



ANALISIS PENERAPAN UPAH TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI KOTA KENDARI)

Ridha Dwi Sendari¹, Gamsir², Asrip Putera³

¹Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara

Email: ridhds01@gmail.com

²Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara

Email: gamsirbachmid123@gmail.com

³Universitas Halu Oleo Sulawesi Tenggara

Email: asripputera@gmail.com

ABSTRACT

The aims of this study are: (1) to find out how the application of labor wages at PT. Nusantara Surya Sakti Kendari City, and (2) to find out the views of Islamic economics on the application of labor wages at PT. Nusantara Surya Sakti. This research was conducted in 3 branches of PT. Nusantara Surya Sakti. The data analysis method used in this study is descriptive analysis with a qualitative approach, the data source used is primary data, namely conducting direct interviews with informants and. The researcher chose informants as many as 15 employees from 3 branches and 1 boss. Based on the results of the study it can be concluded that : (1) the application of labor wages at PT. Nusantara Surya Sakti has a work agreement regarding working days, working hours, the amount of wages, and the division of labor or form of work. The contract or agreement is delivered orally and in writing, the amount of wages given is in accordance with company regulations without any bargaining regarding the amount of wages, when wages are paid at the end of each month but not all employees' wages follow the applicable UMP/UMK or UMSP/UMSK . (2) The remuneration practices applied by PT. Nusantara Surya Sakti is partly not in accordance with the principles of Islamic economics. The work contract/agreement is in accordance with Islamic economic principles where there is a work agreement/contract that is notified before the employee starts working. And the company also pays the salaries/wages of its employees always on time without ever delaying, but to be fair and proper it is still not in accordance with Islamic economic principles where the wages received by employees are still below the applicable UMP/UMK or UMSP/UMSK.

Keywords: *Employment Agreement, Wage Determination, Akad, Fair and Decent*

Pendahuluan

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang



ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sedangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum "Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman. Penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi serta inflasi. Upah Minimum yang dimaksud adalah UMP/UMK dan UMSP/UMSK.

Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapatkan upah dari apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Dalam islam sendiri, pemberian upah kepada pekerja telah disebutkan dalam QS. At-Taubah (9) : 105 Allah SWT berfirman :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلٰمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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 Maha mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At-Taubah: 105)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja dan Allahpastikan membalas semua apa yang telah kita kerjakan dengan balasan yang lebih baik. Dan dalam Hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi yang berbunyi :

مَنْ اِسْتَأْجَرَ جِرًا لِمَنْ فَلَئِنْ اَجْرَهُ

Artinya: "Barang siapa yang mempekerjakan buruh, maka beri tahlulah mereka tentang kadar upahnya." (HR. al-Baihaqi).

Hadist tersebut memiliki makna yaitu sebaiknya jumlah upah diberitahukan terlebih dahulu oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja agar terdapat transparansi dan kejelasan mengenai jumlah upah yang akan dibayarkan.

Dalam pandangan Islam memang tidak ada kewajiban batasan besaran pemberian upah terhadap pekerja. Islam hanya memberikan batasan harus ada keadilan terhadap pekerjaan yang dikerjakan serta pekerjaan tersebut tidak ada pelarangan dari syari'at Islam. Maka, hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing - masing. Pihak yang



memberi kerja/ perusahaan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja bekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya dengan pemberi kerja/perusahaan.

PT. Nusantara Surya Sakti awal mulanya adalah sebuah toko penjualan sepeda motor tahun 1962. Kemudian tahun 1969 menjadi Dealer Oil Castrol, Barulah tahun 1971 menjadi main dealer wilayah Jawa Tengah & DIY dengan nama UD. Nusantara Motor. Tahun 1997 Nusantara Motor mampu menjadi Main Dealer Federal Oil di Jawa Tengah, dan di tahun 1996 nama PT. Nusantara Surya Sakti diluncurkan. Perusahaan terus berkembang pesat, hingga tahun 2010 Nusantara Sakti Group telah memiliki 87 dealer di seluruh Indonesia (17 dealer dengan nama PT. Nusantara Sakti dan 70 dealer dengan nama PT. Nusantara Surya Sakti).

Perkembangan perusahaan yang begitu pesat, namun belum diikuti dengan pemberian upah yang layak berdasarkan beban kerja yang dilakukan. Upah yang mereka terima masih terbilang rendah dan belum sesuai dengan ketentuan pemerintah yaitu berpatokan pada UMP/UMK, UMSP/UMSK atau layak dan adil jika dalam pandangan islam, dimana upah pekerja sebaiknya harus dibayarkan berdasarkan berat pekerjaan dan dapat memenuhi 3 aspek kehidupan yaitu sandang, pangan dan papan.

Kajian Literatur

Tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya (Mulyadi, 2014).

Upah adalah pendapatan seseorang tenaga kerja yang telah memberikan jasanya pada perusahaan. bagi perusahaan upah adalah salah satu pengeluaran dari pembayaran faktor *input* produksi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja (Feriyanto, 2014).

Sedangkan Upah (*Ijarah*) secara etimologi adalah masdar dari kata *ajara-ya'jiru*, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri (Mustofa, 2016). Berikut adalah rukun ijarah :

- a. Akid



- b. Sighat akad
- c. Ujrah
- d. Akad objek

Hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja (Huda dkk, 2008) dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Ketentuan kerja
- b. Bentuk kerja
- c. Waktu kerja
- d. Gaji kerja

Upah (ijarah) bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan yang seimbang, tetapi upah dapat berbentuk selain itu. "Adapun upah dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu upah dalam bentuk uang dan upah dalam bentuk barang" (An-Nabhani, 2002). An-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Upah (ajrun) *musamma* yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
- b. Upah (ajrun) *misl'* yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Akad
- b. Tepat waktu
- c. Adil dan layak

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nusantara Surya Sakti Kota Kendari. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari penelitian terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan informasi dengan cara melakukan observasi serta wawancara



langsung kepada informan / tenaga kerja untuk membahas objek yang diteliti dari permasalahan yang terjadi di lapangan. Dan sumber data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu, buku-buku, dan artikel, yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : (1) Metode observasi, (2) Metode wawancara dan (3) Metode studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan secara kualitatif yaitu analisis berupa kalimat dan uraian.

Hasil

Penerapan upah merupakan sistem dimana terdapat peraturan mengenai perjanjian kerja yang diatur oleh perusahaan dan karyawan serta pemerintah. Sistem upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

Secara umum sistem pembayaran upah dapat digolongkan menjadi beberapa bagian diantaranya yaitu sistem dimana seseorang akan menerima upahnya berdasarkan pada waktu dan lamanya pekerja tersebut bekerja. Satuan waktu yang biasa digunakan adalah perjam, per hari, per minggu, serta per bulan. Dengan sistem ini, pekerja akan mengetahui sendiri upah yang akan diterima selama periode tertentu (Asyhadie, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa mekanisme pemberian upah yang diterapkan oleh perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Kendari menggunakan sistem pengupahan bulanan. Dimana tiap-tiap karyawan diberikan upah yang berbeda berdasarkan jabatan mereka ditempat kerja dan bonus berdasarkan hasil kinerja mereka dan pencapaian target.

Perjanjian kerja PT. Nusantara Surya Sakti kepada karyawan dilakukan diawal sebelum karyawan tersebut mulai bekerja diperusahaan. Dimana isi perjanjian tersebut terdiri dari besaran upah yang akan diterima oleh karyawan, bentuk kerja, jam kerja, hari kerja, pemotongan upah jika tidak masuk bekerja. Dan bagi karyawan tidak tetap akan diadakan pengevaluasian kinerja karyawan setiap bulan jika tidak ada kemajuan dan tidak pernah melakukan penjualan/kinerja maka karyawan tersebut



akan dipecah. Sedangkan besaran upah yang akan diterima oleh karyawan telah ditentukan oleh perusahaan dan tidak terdapat tawar menawar upah.

Akad adalah suatu perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya berupa persyaratan kerja yang harus dilakukan dan perjanjian penentuan besaran jumlah upah yang akan diberikan atas hasil kerja yang dilakukan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa akad atau perjanjian kerja yang dilakukan PT. Nusantara Surya Sakti disampaikan secara lisan dan tertulis di awal karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Dengan tujuan untuk mencegah adanya pihak yang dirugikan dikemudian hari dan memberikan semangat kepada karyawan agar lebih giat bekerja.

Adapun akad atau perjanjian kerja mengenai besaran upah yang harus dibayarkan, jam kerja, waktu kerja, pembagian kerja dan perjanjian-perjanjian lainnya telah ditentukan oleh perusahaan dan tidak ada tawar menawar mengenai besaran upah yang akan diterima karyawan dan sudah terdapat asas kerelaan mengenai upah yang mereka terima. Hasil penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jannah (2016) bahwa sistem pengupahan yang dipraktikkan oleh sebagian masyarakat di desa Pagersari Kecamatan Kalidawir Kabupaten Tulungagung sudah memenuhi syarat dan rukun menurut hukum Islam, yaitu dilihat dari akadnya, orang yang melakukan akad, upah yang diberikan, berdasarkan kerelaan dan kepercayaan.

Tepat waktu adalah dimana pihak perusahaan harus membayarkan upah atau gaji kepada karyawannya sesuai dengan kesepakatan antara pihak perusahaan dengan karyawan di awal mulai bekerja tanpa harus adanya penundaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis PT. Nusantara Surya Sakti telah mengikuti Sistem Pengupahan sesuai prinsip ekonomi Islam. Dimana pemberi kerja atau perusahaan tersebut membayarkan upah para pekerja dengan tepat waktu sesuai yang telah disepakati di awal perjanjian sebelum pekerja mulai bekerja dengan tanpa adanya penundaan. Dan upah yang diterima pekerja dibayarkan setiap bulan pada akhir bulan. Hal ini menunjukkan 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2015) bahwa praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group sudah memenuhi karakteristik ekonomi Islam, dimana UMKM tersebut telah memberikan upah para pekerjanya dengan tepat waktu sesuai akad atau perjanjian awal kerja tanpa menunda.

Adil adalah dimana pihak perusahaan dalam hal pemberian upah kepada karyawan harus berlaku adil berdasarkan hasil kerja mereka selama bekerja perusahaan tersebut, baik itu karyawan yang memiliki keterlampiran, tidak memiliki keterampilan, dan lain-lain harus sesuai atau adil dalam pemberian upah. Dan layak adalah besaran gaji yang diterima apakah cukup untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Nusantara Surya Sakti bahwa pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan sebagian belum sesuai dengan prinsip ekonomi Islam adil dan layak. Karena sebagian para pekerja masih menerima upah sebesar Rp. 750.000,-/ perbulan yaitu mereka yang bekerja sebagai *sales, counter sales, dan surveyor*, bagi yang bekerja sebagai *sales* mereka lebih banyak diluar kantor untuk melakukan promosi atau mendapatkan *customer*, dan *surveyor* yang akan bekerja jika ada *customer* yang akan di survei secara langsung, namun untuk *sales counter* mereka bekerja stay di dalam kantor jika ada *customer* yang datang langsung ke kantor. Dan mereka yang menerima upah sebesar Rp. 750.000,- perbulan memiliki jam kerja dan hari kerja yang sama dengan yang memiliki upah/gaji Rp. 2.700.000- Rp. 3.200.000,-/perbulan.

Dalam kategori layak pekerja yang memiliki upah > Rp. 3.000.000,-perbulan sudah terbilang layak dan sudah bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari baik dari segi sandang, pangan, dan papan serta sudah memenuhi ketentuan UMP/UMK atau UMSP/UMSK yang berlaku. Tetapi bagi pekerja yang memiliki upah Rp.750.000, - Rp. 1.000.000,- perbulan, maka upah yang pekerja terima tersebut masih pas-pasan bahkan masih belum mencukupi kebutuhan sehari-hari atau kebutuhan hidup layak. Pekerja tersebut harus pintar-pintar mengelola upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan selama sebulan terlebih jika terdapat anggota kerluaga yang menjadi



tanggungan serta upah tersebut masih jauh dari ketentuan UMP/UMK atau UMSP/UMSK yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuraini (2013) bahwa sistem pengupahan buruh bongkar muat yang diterapkan di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru belum memenuhi syariat Islam karena dalam pengupahannya tidak terdapat standarisasi yang diterapkan oleh pelabuhan. Hal ini mengakibatkan para pekerja/buruh dalam menerima upah masih dikatakan pas-pasan bahkan dapat terbilang masih belum mencukupi kebutuhan sehari-hari atau kebutuhan hidup layak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan penulis sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Praktek pengupahan yang diterapkan oleh PT. Nusantara Surya Sakti adalah dengan akad atau perjanjian kerja mengenai hari kerja, jam kerja, besaran jumlah upah, dan pembagian kerja atau bentuk kerja. Akad atau perjanjian tersebut disampaikan secara lisan dan tertulis, besaran upah yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan tanpa adanya tawar menawar mengenai besaran jumlah upah dan waktu pembayaran upah dilakukan setiap akhir bulan. Pemberian upah karyawan belum semua mengikuti UMP/UMK atau UMSP/UMSK yang berlaku dimana UMP/UMK yang berlaku sebesar Rp 2.552.014,- namun masih ada yang upah/gajinya sebesar Rp. 750.000,-/perbulan tapi sudah ada yang sesuai dengan UMP/UMK yang berlaku dan sudah terdapat kerelaan atau kesepakatan antara keduanya. (2) Pengupahan yang dipraktekan oleh PT. Nusantara Surya Sakti sebagian belum sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Untuk akad/perjanjian kerja sudah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam dimana ada perjanjian kerja/akad yang diberitahukan disepakati sebelum karyawan mulai bekerja. Dan perusahaan juga membayarkan gaji/upah karyawannya selalu tepat waktu tanpa pernah menunda, namun untuk adil dan layak masih belum sesuai dengan prinsip ekonomi Islam dimana upah yang diterima karyawan masih ada yang dibawah UMP/UMK atau UMSP/UMSK yang berlaku. UMP/UMK yang berlaku sebesar Rp. 2.552.014,- dan gaji/upah yang diterima sebagian karyawan (sales, counter sales, surveyor) sebesar Rp. 750.000,- perbulan



yang mana belum bisa memenuhi kebutuhan hidup layak selama sebulan. Namun sudah ada yang sesuai dengan UMP/UMK atau UMSP/UMSK yaitu Rp. 2.500.000 - Rp. 3.000.000,- yang sudah memenuhi kebutuhan hidup layak.

Referensi

- An-Nabhani, Taqyuddin. 2002. *Membangun Sistem ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Feriyanto, Nur. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Huda, Nurul. Handi Risza Idris. Mustafa Edwin Nasution. Ranti Williasih. 2008. *Ekonomi Makro Islami Pendekatan Teoritis (Cek 1)*. Jakarta : Kencana
- Jannah, Ngiza Lulu"ul 2016. *Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Tani Padi (Studi Kasus Wilayah Desa Pagersari Kecamatan Kalidawir Kabupaten Tulungagung Jawa Timur)*. Skripsi. Tulungagung: IAIN.
- Lestari, Dewi. 2015. *Sistem Pemberian Upah Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Capering-Kendala)*. Skripsi. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Mulyadi, S.. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mustofa, Imam. 2016. *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nuraini, Putri. 2013. *Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Onlien) Diakses pada tanggal 20 September 2020.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 Tahun 2013 (Onlien) Diakses pada tanggal 20 September 2020.