

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai kelangsungan hidup kaitannya bagi orang lain, manusia membutuhkan pandangan hidup yang mengatur, memelihara, dan melindungi hubungan hak dan kewajiban antara sesama manusia dari kemungkinan terjadinya benturan kepentingan. Tatahan hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajiban manusia dalam kehidupan bermasyarakat disebut *muamalah*.¹

Perjanjian kerja bersama yang melibatkan manusia yang bertindak sebagai penyedia jasa, penerima manfaat tenaga kerja, majikan yang bertindak sebagai pekerja adalah salah satu jenis muamalah. Dalam literatur fiqih, hal ini disebut dengan akad *ijarah al-'amal*, yaitu persewaan jasa tenaga manusia dan dilakukan dalam rangka suatu produksi, dengan ketentuan bahwa para pekerja akan menerima upah dalam bentuk pembayaran untuk kegiatan ini.

Kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan dalam bentuk upah disebut kompensasi karyawan atau pekerja. Jenis kompensasi yang paling umum ditawarkan kepada karyawan adalah bersifat finansial.² Karena uang yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya berfungsi sebagai sarana penunjang keberadaannya, termasuk untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, dll. Bagi perusahaan, gaji yang dibayarkan kepada para karyawan berfungsi sebagai jaminan memenuhi kelangsungan produksi atau kegiatan perusahaan. Akibatnya, penting bagi pemberi kerja dan karyawan untuk memiliki hubungan yang baik dan mengetahui kebutuhan satu sama lain. Pemilik usaha harus membayar pekerja berdasarkan kinerja dan karyawan harus berperilaku profesional.

Unsur paling krusial yang harus dipatuhi dan dijaga dalam hal gaji yang dibayarkan oleh pemilik usaha adalah

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Mu'amalat*, edisi revisi (Yogyakarta: UII Perss, 2000), 7

² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), 130

tentang keadilannya. Karena upah harus dibayar dengan cara menjunjung tinggi keadilan para pekerja, hal ini tidak menuntut kemungkinan tegaknya keadilan dalam pemberian upah kerja. Dalam hal ini pengupahan berkeadilan artinya perlakuan yang sama, serta ukuran upah yang setara (*equal pay*).³

Ijarah adalah istilah yang digunakan dalam Islam untuk merujuk pada topik gaji dan pekerjaan. Ijarah berasal dari istilah *ajru* berarti *ats-tsawab* (pahala) atau *al-'iwadh* (ganti). Gagasan keadilan memiliki komponen penting yang harus diperhatikan, yaitu proposional, transparan dan jelas, dan menurut perspektif hukum Islam, keduanya tidak dapat dipisahkan karena saling terikat.⁴ Beberapa ayat dalam Al-Quran, berbicara tentang keadilan dan maknanya:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا
لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا
كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ
وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak

³ Dinda Firiyaningsih, *Keadilan Dalam Upah Perspektif Hukum Islam Dihubungkan Dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, (jurnal prosiding hukum ekonomi syariah vol 7, No. 2, 2021), 362-363

⁴ Armansyah Waliam, *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam*, (jurnal bisnis dan manajemen islam, vol. 5, no. 2, Desember 2017), 270

sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (Al-Baqarah [2] 286)

Transparan dan jelas dalam kejelasan upah termasuk kapan dibayar, berapa yang diterima, dan dalam bentuk apa merupakan salah satu syarat sah akad ijarah. Rasulullah SAW. Bersabda “Barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya.” Artinya dalam memenuhi agar transaksi lebih adil, transaksi harus dilakukan secara lugas dan transparan. Islam menganjurkan untuk mencatat setiap peristiwa akad termasuk waktu, jenis pekerjaan, upah yang harus dibayar, dan detail lainnya, untuk mencegah kesalahpahaman dikemudian hari.⁵

Islam mendasarkan upah pada ide keadilan/kesetaraan untuk semua, memastikan bahwa semua piha menerima bagian yang adil atas hasil mereka tanpa menunjukkan pilih kasih kepada satu kelompok diatas yang lain. Surat An-Nisa ayat 58

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



“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”⁶

Jika dilihat dari kaca mata keadilan, pengupahan dalam Islam dengan tegas melarang tindakan tirani seperti menahan

⁵ Dinda Firiyaningsih, Keadilan Dalam Upah Perspektif Hukum Islam Dihubungkan Dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, (*jurnal prosiding hukum ekonomi syariah*, Vol 7, No. 2, 2021), 363

⁶ Armansyah Waliam, Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam, (*jurnal bisnis dan manajemen*, Vol. 5, No. 2, Desember 2017) 271-272

atau menunda pembayaran upah. Kezaliman adalah suatu yang dilarang. Menurut hadist:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan olehmu upah orang yang bekerja sebelum keringnya kering.” (HR IbnMajah)⁷

Dalam Islam, upah ditentukan dengan dengan kesepakatan antara pemilik usaha dan pekerja. Jumlah upah, serta kondisi dan cara pembayaran semua dinegosiasikan secara bebas antar para pihak. Asal mau bekerja sama dan tidak saling merugikan. Perjanjian tertulis atau tidak tertulis, termasuk yang menyangkut sifat pekerjaan, jam kerja, hasil, kompensasi dll, dapat ada hubungan kerja yang dibuat dengan perjanjian kerja.

Secara umum, metode pembayaran upah menjunjung keadilan dan menguntungkan baik para pemilik usaha dan pekerja. Ada banyak jenis keadilan, termasuk keadilan dalam kondisi kerja, upah, jumlah pekerja, pembagian kerja dan keadilan dalam berbagai ketentuan kesejahteraan. Diharapkan masing-masing pihak akan memahami hak dan kewajiban masing-masing sebagai akibat dari kejelasan ketentuan terkait dengan gagasan keadilan upah. karyawan memiliki tugas ganda yang merupakan bagian dari pekerjaan sesuai dengan transaksi saat ini dan hak kompensasi dalam bentuk gaji sesuai perjanjian saat itu. Pengusaha dilarang bertindak tidak wajar terhadap pekerjaan dan wajib membayar upah serta memenuhi perjanjian yang telah disepakati. Sebagai ilustrasi, mendorong pekerja untuk bekerja di luar jam atau secara sepihak menghentikan pekerjaannya.

Namun banyak praktik sistem pengupahan atau penggajian di lapangan saat ini yang kurang tepat atau tidak sesuai dengan aturan sehingga menimbulkan persoalan ketidakadilan bagi pekerja. Terutama di era pasca-modern. Pengupahan yang adil merupakan salah satu prinsip ekonomi syariah yang sangat penting, karena hal ini berkaitan dengan hak-hak karyawan dan kewajiban perusahaan sebagai perusahaan. Dalam Islam, pengupahan yang adil harus

⁷ Fuad Riyadi, Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam, (*iqitishadia*, Vol 8, No. 1, Maret 2015), 161

memperhatikan kualifikasi dalam kinerja karyawan, serta harus memastikan bahwa karyawan menerima bantuan yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan kelompok.

Usaha ekspor yang membuat *furniture outdoor*, CV Kayu Tek didirikan pada tahun 2010 yang ada di Jepara yang terletak di Jl. Jepara – Bangsri Km. 15, No. 40 Dukoh Krasak, Desa Bangsri, Kecamatan Bangsri, Kabupaten Jepara. CV. Kayu Teak adalah sejenis industri yang bergerak di industri *furniture* dengan ekspor ke China, Turki, Republik Ceko, Amerika, Kroasia, dan Jerman. barcode dan furniture dengan no dan tanggal S-LK = BRIK- VLK-. Ada beberapa merek barang yang tertera pada suatu barang misalnya, Almeco, Coffe Table Oval, Loungehair, Clara Euro Ash, Eleanor Chair, Sunshine, Misty Grey, Barstool Sunshine dan Misty Grey, Sofa 2 Seater dan masih banyak lagi.

CV. Kayu Teak seperti jenis interaksi industrial lainnya, dimana pemilik dan pekerja, demikian pula pemilik CV. Kayu Teak juga mengontrol masalah jam dan hari kerja bagi karyawannya juga. Hari kerja karyawan semua mulai jam 08.00 – 16.00 WIB, dengan total kerja 8 jam/hari. Akan tetapi pada hari sabtu mereka semua bekerja mulai jam 07.30 – 13.00 WIB. Sepanjang Minggu kerja hanya 6 hari saja mulai dari hari Sein-Sabtu, dan hari Minggu para karyawan diliburkan. Dengan asumsi seluruh karyawan bekerja total 26 hari per bulan kerja. berlaku bagi karyawan tetap.⁸

Dalam tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap prinsip keadilan dalam sistem pengupahan karyawan CV. Kayu Teak, perlu diperhartikan beberapa aspek seperti metode pengupahan, standar minimum, penghargaan terhadap kinerja, dan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.

Dalam hal metode pengupahan, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan adil dan tidak deskriminatif. Misalnya, upah yang diterima karyawan harus sesuai dengan kewajiban dan tugasnya harus mereka emban, serta harus dihitung berdasarkan jumlah jam kerja yang dilakukan atau produksi yang dihasilkan. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan menerima hak-hak yang menjadi

⁸ Hasil observasi, dengan *PPIC Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 26 November 2022

haknya, termasuk jaminan sosial, hak cuti, dan hal lain sebagainya. Hal ini juga mencakup terhadap perlindungan terhadap tindakan diskriminatif dan pelecehan yang bisa saja terjadi di tempat kerja.

CV. Kayu Teak juga mempunyai sistem penghitungan kompensasi karyawan, yaitu mulai membayar pekerja harian, bulanan, dan borongan. Terlalu dalam hal mengerjakan pekerjaan para pekerja mempunyai kewajiban dan tanggung jawab masing-masing. Jumlah karyawan yang ada pada CV. Kayu Teak kurang lebih 150 pegawai dengan spesifikasi pekerjaan pada bagian yang berbeda-beda diantaranya yaitu bagian anyam, bagian servis, bagian packing, bagian assembling atau kuningan, bagian pembahanan, bagian mesin, bagian gudang, dan staff.⁹

Pekerja harian dan bulanan sementara pekerja kontrak menerima kompensasi berdasarkan pekerjaan yang diselesaikan, pembagian gaji dan tanggung jawab tetap ada. Pemberian upah yang diberikan pada karyawan harian sekitar Rp 30.000 – Rp 35.000 perhari dan untuk bagian karyawan bulanan upah diberikan dengan kisaran kurang lebih Rp 1.500.000. Sedangkan untuk karyawan borongan upah yang dihasilkan berdasarkan dengan harga barang yang akan dikerjakan yang dimana mendapatkan barang yang banyak kompensasi diterima akan banyak juga tetapi kebalikannya jika barang yang akan dikerjakan sedikit kompensasi yang didapatkan juga sedikit. Jika malam lembur diperlukan pemenuhan barang produksi yang akan diekspor paginya, upah tidak dihitung menurut tenaga yang disediakan.¹⁰

Dalam artian pemilik CV. Kayu Teak yang membayar gaji tidak didasarkan pada tugas atau tanggung jawab salah satu pekerja tersebut. Dan apabila mendapatkan orderan barang yang begitu banyak upah karyawan akan naik akan tetapi sebaliknya dengan orderan yang masuk ke perusahaan sangatlah sedikit maka upah karyawan yang diterima oleh karyawan diturunkan oleh perusahaan yang dimana upah tersebut tidak akan stabil dalam perusahaan dan tak banyak juga karyawan yang dimana

⁹ Hasil observasi, dengan *HRD Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 26 November 2022

¹⁰ Hasil observasi, dengan *Administrasi Perusahaan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 26 November 2022

akan mendekati pada bulan puasa biasanya beberapa karyawan diliburkan akan tetapi setelah lebaran karyawan yang diliburkan tadi belum tentu dipanggil lagi untuk kerja di perusahaan kembali. Sehingga banyak karyawan yang mengeluh atas upah yang diterimanya karena karyawan tersebut telah bekerja sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya akan tetapi belum mendapatkan kenaikan gaji. Dengan sistem gaji CV. Kayu Teak ada nilai positif dan negatif baik pekerja maupun bagi pemilik perusahaan.

Dari gambaran latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan yang dilakukan oleh CV. Kayu Teak dalam pandangan Hukum Ekonomi Syariah, dengan judul penelitian: **“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Prinsip Keadilan Pada Sistem Pengupahan CV. Kayu Teak di Dukoh Krasak Desa Bangsri Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara”**.

B. Rumusan Masalah

Mengingat latar belakang penulis diatas, maka penulis dapat mengajukan masalah berikut:

1. Bagaimana implementasi sistem pengupahan karyawan pada CV. Kayu Teak?
2. Bagaimana kendala dan solusi sistem pengupahan karyawan pada CV. Kayu Teak?
3. Bagaimana analisis sistem pengupahan karyawan pada CV. Kayu Teak ditinjau dari perspektif hukum ekonomi syariah?

C. Tujuan Penelitian

Mengingat rumusan masalah diatas maka penulis dapat memberikan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi sistem pengupahan karyawan pada CV. Kayu Teak.
2. Untuk mengetahui Bagaimana kendala dan solusi sistem pengupahan karyawan pada CV. Kayu Teak.
3. Untuk mengetahui bagaimana analisis sistem pengupahan karyawan pada CV. Kayu Teak Bangsri, Jepara tahun 2022 ditinjau dari perspektif hukum ekonomi syariah.

D. Manfaat Penelitian

Keuntungan penelitian yang diantisipasi dari penelitian diatas sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam prinsip keadilan pada sistem pengupahan karyawan CV. Kayu Teak.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Memberikan masukan, informasi, dan referensi bagi CV. Kayu Teak yang ada di Dukoh Krasak, Desa Bangsri, Kecamatan Bangsri, Kabupaten Jepara agar dapat menerapkan prinsip keadilan dalam sistem pemberian upah yang lebih baik lagi.

b. Bagi Penulis

Selain sebagai syarat dan melengkapi tugas, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sistem pengupahan.

c. Bagi Universita

Sebagai sumbangan pemikiran bagi universitas selaku lembaga pendidikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan di hukum ekonomi syariah.

E. Sistematika Penelitian

Secara garis besar, sistematika pembahasan ini terdiri 5 bab yang memiliki keterkaitan antar bab. Setiap bab memiliki sub bab dengan tujuan memudahkan pembaca dalam mengomsumsi hasil penelitian ini. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, penulis menguraikan secara singkat mengenai sistematika pembahasan penulisan penelitian ini yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penlisan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Pada bab ini berisi konsep umum upah, konsep upah dalam Islam, prinsip keadilan dalam sistem pengupahan, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan, setting penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan CV. Kayu Teak, deskripsi data penelitian, dan analisis penelitian.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang simpulan dan saran-saran yang dijadikan pedoman untuk organisasi dan peneliti yang akan datang.

