

BAB IV

PENERAPAN SISTEM UPAH KARYAWAN PT. MISASJA MITRA DITINJAU DARI HUKUM ISLAM

A. Gambaran Umum Tentang PT. Misaja Mitra-Pati Factory

1. Sejarah Berdirinya PT. Misaja Mitra – Pati Factory

Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 Tahun 2007 adalah suatu badan hukum yang merupakan persekutuan modal yang berdiri berdasarkan perjanjian atau kesepakatan, melakukan kegiatan usaha dengan modal awal yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang serta peraturan dalam pelaksanaannya.¹

Salah satu perindustrian atau perseroan yang berada di Pati Jawa Tengah adalah PT. Misaja Mitra atau nama lainnya Pati Factory adalah perusahaan industri yang bergerak dalam pengolahan udang beku yang terletak di Desa Waturoyo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati yang sudah di akte notariskan oleh Bapak Sugianto, SH No 14/1994/A.N/K yang berdiri pada tanggal 14 April 1984 dan mulai beroperasi pada tanggal 19 April 1994. Arti dari penamaan “PT. Misaja Mitra yakni “Misaja” diartikan sebagai “mencari” dalam bahasa sansekerta, sedangkan “Mitra” diartikan sebagai “rekan” dalam KBBN Kamus Besar Bahasa Indonesia. PT. Misaja Mitra Pati Jawa Tengah ini berkantor pusat di Jakarta karena dalam merintis bisnis perusahaan Misaja Mitra berpatungan / Joint venture dengan perusahaan yang berada di Jakarta yakni PT. Pelindo jaya Indonesia dengan Toho Bushan Kaisha Co, Ltd Jepang dan berstatus Penanaman Modal Asing (PMA).² Perusahaan ini memiliki tiga cabang antara lain Tarakan (Kalimantan Timur), Kota Baru (Kalimantan Selatan) dan yang terakhir berada Di Pati Jawa Tengah yang berkantor pusat Jakarta. Perusahaan dalam merintis penanaman modal dengan perusahaan lain pastinya akan diawali dengan kesepakatan antara dua belah pihak yakni perusahaan Melindo Jaya

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007, Persroan Terbatas, Pasal 1 ayat 1.

² Hasil Wawancara dengan Farkhan, *Staf Personalia*, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

(Indonesia) dengan perusahaan Toho Bushan Co, Ltd (Jepang) pada tanggal 9 Juli 1968 yang tercantum dalam Agreement For Join Enterprise, Bahkan PT. Misaja Mitra juga telah diberikan izin untuk bekerja sama anatara pihak lain, diantaranya:³

Dari Kepala Daerah Tingkat II Kabupaten Pati No. 503/5547/1996 telah memberikan izin tempat usaha pada tanggal 20 Juli 1994.

- a. Dari Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Tengah No.5235/24/PH/II/2002 telah memberikan Surat Izin Usaha Perikanan kepada perusahaan PT.Misaja Mitra untuk dijadikan barang bukti sebagai surat perizinan pada tanggal 19 Februari 2002.
- b. Pada tanggal 1 Desember 1995, Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal oleh Mentri Penggerak Dana Investasi No. 593/T/induatri/1995, diberikan Usaha Industri untuk perusahaan PT. Misaja Mitra.
- c. Kementrian Republik Indonesia, telah memberikan izin Kawasat Berikat untuk perusahaan PT. Misaja Mitra yang bernomor 23/HKM/02/2002.
- d. Sudah tercantum surat NPWP, Surat Keterangan Nomor Pokok Wajib Pajak dengan No. 01.001.691.3507.001. Supaya dalam administrasi perpajakan digunakan sebagai tanda bukti sudah mempunyai identitas dalam melaksanakan hak dan kewajiban dalam wajib pajak.

2. Lokasi Perusahaan

PT. Misaja Mitra Desa Waturoyo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati didirikan di atas tanah dataran rendah yakni 17.200 m² dengan luas bangunan 1.127,29 m² yang berlokasi di Jalan Raya Pati-Tayu km. 18 Desa Waturoyo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati Jawa Tengah. Untuk batas wilayah dalam perusahaan ini di dibadi dalam beberapa batas diantaranya sebelah selatan berhadap langsung dengan kecamatan Trangkil, sebelah utara kecamatan tayu, lalu sebelah barat Jalan Raya-Pati Tayu yang terakhir sebelah timur penduduk perkampungan Desa Waturoyo.

3. Visi dan Misi PT. Misaja Mitra

PT. Misaja Mitra dikenal sebagai perusahaan pengelolaan udang beku yang sudah cukup lama berproduksi yang memiliki daya mutu yang tinggi. Cara pengelohaan udang

³ Hasil Wawancara dengan Farkhan, *Staf Personalia*, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

yang bermutu tinggi pastinya melalui proses yang higienis dan pastinya aman dikonsumsi serta dalam penanganan yang baik sesuai dengan harapan pelanggan maupun kepuasan konsumen karena perusahaan dipercaya bisa menyejahterakan bagi pemegang saham karyawan dan masyarakat sekitar.

4. Struktur Organisasi PT. Misaja Mitra⁴

Struktur organisasi yang terdapat di PT. Misaja Mitra merupakan struktur organisasi staff, dimana dalam berwenang dan tanggung jawabnya bawahan sampai yang paling bawah dengan atasan akan saling melengkapi. Dalam garis vertikal diibaratkan seorang pimpinan perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuan diharuskan bersikap baik dan adil dengan karyawan satu dengan lainnya, bahkan untuk mengatur semua keperluan perusahaan salah satunya ingin membuat perusahaan maju diwajibkan seorang pimpinan perusahaan membentuk struktur organisasi untuk menciptakan hubungan yang harmonis bagi pimpinan dan bawahan.

a. Susunan Pengurus PT. Misaja Mitra

- 1) Presiden Direktur : Mr. Victor
- 2) Wakil Presiden Direktur : Budiyo
- 3) Kepala Keuangan : John
- 4) Manager Akuntansi : Charles dan Hartoyo
- 5) Pengawasan Sumber Daya Manusia : Heri Sujoko
- 6) Staf Operasional : Farkhan
- 7) Penganalisis keuangan : Herry
- 8) Manajer : Mark
- 9) Supervisor manajer : Juni Stuti, Kunarsih

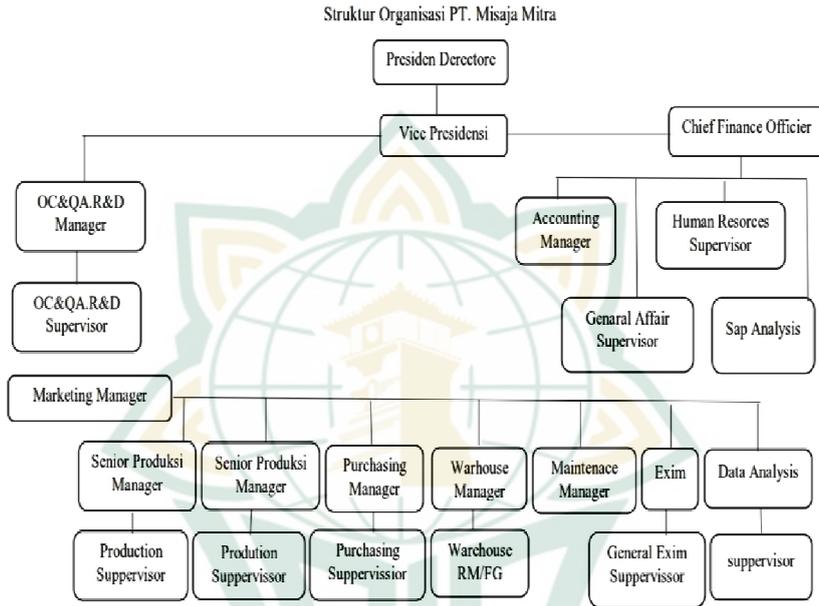
b. Susunan Organisasi PT. Misaja Mitra⁵

- 1) Manajer Pemasaram : MR. Hans
- 2) Manajer Produksi Senior : MR. Hans
- 3) Manajer Pembelian : MR. William
- 4) Manajer Gudang : MR. Herry
- 5) Manajer Pemeliharaan : Suderjo
- 6) Staff Exim : Fathul, Mubin
- 7) Penganalisis Data : MR. Herry
- 8) Pengawasan Produksi : Latif, puji

⁴ Data dari Farkhan sebagai Staf Personalia, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

⁵ Data dari Farkhan sebagai, *Staf Personalia*, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

- 9) Pengawasan Pembelian : Jimmy, Prih, Ineke, Mubin
- 10) Bagian Gudang : Rustun, Funny
- 11) Pengawasan Exim : MS. Anik
- 12) Pengawasan Umum : Isna



Gambar 4.1 Struktur Organisai PT. Misaja Mitra Pati Factory

5. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab⁶

Uraian tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan menyangkut struktur organisasi yang berhubungan langsung dengan berjalannya suatu perusahaan dan struktur organisasi dibuat untuk memperlancar suatu pekerjaan dalam perusahaan dengan efektif dan sesuai dengan apa yang menjadi suatu tujuan akan tercapai dalam pekerjaan.

Berikut adalah tugas dan wewenang dalam struktur organisasi dalam PT. Misaja Mitra:

a. Manajer Pemasaran

- 1) Sistem manajer pemasaran diharuskan membuat sebuah media promosi untuk mempromosikan produksinya.

⁶ Buku Perusahaan PT. Misaja Mitra, Pada Tanggal 05 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

- 2) Sebisa mungkin seorang manajer pemasaran harus bisa mengkoordinasikan berbagai media apa saja untuk strategi marketingnya.
 - 3) Mencari peluang untuk pemasaran baru yang akan dituju bahkan harus bisa berkomunikasi secara langsung dengan apa yang berhubungan strategi marketingnya.
 - 4) Sebisa mungkin seorang manajer pemasaran memecahkan sebuah masalah untuk meningkatkan strategi pemasarannya untuk menemukan berbagai cara mempromosikan produk.
 - 5) Harus bisa mendidik karyawan di bawahnya yang berkaitan dengan cara tren strategi pemasaran di era sekarang seperti media platform di media sosial yang sedang tren di era sekarang.
- b. Manajer Produksi
- 1) Manajer Produksi harus merencanakan jadwal produksi dalam perusahaan yang ditempatinya sesuai dengan pengorganisasian.
 - 2) Menilai proyek sumber data produksi sesuai dengan persyaratan.
 - 3) Harus memperkirakan jadwal penyelesaian antara klien dengan waktu yang disetujui antara pihak perjanjian.
 - 4) Standar kualitas produk harus sudah ditentukan oleh seorang manajer produksi dengan menggunakan pengawasan yang tepat.
 - 5) Memilih sebuah pembelian dan pemesanan bahan produksi harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam perusahaan.
 - 6) Harus bisa menjadi penghubung yang baik antara pembeli dengan penjual.
 - 7) Sebisa mungkin menjadi pengawas yang baik dan adil antar karyawan junior.
- c. Manajer Pembelian
- 1) Seorang manajer pembelian harus seteliti mungkin untuk menentukan barang atau jasa dalam perlengkapan yang dibutuhkan dalam perusahaan.
 - 2) Sebisa mungkin seorang manajer pembelian memprediksi stok barang yang kurang bahkan maupun rusak dengan sistem monitor dalam perusahaan.
 - 3) Harus memilih seorang supplier yang sudah berpotensi dan dapat dipercaya.

- 4) Melakukan negosiasi sesuai dengan harga yang disetujui dalam kontrak.
 - 5) Mengetahui tren pasar dalam kontak pembelian.
- d. Manager Gudang
- 1) Manajer gudang dalam tugasnya harus membuat sebuah perencanaan pengadaan barang dan distribusinya, mengontrol peroperasian barang dalam gudang apakah sudah sesuai dengan keinginan perusahaan ataukah belum.
 - 2) Barang yang belum sesuai dalam gudang harus segera dipesan oleh seorang manajer gudang.
 - 3) Mengawasi dan mengontrol semua barang yang telah masuk ataupun keluar yang terdapat dalam gudang perusahaan sesuai dengan SOP, kemudian dicek sesuai dengan ketentuan pengecekan barang dalam perusahaan dengan menyediakan barang sesuai kebutuhan perusahaan.
 - 4) Membuat sebuah laporan hasil pengecekan barang dalam gudang yang telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - 5) Melaporkan hasil laporan transaksi dari barang yang masuk atau keluar dari gudang untuk dijadikan barang bukti.
- e. Manajer Pemeliharaan
- Seorang manajer pemeliharaan dalam perusahaan ini adalah seorang mekanik atau seorang pemeliharaan peralatan dan alat bantu penyelesaian tugas karyawan yang bertugas untuk memperbaiki sebuah mesin yang terdapat dalam perusahaan.
- f. Staf Exim
- 1) Sudah pengalaman dalam mengelola data export dan import, dan mengurus berbagai penanganan dalam proses export import.
 - 2) Menangani berbagai kendala yang bersangkutan dalam proses export import bahkan ikut serta dalam kegiatan bongkar muat dalam proses operasional trucking pengangkutan barang.
 - 3) Melakukan berbagai pencatatan administrasi barang export dan import dan berkomunikasi dengan pengaturan jadwal pengiriman dalam export dan import dalam perusahaan yang sedang mereka ikuti.

- 4) Diwajibkan untuk berkomunikasi dan bernegosiasi dengan mentri perdagangan dan bea cukai dalam proses export importnya.
 - 5) Melakukan perhitungan pemasukan dan pengeluaran barang kebutuhan export import, dan pastinya sudah menyediakan stok data persediaan saat melakukan export import.
- g. **Pengenalisis Data Perusahaan**
Seorang pengenalisis data perusahaan bertugas untuk melaporkan hasil kerja seorang ketua manajer dengan perhitungannya dipastikan membutuhkan data pembelian data penjualan dan data-data lainnya yang terdapat dalam perusahaan yang akan dijadikan satu oleh seorang penganalisis data setiap minggu atau setiap bulannya untuk mengetahui proses pemasaran dan cara kerja karyawan dalam perusahaan.

6. **Jumlah Tenaga Kerja**

Jumlah tenaga kerja dalam perusahaan PT. Misaja Mitra berjumlah 1256 dengan staf karyawan berjumlah kurang lebih 40 orang dan sisanya sebagai karyawan biasa.atau karyawan buruh⁷ Namun data yang akan diteliti penulis hanya menentukan sistem upah yang diterapkan dalam perusahaan ini anataranya upah borongan dengan 1 atau 2 karyawan dengan penerimaan upah 2 minggu sekali, upah harian dengan 1 atau 2 karyawan dengan penerimaan upah dihitung dari 1 jam sekali, upah bulanan dengan beberapa karyawan, dan upah bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang telah mendapatkan upah bonus tersebut. Dikarenakan karyawan dalam perusahaan PT. Misaja Mitra sangatlah banyak maka penulis hanya membahasa beberapa saja menyangkut sistem upahnya.

7. **Sumber Dana Perusahaan**

Sumber dana perusahaan bersumber dari hasil penjualan udang dari proses pemasaran sampai dengan produksi lagi dan dengan diikuti oleh penjualan dengan orang pribumi dan pihak asing untuk persentasinya 75% pihak asing dan 25% dari

⁷ Hasil wawancara dengan Heri Sujoko, *Manajer Hrd*, pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

pribumi, untuk nominalnya tidak bisa di katakan dikarenakan rahasia perusahaan.⁸

8. Jam Kerja dalam Perusahaan

Jam kerja dalam perusahaan PT. Misaja mitra di mulai pada hari senin sampai sabtu dari jam 07.00 sampai dengan jam 14.00. Apabila dalam proses produksi meningkat atau jinerjanya meningkat karyawan PT. Misaja Mitra di berlakukan untuk lembur sampai jam 16.00 hingga 16.30.⁹ Perusahaan Misaja Mitra penjamin kesejahteraan karyawannya itu penting.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Sistem Pengupahan Karyawan PT. Misaja Mitra Desa Waturoyo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati

Pada sistem upah yang diterapkan dalam PT. Misaja Mitra ialah sistem upah bulanan atau harian, sistem upah borongan, dan sistem upah bonus. Dengan kata lain pengupahan dalam perusahaan ini bergantung pada UMK Upah Minimum Kabupaten dengan nominal Rp. 1.968.339, bahkan pengupahan karyawan dalam perusahaan ini bisa diatas UMK. meskipun sistem upahnya borongan maupun harian. Untuk upah bonus hanya diberikan kepada karyawan yang tidak pernah cuti dalam sebulannya atau dikatakan sebagai karyawan yang rajin. Berikut sistem upah yang dilakukan dalam perusahaan PT. Misaja Mitra.

a. Sistem Upah Bulanan

Sistem upah bulanan ini hanya diberikan kepada karyawan staf yang terdapat dapa struktur organisasi di tempatkan dalam susunan organisasi perusahaan PT. Misaja Mitra.

Tabel 4.1 Upah Bulanan

No	Jabatan	Jumlah Pekerja	Upah Status Pekerja	Jumlah Upah
1	Manajer Pemasaran	1	Rp. 7.955.000	Rp. 7.955.000
2	-Manajer Produksi -Pengawas	1 2	Rp. 6.988.000 Rp. 4.970.000	Rp. 6.988.000 Rp. 9.940.000

⁸ Hasil wawancara dengan Farkhan, *Staf Personalia*, pada tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

⁹ Hasil Wawancara dengan Farkhan, *Staf Personalia*, Pada Tanggal 05 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

No	Jabatan	Jumlah Pekerja	Upah Status Pekerja	Jumlah Upah
	Produksi			
3	-Manajer Pembelian -Pengawas Pembelian	1 4	Rp. 7.487.000 Rp. 4.940.800	Rp. 7.487.000 Rp. 19.763.200
4	-Manajer Gudang -Bagian Gudang	1 2	Rp. 4.901.000 Rp. 4.666.000	Rp. 4.901.000 Rp. 9.332.000
5	Manajer Pemeliharaan	1	Rp. 4.946.400	Rp. 4.946.400
6	-Staf Exim -Pengawas Exim	2 2	Rp. 4.542.500 Rp. 4.200.000	Rp. 9.085.000 Rp. 8.400.000
7	-Penganalisis Data -Pengawas Umum	1 1	Rp. 4.950.000 Rp. 4.800.000	Rp. 4.950.000 Rp. 4.800.000
TOTAL				Rp. 98.517.600

Sumber: Data Primer¹⁰

Dalam tabel 4.1 terdapat beberapa jabatan yang mendapatkan upah yang berbeda-beda. Upah tertinggi ialah seorang manajer pemasaran yang tinggi kedudukannya dalam susunan organisasi. Dan upah terendah adalah seorang exim yang mengontrol transaksi export import. Untuk upah yang diberikan staf karyawan dengan nominal di atas biasanya menduduki posisi seorang karyawan yang sudah terdidik dalam pekerjaannya.

b. Sistem Upah Harian

Sistem upah mingguan ini diberikan kepada karyawan biasa berbeda dengan halnya karyawan yang berstatus staf perusahaan.

Tabel 4.2 Upah Harian

No	Jumlah Pekerja	Jumlah Pekerja	Upah Status Pekerja	Jumlah Upah
1	Pembekuan Udang	12	Rp. 2.100.000	Rp. 25.000.000
2	Pengobatan Udang	20	Rp. 2.100.000	Rp. 42.000.000
3	Pencairan Udang	15	Rp. 2.100.000	Rp. 31.500.000
4	Bongkar & Muat Udang	40	Rp. 3.150.000	Rp.126.000.000
5	Mandor	13	Rp. 3.360.000	Rp. 43.680.000
Total				Rp. 263.680.000

Sumber: Data Primer

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Farkhan, *Staf Personalia*, Pada Tanggal 05 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

Dalam tabel 4.2 pengubahan harian dihitung untuk satu jamnya 10.000 untuk bagian pembekuan udang, pengobatan udang, dan pencairan udang. Khusus untuk yang bongkar muat udang dalam upah harian dihitung untuk satu jamnya 15.000. Berarti hitungannya untuk yang satu jam 10.000 dalam seharusnya akan mendapatkan upah 70.000 dikarenakan jam kerja karyawan dalam sehari hanya 7 jam saja. Untuk satu bulannya akan mendapatkan hasil 2.100.000, sama halnya dengan karyawan bongkar dan muat udang dan seorang mandor, kalau untuk bagian pembekuan udang, pengobatan udang, dan pencairan udang satu jamnya 10.000, bagian mandor satu jamnya 16.000, dan bongkar muat satu jamnya 15.000. Untuk sistem pengupahan harian ada yang meminta perhari ataupun perbulan.¹¹

c. Sistem Upah Borongan

Sistem upah borongan dalam perusahaan ini adalah pengupasan udang segar.

Tabel 4.3 Upah Borongan

No	Jenis Udang	Jumlah Pekerja	Upah Status Pekerja	Jumlah Upah
1	Udang Kecil	980	Rp. 2.047.500	Rp. 2.006.550.000
2	Udang Besar	980	Rp. 1.995.000	Rp. 1.955.100.000
Total				Rp. 3.961,650.000

Sumber: Data Primer

Dalam tabel 4.3 penulis sengaja menjumlah upah karyawan borongan PT. Misaja Mitra pengupasan udang segar dalam nominal satu bulan. Jika udang segar berukuran kecil maka dalam upah borongannya akan ditarget untuk 1 jamnya harus bisa mendapatkan 6.5kg dan untuk harga nya 1 kg Rp. 1500, maka dari itu jika waktu kerja dalam sehari cukup untuk 7 jam maka sehari upah yang didapat karyawan sebesar Rp. 68.000 lalu dalam sebulan akan mendapatkan upah sebesar Rp. 2.047.500. Untuk udang yang berukuran besar 1 jam akan di targer 9.5kg dan untuk harga 1 kg sebesar Rp. 1000, maka dari itu jika waktu kerjanya dalam sehari cukup 7 jam maka upah yang akan didapat karyawan sebesar Rp. 66.500 untuk satu bulannya

¹¹ Hasil Wawancara dengan Fahrul, *Karyawan Upah Harian*, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

Rp. 1.995.000.¹² Untuk karyawan yang belum bisa memenuhi target maka upah yang diterima akan di bawah standar target perusahaan.

d. Sistem Upah Bonus

Sistem upah bonus di PT. Misaja Mitra dilakukan jika seorang karyawan bekerja lembur bahkan meningkatkan kinerja karyawan untuk 1 bulan penuh jika stok produksinya kurang. Perubahan PT. Misaja mitra dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak lupa untuk memberikan upah bonus kepada semua karyawannya termasuk kepada karyawan biasa. Dalam 1 bulan masa peningkatkan kinerja karyawan PT. Misaja Mitra akan mendapatkan upah sebesar Rp. 150.000 dan upah lembur Rp. 150.000 dan jika karyawan dalam 1 bulan tidak pernah mengambil cuti maka bonus tersebut akan menjadi satu Rp. 300.000 dalam satu bulan.¹³

Jadi, dari hasil penelitian penulis dapat disimpulkan bahwa PT. Misaja mitra dalam sistem upahnya kepad karyawan staf dan karyawan biasa menggunakan sistem upah bulanan, harian, borongan dan upah bonus jika diadakan peningkatan kinerja bagi karyawan. Perusahaan PT. Misaja Mitra jika memberikan upah kepada karyawan juga diatas nominal UMK Upah Minimum Kabupaten yang terdapat di Kabupaten Pati, dan tidak pernah dalam pengupahannya memberikan di bawah standar UMK kecuali kepada karyawan yang sedang training.

Untuk hasil wawancara penulis kepada salah satu karyawan PT. Misaja Mitra dalam berkontrak kerja atau berkomitmen tentang pekerjaan sesuai dengan apa yang telah disepakati antara pihak karyawan dan pihak atasan yaitu cara sistem pengupahannya tidak kurang dari apa yang telah disepakati sehingga pihak karyawan PT. Misaja Mitra telah puas dengan apa yang telah dijanjikan dalam perusahaan,¹⁴ meskipun cara pengupahannya setiap

¹² Hasil Wawancara dengan Siti Sa'adah, *Karyawan Borongan*, Pada Tanggal 05 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

¹³ Hasil Wawancara dengan Heri Sujoko, *Manajer Hrd*, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Indah, *Karyawan Borongan*, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

bulannya akan naik turun dikarenakan pemberian upah bagi karyawan staf dan karyawan biasa sangatlah berbeda, alasannya jika karyawan staf mendapatkan upah tergantung dengan besar biaya perusahaan hasil penjualan udang segar dengan konsumen, dan untuk karyawan biasa upah yang diberikan perusahaan setara dengan apa yang telah dikerjakan karyawan tersebut sesuai upah minimumnya.¹⁵

Sistem pengupahan di Perusahaan PT. Misaja Mitra tersebut sudah sesuai dengan apa yang telah dianjurkan oleh Nabi Rasulullah SAW yaitu atasan telah menyebutkan nominal upah yang akan didapat karyawan selum kontrak kerja dilakukan, “Barang siapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberikan upahnya terlebih dahulu.”¹⁶

2. Pandangan Hukum Islam Terkait Sistem Pengupahan Karyawan yang Dilakukan Oleh PT. Misaja Mitra

Pandangan hukum Islam dalam pengupahan yang dilakukan oleh seorang pengusaha kepada karyawannya menurut akad *Ujrah* atau merupakan Muamalah yang disyariatkan dalam Islam. *Ujrah* dalam hal ini ialah tata cara pengupahan dalam Islam dari hasil kerja setiap karyawan atau pekerja. Dalam Al-Qur’an tidak dijelaskan maksimal maupun minimal upah yang diberikan karyawan terlebih dahulu, tetapi Allah SWT menegaskan atau mewajibkan seseorang jika mempekerjakan seseorang haruslah memberitahukan upah yang diperolehnya terlebih dahulu supaya didasari dengan prinsip keadilan dan kelayakan dalam sistem pengupahan.

Upah yang adil sebenarnya bergantung pada keseimbangan cara kerja atau jasa yang dikeluarkan para karyawan dalam artian upah para karyawan harus sesuai dengan kinerjanya dan kontrak kerjanya yang semula telah disepkati melalui perjanjian yang dilakukan berdasarkan ketentuan Al-Qur’an dan Hadist Nabi sesuai dengan prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.¹⁷

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Heri Sujoko, *Manajer Hrd*, Pada Tanggal 05 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

¹⁶ Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992). 515.

¹⁷ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, cet. Ke-4 (Bandung: Mizan, 1996). 191.

- a. Prinsip keadilan artinya dalam pengupahan tidaklah berat sebelah. Makna berat sebelah artinya dalam sebuah timbangan diharuskan untuk seimbang. Sama dengan sebuah pengupahan yang harus dilandasi dengan keseimbangan dan keadilan yang merata.
- b. Prinsip kelayakan dalam pengupahan diberikan kepada karyawan sesuai dengan taraf hidup dalam masyarakat yang ditempatinya atau tempat kerja yang sedang mereka tempati.
- c. Prinsip kebajikan mampu mengatur hati nuraninya menghargai semua kerja keras para karyawan yang sedang sedang bekerja utuknya atau untuk seorang pengusaha, maka dari itu seorang pengusaha tidak seharusnya berperilaku sewenang-wenang terhadap karyawannya.

Pengupahan dalam hukum Islam yang menyangkut tata cara pemberian upah seorang pekerja tanpa harus bertindak sewenang-wenang dan harus didasari sikap pemerataan terhadap semua pekerja atau karyawan dicantumkan dalam Surat Al-Baqarah ayat 229.

فَإِنْ حِفْتُمْ أَلَّا يُقِمَا حُدُودَ اللَّهِ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا فِيمَا افْتَدَتْ بِهِ تِلْكَ حُدُودُ اللَّهِ فَلَا تَعْتَدُوهَا وَمَنْ يَتَعَدَّ حُدُودَ اللَّهِ فَأُوْىٰ لِيُكَلِّمَهُمُ الظَّالِمُونَ □

Artinya: Jika kamu meninggalkan perbuatan riba maka Allah SWT beserta Rasullnya akan menerangngi. Dan jika engkau berbuat atau bertaubat (tanpa riba) maka Allah SWT beserta Rasulnya akan tidak akan menganiayamu dan tidak pula dianiyaya.¹⁸

Perjanjian pengupahan antara kedua belah pihak di dalam Islam telah diperingati dalam dalil di atas. Sehingga dalam sistem upah mengupah harus dilandasi sikap adil sehingga pihak satu dengan lain tidak akan dirugikan atau tidak adil. Bahkan seharusnya tidak memikirkan dirinya sendiri. Bersikap tidak adil dalam hal ini artinya pihak yang satu menganiaya pihak yang satunya dikarenakan imbalan yang

¹⁸ QS. Al-Bqarah (1) ayat 229, Al-Hidayah Al-Qur'an Tafsir, Departemen Agama RI, 36.

seharusnya didapatkan karyawan sesuai perjanjian malah tidak mereka dapatkan secara adil.¹⁹

Sistem pengupahan yang dilandasi dengan hukum Islam bukan hanya menggunakan prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan adapun pemberian upah yang diberikan pengusaha terhadap karyawannya harus sesuai dengan rukun, syarat, sistem pengupahan dalam Islam. Supaya bisa dikatakan sah menurut Islam.

a. Rukun

Rukun dalam pengupahan terbagi menjadi 4 kategori antara lain:²⁰

- 1) Aqid/berakad
Mengenai Aqid dalam sistem pengupahan artinya seorang pengusaha melakukan sebuah perjanjian kontrak kerja atau perjanjian jaminan upah yang akan diberikan pengusaha untuk karyawan dalam kontrak kerja yang telah disepakati.
- 2) Sighat
Arti shighat dalam ujah bermakna sebuah Ijab Qabul atau persetujuan perjanjian yang dijalin oleh pengusaha dan karyawan.
- 3) Upah/Ujah
Dalam hal mempekerjakan karyawan seorang pengusaha juga harus menyiapkan sebuah upah yang nantinya akan diberikan kepada karyawannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- 4) Ma'uqud alaih
Pengupahan dalam hal ini dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang halal, artinya seorang pengusaha dilarang untuk mempekerjakan karyawan dengan pekerjaan yang haram, jika pekerjaannya haram maka upah pengupahannya tidak akan sah, bahkan dilarang oleh syariat Islam.

b. Syarat

- 1) Kontrak kerja dan upah yang didapat seorang karyawan harus jelas.

¹⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf, 1995), 63.

²⁰ Fauzi Caniago, *Ketentuan Pembayaran Dalam Islam*, Jurnal TEXTURE Volume 5 Nomor 1 Tahun 2018. 42.

Misalnya syarat kontrak kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan adalah syarat sahnya sebuah perjanjian, kontrak kerja tidak sah menurut syariat Islam jika tidak terlebih dahulu melakukan kontrak kerja, apabila kontrak kerja telah terjadi kesepakatan maka perjanjian akan sah dan apabila sebaliknya maka perjanjian tidak sah. Maka dari itu kontrak kerja yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dan seorang karyawan menyanggupinya, maka seorang karyawan sudah berhak bekerja di perusahaan tersebut dan akan mendapatkan upahnya sesuai perjanjian.

- 2) Upah harus diberikan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
- 3) Upah diberikan harus berbentuk uang atau barang pengganti uang.
- 4) Upah yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan pekerjaannya.
- 5) Upah yang diberikan harus bersifat halal tidak haram.
- 6) Pembayaran upahnya tidak boleh cacat. (berjenis nominal atau apapun).

c. Sistem pengupahan dalam Islam

Sistem upah dalam Islam atau disebut dengan ujuh adalah suatu sistem pengupahan yang diarahkan oleh syariat Islam sebagai imbalan seorang karyawan yang sudi bekerja kepada seorang pengusaha yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian dan kemufakatan bersama.²¹

Penetapan standar upah dalam perusahaan yang baik dan menurut syariat Islam memang tidak mudah. Permasalahannya dalam pengukuran upah yang adil harus menggunakan cara ukur yang bagaimana untuk dapat berjalan dengan seadil-adilnya dalam dunia kerja.²²

Sistem pengupahan dalam Islam terbagi menjadi 3 kriteria:

- 1) Upah yang akan didapatkan seorang karyawan harus segera dibayarkan.
- 2) Pemberian upah seorang pekerja sesuai dengan hak seorang pekerja

²¹ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 153.

²² H. A. Zhazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2007), 131.

3) Pemberian upahnya tidak mengandung hasil riba atau haram

Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-An'am ayat 119.

وَمَا لَكُمْ أَلَّا تَأْكُلُوا مِمَّا ذُكِّرْتُمْ اللَّهُ عَلَيْهِ وَقَدْ فَصَّلَ لَكُمْ مَا حَرَّمَ عَلَيْكُمْ إِلَّا مَا اضْطُرُّرْتُمْ إِلَيْهِ وَإِنَّ كَثِيرًا لَيُضِلُّونَ بِأَهْوَاءِهِمْ بِغَيْرِ عِلْمٍ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِالْمُعْتَدِينَ □

Artinya: Dan sesungguhnya Tuhanmu telah menjelakan kepadamu apa yang telah diharamkanNya maka jangan pernah engkau memaksanya, dan diharamkan kepadamu pula, sesungguhnya hal tersebut merupakan kesesatan dan telah melampaui batas. (QS. Al-An'am ayat 119).²³

C. Analisis Data Penelitian

Dalam Islam untuk mempekerjakan seseorang diharuskan terlebih dahulu untuk mengatakan nominal upah yang akan diberikan atasan kepada bawahannya dikarenakan upah nominal yang wajar dikatakan sebelum pekerjaan di mulai dan tidak akan menimbulkan kedzhaliman satu sama lain antara atasa dan bawahan.

Dalam ilmu perbisnisan dalam perusahaan terdapat akad ujah dikarenakan timbul pemanfaatan jasa pekerja yang berupa tenaga karyawan dalam pekerjaannya, dengan jasa tenaga tersebut diberikan imbalan berupa upah ujah. Ujah juga disebut sebagai ijarah atau pemilik jasa dari seorang ajir (orang yang diberikan pekerjaan) oleh mustahir (orang yang memberikan pekerjaan).

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas sistem pengupahan atau *ujrah*, karyawan ditinjau dari hukum Islam PT. Misaja Mitra dengan tujuan keadilan menurut kinerjanya di Desa Waruroyo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati dapat dianalisis sebagai berikut:

Sistem pengupahan merupakan strategi untuk menentukan nominal dalam bentuk kompensasi bagi setiap karyawan yang telah bekerja atau telah diterima bekerja atas dasar kemauannya untuk bekerja. Dalam sebuah perjanjian kerja atasan dan karyawan

²³QS. Al-An'am (6) ayat 119, Al-Hidayah Al-Qur'an Tafsir, Departemen Agama RI, 315.

mempunyai hak dan kewajiban masing-masing. Salah satunya hak yang wajib diberikan oleh karawan dari atasannya adalah upah yang cukup setara dengan pekerjaannya.

Dalam bidang hubungan upah perburuhan pemerintah telah ikut serta dalam perjanjian kontrak kerja antara karyawan atau buruh dan atasan mengenai penetapan upah minimum. Semua perusahaan dilarang keras memberikan upah dibawah standar upah minimum kabupaten, maka dari itu pemerintah manjajikan kepada pihak karyawan perusahaan untuk mendapatkan upah di atas rata-rata umah minimum yang berada di wilayah kabupaten kota tempat kerjanya.

Pemerintah berfungsi penting dalam penanganan hal upah di dalam perusahaan bahkan pemerintah juga sebagai pengatur penegak keadilan dan berkewajiban menyeimbangkan landasan hukum. Pemerintah mempunyai peran utama untuk menyeimbangkan hubungan antara atasan dan karyawan supaya berjalan dengan adil dan seimbang. Disamping itu pemerintah juga berberan penting dalam proses produksi dalam suatu perusahaan industri supaya lebih luas dan menyeluruh.²⁴

Upah Minimum Kabupaten Pati saat ini sebesar Rp. 1.968.000. Pemerintah atan tetap melakukan survei upah dalam perusahaan yang sudah membayar upah diatas UMK. Pelaksanaan pengupahan bagi karyawan harus ada pengawasan dari pihak pemerintah supaya dalam pengupahannya bagi karyawan tidak bertentangan dengan UURI,²⁵ dan tidak menimbulkan riba.

Dengan firman Allah SWT dalam Surat An-Nisaa' ayat 29.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا □

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah

²⁴ Ania Nur Nadhiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh Yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Islam*, (Jakarta: Guepedia, 2020). 126.

²⁵ Hasil Wawancara dengan Heri Sujoko, *Manajer Hrd*, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

kamu membunuh dirimu; Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu (QS. An-Nissa' ayat 29).²⁶

Makna dari dalil tersebut yakni Allah SWT melarang kita semua memakan harta hasil riba, karena hukum riba adalah haram. Maka dari itu Allah melarang kepada kita semua untuk memakan harta sesama kita dengan jalan yang tidak benar dan salah, kecuali ada makna saling suka atau saling setuju antara harta yang akan diberikan kepada salah satu sesama kita dan menyetujuinya. Riba akan menjerumuskanmu menuju kedzhaliman yang akan menggelapkan hatimu niscaya Allah akan menyengsarakan jika tidak engkau menjauhi riba. Karena Allah Maha penyayang kepada setiap umatnya yang tidak melakukan kebatilan maupun keburukan.

Maka dari itu pengupahan yang terdapat di PT. Misaja Mitra pastinya berhubungan langsung dengan sistem tenaga kerja dalam perusahaan. Karena dalam perusahaan pasti terdapat karyawan staf yang upahnya bernilai lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan biasa atau karyawan buruh. Dalam sistem pengupahannya PT. Misaja Mitra dilihat dari kedudukan karyawan dan tinggat posisi dengan hubungan kerjanya. Maka dari itu upah yang didapat oleh karyawan staf lebih tinggi dibanding karyawan biasa, dengan perbandingan sekitar 10%:5,5% dengan karyawan biasa, tapi disamping itu upah karyawan biasa tetap berada di atas upah minimum kabupaten Pati. Meskipun seperti itu upah yang diberikan telas sesuai dengan hasil kontrak kerja yang telah disepakati oleh karyawan dan atasan.

Sistem pengupahan yang terdapat dalam PP nomor 78 Tahun 2015 dalam pandangan Filsafat John Rawls telah dicetus paket kebijakan ekonomi Jokowi, di dalam hak seorang karyawan yang dipekerjakan seorang atasan harus mampu bersikap adil dalam pemberian upahnya sesuai kontrak kerja yang dilakukan dan di dalam mengambil keputusan kontrak kerja dalam masalah upah perlu dipertimbangkan kembali dengan asas keadilan.

Rawls adalah seorang filosofi Amerika yang mempunyai pemikiran-pemikiran terkait asas keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan masalah upah. Berikut pemikiran-pemikiran yang dicetus oleh John Rawls:²⁷

²⁶ QS. An-Nissa' (4) ayat 32, Al-Hidayah Al-Qur'an Tafsir, Departemen Agama RI, 83.

²⁷ Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan Jhon Rawls*, Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, April 2009. 140.

1. Kejujuran yang diciptakan seseorang akan terbentuk suatu keadilan yang bersumber dari prinsip kesetaraan dan keseimbangan.
2. Posisi asali/posisi awal mula perjanjian mengenai upah yang akan diberikan.
3. Nalar Puclic (*Public Reason*)

Masalah pengupahan yang adil dilihat dari teori Rawles ada dua keadilan utama yang harus diseimbangkan oleh seorang atasan terhadap karyawannya. Pertama setiap karyawan yang bekerja atas dasar untuk jasa tenaganya sama-sama memiliki kebebasan yang luas dalam kombatibel atau hak meminta upah sesuai dengan kemauan karyawa jika atasan menyanggupinya. Kedua dalam sistem upah karyawan staf dengan karyawan biasa diberikan dengan seadil-adilnya tidak usah membanding-bandingkan, upah diberikan sesuai dengan kontrak kerja, karena dimana adanya persamaan kesempatan yang adil bagi setiap karyawan.

Pada hakekatnya persoalan masalah upah tidak akan terlepas dari permasalahan tentang keadilan dan kesejahteraan apalagi jika tingkat kinerja dalam perusahaan ditingkatkan, kemudian upah yang diberikan oleh atasan harus sesuai dengan beban kinerja yang dihadapi oleh karyawan, maka dari itu upah bagi karyawan selalu dipersiapkan dengan keadilan dikarenakan upah merupakan sarana menuju kesejahteraan dan kebahagiaan bagi setiap karyawan.²⁸

Sebagaimana upah yang diberikan atasan harus sesuai dengan perjanjian dan peningkatan kinerjanya, keterkaitan dalam itu pemerintah melindungi hak upah setiap karyawan atau buruh, seperti dinyatakan dalam Pasal 88 ayat 3 UU 13 Tahun 2003 tentang *ketenagakerjaan “Kebijakan masalah pengupahan yang melindungi karyawan atau buruh berhak memperoleh upah minimum, upah lembur atau upah peningkatan kinerja, upah cuti, denda upah, upah penghasilan perusahaan”*.²⁹

Upah yang diberikan para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari hasil tenaga yang telah dikorbankan para pekerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan pengusaha dalam arti memproduksi barang. Berhubungan dengan hal tersebut upah yang diterima karyawan dibedakan sebagai berikut:

²⁸ Wawan Gde Wiryawan, *Ironi Upah dalam Industri Pariwisata*, (Malang: Media Nusa Creative, 2015). 10.

²⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 88 ayat 3 UU 13 Tahun 2003.

1. Upah Nominal, yang disebut dengan upah nominal adalah upah yang diberikan pengusaha kepada karyawan yang berbentuk nominal dengan jumlah yang sama secara rutin sesuai dengan hasil kerjanya.

Namun dalam perusahaan PT. Misaja Mitra sistem pengupahan yang diterima oleh karyawan jumlahnya akan naik jika hasil dalam penjualan udang meningkat pesat, karena tunjangan yang didapat lebih besar dan jika dalam penjualan udanya menurun maka upah yang diberikan oleh pengusaha akan turun, tapi dari waktu ke waktu produksi udang sampai penjualannya tidak pernah rugi bahkan turun, maka dari itu upah yang diberikan pengusaha oleh karyawan dalam nominal akan berjumlah kurang lebih akan rutin sama seperti upah yang diberikan sebelumnya.³⁰

2. Upah Riil, yang dimaksud upah riil adalah upah yang diberikan oleh seorang pengusaha kepada karyawan pengganti dengan upah nominal yang didapat dalam oleh seorang karyawan.

Perusahaan PT. Misaja Mitra tidak mengadakan upah yang berjenis riil, tapi seorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut diharuskan untuk membeli produk asli yang diproduksi oleh perusahaan PT. Misaja Mitra yaitu produksi udang bekunya.³¹

Kemudian dalam Islam juga telah menyediakan usaha-usaha untuk pengamanan bagi pengusaha dan karyawan dalam masalah pengupahan. Setara dengan pemerintah cara pengamanan yang dilakukan oleh syariat Islam, yakni tidak memperbolehkan sistem upah yang dibawah standar minimum pengupahan Kabupaten atau Provinsi, dan untuk sebaliknya cara pengupahan yang benar yakni pengupahan yang melebihi batas tertinggi pemberian upah jika seorang pengusaha telah menyanggupinya.

Berdasarkan dari hasil penelitian penulis persoalan tentang sistem pengupahan pada karyawan PT. Misaja Mitra Desa Waturoyo Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati telah terjadi praktik *Ujrah* atau pengupahan dalam kesepakatan *Ijab Qabul* atau kerjasama yang merupakan pemberian upah sebagai imbalan biaya tenaga kerja dan jasa karyawan yang sudah

³⁰ Hasil Wawancara dengan Heri Sujoko, Manajer Hrd, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

³¹ Hasil Wawancara dengan Heri Sujoko, Manajer Hrd, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

terjalain kemufakatan atau konrtak perjanjian antara seorang pengusaha dan karyawan yang telah disetujui secara lisan dan tulisan dalam suatu persetujuan antara dua belah pihak. Anantara pengusaha dan karyawan sudah menjalin hubungan kontak atau perjanjian dengan rasa percaya antar pihak.

Berikut ini adalah penjelasan cara pengupahan yang terdapat di PT. Misaja Mitra dengan menggunakan akad *Ujrah Rukun* dan Syarat.

a. Rukun Upah Diterima Oleh Seorang Karyawan

Seorang karyawan mendapatkan upah dari pengusaha dikarenakan seorang karyawan telah bekerja kepada seorang pengusaha dan telah melakukan kontrak kerja dengan seorang pengusaha di PT. Misaja Mitra. Karayawan akan diberi upah jika kontrak perjanjian kerja karyawan telah terselesaikan, maksudnya perusahaan akan membagikan upah kepada karyawannya jika pekerjaan karyawannya telah terselesaikan semua sesuai kontrak kerja yang dilakukan.

Kontrak kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa mematuhi semua jam kerja yang berada dalam perusahaan jam kerja dimulai pada hari senin sampai sabtu dari jam 07.00 sampai dengan jam 14.00. Apabila dalam proses produksi meningkat atau jinerjanya meningkat karyawan PT. Misaja Mitra di berlakukan untuk lembur sampai jam 16.00 hingga 16.30. Tugas dan tanggung yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya selalu berjalan dengan baik tanpa ada konflik, upah pekerja dan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya juga adil sesuai dengan kinerjanya dan kontrak perjanjian yang sudah disetujui oleh karyawan dan perusahaan. PT. Misaja Mitra juga memberikan cuti kepada karyawan dalam waktu satu minggu sekali cuti dan bagi yang berhalangan kerja diperbolehkan untuk libur tapi syaratnya harus ada pengganti untuk menggantikan seorang karyawan yang sedang izin tidak masuk, ini semua sudah menjadi aturan dalam perusahaan PT. Misaja Mitra.³²

Semua karyawan yang telah melaksanakan kontraknya akan mendapatkan upah setelah menyelesaikan kontrak kerjanya dan bonus bagi setiap karyawan yang

³² Hasil Wawancara Dengan Heri Sujuko, Manajer Hrd, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

tidak pernah cuti dalam kerjanya. Dan mendapatkan upah tambahan sesuai dengan kenaikan kinerjanya dalam lembur.

b. Syarat yang telah Dikeluarkan Oleh Perusahaan

Syarat bagi karyawan yang bekerja di PT. Misaja Mitra harus menyepakati semua persyaratan yang ada dilakukan antara kedua belah pihak antara pengusaha dan karyawan dengan lisan maupun tulisan. Dan syarat tersebut terbagi menjadi 3 bagian antara lain:

1) Karyawan Staf

Perusahaan memberikan syarat bagi karyawan staf yang berkedudukan tinggi dalam setiap karyawan dibawahnya. Persyaratannya tersebut bagi karyawan staf, setiap pembayaran upah yang diberikan kepada karyawan staf sudah terkontrak dalam perjanjian kontrak kerja pemberian upah karyawan staf, untuk status pendidikan minimal sudah D3 ke atas, mempunyai kemampuan bekerja dalam bidangnya, memiliki keahlian seperti seputar keahlian komputer dan berbisnis, memiliki sertifikat khusus, dan mampu bekerja sesuai dengan jam kerja kantor yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

2) Tenaga Ahli/Tenaga Mekanik

Perusahaan PT. Misaja Mitra membutuhkan seorang tenaga ahli/tenaga mekanik untuk membantu kelancaran dalam menggunakan mesin pada saat digunakan memproduksi, alat seperti troli, kereta dorong, sensor suhu ruangan dan alat-alat lainnya yang membutuhkan perbaikan ahli mekanik. Seorang tenaga ahli/tenaga mekanik juga harus mempunyai sebuah sertifikat khusus yang dimilikinya untuk membuktikan bahwa telah menjadi tenaga ahli/tenaga mekanik untuk pengalaman kerjanya.

3) Karyawan Buruh/Karyawan Biasa

PT. Misaja Mitra mempekerjakan seorang karyawan biasa kurang lebih 1000 karyawan. Dalam mempekerjakan seorang karyawan perusahaan tidak pernah melihat dari segi penampilan hanya saja dilihat dari segi attitudenya dan tangkasnya dalam bekerja untuk perusahaan. Persyaratan yang dilakukan oleh perusahaan biasa hanya membicarakan tentang upah yang

akan didapat kan oleh karyawan, cuti karyawan dan kerja lembur karyawan bahkan kenaikan kinerja karyawan dicantumkan dalam kontrak kerja karyawan, dan sanksi jika dilakukan oleh para karyawan.

c. Hak Untuk Pekerja

Hak pekerja di perusahaan PT. Misaja Mitra setelah memenuhi syarat sebagai karyawan maka dalam tahap ini membahar tentang upah yang akan didapatkan karyawan, karena seorang karyawan berhak mendapatkan upah setelah pejerjaannya selesai. Upah yang dimaksud terbagi menjadi tida baagian diantaranya:³³

1) Pekerja staf atau karyawan staf atau upah bulanan.

Bagi seorang Manajer Pemasaran upah yang akan didapat sebesar Rp. 7.955. 000 beserta dengan uang tunjangan yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya karena setiap bulannya perusahaan memberikan uang tunjangan kepada setiap karyawan staf atau karyawan yang terdaftar dalam susunan organisasi perusahaan, bagi karyawan Manajer Produksi mendapatkan upah sebesar Rp. 6.988.000 beserta dengan uang tunjangan dalam perusahaan, bagi Pengawas Produksi mendapatkan upah sebesar Rp. 4.970.000 beserta uang tunjangan dalam perusahaan, Manajer Pembelian upah yang diterima sebesar Rp. 7.487.000 beserta dengan uang tunjangan perusahaan, Pengawas Pembelian upah yang didapat sebesar Rp. 4.940.800 beserta dengan upah tunjangan dari perusahaan, Manajer Gudang upah yang didapat sebesar Rp. 4.901.000 beserta upah tunjangan dalam perusahaan, Pengawas Gudang mendapatkan upah sebesar Rp. 4.666.000 beserta upah tunjangan dalam perusahaan, Manajer Pemeliharaan atau bagian Mekanik upah yang didapat sebesar Rp. 4.946.400 beserta dengan upah tunjangan dalam perusahaan, Staf Exim upah yang didapat beserta upah tunjangan sebesar Rp. 4.542.500, Pengawas Exim upah yang didapat beserta upah tunjangan dalam perusahaan 4.200.000, Penganalisis Data Perusahaan upah yang

³³ Hasil Wawancara Dengan Heri Sujuko, Manajer Hrd, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

didapat sebesar Rp. 4.950.000 beserta dengan upah tunjangan perusahaan, Pengawasan Umum upah yang didapat sebesar Rp. 4.800.000 beserta dengan upah tunjangan dalam perusahaan. Upah tunjangan dalam perusahaan hanya diberikan kepada karyawan bagian staf saja berupa nominal dikarenakan pernah disiapkan sejumlah upah tunjangan lainnya para karyawan staf menolak, memilih upah tunjangan yang diberikan perusahaan berupa nominal yang tidak dapat disebutkan nominalnya dan tunjangan kesehatan.

Perusahaan PT. Misaja Mitra menurut pengupahan tunjangan yang diberikan kepada karyawan staf dikarenakan karyawan staf tidak menggunakan peningkatan kerja dalam perusahaan hanya saja karyawan staf membantu atasan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan biasa, dan mendapatkan uang makan untuk 1 kali sehari, uang jajan 1 kali sehari.

2) Karyawan bagian material

Karyawan material dalam Perusahaan PT. Misaja Mitra berupa upah harian, yang bekerja untuk pembekuan udang, pengobatan udang, pencairan udang, bongkar muat udang, dan mandor. Untuk bagian karyawan Pembekuan Udang mendapatkan upah sebesar Rp. 2.100.000 untuk satu bulan sekali pembayarannya, Pengobatan udang upah yang didapatkan sebesar Rp. 2.100.000 untuk satu bulan sekali pembayarannya, pencairan udang upah yang didapat sebesar Rp. 2.100.000 untuk satu bulan sekali, bongkar muat udang upah yang diberikan sebesar Rp. 3.050.000 untuk satu bulan sekali, Mandor upah yang didapat sebesar Rp. 3.360.000 untuk satu bulan sekali.

Pengupahan harian tapi sistemnya pemberan upahnya bulanan, dikarenakan para karyawan harian meminta upah yang diberikan perusahaan satu bulan sekali, hanya saja cara pernghitungan upahnya 7 jam untuk satu hari. Artinya dalam dalam 1 jam kerja karyawan mendapatkan upah sebesar Rp. 10.000, dikalikan 7 jam sama dengan Rp. 70. 000, dikalikan kembali 30 hari upah yang diterima sebesar Rp. 2.100.000/bulan. Bagi karyawan bagian pembekuan

udang, pengobatan udang dan pencairan udang. Bagi upah yang didapat karyawan bongkar muat perhitungan dalam 1 jamnya upah yang dibsrikan berjumlah Rp. 15.000, untuk 7 jam bekerja upah yang didapat Rp. 105.000 dikalikan 30 hari sama dengan Rp. 3.150.000/bulan. Bagian mandor untuk 1 jam bekerja upah yang didapat sebesar Rp. 16.000 dan 7 jamnya Rp. 112.000 dikalikan 30 hari Rp. 3.360.000/ bulan. Untuk yang bagian ini akan diberikan uang makan dalam 1 hari sekali kecuali seorang mandor.

Jika perusahaan meningkatkan kinerjanya karyawan akan lembur sampai jam 16.00-16.000 dan upah yang diberikan akan bertambah sesuai dengan jam kerjanya melebihi upah tetap karyawan. Dan terdapat upah bonus jika karyawan dalam satu bulan tidak mengadakan cuti atau ijin sebesar Rp. 300.000/bulan. Untuk tunjangan yang berikan perusahaan tidak berbentuk nominal tapi tunjangan kesehatan.

3) Karyawan buruh/upah borongan

Karyawan buruh bekerja dengan cara borongan dengan upah yang diberikan perusahaan sesuai target pendapatan borongan karyawan. Dalam pekerja borongan karyawan bertugas untuk mengupas udang yang masih belum bersih. Jenis udang yang dikumas berjenis udang kecil dan udang besar. Untuk bagian udang kecil ditarget untuk 1 jamnya harus bisa mendapatkan 6.5kg dan untuk harga nya 1 kg Rp. 1500, maka dari itu jika waktu kerja dalam sehari cukup untuk 7 jam maka sehari upah yang didapat karyawan sebesar Rp. 68.000 lalu dalam sebulan akan mendapatkan upah sebesar Rp. 2.047.500. Untuk udang yang berukuran besar 1 jam akan ditarget 9.5kg dan untuk harga 1 kg sebesar Rp. 1000, maka dari itu jika waktu kerjanya dalam sehari cukup 7 jam maka upah yang akan didapat karyawan sebesar Rp. 66.500 untuk satu bulannya Rp. 1.995.000. jika karyawan melebihi target yang diberikan dalam perusahaan maka setiap bulannya akan mendapatkan upah diatas nominal upah target yang diberikan perusahaan. untuk masalah upah bonus perusahaan juga memberikannya kepada karyawan buruh sebesar Rp. 300.000 untuk satu bulan,

dengan persyaratan satu bulan tidak pernah cuti/izin tidak masuk bulan ditambah dengan upah tunjangan kesehatan bagi karyawan. Untuk masalah peningkatan kinerja karyawan, pastinya perusahaan akan memberikan jam kerja lembur, dengan upah yang didapat karyawan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan karyawan dalam bekerja.³⁴

Dalam hal ini perusahaan PT. Misaja Mitra dalam praktik sistem pengupahannya dijalankan sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh Rasulullah SAW, yaitu perusahaan PT. Misaja Mitra dalam mempekerjakan karyawannya memberitahukan berapa upah yang akan diberikan oleh karyawan sebelum melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam Qur'an Surat Al- Ahqaaf ayat 19:

وَ لِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ □

Artinya : Dan setiap orang mendapatkan pangkat yang telah mereka lakukan. Dan Allah Swt akan membalasnya dengan balasan yang tidak akan merugikan mereka. (Q.S Al-Ahqaaf ayat 19).

Mengenai sistem pengupahan pada perusahaan PT. Misaja Mitra tentang pemberian upah karyawan harus sesuai dengan persetujuan antara dua belah pihak, tapi karyawan juga mempunyai hak penuh tentang persoalan upah yang bakal didapatkannya. Dengan adanya perjanjian diawal seorang karyawan juga mempunyai hak untuk menawar upah yang diberikan padanya setelah bekerja, karena dalam Islam seorang karyawan juga berhak untuk menawar upah dan ikut seta menetapkan upah yang akan didapatnya.

Menurut Chaudry dalam bukunya Sistem Ekonomi dasar hukum Islam menerangkan tiga hal tentang upah dalam Islam *pertama* Islam tidak membolehkan ada konflik tentang adanya pengupahan untuk karyawan dan pengusaha, maka dari itu Islam membangun sebuah tingkatan-tingkatan dalam pengupahan dalam Islam diharuskan sesuai dengan ijab dan qabul, *kedua* sistem ekonomi Islam menjamin

³⁴ Hasil Wawancara Dengan Heri Sujuko, Manajer Hrd, Pada Tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

karyawan yang miskin atau melarat akan terjamin kebutuhannya yang berasal dari upah karyawan. Dijelaskan dalam QS. Al-Ma'arij ayat 24-25.

وَالَّذِينَ يُصَدِّقُونَ بِيَوْمِ الدِّينِ □ وَالَّذِينَ هُمْ مِّنْ عَذَابِ رَبِّهِمْ مُّشْفِقُونَ □

Artinya : Dan orang-orang yang dalam hartanya tersedia bagian tertentu, dan bagi orang miskin atau membutuhkan yang meminta dan orang-orang yang tidak mempunyai apa-apa atau membutuhkan, yang tidak mau meminta.

Penjelasan ayat tersebut bahwa di dalam Al-Qur'an mengisyaratkan bahwa sifat manusia di bumi diyakini potensi positif dan potensi negatif. Pada hakikatnya daya positifnya lebih tinggi dari pada daya negatifnya, tapi kenyataannya daya tarik negatifnya lebih tinggi, dikarenakan keburukannya lebih kuat dibandingkan dengan kebaikannya. Pada kenyataannya manusia diciptakan memiliki sifat yang gelisah dan rakus, gelisah dikarenakan tertimpa musibah dan memiliki sifat rakus karena diberikan kelimpahan harta yang melimpah dan ia menjadi sosok manusia yang kikir.

Penjelasan yang *ketiga* penghapusan sifat pemanfaatan harta riba, karena riba dalam upah akan mengakibatkan sistem perupahan menjadi sangat lemah dan keadilan sosial Islam menghilang. Riba adalah cara yang paling jahat dalam pengeksploitasi atau pemakaian harta haram dalam upah bagi karyawan.³⁵

PT. Misaja Mitra memang mempunyai banyak karyawan yang dipekerjakannya, tapi dalam masalah pengupahan yang diberikan kepada karyawan mengenai perjanjian diawal soal upah, karyawannya tidak ada yang keberatan jika upah yang didapat disesuaikan oleh perusahaan. Tapi perusahaan juga memberikan hak bagi karyawan untuk menentukan upahnya sendiri tapi karyawan malah lebih setuju kalau

³⁵ Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Dasar Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 293

perusahaan saja yang menentukan upahnya supaya tidak menimbulkan konflik. Hanya saja para karyawan menegaskan kepada perusahaan supaya upah yang akan diberikan sesuai dengan perjanjian awal dan langsung terbayarkan setelah pekerjaan karyawan selesai saat itu juga.³⁶

Sesuai dengan Hdist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Daud sebagai berikut:

الْحَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفُّ عَرْفَهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya : Al-Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa'id ibn Athiyyah al-Salamiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya, dari Abdilllah ibn Umar dia berkata: Rasulullah Saw. telah berkata: “Berikan kepada buruh ongkosnya sebelum kering keringatnya”. (H.R. Ibnu Majah)³⁷

Maksudnya perusahaan harus melakukan kesepakatan yang telah dijanjikan kepada karyawan yaitu memberikan upah setelah para karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan upah yang diberikan oleh atasa juga harus tepat waktu.

Untuk memenuhi upah para karyawan, selain dengan hukum Islam khususnya Kabupaten Pati diatur dalam ketentuan UMK Pasal 89 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah

³⁶ Hasil Wawancara Dengan Heri Sujoko, Manajer Hrd, Pada Tanggal 05 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

³⁷ Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah, juz II*, (Beirut: Dar Al-Ahya Al- Kutub al- Arabiyyah, t.t., 2008), 20.

minimum kabupaten yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat 3 huruf a, terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah kota tersebut. Ditetapkan upah sebesar Rp. 1.968.000 yang merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 jam dalam 1 harinya, dan 42 jam 1 minggu dikarenakan setiap 1 minggu sekali dibolehkan cuti atau libur, tapi jika karyawan meniadakan cuti upah yang diberikan kepada karyawan akan bertampan.

PT. Misaja Mitra dalam sistem pengupahannya tetap terpaku dengan upah bulanan sebesar Rp. 1.968.000. Untuk satu hari kerja 7 jam dalam sehari dan setiap seminggu sekali diizinkan untuk cuti atau istirahat. Untuk masalah penetapan upahnya bagi karyawan sudah sesuai dengan peraturan dan ketentuan peraturan yang berada di Kabupaten Pati yang telah ada dan sesuai dengan syariat Islam dan telah memenuhi menerapkan kebijakan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang ada di Indonesia dengan pembayaran upah karyawan menurut tinjauan hukum Islam yang mengedepankan aspek keadilan yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dan karyawan PT. Misaja Mitra.³⁸ Bahkan karyawan PT. Misaja Mitra merasa puas dengan upah yang telah mereka peroleh dengan sistem upah dan kinerja dalam perusahaan sangat menjanjikan.³⁹

³⁸ Hasil wawancara dengan Heri Sujoko, *Manager Hrd*, pada tanggal 01 Maret 2022, di PT. Misaja Mitra.

³⁹ Hasil wawancara dengan *Karyawan* PT. Misaja Mitra pada tanggal 03 Maret 2022 di PT. Misaja Mitra.