : Apakah semua karyawan berstatus tetap atau hanya sementara ?

S : Ia semuanya berstatus tetap dan sudah lumayan lama juga bekerja sama saya.

I : Bagaimana sistem pembayaran upah pada karyawan ?

S : Dalam pemberian upah saya menggunakan sistem harian.

15 I : Atas dasar apa pemberian upah ditetapkan ?

S : Berdasarkan pendapatan, semakin tinggi pendapatan semakin besar upahnya.

I : Apakah pemberian upah dilakukan sesuai dengan jam kerja karyawan ?

S : Tidak sesuai jam kerja tapi ya, itu pendapatan.

I : Bagaimana rata-rata upah suatu pekerjaan dalam suatu toko dibandingkan
20 dengan rata-rata upah ditoko lain ?

S : Kalau di toko lain ada yang bulanan kalau saya disatuin satu hari jadi upahnya harian.

I : Apakah ada perbedaan upah karyawan yang memiliki prestasi dengan yang tidak memiliki prestasi kerja ?

25 S : Ada, semakin giat kerjanya semakin saya kasih upah yang tinggi.

I : Apakah dalam pemberian upah terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?

S : Tidak ada, selama ini tidak pernah saya potong upahnya untuk zakat, karena hal itu tergantung masing-masing.

30 I : Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang bapak/ibu berikan ?

S : Kalau lembur tidak ada karena tidak pernah lembur juga, kalau bonus ada kalau lagi rame, untuk THR tergantung ininya lama dia bekerja, yang lama dikasih berapa yang baru berapa.

35 I : Apakah bapak/ibu pernah mengalami keterlambatan dalam pemberian upah ?

S : Kalau keterlambatan pernah itu dikarenakan ada kesibukan lain yang mana harus saya lakukan akan tetapi keesokan harinya saya satuin upahnya dengan hari itu.

I : Apakah bapak/ibu pernah memberikan upah yang tidak sesuai dengan
40 perjanjian ?

S : Tidak pernah saya.

I : Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan dengan baik ?

S : Kalau yang karyawan lama saya arahin kalau yang baru saya ajarin terkadang karyawan lama yang kasih arah yang ajarin karyawan baru.

45 I : Berapa jam karyawan bekerja dalam sehari ?

S : Sehari bisa sampai 8 jam, dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore.

I : Apakah bapak/ibu mengikuti standar upah yang ditetapkan pemerintah dalam sistem pembayaran upah kepada karyawan ?

S : Tidak, tapi sesuai pendapatan bahkan bisa lebih upahnya.

50 I : Apakah ada perjanjian besar/kecilnya upah sebelum memulai pekerjaan ?

S : Tidak ada setiap karyawan hanya saja dikasih arahan apa aja yang harus dilakuin.

I : Berapa upah yang bapak/ibu berikan kepada karyawan dalam sehari ?

S : Sekitar 80 ribu kalau lagi ramai sekitar 100 ribu bisa lebih tergantung
55 pendapatan.

I : Apakah pemberian upah diberikan setelah pekerjaan selesai ?

S : Iya setelah selesai bekerja sebelum tutup toko.

I : Menurut bapak/ibu, apakah upah yang bapak/ibu berikan sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan ?

60 S : InsyaAllah sudah layak dan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Wawancara 6

Hari, Tanggal : Kamis, 28 Juni 2018

Durasi : 16 menit

Nama : AM

Jabatan : Pemilik Toko

I : Sejak kapan bapak/ibu sudah mulia berjualan ?

S : Saya mulai dagang tahun 1997 di pasar ular.

I : Jenis barang apa saja yang bapak/ibu jual ?

S : Pakaian jadi seperti kaos, kemeja, celana panjang.

5 I : Berapa rata-rata keuntungan yang bapak/ibu dapatkan setiap hari/bulan ?

S : Keuntungan bersih udah dipotong upah dll sekitar 175 ribu perhari.

I : Apakah bapak/ibu memiliki karyawan ?

S : Ia saya punya karyawan.

I : Berapa jumlah karyawan yang bapak/ibu miliki ?

10 S : Untuk karyawan saya hanya memiliki satu karyawan.

I : Apakah semua karyawan berstatus tetap atau hanya sementara ?

S : Hanya sementara paling lama sekitar 1 sampai 2 tahun, abis itu keluar entar ada lagi yang baru kerja disini.

I : Bagaimana sistem pembayaran upah pada karyawan ?

15 S : Upah yang saya berikan harian, berarti sistemnya juga harian.

I : Atas dasar apa pemberian upah ditetapkan ?

S : Saya atas dasar penjualan, kalau banyak makin banyak juga upahnya.

I : Apakah pemberian upah dilakukan sesuai dengan jam kerja karyawan ?

S : Tidak sesuai jam, mau buka siang kalau banyak yang laku upahnya juga
20 banyak.

I : Bagaimana rata-rata upah suatu pekerjaan dalam suatu toko dibandingkan dengan rata-rata upah ditoko lain ?

S : Kalau di toko lain ada yang bulanan, mingguan ada juga yang harian dan saya
iku yang harian.

25 I : Apakah ada perbedaan upah karyawan yang memiliki prestasi dengan yang tidak memiliki prestasi kerja ?

S : Ada pasti ada semisal dia jualinnya pinter entar ada tambahan.

I : Apakah dalam pemberian upah terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?

30 S : Tidak ada untuk zakat dll.

I : Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang bapak/ibu berikan ?

S : Ada untuk upah bonus sekitar 75 ribu, kalau THR sekitar 3 jutaan lah.

I : Apakah bapak/ibu pernah mengalami keterlambatan dalam pemberian upah ?

35 S : Alhamdulillah belum pernah tapi ya jangan sampailah kasian juga kalau telat.

I : Apakah bapak/ibu pernah memberikan upah yang tidak sesuai dengan perjanjian ?

S : Tidak pernah.

40 I : Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan dengan baik ?

S : Dengan menasehati memeberikan arahan dan kasih upah yang sesuai jangan ditunda-tunda.

I : Berapa jam karyawan bekerja dalam sehari ?

S : Dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore sekitar 8 jam berarti.

45 I : Apakah bapak/ibu mengikuti standar upah yang ditetapkan pemerintah dalam sistem pembayaran upah kepada karyawan ?

S : Tidak saya tidak mengikuti standar yang ditetapkan pemerintah bahkan dengan sistem ini bisa melebihi standar yang ditentukan oleh pemerintah dan juga bisa kurang

50 I : Apakah ada perjanjian besar/kecilnya upah sebelum memulai pekerjaan ?

S : Ia ada sebelum mulai bekerja.

I : Berapa upah yang bapak/ibu berikan kepada karyawan dalam sehari ?

S :Tergantung penjualan tapi paling kecil sekitar 50 ribu lebih dari itu sering.

I : Apakah pemberian upah diberikan setelah pekerjaan selesai ?

55 S : Ia bener setelah pekerjaan selesai.

I : Menurut bapak/ibu, apakah upah yang bapak/ibu berikan sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan ?

S : Sudah memenuhi dan layak InsyaAllah.

Wawancara 7

Hari, Tanggal : Rabu, 27 Juni 2018

Durasi : 18 menit

Nama : NZ

Jabatan : Karyawan Toko

I : Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja disini ?

S : Saya bekerja disini sudah lama kurang lebih sekitar 18 tahun dari tahun 2000 kalau gak salah.

I : Apakah bapak/ibu berstatus karyawan tetap atau sementara ?

5 S : Saya berstatus tetap.

I : Bagaimana sistem pembayaran upah yang bapak/ibu terima saat ini ?

S : Sistem upah yang saya terima itu harian, setiap hari dikasih upahnya setelah bekerja.

I : Apakah upah yang bapak/ibu terima sesuai dengan jam kerja ?

10 S : Engga sesuai jam kerja tapi dihitung dari pendapatan penjualan.

I : Berapa jam bapak/ibu bekerja dalam sehari ?

S : Dalam sehari hitungannya 8 jam kurang lebih dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore.

I : Apakah ada perbedaan upah yang bapak/ibu terima yang dilihat dari prestasi 15kerja ?

S : Oh jelas ada, biar makin semangat lagi kerjanya, karena akan dapat upah tambahan.

I : Apakah dalam penerimaan upah bapak/ibu terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?

20 S : Untuk zakat dll tidak ada.

I : Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang bapak/ibu terima ?

S : Ada upah bonus dan lembur biasanya dihitung perpotong dari jumlah barang yang ada dan jugathr ada tiap tahun kadang sebelum kadang sesudah lebaran
25dikasihnya.

I : Apakah bapak/ibu pernah mengalami keterlambatan dalam penerimaan upah ?

S : Alhamdulillah tidak pernah, selalu tepat waktu sesuai perjanjian.

I : Apakah sebelum mulai bekerja ada perjanjian tentang upah yang didapat saat ini ?

30 S : Untuk perjanjian kerja ada sebelum mulai bekerja.

I : Apakah bapak/ibu pernah menerima upah yang tidak sesuai dengan perjanjian ?

S : Setau saya tidak pernah, sesuai dengan perjanjian semuanya.

I : Apa yang bapak/ibu lakukan jika upah yang didapat tidak sesuai dengan perjajian ?

35 S : Kita bicarakanlah biar kita nanti sama-sama enak ya kaya musyawarah gitu.

I : Berapakah jumlah upah yang didapat oleh bapak/ibu ?

S : Sekitar 100 ribu kadang lebih gak nentu juga sesuai pendapatan penjualan hari itu, kalau dapatnya banyak ya upahnya jua banyak.

I : Apakah upah yang bapak/ibu terima diberikan setelah pekerjaan selesai ?

40 S : Ia sebelum saya tutup toko langsung diberikan.

I : Menurut bapak/ibu, apakah upah yang didapat saat ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

S : Alhamdulillah sudah semuanya untuk kebutuhan sehari-hari, biaya sekolah, makan dll.

45 I : Apakah bapak/ibu mendapatkan ketidakadilan dengan sistem pengupahan yang diterima saat ini ?

S : Tidak ada, tidak pernah

I : Sampai saat ini, apa yang dikeluhkan pada sistem upah yang didapat ?

S : Saya bekerja sudah cukup lama dan aya kira tidak ada keluhan terkait masalah **50** upah karena upah yang diberika nsangat adil dan sesuai.

I : Apakah bapak/ibu pernah mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan saat bekerja ?

S : Kalau dari pemilik toko tidak pernah, paling ya pembeli pasti adlah namanya juga pasarkan bukan Cuma orang asli daerah sini aja seenggaknya kita **55**berkomunikasi karena kan setiap ornag berbeda-beda watak dan karakternya.

Wawancara 8

Hari, Tanggal : Kamis, 28 Juni 2018

Durasi : 16 menit

Nama : FR

Jabatan : Karyawan Toko

I : Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja disini ?

S : Saya bekerja dipasar ular sudah hampir sekitar 2 tahun kalau tidak salah.

I : Apakah bapak/ibu berstatus karyawan tetap atau sementara ?

S : Sementara, tapi sudah lumayan lama juga saya bekerja disini.

5 I : Bagaimana sistem pembayaran upah yang bapak/ibu terima saat ini ?

S : Kalau upah yang saya terima itu harian tiap hari diberi upah setelah semua pekerjaan selesai.

I : Apakah upah yang bapak/ibu terima sesuai dengan jam kerja ?

S : Tidak sepertinya mas, kalau yang saya terima itu berdasarkan pendapatan **10** penjualan sehari, kalau rame jadi ya upahnya juga lebih besar.

I : Berapa jam bapak/ibu bekerja dalam sehari ?

S : Dari pagi sampai sore kurang lebih 8-9 jam.

I : Apakah ada perbedaan upah yang bapak/ibu terima yang dilihat dari prestasi kerja ?

15 S : Kalau dibandingin karyawan lain itu ada jadi biar makin semangat biar lebih laris lagi dagangannya.

I : Apakah dalam penerimaan upah bapak/ibu terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?

S : Kayaknya tidak ada.

20 I : Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang bapak/ibu terima ?

S : Ia upah lembur, bonus sama thr juga ada.

I : Apakah bapak/ibu pernah mengalami keterlambatan dalam penerimaan upah ?

S : Selama ini tidak pernah, selalu tepat waktu setelah pekerjaan selesai.

25 I : Apakah sebelum mulai bekerja ada perjanjian tentang upah yang didapat saat ini ?

S : Ada sebelum kerja kalau tidak salah karena sudah lumayan lama juga.

I : Apakah bapak/ibu pernah menerima upah yang tidak sesuai dengan perjanjian ?

S : Alhamdulillah tidak pernah.

30 I : Apa yang bapak/ibu lakukan jika upah yang didapat tidak sesuai dengan perjanjian ?

S : Saya menghadap ke bos kemudian bermusyawarah.

I : Berapakah jumlah upah yang didapat oleh bapak/ibu ?

S : Minimal saya dapat 100 rib perhari bisa juga lebih dari itu.

35 I : Apakah upah yang bapak/ibu terima diberikan setelah pekerjaan selesai ?

S : Ia setelah pekerjaan selesai sebelum pulang.

I : Menurut bapak/ibu, apakah upah yang didapat saat ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

S : Alhamdulillah sudah cukup bahkan lebih tapi tergantung individu masing-
40masing intinya mah bersyukur.

I : Apakah bapak/ibu mendapatkan ketidakadilan dengan sistem pengupahan yang diterima saat ini ?

S : Tidak pernah. Tidak sama sekali.

I : Sampai saat ini, apa yang dikeluhkan pada sistem upah yang didapat ?

45 S : Untuk sementara tidak ada keluhan.

I : Apakah bapak/ibu pernah mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan saat bekerja ?

S : Perlakuan tidak baik paling dari pembeli selama ini.

Wawancara 9

Hari, Tanggal : Rabu, 27 Juni 2018

Durasi : 18 menit

Nama : MP

Jabatan : Karyawan Toko

I : Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja disini ?

S : Sudah hampir 12 tahun dari tahun 2006.

I : Apakah bapak/ibu berstatus karyawan tetap atau sementara ?

S : Saya tetap, karena sudah lama juga saya kerja disini dari berdirinya toko sampai sekarang.

I : Bagaimana sistem pembayaran upah yang bapak/ibu terima saat ini ?

S : Sistem upah harian, semakin besar dapatnya semakin besar pula upah yang diterima.

I : Apakah upah yang bapak/ibu terima sesuai dengan jam kerja ?

10 S : Tidak sesuai jam kerja, yang penting lakunya banyak upahnya banyak, tapi ya kita juga harus rajin masuknya disiplin .

I : Berapa jam bapak/ibu bekerja dalam sehari ?

S : Ada 8 jam sekitaran segitu, kadang juga kalau lagi rame bisa lebih.

I : Apakah ada perbedaan upah yang bapak/ibu terima yang dilihat dari prestasi kerja ?

S : Ada bisa dilihat dari jumlah yang laku dan pendapatan, kalau banyak kan berarti rajin dia kerjanya jadi harus ada dan disini ada.

I : Apakah dalam penerimaan upah bapak/ibu terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?

20 S : Tidak ada kalau itu.

I : Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang bapak/ibu terima ?

S : Ada, untuk lembur atau bonus itu biasanya kalau ada barang masuk terurs bos minta tolong ke kami untuk milih nyusun sesuai nomor itu biasanya bos kasih per **25** pcs perpotong gitu bisa sampai 2 ribu dan 3 ribu, alau untuk thr itu bisa dapet sekitar 3 juta lebih.

I : Apakah bapak/ibu pernah mengalami keterlambatan dalam penerimaan upah ?

S : Semenjak saya kerja disini tidak pernah, kadang kalau bos tidak bisa ke pasar kami yang kerumah biasanya seperti itu.

30 I : Apakah sebelum mulai bekerja ada perjanjian tentang upah yang didapat saat ini ?

S : Perjanjian kerja, saya lupa karena sudah lama juga ya, tapi ada biasanya sih.

I : Apakah bapak/ibu pernah menerima upah yang tidak sesuai deengan perjanjian ?

S : Alhamdulillah tidak pernah.

I : Apa yang bapak/ibu lakukan jika upah yang didapat tidak sesuai dengan **35**perjanjian ?

S : Ya kita musyawarah sama pemilik toko, kita datang kerumahnya etisnyakan seperti itu jangan dibicarakan di pasar kurang baik.

I : Berapakah jumlah upah yang didapat oleh bapak/ibu ?

S : Paling sedikit itu sekitar 75 ribu tapi itu belum sama uang bonus atau lembur
40 biasanya kadang per 3 hari atau seminggu sekali gak tentu juga tergantung kebutuhan barang, paling besar bisa 200 lebih perhari.

I : Apakah upah yang bapak/ibu terima diberikan setelah pekerjaan selesai ?

S : Ia sebelum tutup toko bos kasih upah yang berhak saya terima

I : Menurut bapak/ibu, apakah upah yang didapat saat ini sudah memenuhi
45 kebutuhan sehari-hari ?

S : Alhamdulillah sudah cukup ditambah saya punya anak 2

I : Apakah bapak/ibu mendapatkan ketidakadilan dengan sistem pengupahan yang diterima saat ini ?

S : Tidak pernah, saya rasa cukup adil upah yang saya dapat.

50 I : Sampai saat ini, apa yang dikeluhkan pada sistem upah yang didapat ?

S : Keluhan tidak ada,

I : Apakah bapak/ibu pernah mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan saat bekerja ?

S : Pasti ada dari pembeli kalau dari pemilik toko tidak pernah paling dari
55 pembeli aja kan macem-macam ada yang inilah itulah.

Wawancara 10

Hari, Tanggal : Rabu, 27 Juni 2018

Durasi : 15 menit

Nama : ID

Jabatan : Karyawan Toko

I : Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja disini ?

S : Saya sendiri sudah bekerja di pasar ular sudah 5 tahun.

I : Apakah bapak/ibu berstatus karyawan tetap atau sementara ?

S : Saya tetap.

5 I : Bagaimana sistem pembayaran upah yang bapak/ibu terima saat ini ?

S : Upah yang saya terima itu perhari, jadi sistem pemberiannya harian.

I : Apakah upah yang bapak/ibu terima sesuai dengan jam kerja ?

S : Tidak sesuai jam kerja, biasanya ada mungkin yang harus sesuai jam kerja jadi misalnya jam pertama harus laku sekian-sekian kedua harus sekian dan **10** seterusnya kalau disini tidak seperti itu.

I : Berapa jam bapak/ibu bekerja dalam sehari ?

S : Dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore kurang lebih sekitar 8 jam perhari.

I : Apakah ada perbedaan upah yang bapak/ibu terima yang dilihat dari prestasi kerja ?

15 S : Ada untuk menambah semangat pastinya antara karyawan satu dengan karyawan lain.

I : Apakah dalam penerimaan upah bapak/ibu terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?

S :Untuk zakat tidak ada.

20 I : Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang bapak/ibu terima ?

S : Upah lembur tidak ada karena tidak ada lembur, untuk THR ada setiap sebelum hari raya dikasihnya sekitar 2 sampai 2,5 juta. Tiap karyawan beda dilihat dari prestasi dia bekerja gimana.

25 I : Apakah bapak/ibu pernah mengalami keterlambatan dalam penerimaan upah ?

S : Ia pernah tapi jarang dan keesokan harinya diberikan upah double untuk hari kemarin dan sekarang, biasanya itu dikarenakan pemilik toko ada kesibukan lain dan dikabarin dulu.

I : Apakah sebelum mulai bekerja ada perjanjian tentang upah yang didapat saat **30** ini ?

S : Tidak ada perjanjian seperti itu.

I : Apakah bapak/ibu pernah menerima upah yang tidak sesuai dengan perjanjian ?

S : Alhamdulillah selama bekerja disini tidak pernah.

I : Apa yang bapak/ibu lakukan jika upah yang didapat tidak sesuai dengan **35** perjanjian ?

S : Sebisanya mungkin kita berkomunikasi dengan pemilik

I : Berapakah jumlah upah yang didapat oleh bapak/ibu ?

S : Paling rendah sehari itu bisa 80-85 ribu paling segitu, ya pokoknya sesuai dengan pendapatan dan gak mungkin segitu-gitu aja pastikan tiap hari **40** pendapatannya berbeda.

I : Apakah upah yang bapak/ibu terima diberikan setelah pekerjaan selesai ?

S : Ia benar setelah pekerjaan selesai.

I : Menurut bapak/ibu, apakah upah yang didapat saat ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

45 S : Sudah layak Alhamdulillah dan bisa untuuk kebutuhan sehari-hari.

I : Apakah bapak/ibu mendapatkan ketidakadilan dengan sistem pengupahan yang diterima saat ini ?

S : Tidak, saya rasa sudah adil dalam pemberian upah.

I : Sampai saat ini, apa yang dikeluhkan pada sistem upah yang didapat ?

50 S : Keluhan tidak ada, baik-baik saja.

I : Apakah bapak/ibu pernah mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan saat bekerja ?

S : Sejauh ini tidak ada Alhamdulillah semuanya baik-baik saja.

Wawancara 11

Hari, Tanggal : Kamis, 28 Juni 2018

Durasi : 17 menit

Nama : IL

Jabatan : Karyawan Toko

I : Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja disini ?

S : Saya sudah sekitar setahun lebih

I : Apakah bapak/ibu berstatus karyawan tetap atau sementara ?

S : Saya sementara tidak tetap.

5 I : Bagaimana sistem pembayaran upah yang bapak/ibu terima saat ini ?

S : Upahnya diberikan setiap hari.

I : Apakah upah yang bapak/ibu terima sesuai dengan jam kerja ?

S : Tidak sesuai jam kerja.

I : Berapa jam bapak/ibu bekerja dalam sehari ?

10 S : Dalam sehari saya bekerja selama 8 jam.

I : Apakah ada perbedaan upah yang bapak/ibu terima yang dilihat dari prestasi kerja ?

S : Jelas ada, biar nambah semangat karena semain banyak barang yang terjual semakin banyak upah yang diberikan.

15 I : Apakah dalam penerimaan upah bapak/ibu terdapat potongan yang dikeluarkan untuk zakat, infaq dan shadaqah ?

S : Tidak ada.

I : Selain upah pokok, apakah ada upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya yang bapak/ibu terima ?

20 S : Ada, untuk bonus dan lembur sekitar 60-75 ribu sedangkan THR sekitar 3 juta pertahun

I : Apakah bapak/ibu pernah mengalami keterlambatan dalam penerimaan upah ?

S : Selama saya kerja belum pernah.

I : Apakah sebelum mulai bekerja ada perjanjian tentang upah yang didapat saat ini ?

S : Seingat saya ada, dimana pemilik memberitahukan jumlah upah yang akan saya dapat dan arahan juga.

I : Apakah bapak/ibu pernah menerima upah yang tidak sesuai dengan perjanjian ?

S : Tidak pernah sama sekali.

30 I : Apa yang bapak/ibu lakukan jika upah yang didapat tidak sesuai dengan perjanjian ?

S : Saya bicara dengan baik kepada pemilik toko.

I : Berapakah jumlah upah yang didapat oleh bapak/ibu ?

S : Paling rendah yang pernah saya dapat sekitar 50 ribu belum dihitung sama upah lembur dll, tiap hari berbeda upahnya tergantung sama pendapatannya hari itu.

I : Apakah upah yang bapak/ibu terima diberikan setelah pekerjaan selesai ?

S : Ya sebelum saya pulang.

I : Menurut bapak/ibu, apakah upah yang didapat saat ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

40 S : Alhamdulillah sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga saya.

I : Apakah bapak/ibu mendapatkan ketidakadilan dengan sistem pengupahan yang diterima saat ini ?

S : Tidak pernah.

I : Sampai saat ini, apa yang dikeluhkan pada sistem upah yang didapat ?

45 S : Untuk keluhan tidak ada sampai saat ini.

I : Apakah bapak/ibu pernah mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan saat bekerja ?

S : Kalau dari pemilik toko tidak pernah semuanya baik paling ya dari pembeli kadang nawarnya maksa-maksa sambil ngebentak.

PENGKODEAN BEPOROS

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilabelkan secara terbuka, didapatkan beberapa kategori (fenomena) yang muncul. Dalam pengkodean berporos ini, dilakukan penyusunan tiap kategori berdasarkan kondisi kausal yang memunculkannya yang telah disesuaikan dengan rumusan masalah serta berbagai hal yang dinilai perlu untuk dimunculkan dalam mendukung penelitian ini, dapat berupa sifat, konteks, strategi, action atau interaksi yang digunakan untuk menangani, mengatasi, dan menanggapi berbagai fenomena yang ada sesuai konteksnya serta konsekuensi dari strategi interaksi yang dilakukan, yaitu dengan menggunakan varian analisis per kalimat atau paragraf. Dalam penelitian ini terdapat tiga subyek, dimana subyek pertama terdapat satu narasumber adapun subyek kedua dan ketiga masing-masing memiliki lima narasumber, sehingga secara keseluruhan terdapat 11 narasumber dengan rincian : KP (Ketua Pasar), PT (Pemilik Toko), KT (Karyawan Toko).

A. Latar Belakang Berdirinya Pasar Ular Plumpang

Tabel 1

Latar Belakang Berdirinya Pasar Ular

Subyek	Kodifikasi	Jawaban
KP	W1 (2-7)	Pada awalnya pasar ular itu bukan pasar akan tetapi, sebuah lapak-lapak yang ada dipintu pelabuhan yang mana orang-orang yang bekerja dikapal keluar masuk dipintu tersebut denan membawa barang dagangan yang akan dijual kepada pedagang-pedagang loak yang ada disekitar pelabuhan atau dengan sistem barter antara barang satu dengan barang lainnya pada sekitar tahun 1970, kemudian dipindahkan kedaerah plumpang pada tahun 1984 oleh pemerintah.

B. Sistem/Mekanisme Pengupahan di Pasar Ular

Dari penuturan para subyek dapat diketahui bahwa antara masing-masing subyek memiliki sistem pengupahan yang sama yaitu sistem harian.

Tabel 2

Sistem/Mekanisme Pengupahan di Pasar Ular

Subyek	Kodifikasi	Jawaban
PT	W2 (16-18)	Kalau untuk pembayaran upahnya sebelum kerjakan itu biasanya saya kasih tau dulutuh berapa upah yang dia dapat kalau misalnya lakunya sekian-sekian ya dapatnya sekian gitu, tapi kalau sistemnya yaitu berarti sistem harian
	W3 (15)	Sistem upah yang saya berikan kepada karyawan dengan sistem harian.
	W4 (17-18)	Sistem pembayarannya itu diberikan setelah bekerja jumlahnya sesuai dengan jumlah barang yang terjual yang mana diberikan tiap harinya.
	W5 (14)	Dalam pemberian upah saya menggunakan sistem harian.
	W6 (15)	Upah yang saya berikan harian, berarti sistemnya juga harian.
KT	W7 (7-8)	Sistem upah yang saya terima itu harian, setiap hari dikasih upahnya setelah bekerja.
	W8 (6-7)	Kalau upah yang saya terima itu harian tiap hari diberi upah setelah semua pekerjaan selesai.
	W9 (7-8)	Sistem upah harian, semakin besar dapatnya semakin besar pula upah yang diterima.
	W10 (6)	Upah yang saya terima itu perhari, jadi sistem

		pemberiannya harian.
	W11 (6)	Upahnya diberikan setiap hari.

C. Dasar Pengupahan

Melalui penuturan dari para subyek dapat diketahui bahwa dasar pengupahan yang ada di pasar ular terdapat tiga dasar yaitu : kebutuhan sehari-hari, perjanjian kerja dan pendapatan penjualan.

Tabel 3

Dasar Pengupahan

Subyek	Kodifikasi	Jawaban
PT	W2 (23)	Kalau sayasih mas sebenarnya ya saya kasih sesuai jumlah pendapatan sama lakunya barang tapi saya juga melihat dari kebutuhan sehari-harinya juga, yakan ada yang punya bini sama anak ada juga yang belum nikah.
	W3 (17-18)	Pemberian upah ditetapkan atas dasar banyaknya barang yang laku itu berarti penjualan barang ya dan perjanjian kerja.
	W4 (20-21)	Kalau saya atas dasar penjualan barang karena ada catatannya gitu jadi ya ketahuan hari ini laku berapa.
	W5 (16)	Berdasarkan pendapatan, semakin tinggi pendapatan semakin besar upahnya.
	W6 (17)	Saya atas dasar penjualan, kalau banyak makin banyak juga upahnya.

D. Kecukupan/Kelayakan Upah

Sebagaimana yang diungkapkan para karyawan dalam wawancara peneliti bahwa upah yang mereka terima sudah cukup dan layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari walaupun terdapat beberapa toko yang mana upah tersebut masih dibawah upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah setempat jika diakumulaskan selama satu bulan.

Tabel 4
Kecukupan/Kelayakan Upah

Subyek	Kodifikasi	Jawaban
PT	W2 (72-73)	InsyaAllah sudah layak dan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari baik yang sudah berkeluarga maupun belum.
	W3 (62)	InsyaAllah sudah layak dan mencukupi walaupun kebutuhan orang beda-beda.
	W4 (64)	InsyaAllah sudah cukup, walaupun kebutuhan masing-masing itu berbeda.
	W5 (60)	InsyaAllah sudah layak dan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.
	W6 (58)	Sudah memenuhi dan layak InsyaAllah.
KT	W7 (43-44)	Alhamdulillah sudah semuanya untuk kebutuhan sehari-hari, biaya sekolah, makan dll.
	W8 (39-40)	Alhamdulillah sudah cukup bahkan lebih tapi tergantung individu masing-masing intinya mah bersyukur.
	W9 (46)	Alhamdulillah sudah cukup ditambah saya punya anak 2
	W10 (45)	Sudah layak Alhamdulillah dan bisa untuk kebutuhan sehari-hari.
	W11 (40)	Alhamdulillah sudah dapat memenuhi

		kebutuhan keluarga saya.
--	--	--------------------------

E. Prestasi Kerja

Tabel 5
Prestasi Kerja

Subyek	Kodifikasi	Jawaban
PT	W2 (35-37)	Maksudnya bisa rajin dan tidak rajin gitu ya mas. Ia ada, misalnya kalau bulan tertentu karyawannya nambah biasanya ada yang rajin jualannya ada juga yang biasa-biasa aja kalau yang rajin saya kasih lebih upahnya.
	W3 (28-29)	Ia jelas ada karena yang memiliki prestasi kerja akan menguntungkan banyak juga dan diberi upah yang lebih juga atas usahanya.
	W4 (30-31)	Itu pasti ada untuk menambah semangat karyawan dalam menjualkan dagangan.
	W5 (25)	Ada, semakin giat kerjanya semakin saya kasih upah yang tinggi.
	W6 (27)	Ada pasti ada semisal dia jualinnya pinter entar ada tambahan.
KT	W7 (16-17)	Oh jelas ada, biar makin semangat lagi kerjanya, karena akan dapat upah tambahan.
	W8 (15-16)	Kalau dibandingin karyawan lain itu ada jadi biar makin semangat biar lebih laris lagi dagangannya.
	W9 (16-17)	Ada bisa diliat dari jumlah yang laku dan pendapatan, kalau banyak kan berarti rajin dia kerjanya jadi harus ada dan disini ada.
	W10 (15-16)	Ada untuk menambah semangat pastinya antara karyawan satu dengan karyawan lain.

	W11 (13-14)	Jelas ada, biar nambah semangat karena semain banyak barang yang terjual semakin banyak upah yang diberikan.
--	-------------	--

F. Konsumsi Religius dalam Upah

Tabel 6

Konsumsi Religius dalam Upah

Subyek	Kodifikasi	Jawaban
PT	W2 (40-41)	Untuk zakat dll tidak ada, soalnya itukan masalah pribadi juga tidak baik kalau dipaksakan walaupun itu baik.
	W3 (32)	Kalau untuk infaq, zakat tidak ada.
	W4 (34)	Untuk zakat dll tidak ada.
	W5 (28-29)	Tidak ada, selama ini tidak pernah saya potong upahnya untuk zakat, karena hal itu tergantung masing-masing.
	W6 (30)	Tidak ada untuk zakat dll.
KT	W7 (20)	Untuk zakat dll tidak ada.
	W8 (19)	Kayaknya tidak ada.
	W9 (20)	Tidak ada kalau itu.
	W10 (19)	Untuk zakat tidak ada.
	W11 (17)	Tidak ada.