

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PEMBERIAN UPAH
KARYAWAN DI CATERING AN NUR DESA ROBAYAN
KECAMATAN KALINYAMATAN KABUPATEN JEPARA**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Islam
Program Strata I (S1) Dalam Ilmu Syari'ah



oleh:

Malikhatut Durriyyah
102311041

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2015**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH

Jl. Prof. Dr. Hamka KM 2 Kampus III Telp/Fax. 024-7614454 Semarang 50185

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Malikhatut Durriyyah
NIM : 102311041
Fakultas : Syari'ah
Jurusan : Muamalah
Judul : Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah
Karyawan di Catering An Nur Desa Robayan Kecamatan
Kalinyamatan Kabupaten Jepara

Telah dimunaqasyahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus, pada
tanggal:

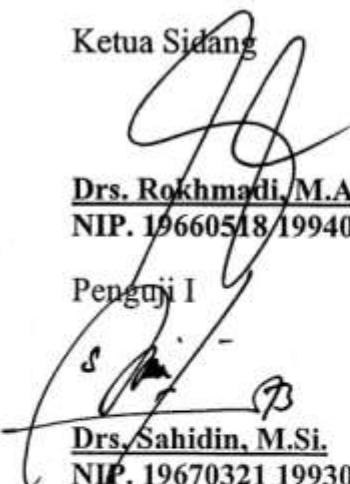
23 Juni 2015

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata I tahun
akademik 2015.

Semarang, 29 Juni 2015

Ketua Sidang

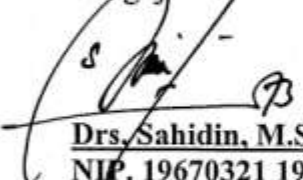
Sekretaris Sidang

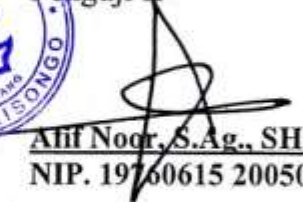

Drs. Rokhmadi, M.Ag.
NIP. 19660518/199403 1 002


Drs. H. Maksun, M.Ag.
NIP. 19680515 199303 1 002

Penguji I

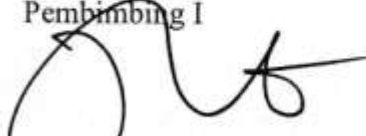
Penguji II

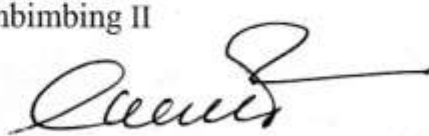

Drs. Sahidin, M.Si.
NIP. 19670321 199303 1 005


Ahif Noor, S.Ag., SH., M.Hum.
NIP. 19760615 200501 1 005

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. H. Maksun, M.Ag.
NIP. 19680515 199303 1 002


Maria Anna Murvani, SH. MH.
NIP. 19620601 199303 2 001

Drs. H. Maksun, M. Ag.
NIP. 19680515 199303 1 002
Perum Griya Indo Permai A 22 Tambak Aji Ngalian Semarang

Maria Anna Muryani, SH, MH.
NIP. 19620601 199303 2 011
Ghanesa Raya 299 B Pedurungan Tengah Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.	Kpd Yth.
Hal : Naskah Skripsi	Dekan Fakultas Syariah
an. Sdr. Malikhatut Durriyyah	UIN Walisongo Semarang di Semarang

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

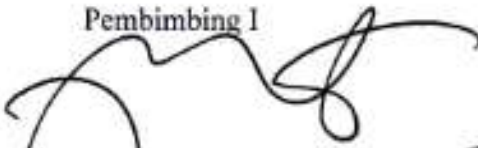
Nama : Malikhatut Durriyyah
NIM : 102311041
Judul Skripsi : Analisis Prosedur Pemberian Upah Karyawan di Catering An Nur Desa Robayan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatian bapak/ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 11 Juni 2015

Pembimbing II

Pembimbing I

Drs. H. Maksun, M. Ag.
NIP. 19680515 199303 1 002


Maria Anna Muryani, SH, MH
NIP. 19620601 199303 2 011

MOTTO

وعن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم
قال: من استأجر أجيورا فليس له أجرته. رواه عبد الرزاق¹

Dari Abu Said al Khudri ra., Rasulullah Saw. Bersabda: “*barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja maka hendaklah dia beritahu upahnya*”. (HR. Abd al Razzaq)

¹ Ibnu Hajar al Asqalani, Bulugh al Maram, Semarang: Taha Putera, t. th., hlm. 189.

P E R S E M B A H A N

Karya ilmiah ini Saya persembahkan untuk:

- 1. Kedua orang tuaku; terimakasih atas do'a dan restumu sehingga Allah member ridha-Nya hingga usainya skripsi ini.***
- 2. Adikku tercinta Muammila Rohmaniyah***
- 3. Terimakasih buat keluarga besarku terutama simbah Hj. Zuhriyah, Budhe Nor Izzati, Pak dhe Anwar, Bulek Dzakiroh, dan yang lainnya yang sudah memberiku motifasi dan dukungannya.***
- 4. Yang terhormat Bapak Drs. H. Maksun, M. Ag & Ibu Maria Anna Muryani, SH., MH. Yang selalu membimbing, menasehati, dan mendoakanku.***
- 5. Terimakasih buat bapak ibu dosen sebagai penyampai ilmu dan kebijakan di kampus UIN Walisongo Semarang***
- 6. Teman-teman senasib dan seperjanganku MUA & MUB angkatan 2010 Fak. Syariah, ayo semangat dan tunjukkan kepada dunia kalau kita bisa dan sukses selalu.***
- 7. Teman-teman kos (Mbk Ane, Mbk Lia, Mbk Eli, Mbk Mumun, Mbk Afni, Dek Ayuk, Dek Faik) terimakasih atas support kalian semua.***
- 8. Dan semua pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih sedalam dalamnya.***

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, Penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi Materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain Atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 10 Juni 2015
Deklarator,



Malikaatun Durriyyah
NIM. 102311041

Abstrak

Karyawan merupakan satu komponen yang memiliki arti penting dalam proses produksi. Oleh karena itu, sudah selayaknya karyawan mendapatkan kelayakan dalam proses produksi. Seringkali antara karyawan dan pengusaha terjadi ketimpangan sosial yang berakibat pada lambatnya proses produksi. Pada dasarnya manusia bekerja karena ada motivasi dalam diri mereka. Motivasi tersebut mendorong manusia untuk bekerja agar mendapatkan insentif guna memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, upah bisa dijadikan sebagai tolok ukur prestasi kerja. Karena upah merupakan perangsang tersendiri bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Sebagaimana yang terjadi di *catering* an Nur desa Robayan kec. Kalinyamatan Kab. Jepara. Dalam memberikan upah, pihak pemilik *catering* (orang yang mempekerjakan, *musta'jir*) tidak memberikan standar yang pasti dalam memberikan upah terhadap karyawan (orang yang bekerja, *mu'jir*). Selain itu, pemilik tidak menyesuaikan keumuman upah atau upah yang diterima karyawan tersebut di bawah rata-rata.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) bagaimanakah pemberian upah karyawan di *catering* al Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara dan 2) bagaimanakah analisis hukum Islam terhadap pemberian upah karyawan di *catering* al Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif. Oleh karena itu, Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pihak pengelola dan karyawan di *catering* al Nur Robayan Kalinyamatan Jepara. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi dan *interview*. Metode analisis data yang penulis gunakan adalah metode deskriptif kualitatif.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah yang dilakukan oleh *Catering An Nur* peraturan di Indonesia tidak memiliki kesesuaian dengan ketentuan peraturan yang berlaku sebagaimana yang tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) No. 102/VI/2004. Ketidaksesuaian tersebut meliputi penentuan masa kerja dan penghitungan jam kerja lembur. Implikasi dari ketidaksesuaian antara pemberian upah di *Catering An Nur* kepada karyawan adalah adanya perbedaan besaran upah yang diterima oleh karyawan dengan upah ideal yang dihitung berdasarkan peraturan yang berlaku. Pemberian upah di *Catering An Nur Robayan Kalinyamatan* dalam perspektif hukum Islam juga tidak sesuai dengan ketentuan hukum Islam. Ketidaksesuaian itu terdapat dalam tidak adanya kontrak kerja antara pemberi kerja dengan pekerja terkait dengan besaran upah pekerja serta hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Tidak adanya pemberitahuan kepada pekerja tentang upah yang akan diterima serta molornya pemberian upah tersebut. Elemen-elemen tersebut secara tidak langsung mengindikasikan banyaknya kemadlaratan dalam praktek pemberian upah di *Catering An Nur*.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayahNya, sehingga tersusunlah skripsi ini meskipun dalam bentuk yang relative sederhana. Sholawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada nabi Muhammad SAW, para keluarga, dan pengikutnya.

Skripsi dengan judul **“Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Karyawan di Catering An Nur Desa Robayan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara”** diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang Jawa Tengah.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat berhasil dengan baik tanpa adanya bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Akhmad Arif Junaidi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Afif Noor, S.Ag. SH. M.Hum, selaku Ketua Jurusan Muamalah Fakultas Syariah UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak Drs. H. Maksun M.Ag, selaku dosen pembimbing I serta ibu Maria Anna Muryani, SH., MH, selaku dosen pembimbing II atas segala pengarahannya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak /Ibu Dosen atau asisten Dosen Fakultas Syariah UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan materi perkuliahan kepada penulis.
6. Kedua orang tua saya dan saudara-saudara saya tercinta yang telah memberikan dukungan baik materiil maupun non materiil selama penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Nur Hikmah selaku pemilik Catering Al Nur dan para karyawan yang telah membantu penulis untuk meneliti obyek pembahasan dalam skripsi ini.
8. Semua teman-teman senasib seperjuangan yang ikut memberikan dukungan demi terlaksananya proses pengerjaan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini telah penulis usahakan semaksimal mungkin agar tercapai hasil yang semaksimal pula. Namun penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap dan berdoa semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya. Semoga Allah SWT memberikan ridhaNya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Semarang, 10 Juni 2015

Penulis



Malikhatus Durriyyah

NIM. 102311041

DAFTAR ISI

Halaman Cover	
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing	iii
Halaman Motto	iv
Halaman Persembahan	v
Halaman Deklarasi	vi
Halaman Abstrak	vii
Halaman Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Tinjauan Pustaka	7
E. Metodologi Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH	
A. Pengertian Upah	15
B. Dasar Hukum Upah	19
C. Rukun dan Syarat Upah	21
D. Macam-Macam Upah	26
E. Berakhirnya Akad Upah Mengupah	28
F. Hak Menerima Upah	30
BAB III PEMBERIAN UPAH KARYAWAN DI CATERING AN NUR ROBAYAN KALINYAMATAN JEPARA	
A. Profil Catering An Nur Robayan Kalinyamatan Jepara.....	32
B. Pemberian Upah Karyawan di Catering An Nur Robayan Kalinyamatan Jepara	36

BAB IV	ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PEMBERIAN UPAH KARYAWAN DI CATERING AN NUR DESA ROBAYAN KECAMATAN KALINYAMATAN KABUPATEN JEPARA	
	A. Analisis Pemberian Upah Karyawan di Catering An Nur Desa Robayan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara	45
	B. Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Karyawan di Catering An Nur Desa Robayan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara	55
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	64
	B. Saran-Saran	65
	C. Penutup.....	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Agama Islam kaya akan tuntutan hidup bagi umatnya, tuntutan hidup tersebut tidak terlepas dari dua sumber pokok agama Islam, yaitu al Qur'an dan hadits. Selain itu, Islam juga memiliki aspek penting, yaitu fiqh, karena fiqh merupakan *manual book* dalam megimplementasikan ajaran Islam, baik dalam hal ibadah maupun mu'amalah. Aspek ibadah terkait tata cara interaksi manusia dengan Allah SWT, sedangkan mu'amalah membahas tata cara interaksi manusia dengan sesama. Interaksi tersebut dapat dilakukan dalam segala aspek kehidupan; baik politik, pendidikan, hukum, ekonomi, dan sebagainya. Di bidang ekonomi, banyak hubungan yang bisa dilakukan, diantaranya jual beli, pinjam meminjam, hutang piutang, perkongsian, sewa menyewa, dan sebagainya.

Di dalam ajaran Islam, bekerja merupakan suatu keharusan bagi pemeluknya. Sebagaimana firman Allah dalam QS. al Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ 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”. (QS. Al Taubah 105)¹

Dalam sebuah hadits, Nabi juga memberikan motivasi terhadap seseorang untuk bekerja, sebagaimana hadits berikut:

عن المقدم رضي الله عنه عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده (رواه البخاري)²

Artinya: Dari Miqdam ra. dari Rasulullah SAW bersabda: Tidak ada makanan yang dimakan seseorang yang lebih baik dari makanan yang merupakan usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Dawud as makan dari hasil tangannya sendiri. (HR. Bukhari)

Salah satu hubungan transaksional adalah sewa menyewa. Sewa menyewa dalam Islam disebut dengan *ijarah*. Sewa menyewa atau *ijarah* disini bukan hanya pemanfaatan barang tetapi juga pemanfaatan tenaga atau jasa dengan imbalan yang disebut upah.

Ijarah berasal dari kata *ajru* yang berarti *iwadh* (pengganti) dan *tsawab* (pahala) disebut juga dengan *ajru* (upah). Dalam syara', *ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi.³ Tidak semua harta boleh diadakan *ijarah* atasnya. Obyek *ijarah* harus diketahui manfaatnya secara jelas, dapat diserahterimakan secara langsung, pemanfaatannya tidak bertentangan dengan hukum syara', obyek yang disewakan adalah manfaat langsung dari sebuah benda dan harta benda yang menjadi objek *ijarah*

¹ Yayasan Penyelenggara Penterjemah al Qur'an Depag RI, *al Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: al Waah, 1993, hlm. 298.

² Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al Bukhari, *Shahih al Bukhari*, Jld. 2, Beirut-Libanon: Dar al Fikr, 1995, hlm. 8.

³ Sayyid Sabiq, *Fiqh al Sunnah*, Jld. 3, Kairo: Dar al Fath, 1995, hlm. 209.

adalah harta yang bersifat *isti'maly*.⁴ Untuk terpenuhinya transaksi *ijarah* harus ada *mu'jir* (orang yang memberikan upah) dan *musta'jir* (orang yang menerima upah).

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan 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.⁵

Upah merupakan hak buruh sebagai perwujudan dari hasil kerjanya atau hasil keringatnya, oleh karena itu seorang buruh berhak menerima upah yang adil yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang digunakan dalam bentuk hasil kerja dan tidak ada perlakuan diskriminatif layak bagi kemanusiaan serta diberikan pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian.

Dalam sewa menyewa, ada rukun dan syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

a. *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad upah mengupah.

Mu'jir adalah orang yang memberikan upah dan *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu. Disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah *baligh*, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), mengetahui manfaat sesuatu yang diadakan

⁴ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 184.

⁵ Pasal 1 UU No. 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan, dan saling meridhai.

- b. *Shighat ijab qabul*, yaitu ucapan yang menunjukkan akad antara *mu'jir* dan *musta'jir*, syaratnya harus jelas.
- c. *Ujrah*, disyaratkan jumlah dan jangka waktunya jelas dan disepakati oleh kedua pihak, baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah mengupah.
- d. Sesuatu yang dikerjakan (pekerjaan), syaratnya jenis pekerjaan harus diketahui dengan jelas, halal dan jelas manfaatnya. Tidak sah memberikan upah atas pekerjaan yang diharamkan.⁶

Aturan hukum dalam fiqh tersebut bertujuan untuk membimbing dan mengarahkan umat manusia dalam melakukan interaksi sosial (mu'amalah) untuk menggali berbagai potensi yang telah disediakan oleh Allah SWT. Dalam usaha menggali potensi tersebut manusia tidak bisa melakukannya sendiri, tidak jarang mereka membutuhkan bantuan orang lain dalam melakukan usaha tersebut.

Pada dasarnya manusia bekerja karena ada motivasi dalam diri mereka. Motivasi tersebut mendorong manusia untuk bekerja agar mendapatkan insentif guna memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, upah bisa dijadikan sebagai tolok ukur prestasi kerja. Karena upah merupakan perangsang tersendiri bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja.⁷

Sebagaimana yang terjadi di *catering* an Nur desa Robayan kec. Kalinyamatan Kab. Jepara. Dalam memberikan upah, pihak pemilik *catering*

⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 117.

⁷ Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001, hlm.

(orang yang mempekerjakan, *musta'jir*) tidak memberikan standar yang pasti dalam memberikan upah terhadap karyawan (orang yang bekerja, *mu'jir*). Selain itu, pemilik tidak menyesuaikan keumuman upah atau upah yang diterima karyawan tersebut di bawah rata-rata.⁸

Apabila terjadi ada seorang karyawan yang dalam keadaan terpaksa mau menerima upah dibawah standar, maka yang memberikan upah tersebut wajib memberi sebagaimana mana mestinya. Jadi pihak yang mempekerjakan tidak boleh memberi sesukanya, sekalipun dengan upah yang kecil, meskipun karyawan kelihatannya menerima ketentuan upah tersebut.

Karyawan merupakan satu komponen yang memiliki arti penting dalam proses produksi. Oleh karena itu, sudah selayaknya karyawan mendapatkan kelayakan dalam proses produksi. Seringkali antara karyawan dan pengusaha terjadi ketimpangan sosial yang berakibat pada lambatnya proses produksi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik ingin menganalisis transaksi upah mengupah tersebut dengan tinjauan hukum Islam. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk menelitinya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Karyawan di Catering An Nur Desa Robayan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara”**.

⁸ Wawancara dengan Fina, selaku karyawan Catering al Nur Robayan, Minggu 15 Februari 2015.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pemberian upah karyawan di *catering* an Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara?
2. Bagaimanakah analisis hukum Islam terhadap pemberian upah karyawan di *catering* an Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pemberian upah karyawan di *catering* al Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara.
2. Untuk mengetahui bagaimana analisis hukum Islam terhadap pemberian upah karyawan di *catering* al Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi pemikiran terhadap khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang hukum ekonomi Islam (mu'amalat) yang terkait dengan pemberian upah.

D. Tinjauan Pustaka

Ada beberapa penelitian yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang penulis laksanakan. Oleh sebab itu, untuk menghindari asumsi plagiasi, maka berikut ini akan penulis paparkan beberapa hasil penelitian terdahulu, antara lain sebagai berikut:

Pertama, skripsi dengan judul “*Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Toha Putra Semarang)*” yang disusun oleh Thoriq Sholikhul Karim (2101306) Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di PT. Karya Toha Putra Semarang dijelaskan hanya sekilas saja. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan yang menutup diri. Transparansi perusahaan dalam hal pengupahan masih bersifat rahasia dan tidak bisa diteliti. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem upah di PT. Karya Toha Putra Semarang belum sesuai dengan hukum Islam. Karena aspek transparansi tidak bisa diwujudkan. Sehingga kemungkinan kecurangan sebelah pihak yang lebih menguntungkan pengusaha bisa dengan mudah terjadi. Kesesuaian sistem pengupahan yang diterapkan di PT. Karya Toha Putra Semarang terhadap sistem syari’ah yang meliputi berbagai aspek, yaitu pemenuhan kebutuhan yang layak, penjelasan waktu kerja dan bentuk kerja, klasifikasi golongan dan jabatan dalam pemberian upah, perjanjian hukum yang jelas dan terciptanya keadilan antara pengusaha dan karyawan telah dilaksanakan. Namun, ada beberapa aspek yang masih belum bisa disampaikan di kalangan umum. Alasan rahasia perusahaan merupakan indikasi bahwa ada point yang tidak bisa diketahui orang di luar perusahaan. Realitas ini menjadikan kita ragu untuk mengatakan bahwa sistem

upah karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang telah sesuai dengan upah menurut hukum Islam.

Kedua, Skripsi dengan judul “*Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Upah Karyawan di Masjid Agung Jawa Tengah*” yang disusun oleh Afifah Nurul Jannah (2104196) Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem upah yang ditetapkan dalam Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah meliputi gaji pokok, pensiun, tunjangan pengabdian, tunjangan struktural, tunjangan fungsional, tunjangan pangan, tunjangan anak, dana sosial, 75% gaji pokok, rekreasi, dan hak cuti (cuti sakit, cuti bersalin, cuti tahunan, dan cuti karena alasan penting). realitanya upah yang diberikan oleh pihak MAJT kepada karyawan meliputi gaji pokok yang sudah ditetapkan dalam SK masing-masing karyawan, uang lembur, uang insentif, uang makan, dana sosial dan jaminan kesehatan. Sedangkan tunjangan-tunjangan dan kebijakan upah yang lain seperti yang telah disebutkan dalam Peraturan Kepegawaian MAJT, sampai saat ini belum terealisasi sepenuhnya. Meskipun pada dasarnya masjid termasuk lembaga non profit, yang mana kebijakan pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang tidak berlaku baginya. Namun sekarang ini, hal tersebut baru ada perencanaan yang nantinya upah, pangkat serta golongan karyawan akan disesuaikan dengan peraturan pengupahan yang berlaku. Dalam hukum Islam, seseorang berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang dilakukan, dan upah diberikan secara adil yaitu diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan baik berupa fisik

maupun non fisik. Sehingga MAJT dalam memberikan upah sudah sesuai dengan hukum Islam, yaitu memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan dengan tetap memperhatikan hak-hak yang lain seperti upah lembur, uang insentif, dana sosial, jaminan kesehatan. Upah atas pekerjaan seorang imam dan muadzin menurut Imam Hanafi dan Imam Hanbali adalah haram karena pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan taat dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah. Sedangkan menurut Imam Malik dan Imam Syafi'i bahwa boleh menerima gaji atas pekerjaan tersebut, karena itu termasuk pekerjaan yang jelas dan juga sebagai tugas rutin mereka yang seharusnya waktu tersebut mereka gunakan untuk melakukan pekerjaan lain namun harus mereka gunakan untuk menjadi imam dan muadzin.

Ketiga, skripsi dengan judul "*Konsep Upah Dalam Prespektif Hukum Islam (Studi Analisis Terhadap Pasal 88 dan 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*" yang disusun oleh Ali Furqon (2101307) Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep upah menurut hukum Islam terdiri dari empat parameter yang meliputi bentuk dan tujuan kerja yang harus bernuansa syari'ah, artinya tidak bertentangan sedikitpun dengan nilai-nilai keIslaman, menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan yang mencakup moralitas dalam pemberian upah kepada buruh, adanya kelayakan dalam segala hal seperti penghidupan yang layak dan pemenuhan keutuhan buruh, dan yang terakhir adanya keadilan. Pasal upah (pasal 88 dan pasal 89) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 secara keseluruhan telah sesuai dengan hukum Islam. Empat parameter konsep upah dalam Islam mampu menjelaskan bahwa Islam mengenal konsep kelayakan yang

meliputi penghidupan yang layak. Untuk mewujudkan penghidupan yang layak maka perlu adanya penekanan standarisasi upah minimum. Hal ini merupakan bukti bahwa pasal 88 dan 89 tidak bertolak belakang dengan konsep upah menurut Islam.

Beberapa penelitian di atas terlihat ada kesamaan pembahasan, akan tetapi belum ada yang membahas tentang analisis hukum Islam terhadap pemberian upah karyawan di *catering* an Nur Robayan Kalinyamatan Jepara. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Untuk itu, penulis yakin untuk tetap melaksanakan penelitian tanpa ada kekhawatiran asumsi plagiasi.

E. Metode Penelitian

Setiap penelitian diharapkan adanya penyelesaian yang akurat. Agar dapat mencapai hasil yang maksimal, ilmiah dan sistematis, diperlukan sebuah metode. Metode penelitian dalam skripsi ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif. Maksud dari penelitian lapangan adalah penelitian yang datanya penulis peroleh dari lapangan, baik berupa data lisan maupun data tertulis (dokumen). Sedangkan maksud dari kualitatif yaitu dengan menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi dilapangan dan dilakukan sesuai dengan kaidah non statistik.⁹

⁹ Lexy J. Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002, hlm. 75.

2. Sumber data

Data adalah sekumpulan informasi yang akan digunakan dan dilakukan analisa agar tercapai tujuan penelitian. Sumber data dalam penelitian dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah jenis data yang diperoleh berdasarkan penelitian di lapangan melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang berupa observasi dan *interview*. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pihak pengelola dan karyawan di *catering* an Nur Robayan Kalinyamatan Jepara.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.¹⁰ Sumber-sumber data sekunder dalam penelitian ini mencakup bahan-bahan tulisan yang berhubungan dengan permasalahan upah-mengupah.

3. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.¹¹ Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan:

a. *Observasi*

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengamati kondisi yang ada di lapangan atau melihat secara langsung fakta yang

¹⁰ Amirudin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, cet. 1, 2006, hlm. 30.

¹¹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, cet. ke-3, 1988, hlm. 211.

ada di lapangan. *Observasi* dalam penelitian ini termasuk *observasi* terus terang, karena peneliti menyatakan bahwa dia sedang melakukan penelitian.¹² *Observasi* dilakukan untuk mencari data tentang pemberian upah karyawan di *catering* an Nur Robayan Kalinyamatan Jepara.

b. *Interview*

Interview adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan percakapan langsung dengan sumber informasi untuk memperoleh keterangan terkait pemberian upah karyawan di *catering* an Nur Robayan Kalinyamatan Jepara.¹³ *Interview* dilakukan dengan pihak pengelola dan karyawan di *catering* an Nur Robayan Kalinyamatan Jepara.

4. Metode analisa data

Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya yang harus ditempuh adalah analisis. Analisis adalah tahap yang penting dan menentukan. Pada tahap ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil mencapai kesimpulan yang nantinya dapat digunakan untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian.

Metode analisis data yang penulis gunakan adalah metode *deskriptif kualitatif*. Maksudnya adalah proses analisis yang akan didasarkan pada kaidah *deskriptif* dan *kualitatif*. Kaidah *deskriptif* adalah proses analisis dilakukan terhadap seluruh data yang telah didapatkan dan

¹² Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2012, hlm. 65-66.

¹³ Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1981, hlm. 162.

diolah kemudian hasil analisis tersebut disajikan secara keseluruhan. Sedangkan kaidah kualitatif adalah proses analisis ditujukan untuk membandingkan teori tanpa menggunakan rumus statistik.¹⁴

Jadi analisis *deskriptif kualitatif* adalah analisis data yang dilakukan terhadap keseluruhan data yang diperoleh dengan tujuan membandingkan teori tanpa menggunakan rumus statistik.

F. Sistematika Penulisan

Materi penelitian ini disajikan dalam lima bab. Bab pertama berjudul pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab kedua berisi tinjauan umum tentang upah yang meliputi pengertian upah, dasar hukum upah, rukun dan syarat upah dan macam-macam upah, berakhirnya akad upah mengupah, hak menerima upah.

Bab ketiga berisi pemberian upah karyawan di *catering* an Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara. Bab ini berisi mengenai profil *catering* an Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara dan pemberian upah karyawan di *catering* an Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara.

Bab keempat berisi analisis hukum Islam terhadap pemberian upah karyawan di *catering* an Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara yang meliputi analisis pemberian upah karyawan di

¹⁴ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002, hlm. 41.

catering an Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara dan analisis hukum Islam terhadap pemberian upah karyawan di *catering* an Nur desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara.

Bab kelima berisi penutup, meliputi kesimpulan, saran-saran dan penutup.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH

A. Pengertian Upah

Berbagai macam bentuk aktivitas manusia dalam kehidupan sosial sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan perekonomian antara lain dengan cara jual-beli, pinjam-meminjam, gadai, syirkah (perserikatan) dan *ijarah* (sewa menyewa atau upah-mengupah).

Kajian hukum Islam (fiqh) membahas masalah upah dan perburuhan dalam satu bagian yang disebut dengan *ijarah*. Kata *ijarah* berasal dari kata *al ajru*, yang arti menurut bahasanya adalah *al iwadd*, yang mempunyai arti upah,¹ ganjaran, imbalan dan pahala.²

Menurut istilah, *ijarah* atau 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 definisi lain upah dapat diartikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.³

Ijarah dalam arti luas, bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.

¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 114.

² Attabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdzor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Yayasan Ali Maksum, 1996, hlm. 28.

³ A. Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jld. 2, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995, hlm. 361.

Menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah* antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menurut madzhab Hanafiyah, *ijarah* adalah akad yang membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.
2. Menurut madzhab Malikiyah, *ijarah* adalah nama untuk akad yang membolehkan pemilikan manfaat yang bersifat manusiawi dan untuk manfaat selain manusia yang dapat dipindahkan.
3. Menurut madzhab Syafi'i dan Hanbali, *ijarah* adalah transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas dari harta yang bersifat mubah dan dapat diganti dengan imbalan.⁴

Definisi yang disampaikan madzhab Hanafi dapat dipahami bahwa yang menjadi obyek transaksi adalah benda yang disewa dan ini mengindikasikan bahwa imbalan yang diberikan sebagai ganti dari peminjaman barang. Definisi yang disampaikan madzhab Maliki tidak hanya mengartikan *ijarah* pada kebendaan saja, tapi kemanfaatan yang bersifat manusiawi. *Ijarah* menurut madzhab Syafi'i dan Hanbali diartikan dari pengambilan manfaat terhadap harta. Jika pengambilan manfaat itu dari manusia, maka manusia disamakan dengan barang yang dapat diambil manfaatnya dengan imbalan.

⁴ Abdurrahman al Jaziri, *al Fiqh ala al Madzahib al Arba'ah*, Jld. 3, Kairo: Muassasah al Mukhtar, 2000, hlm. 86-88.

Menurut Sayid Sabiq, *ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Pemanfaatan dapat berupa manfaat suatu benda dan manfaat dari suatu pekerjaan.⁵

Sedangkan TM. Hasbi Ash-Shiddieqy mendefinisikan *ijarah* dengan akad yang obyeknya adalah penukaran manfaat untuk masa tertentu, artinya memilikikan manfaat dengan *iwadh*, hal ini sama dengan menjual manfaat.⁶

Dari devinisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah pengambilan manfaat suatu benda bukan bendanya. Jadi bendanya tidak berkurang atau yang digunakan hanyalah manfaat dari benda tersebut. Dalam bahasa indonesia berarti sewa menyewa dan upah mengupah.

Istilah hukum Islam (fiqh) orang yang menyewakan disebut dengan *mu'ajir*, orang yang menyewa disebut dengan *musta'jir*, benda yang disewakan disebut dengan *ma'jur* dan imbalan atas manfaat barang disebut dengan *ujrah*.⁷

Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, juga terdapat devinisi upah, dalam PP tersebut upah diartikan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, imbalan tersebut dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jld. 3, Kairo: Dar al Fath, 1995, hlm. 209.

⁶ TM. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Mu'amalah*, cet. Ke-3, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2001, hlm. 94

⁷ Chairuman Pasribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 52.

Sedangkan definisi upah menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi:

”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 atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.⁸

Pengertian upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu; gaji; imbalan.⁹

Peraturan Menteri No. 3 tahun 1996 tentang Pemutusan Hubungan Kerja memberikan definisi yang lebih detail tentang upah karena ditujukan untuk keperluan perhitungan pesangon. Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan upah mencakup: “upah pokok, segala tunjangan berkala dan teratur, harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja, penggantian untuk perumahan yang diberikan cuma-cuma, dan penggantian untuk pengobatan dan perawatan kesehatan”.¹⁰

Pada dasarnya upah dan imbalan adalah sama, yaitu hak yang wajib diterima oleh pekerja. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan. Jika dipandang dari sudut nilainya upah dibedakan menjadi dua: upah nominal, yaitu jumlah yang

⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, ed. Ke-3, 2005, hlm. 1108.

¹⁰ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001, hlm. 7.

berupa uang. Dan upah *riil*, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.¹¹ Moekijat membedakan istilah upah (*wages*) dan gaji (*salaries*). Menurutnya dalam metode pembayaran, upah adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja, karyawan-karyawan produksi (*production workers*). Sedangkan gaji adalah pembayaran kepada pegawai tata usaha, pengawas, dan manajer. Upah dibayarkan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus selama 1 minggu, 1 bulan, atau 1 tahun.¹²

B. Dasar Hukum Upah

Para ulama' berpendapat bahwa upah mengupah hukumnya adalah boleh. Hal ini didasarkan pada beberapa firman Allah dan sabda Nabi Saw sebagai berikut:

1. QS. al Baqarah 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (QS. al Baqarah: 233)¹³

¹¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 130.

¹² Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, cet. ke-3, Bandung: Pionir Jaya, 1991, hlm. 123.

¹³ Yayasan Penyelenggara Penterjemah al Qur'an Depag RI, *al Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: al Waah, 1993, hlm. 57.

2. QS. al Qasas 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
 ﴿٦٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي
 حَبِجٍ ^ط فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ^ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ^ج
 سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٦٧﴾

Artinya: “salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. Berkatalah Dia (Syu'aib): “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik”. (QS. al Qashash: 26-27)¹⁴

Selain firman Allah, ketentuan hukum ijarah juga disebutkan dalam sabda Nabi Saw. Antara lain adalah sebagai berikut:

حدثنا عبد الله حدثني أبي قال: ثنا سريج ثنا حماد عن حماد عن إبراهيم عن أبي سعيد الخدري
 ، أن رسول الله صلى الله عليه نهي عن استئجار الأجير حتى يبين أجره، و عن النجش و
 اللمس و إلقاء الحجر. رواه أحمد¹⁵

Artinya: “Berkata kepada kami Abdullah, ayahku berkata kepadaku: berkata kepada kami Khumad dari Khumad dari Ibrahim dari Abi Sa`id Al-Khudry, sesungguhnya Rasulullah SAW melarang mempekerjakan seorang buruh sehingga terang padanya apa jenis upahnya. Dan melarang dari barang-barang najis, barang yang dipegang, dan menjatuhkan batu”. (HR. Ahmad)

¹⁴ Ibid, hlm. 613.

¹⁵ Muhammad Abd al Salam Abd al Tsafi, *Musnad al Imam Ahmad Ibnu Hanbal*, Jld. 3, Beirut: Dar al Kutub al Ilmiah, t. th, hlm. 84.

وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم، قال الله عز وجل: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيورا فاستوفى منه ولم يعطه أجره. رواه مسلم¹⁶

Artinya: Dari Abi Hurairah berkata: Rasulullah Saw. bersabda: “*ada tiga orang yang Aku menjadi musuh mereka di hari kiamat. Dan barang siapa menjadikan-Ku musuhnya, Aku memusuhinya di hari kiamat, yaitu: orang yang berjanji dengan nama-Ku kemudian ia berkhiat, orang yang menjual manusia merdeka dan ia makan harganya, dan seseorang yang mempekerjakan buruh lalu ia ambil (tenaganya) dengan cukup tetapi ia tidak membayar gajinya*”. (HR. Muslim)

وعن ابن عمر رضي الله عنه: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه. رواه ابن ماجه¹⁷

Artinya: Dari Abdullah Ibnu Umar, dia berkata: Rasulullah Saw. bersabda: “*berikanlah upah kepada pekerjamu sebelum kering keringatnya*”. (HR. Ibnu Majah)

وعن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: من استأجر أجيورا فليس له أجرته. رواه عبد الرزاق¹⁸

Artinya: dari Abu Said al Khudri ra., Rasulullah Saw. Bersabda: “*barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja maka hendaklah dia beritahu upahnya*”. (HR. Abd al Razzaq)

C. Rukun dan Syarat Upah

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan upah mengupah senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaan yang tidak menimbulkan kerugian salah satu pihak diantara keduanya. Untuk memelihara ketentuan tersebut maka dibutuhkan rukun dan syarat dalam pelaksanaannya. Adapun rukun dan syarat upah mengupah adalah sebagai berikut:¹⁹

¹⁶ Ibnu Hajar al Asqalani, Bulugh al Maram, Semarang: Taha Putera, t. th., hlm. 188.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid*, hlm. 189.

¹⁹ Hendi Suhenda, *op. cit.*, hlm. 117-118.

1) *Mu'jir dan musta'jir*

yaitu orang yang melakukan akad upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah *baligh*, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.

Menurut Madzab Syafi'i dan Hambali syarat bagi kedua orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal. Dengan demikian apabila orang itu belum atau tidak berakal, seperti anak kecil atau orang gila, menyewakan hartanya, atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka ijarahnya tidak sah.²⁰

Berbeda dengan Madzab Hanafi dan Maliki mengatakan bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia *baligh*, tetapi anak yang telah *mumayyiz* pun boleh melakukan akad *ijarah* dengan ketentuan, disetujui oleh walinya.²¹

2) *Sighat (ijab qabul)*

Sighat (ijab qabul) adalah pernyataan antara *mu'jir dan musta'jir* dalam sewa-menyewa atau upah mengupah. *Ijab qabul* sewa-menewa seperti, pernyataan *ijab mu'jir* “Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp. 500.000,00”, maka *qabul musta'jir* “Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. *Ijab qabul* upah-mengupah misalnya *mu'jir* berkata (*ijab*), “Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk

²⁰ Mohammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. ke-1, 2003, hlm. 231

²¹ *Ibid.*

dicangkul dengan upah setiap hari Rp. 50.000,00". Kemudian *musta'jir* menjawab (*qabul*) "Aku akan kerjakan pekerjaan itu dengan apa yang engkau ucapkan".

3) *Ujrah*, hukum Islam juga mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah atau ongkos) sebagai berikut:

Pertama, upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah berdasarkan sabda Rosulullah yang artinya: "Barangsiapa memperkerjakan buruh hendaklah menjelaskan upahnya". Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jahalah* (ketidakpastian).

Kedua, upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Menyewa rumah dengan rumah lain, atau mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh *ijarah* yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan kepada praktek riba.²²

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir*

²² Ghufron A. Masadi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 186-187.

menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.²³

Menurut Mazhab Hanafi bahwa upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya akad. Boleh untuk memberikan syarat mempercepat dan menanggukhan upah seperti, mempercepat sebagian upah dan menanggukhan sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika tidak ada kesepakatan saat akad dalam hal mempercepat atau menanggukhn upah sekiranya upah dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah jatuh tempo. Misalnya, orang menyewa sebuah rumah selama satu bulan, setelah habis masa sewa ia wajib membayar uang sewa tersebut.²⁴

- 4) Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, diisyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut:
- a) Hendaklah barang yang menjadi obyek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
 - b) Hendaklah benda yang menjadi obyek 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 (diharamkan).

²³ Hendi Suhendi, *op. cit.*, hlm. 121.

²⁴ Sayyid Sabiq, *op. cit.*, hlm. 209.

d) Benda yang disewakan disyaratkan kekal bendanya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Apabila yang menjadi obyek *ijarah* adalah suatu pekerjaan atas seorang pekerja, maka harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

Pertama, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam, atau satu bulan. Dan harus jelas jenis pekerjaannya, misalnya pekerjaan menjahit baju, memasak, mencuci dan lain sebagainya. Dalam hal yang disebutkan terakhir ini tidak disyaratkan adanya batas waktu pengerjaannya. Dengan kata lain, hal *ijarah* pekerjaan diperlukan adanya *job description* (uraian pekerjaan).

Kedua, pekerjaan yang menjadi obyek *ijarah* tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *mustajir* (pekerja) sebelum berlangsung akad *ijarah*, seperti kewajiban membayar hutang, mengembalikan pinjaman, menyusui anak dan lain-lain.²⁵

Ulama Mazhab Hanafi mengatakan, bahwa rukun *ijarah* hanya satu, yaitu ijab dan kabul saja (ungkapan menyerahkan dan persetujuan sewamenewa). Sedangkan jumhur ulama berpendapat, bahwa rukun *ijarah* ada empat:

- a. Orang yang berakad
- b. Sewa/imbalan
- c. Manfaat

²⁵ Ghufroon A. Mas'adi, *op. cit.*, hlm.185-186.

d. *Sighat (ijab dan qabul)*.²⁶

Jadi pada prinsipnya upah mengupah lahir sesudah ada perjanjian atau kesepakatan antara pihak yang menyewakan dengan pihak penyewa. Dan upah dalam *ijarah* atau sewa-menyewa/upah-mengupah dibayarkan sesuai akad atau kesepakatan dari awal antara kedua belah pihak. Baik upah itu akan dibayarkan secara langsung atau tunai maupun ditangguhkan atau berangsur. Dan dapat disimpulkan bahwa upah disyaratkan yang *pertama*, harus jelas yaitu diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. *Kedua*, upah baru menjadi hak pekerja setelah pekerjaannya selesai. *Ketiga*, upah itu harus adil dan layak. *Keempat*, upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian (akad).

D. Macam-Macam Upah

Dilihat dari segi obyek *ijarah* atau upah mengupah dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. *Ijarah* yang bersifat manfaat. Umpamanya, sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.
2. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan, ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, yaitu *ijarah* yang bersifat kelompok (serikat). *Ijarah* yang bersifat pribadi juga

²⁶ Mohammad Ali Hasan, *op. cit.*, hlm. 232.

dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah tangga, tukang kebun, dan satpam.²⁷

Dilihat dari segi pekerjaan yang harus dilakukan, maka *ajir* dapat dibagi menjadi:

a. *Ajir Khash*.

Ajir khash yaitu pihak yang harus melaksanakan pekerjaan dan sifat pekerjaannya ditentukan dalam hal yang khusus dan dalam waktu tertentu. *Ajir khash* tidak boleh bekerja kepada pihak lain dalam waktu-waktu tertentu selama terikat dalam pekerjaan. Ataupun bekerja untuk dirinya sendiri kecuali ada izin dari pemberi pekerjaan dan apabila ada ketentuan adat (kebiasaan), seperti melakukan ibadah.

Obyek di dalam perjanjian kerja *ajir khash* adalah waktu dan tenaga *ajir* secara individual. Oleh sebab itu lamanya waktu perjanjian kerja harus dijelaskan, apabila tidak dijelaskan maka perjanjian kerja dapat dinilai tidak sah. Demikian juga pekerjaan yang diterima *ajir khash* tidak dapat diserahkan/diwakilkan kepada orang lain.

b. *Ajir Musytarak*

Ajir musytarak atau *ajir* umum adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan yang sifat pekerjaannya umum dan tidak terbatas pada hal-hal (pekerjaan) tertentu yang bersifat khusus.

Obyek perjanjian kerja dalam *ajir* umum ialah pekerjaan dan hasilnya. Pembayaran didasarkan atas ada tidaknya pekerjaan yang

²⁷ *Ibid*, hlm. 236.

telah dilakukan oleh *ajir* sebagai penerima pekerjaan dan sesuai tidaknya hasil pekerjaan dengan kesepakatan bersama antara *ajir* dengan penyewa. Dan kedua belah pihak dapat menuntut apabila salah satu pihak tidak atau lalai memenuhi isi perjanjian yang telah ditetapkan oleh keduanya.

Apabila dalam *ajir musytarak* kedua belah pihak tidak memberi batas waktu, maka perjanjian tetap sah. Tetapi apabila kedua belah pihak memberi/menetapkan batas waktu, maka perjanjian dianggap sah apabila batas waktu disebutkan dalam perjanjian.²⁸

E. Berakhirnya akad Upah Mengupah

Pada dasarnya perjanjian upah mengupah merupakan perjanjian yang lazim, dimana masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian itu tidak mempunyai hak untuk membatalkan perjanjian (tidak mempunyai hak *fasakh*), karena jenis perjanjian termasuk kepada perjanjian timbal balik.²⁹

Namun demikian tidak tertutup kemungkinan pembatalan perjanjian (*fasakh*) oleh salah satu pihak jika alasan atau dasar yang kuat untuk itu, adapun hal-hal yang menyebabkan batal dan berakhirnya upah adalah :

1. Terjadinya aib pada barang sewaan

Maksudnya bahwa pada barang yang menjadi obyek perjanjian sewa-menyewa terdapat kerusakan ketika sedang berada di tangan pihak penyewa, yang mana kerusakan itu adalah diakibatkan kelalaian pihak penyewa sendiri.

²⁸ Sudarsono, *op. cit.*, hlm. 426-429.

²⁹ Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *op. cit.*, hlm. 56-57

2. Rusaknya barang yang disewakan

Maksudnya barang yang menjadi obyek perjanjian sewamenyewa mengalami kerusakan atau musnah sehingga tidak dapat dipergunakan lagi sesuai dengan apa yang diperjanjikan, misalnya yang menjadi obyek sewamenyewa adalah rumah, kemudian rumah tersebut terbakar atau roboh, sehingga rumah tersebut tidak dapat digunakan kembali.

3. Rusanya barang yang diupahkan (*ma'jur a'laih*)

Maksudnya barang yang menjadi sebab terjadi hubungan sewamenyewa mengalami kerusakan, sebab dengan rusaknya atau musnahnya barang yang menyebabkan terjadinya perjanjian maka akad tidak akan mungkin terpenuhi lagi. Misalnya: A mengupahkan kepada B untuk menjahit baju, dan kemudian baju itu mengalami kerusakan, maka perjanjian sewa-menyewa akan berakhir sendirinya.

4. Terpenuhi manfaat yang diakadkan

Dalam hal ini yang dimaksudkan bahwa apa yang menjadi tujuan perjanjian telah tercapai, atau masa perjanjian sewa-menyewa telah berakhir sesuai dengan ketentuan yang disepakati oleh para pihak. Misalnya : Dalam hal persewaan tenaga (perburuhan), apabila buruh telah melaksanakan pekerjaannya dan mendapatkan upah sepatutnya, dan masa kontrak telah berakhir, maka dengan sendirinya berakhirilah perjanjian sewa-menyewa.

5. Adanya uzur

Adanya uzur merupakan salah satu penyebab putus dan berakhirnya perjanjian sewa-menyewa, sekalipun uzur tersebut datangnya dari salah satu

pihak. Adapun yang dimaksud dengan uzur di sini adalah suatu halangan sehingga perjanjian tidak mungkin dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Misalnya : seorang menyewa toko untuk berdagang, kemudian barang dagangannya musnah terbakar, atau dicuri orang sebelum toko itu dipergunakan, maka pihak penyewa dapat membatalkan perjanjian sewamenyewa took yang telah diadakan sebelumnya.³⁰

F. Hak Menerima Upah

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya. Menurut Abu Hanifah, wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri.³¹

Upah berhak diterima dengan syarat-syarat berikut:

1. Pekerjaan telah selesai
2. Mendapat manfaat, jika *ijarah* dalam bentuk barang. Apabila ada kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan masih belum ada selang waktu, akad tersebut menjadi batal.
3. Ada kemungkinan untuk mendapatkan manfaat. Jika masa sewa berlaku, ada kemungkinan untuk mendapatkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi secara keseluruhan.

³⁰ Hamzah Yakub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1992, hlm 334.

³¹ Hendi Suhendi, *op. cit.*, hlm. 121.

4. Mempercepat pembayaran sewa atau kompensasi atau sesuai kesepakatan kedua belah pihak sesuai dalam hal penangguhan pembayaran.³²

Dari beberapa pengertian dan ketentuan diatas terlihat bahwa *ijarah* lebih banyak bertumpu pada ketentuan yang mengarah kepada sewa-menyewa manfaat barang. Sedangkan pembahasan mengenai pemanfaatan jasa manusia hanya sedikit saja. Hal ini disebabkan karena ruang lingkup fiqih muamalah hanya meliputi harta, hak-hak kebendaan dan hukum perikatan. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan konsep *ijarah* ini juga digunakan pada konsep *ujrah*.

³² Sayyid Sabiq, *op. cit.*, hlm. 210.

BAB III

PEMBERIAN UPAH KARYAWAN DI *CATERING AN NUR*

ROBAYAN KALINYAMATAN JEPARA

A. Profil Catering An Nur Robayan Kalinyamatan Jepara

1. Sejarah Berdirinya *Catering An Nur Robayan Kalinyamatan Jepara*

Desa Robayan merupakan salah satu wilayah yang ada di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. Desa Robayan terletak di antara beberapa desa, sebelah utara berbatasan langsung dengan Desa Bakalan dan Desa Kriyan, sebelah selatan berbatasan dengan Desa Brantaksekarjati, sebelah timur berbatasan dengan Desa Bakalan dan Desa Pelang, sedangkan di sebelah barat berbatasan dengan Desa Purwogondo. Desa Robayan berada di atas tanah seluas 98 ha terdiri dari 24 RT dan 3 RW.

Awal perkembangannya, *home industri* rokok kretek sempat menyerap puluhan ribu tenaga kerja. Namun seiring ketatnya regulasi cukai, saat ini tinggal 794 tenaga kerja yang berhasil diserap oleh 100 unit usaha yang berada di Desa Robayan, Kecamatan Kalinyamatan dan sekitarnya. Keunggulan produk ini adalah pada tingkat harga yang relatif murah sehingga memiliki segmen pasar yang berbeda dengan bidikan pabrik sekala besar.

Perkembangan tersebut didukung oleh lokasi desa Robayan yang dekat dengan jalan raya Jepara-Semarang, memberi kemudahan dalam

transportasi, baik untuk akses pendidikan, perdagangan, dan mobilisasi penduduk. Angkutan yang melewati desa Robayan sangat banyak, tergantung kemana tujuannya.

Desa Robayan termasuk desa yang banyak penduduknya, perekonomian disana juga bisa dikatakan maju. Mayoritas masyarakat desa Robayan mendirikan usaha-usaha kecil diantaranya usaha monelan, konveksi, rokok dan *catering*. Melihat sistem perekonomian di desa Robayan yang semakin tahun semakin menurun, masyarakat disana banyak yang mendirikan *home industry* seperti *catering*, salah satu *catering* yang ada di desa Robayan adalah *catering* An Nur. Nama an Nur tersebut diambil dari pemilik *catering* itu sendiri, yaitu Ibu Nur Hikmah.

Catering An Nur yang berada di desa Robayan kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara merupakan sebuah *home industri* pembuatan roti yang berdiri sejak tahun 2006 oleh ibu Nur Hikmah, awal mula *catering* An Nur berdiri hanyalah sebuah iseng belaka dari hobi membuat kue-kue kering, cake dan kue basah. Sampe akhirnya bisa menjadi *home industri* yang lumayan laris di desa tersebut.

Sebelum ibu Nur Hikmah memberi nama *home industrinya* dengan nama An Nur beliau sudah berkali-kali mengganti nama untuk *home industrinya*, diantaranya dengan menggunakan nama suaminya yaitu al Fatah *catering* dan al Hikmah *catering* dari nama ibu Nur Hikmah sendiri. Tapi dengan nama-nama itu ibu Nur Hikmah merasa kalau usaha beliau

kurang memuaskan atau kurang mendapatkan hasil. Hingga akhirnya dirubah dan ditetapkan bernama An Nur *Catering*.

Catering An Nur awal berdiri mempunyai karyawan dari keluarga ibu Nur Hikmah sendiri, dan hanya mempunyai alat-alat yang terbatas. Baru dari situlah ibu Nur Hikmah mempunyai niat dan bekerja keras untuk mengembangkan usaha beliau. Awalnya pesanan kue hanya sedikit, kemudian seiring berjalanya waktu, sekarang pesanan bertambah banyak, hampir setiap hari ada orang pesan.

Awalnya ibu Nur Hikmah hanya mempunyai peralatan mulai dari oven yang kecil, mixer molen yang kecil dan para karyawan yang terdiri dari keluarga sendiri, dengan berjalannya waktu dan sering banyak pesanan ibu Nur Hikmah bisa melengkapi alat-alat *catering* beliau dengan lengkap. Diantaranya dua buah oven besar, satu buah oven besar, satu buah mixer kecil, satu buah *mixer* besar. Dan juga bertambahnya karyawan, yang awalnya karyawan hanya keluarga ibu Nur Hikmah sendiri sekarang ibu Nur Hikmah bisa mengambil lima karyawan tetap dan empat karyawan tidak tetap.

Catering An Nur termasuk *Home Industry* yang menyediakan kue basah, kue kering, dan *cake* dengan harga yang relative murah di bandingkan dengan *catering-catering* lain yang ada di kecamatan Kalinyamatan.

2. Jenis-jenis Produksi

Seperti yang telah penulis uraikan diatas bahwa *catering* An Nur memproduksi macam-macam makanan, kue kering, kue basah, dan *cake*. Biasanya yang sering dipesan kebanyakan orang untuk acara rapat sekolahan atau acara hajatan yaitu kue basah dan *cake* yang nantinya dikemas di dalam kardus, ada juga yang pesan makan prasmanan acara kantor atau rapat-rapat guru, menu yang dipesan mulai dari sayur-sayuran sampe berbagai macam lauk pauk.

Kue kering diproduksi kalau mau mendekati lebaran, biasanya awal puasa orang-orang sudah mulai pesan berbagai pilihan, diantaranya kue kacang, putri salju, kastengel, pastel melati.

3. Metode Pengembangan Usaha *Catering* An Nur

Catering An Nur awalnya membuat menu makanan yang terbatas, hanya beberapa macam kue, tetapi dengan berjalannya waktu pemilik *catering* mempunyai keinginan untuk mengembangkan atau menambah menu baru. Untuk pemasaran, *catering* An Nur tidak repot untuk membuat brosur atau menitipkan kue ke toko-toko, tetapi pembeli langsung datang ke rumah. Berkat info dari orang-orang atau mulut ke mulut. Pembeli memilih jadi pelanggan *catering* An Nur karena harganya yang sangat murah. Selain harganya yang sangat murah, rasanya juga enak dan selalu ada menu yang baru.

Setelah usaha *catering* ini berkembang, ibu Hikmah selaku pendiri dan pemilik usaha mendaftarkan usahanya kepada dinas terkait untuk

mendapatkan izin resmi terkait usaha catering yang beliau jalankan. Karena jumlah karyawan yang bekerja di catering an Nur semakin hari semakin bertambah. Pertambahan karyawan tersebut dipengaruhi oleh banyaknya jumlah *reseller* dan *customer*. Sampai saat ini jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 21 orang. 21 orang tersebut merupakan karyawan tetap yang setiap hari bekerja di catering an Nur. Pada saat pesanan bertambah banyak, usaha ini memerlukan tenaga kerja tambahan (karyawan tidak tetap).

Setelah berdiri sekian lama dengan jumlah pegawai yang telah disebutkan di atas, usaha catering an Nur dalam sebulan rata-rata mendapatkan pendapatan 8-9 juta.

B. Pemberian Upah Karyawan di Catering An Nur Robayan Kalinyamatan Jepara

Pengupahan merupakan salah satu system akuntansi yang penting dalam membina hubungan antara karyawan dengan atasan, baik dalam suatu perusahaan maupun dalam sebuah instansi atau lembaga tertentu. Adapun system upah karyawan yang dilaksanakan *CATERING AN NUR* di Desa Robayan Kec. Kalinyamatan Kab. Jepara adalah sebagai berikut:

1. Waktu Kerja dan Klasifikasi Karyawan

Karyawan Catering An Nur mulai bekerja dari pukul 09.30 sampai pukul 16.00. Waktu kerja karyawan tidak sepenuhnya dihabiskan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan tanggung jawab kerja karyawan terhadap perusahaan. Waktu kerja selama 7 jam 30 menit

terpotong selama 1 jam untuk masa istirahat, shalat dan makan karyawan. Alokasi waktu istirahat karyawan biasanya digunakan oleh karyawan untuk pulang ke rumah dan kembali lagi 10 menit sebelum waktu istirahat berakhir. Sepuluh menit akhir dari waktu istirahat digunakan oleh karyawan untuk menyantap makan siang yang telah disediakan oleh perusahaan. Waktu kerja karyawan tidak hanya terpaku pada jam kerja reguler. Pada saat-saat tertentu, khususnya apabila pesanan catering lebih banyak dari biasanya, diberlakukan jam lembur bagi karyawan. Konsekuensi dari adanya jam lembur adalah adanya tambahan upah bagi karyawan.

Karyawan yang bekerja di Catering An Nur dapat dibedakan menjadi dua jenis yakni karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap adalah karyawan yang masuk kerja setiap hari dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh Catering An Nur dengan masa kerja 7 hari kerja. Sedangkan karyawan tidak tetap adalah karyawan yang bekerja manakala dibutuhkan oleh Catering An Nur dan penggajiannya model harian.

Model kerja karyawan Catering An Nur tidak ada spesifikasi secara detail masing-masing karyawan. Setiap karyawan dibebaskan melakukan kerja di bidang apa saja selama masih berkaitan dengan usaha catering. Istilah model kerja ini juga dikenal dengan sebutan kerja serabutan.

Berikut ini adalah daftar nama 9 karyawan tetap Catering An Nur:

No	Nama	Alamat	Usia
1	Vina	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 21 RW. 03	26
2	Erna Budiarti	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 21 RW. 03	20
3	Umi	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 21 RW. 03	27
4	Fatimah	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 21 RW. 03	27
5	Mutmainnah	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 20 RW. 03	29
6	Kholifah	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 16 RW. 02	27
7	Firoh	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 16 RW. 02	30
8	Imro'atun	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 21 RW. 03	34
9	Sarminah	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 21 RW. 03	40

Jumlah karyawan tidak tetap tidak terbatas namun pada umumnya jumlah karyawan tambahan yang dipekerjakan oleh Catering An Nur berjumlah 5 orang. Berikut ini adalah daftar nama orang yang sering dipekerjakan sebagai karyawan tidak tetap adalah sebagai berikut:

No	Nama	Alamat	Usia
1	Dewi	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 21 RW. 03	43
2	Tatik	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 21 RW. 03	43
3	Khoiriyah	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 21 RW. 03	42
4	Nurul Mawadah	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 16 RW. 02	36
5	Megawati	Robayan Kalinyamatan, Jepara RT. 21 RW. 03	50

2. Klasifikasi Pekerjaan dan Upah

Sesuai jumlah pekerja, maka jenis pekerjaan harus diklasifikasikan sesuai dengan kebutuhan. Klasifikasi kerja tersebut tidak berpengaruh pada upah dan pemenuhan kebutuhan karyawan. klasifikasi kerja yang

dimaksud adalah klasifikasi waktu kerja dan jenis pekerjaan. Di *Catering An Nur* jenis pekerjaan dan lama bekerja telah ditentukan dan digambarkan secara jelas. Sehingga pekerja mengetahui apa yang akan dikerjakan dan berapa lama dia bekerja untuk perusahaan. Dengan kejelasan tersebut, diharapkan pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Semua pekerjaan yang dilakukan disini diberikan upah yang sama.¹ Para karyawan menerima upah yang sama, jumlah upah didasarkan atas besarnya tanggung jawab yang dilakukan oleh para karyawan. Jumlah keseluruhan karyawan yang ada di *Catering An Nur* sebanyak Sembilan orang. Dengan klasifikasi yang berbeda-beda.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja antara karyawan dan pengusaha merupakan satu unsur yang harus dipenuhi dalam lingkup produksi. Dalam peraturan kepegawaian yang diterapkan oleh *Catering An Nur* tidak ada klasifikasi dan syarat-syarat tertentu dalam merekrut pegawai. Semua karyawan yang bekerja lulusan SMP, SMA, dan para ibu-ibu rumah tangga yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Mereka bekerja di sana tanpa ada perjanjian-perjanjian tertentu, siapa saja bisa bekerja di *Catering* tersebut.

Dari pihak *Catering* juga tidak menetapkan perjanjian kontrak tertulis untuk para karyawan, jadi para karyawan bebas untuk masuk kerja atau tidak masuk kerja. Permasalahan gaji, karena yang digunakan adalah

¹ Wawancara dengan Ibu Erna salah satu karyawan di *Catering an Nur*, Selasa, 31 Maret 2015, di *Catering An Nur*.

akumulasi gaji harian yang diberikan setiap seminggu sekali, maka karyawan yang tidak masuk kerja akan dipotong gajinya sebanyak hari karyawan tidak masuk kerja,.

4. Pemenuhan Kebutuhan

Selain gaji, pemilik *Catering* juga memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dalam bentuk uang. Seperti contoh pada waktu karyawan yang sedang melangsungkan pernikahan atau salah satu anak dari karyawan yang sedang hitan, pemilik *catering* memberi sumbangan kepada mereka yang sedang mempunyai khajat. Biasanya pemilik *Catering* memberi menu satu paket untuk undangan tasyakuran.²

Selain memberi sumbangan kepada karyawan, pemilik *Catering* juga memberikan bonus kepada para karyawan berupa wisata keluarga, semua karyawan bisa mengajak keluarga untuk liburan. Biasanya wisata keluarga ini di laksanakan tiap satu tahun sekali. Pemenuhan kebutuhan ini menumbuhkan rasa kekeluargaan antara pemilik *catering* dan karyawan. Sehingga proses produksi dapat berjalan dengan lancar.³

5. Sistem Upah

Sistem upah di *Catering An Nur* dihitung berdasar harian. Artinya dalam satu hari perusahaan membayar jasa pekerja dengan jumlah nominal tertentu. Seperti karyawan tetap, dalam sehari di bayar upah sebesar Rp. 25.000,- maka dalam seminggu karyawan tetap mendapat upah bersih

² Wawancara dengan Ibu Fatimah salah satu karyawan di *Catering an Nur*, Kamis, 02 April 2015 di Rumah Ibu Fatimah.

³ Wawancara dengan Ibu Umi salah satu karyawan di *Catering an Nur*, Kamis, 02 April 2015 di Rumah Ibu Umi.

sebesar Rp. 175.000,-. Masa kerja di Catering An Nur adalah 7 hari kerja tanpa libur. Hari Minggu dihitung sebagai hari kerja biasa dan tidak diberlakukan sistem tambahan gaji sebagai konsekuensi dari kebiasaan anggapan hari Minggu sebagai hari libur.

Penghitungan di atas diperoleh dari nilai kerja harian karyawan tetap Rp. 25.000,- x jumlah hari dalam bekerja (7 hari termasuk hari minggu), kemudian hasil yang ditemukan adalah jumlah gaji dalam seminggu yaitu: Rp. 25.000,- x 7 hari = Rp 175.000. jadi dalam sebulan, karyawan tetap memperoleh gaji pokok sebesar Rp. 700.000,-⁴

Sedangkan penghitungan karyawan yang tidak tetap berbeda dengan penghitungan karyawan tetap. Upah mereka diberikan pada waktu mereka menyelesaikan pekerjaannya. Hanya saja karyawan tetap masih bisa bekerja seterusnya, sedangkan karyawan yang tidak tetap setelah menerima upah hari berikutnya tidak berangkat kerja lagi menunggu panggilan dari pemilik *catering*.

Karyawan tambahan menerima upah yang sama dengan karyawan tetap, yakni sebesar Rp. 25.000/hari. Perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap hanya terletak pada pembayaran upah. Pembayaran upah karyawan tetap diberikan setiap seminggu sekali sedangkan upah karyawan tidak tetap diberikan setiap selesai pekerjaan pada hari itu juga. Tidak adanya perbedaan upah antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap karena jenis dan beratnya pekerjaan antara

⁴ Wawancara dengan Ibu Kholifah salah satu karyawan di Catering an Nur, Jum'at, 03 April 2015 di Catering an Nur.

kedua jenis karyawan sama dan tidak ada perbedaan. Penggunaan karyawan tetap hanya didasarkan pada banyaknya pesanan yang diterima oleh Catering An Nur sehingga membutuhkan tenaga kerja tambahan untuk mempercepat proses produksi.⁵

Bagi karyawan tetap sering terjadi perubahan jumlah upah pada karyawan, yang awalnya karyawan mendapat upah Rp. 25.000,-/hari tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu dari pemilik *catering*. Upah karyawan bisa berubah-ubah menjadi Rp. 30.000,-/hari, bisa juga berubah menjadi Rp. 27.000,-/hari.⁶

Para karyawan tidak mengetahui kalau terjadi perubahan upah, para karyawan mengetahui perubahan upah itu ketika mereka menerima upah dari pemilik *catering* tersebut pada waktu gajian. Karyawan menganggap kelebihan upah yang diberikan oleh pemilik Catering An Nur adalah bentuk dari tambahan upah karena adanya jam lembur. Terkadang para karyawan menerima upah tidak tepat waktu, seharusnya para karyawan menerima upah atau gaji setiap satu minggu sekali yaitu pada hari kamis, tetapi terkadang juga bisa satu minggu lebih. Keterlambatan upah tersebut terjadi karena pihak *catering* belum menerima uang dari orang yang sudah pesan.

Sejumlah uang yang diterima oleh karyawan Catering An Nur seluruhnya merupakan upah pokok dan tidak ada tambahan selain

⁵ Wawancara dengan Ibu Sarminah salah satu karyawan tidak tetap di Catering an Nur, Senin, 06 April 2015, di Rumah Ibu Sarminah. Dan wawancara dengan Ibu Muthmainnah salah satu karyawan tidak tetap di Catering an Nur, Senin, 06 April 2015, di Rumah Ibu Muthmainnah.

⁶ Wawancara dengan Ibu Nurul Mawaddah salah satu karyawan di Catering an Nur, Selasa, 07 April 2015 di Catering an Nur.

tambahan upah lemburan. Karyawan tidak mendapatkan tunjangan kesehatan maupun tunjangan-tunjangan lainnya.

“Saat saya sakit, saya tidak mendapatkan bantuan dana untuk berobat. Kalaupun ada tambahan uang dari Ibu itu merupakan uang sumbangan seperti yang diberikan oleh orang-orang yang datang menjenguk saya di rumah sakit. Tetapi jika ada karyawan yang ingin meminjam uang untuk keperluan berobat, akan diberikan pinjaman tanpa bunga dan dapat dibayar dengan sistem angsuran melalui potongan upah mingguan.”⁷

Pada beberapa event, tidak jarang karyawan mampu bekerja dengan cepat dan selesai sebelum waktunya. Namun demikian karyawan tetap tidak mendapat tambahan upah di luar upah pokok yang diterimanya. Berikut ini adalah deskripsi upah yang diterima oleh karyawan tetap selama bulan Februari dan Maret 2015.

**DAFTAR UPAH
KARYAWAN TETAP CATERING AN NUR
PERIODE FEBRUARI 2015**

No	Nama karyawan	Hari Kerja (Hari)	Lemburan (Jam)	Total Gaji (Rp)
1	Vina	28	16,5	766.000,00
2	Erna Budiarti	28	16,5	766.000,00
3	Umi	27	11	719.000,00
4	Fatimah	28	16,5	766.000,00
5	Mutmainnah	28	16,5	766.000,00
6	Kholifah	28	16,5	766.000,00
7	Firoh	27	11	719.000,00
8	Imro'atun	28	16,5	766.000,00
9	Sarminah	25	11	669.000,00

⁷ Wawancara dengan Ibu Sarminah salah satu karyawan di Catering an Nur, Selasa, 06 April 2015 di rumah Ibu Sarminah.

**DAFTAR UPAH
KARYAWAN TETAP CATERING AN NUR
PERIODE FEBRUARI 2015**

No	Nama karyawan	Hari Kerja (Hari)	Lemburan (Jam)	Total Gaji (Rp)
1	Vina	29	19,5	803.000,00
2	Erna Budiarti	31	21	859.000,00
3	Umi	30	21	834.000,00
4	Fatimah	31	21	859.000,00
5	Mutmainnah	31	21	859.000,00
6	Kholifah	31	21	859.000,00
7	Firoh	30	15,5	812.000,00
8	Imro'atun	31	21	859.000,00
9	Sarminah	31	21	859.000,00

BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PEMBERIAN UPAH KARYAWAN DI CATERING AN NUR DESA ROBAYAN KECAMATAN KALINYAMATAN KABUPATEN JEPARA

A. Analisis Pemberian Upah Karyawan di Catering An Nur Desa Robayan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara

Pemberian imbalan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan merupakan hal penting dalam sebuah proses kerjasama. Imbalan atau juga sering disebut dengan upah atau gaji menjadi sesuatu yang bisa membuat seseorang sensitif. Perbedaan upah yang diterima dengan kesepakatan awal, khususnya apabila upah yang diterima lebih rendah dari yang disepakati bersama, dapat menimbulkan permasalahan antara pihak-pihak yang bekerjasama – mulai dari turunnya semangat kerja hingga perselisihan. Pun sebaliknya manakala upah yang diterima lebih banyak dari yang disepakati akan dapat meningkatkan semangat kerja dari pihak pekerja.

Urgenitas dan sensitifitas yang terkandung dalam sistem pengupahan telah membuat pemerintah turun tangan sebagai pihak pengawas sekaligus pemberi kebijakan terhadap besaran upah yang diterima oleh para pekerja. Penentuan besaran upah yang diterima pekerja di masing-masing daerah tidak semuanya sama. Selain aspek waktu dan masa kerja, penentuan upah juga didasarkan pada besaran pendapatan suatu daerah. Batasan wilayah penentuan besaran upah dibedakan secara regional (provinsi) yang mana masing-masing

kota/kabupaten di suatu propinsi juga memiliki perbedaan besaran upah sesuai dengan pendapatan kota/kabupaten. Semakin tinggi pendapatan daerah (kota/kabupaten yang berimbas pada tingkatan provinsi) akan berdampak pada semakin tinggi pula nilai upah pekerja di kota/kabupaten hingga provinsi. Setiap kota/kabupaten hingga propinsi memiliki standar upah terendah yang harus diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan yang dikenal dengan istilah Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Regional (UMR).

Pembayaran upah kepada karyawan dilakukan tidak secara asal-asalan melainkan ada ketentuan yang harus dilalui. Secara sederhana, proses pembayaran upah dapat dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menghitung masa kerja karyawan.
2. Mengklasifikasikan dan menghitung jam kerja karyawan.
3. Menghitung porsekot (hutang karyawan yang dipotong upah).
4. Penghitungan Jumlah Upah dan Gaji.¹

Masa Kerja Karyawan

Masa kerja karyawan adalah jumlah hari kerja di mana karyawan masuk dan menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan kerja yang telah ada. Masa kerja di Indonesia umumnya hanya berkisar 5 hingga 6 hari kerja dalam 1 minggu. Masa kerja 5 hari berarti dalam 1 minggu terdapat 2 hari libur yang diterima oleh karyawan; sedangkan masa kerja 6 hari mengindikasikan adanya 1 hari libur bagi karyawan. Masa kerja karyawan catering An Nur

¹ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001, hlm. 34.

tidak mengenal hari libur karena seluruh karyawan masuk setiap hari meskipun hari libur. Keadaan ini sebenarnya tidak menjadi masalah dengan catatan waktu kerja utama memang pada hari libur seperti pada usaha yang menyediakan jasa hiburan akhir pekan. Catering An Nur berbeda dengan usaha catering lainnya yang mayoritas bekerja di hari libur. Usaha yang dijalankan Catering An Nur hanya sebatas menyediakan makanan berbentuk snack dan tidak menyediakan pegawai untuk melayani tamu undangan pada pesta atau hajatan seperti halnya usaha catering lainnya. Uniknya, kerja di hari Minggu tidak masuk dalam kategori kerja lembur sehingga berdampak pada jenis upah yang diterima oleh karyawan Catering An Nur. Karyawan tidak menerima upah yang dihitung sebagai upah kerja lembur melainkan dihitung sebagai upah hari kerja biasa.

Penghitungan Jam Kerja

Jam kerja karyawan Catering An Nur, sebagaimana telah dijelaskan pada Bab III setiap harinya adalah sebanyak 7,5 jam kerja yang dimulai dari pukul 08.30 hingga pukul 16.00. Jam lembur diberlakukan mulai pukul 19.00-19.30 hingga maksimal pukul 00.30 atau selama 5 hingga 5,5 jam. Hari Minggu tetap dihitung sebagai hari kerja biasa.

Ketentuan mengenai jam kerja normal di Catering An Nur sedikit lebih pendek dari ketentuan batas maksimal jam kerja yang ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans). Jam kerja dalam Keputusan Menakertrans No. 102/VI/2004 ditentukan batas maksimal adalah 8 jam kerja

sehari yang di dalamnya sudah termasuk jam untuk istirahat. Jadi, jam kerja di Catering An Nur, 30 menit lebih cepat dari batas maksimal 8 jam kerja.

Keadaan berbeda terlihat di pemberlakuan jam lembur. Jumlah jam lembur (5 hingga 5,5 jam) tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan dalam perundang-undangan melalui Kemenakertrans yang menyatakan bahwa batas lemburan maksimal dalam 1 hari adalah 3 jam dan maksimal jam dalam seminggu. Pada dataran jumlah jam mungkin masih dapat ditoleransi namun pada aspek waktu yang digunakan untuk melakukan kerja lembur, menurut penulis, kurang baik. Hal ini karena keesokan harinya karyawan masih harus masuk kerja pagi hari. Apabila dihitung, dengan asumsi lembur maksimal (5,5 jam), karyawan baru sampai di rumah maksimal jam 01.00 karena harus menata ruang kerja. Jumlah jam tidur karyawan di rumah maksimal hanya 4,5 jam karena harus bangun untuk shalat subuh dan mempersiapkan kebutuhan suami dan anak setelah shalat subuh. Dari aspek kesehatan hal ini tentu sangat kurang etis karena dengan istirahat selama 4,5 jam kemudian bekerja kembali selama 7,5 jam akan menguras tenaga sehingga karyawan rentan mengalami kelemahan tubuh. Terlebih lagi Catering An Nur tidak menyediakan tambahan suplemen atau vitamin untuk karyawan dalam upaya menjaga kebugaran dan kesehatan diri.

Idealnya, dengan tidak adanya target event hari Minggu, jam kerja karyawan pada hari Minggu seharusnya masuk dalam hitungan jam lembur. Hal ini karena waktu kerja yang diterapkan oleh Catering An Nur adalah nyaris mencapai batas maksimal jumlah jam kerja. Seandainya memang tidak

dimasukkan dalam jam lembur, seyogyanya Catering An Nur memberikan tambahan upah atau bonus kepada karyawan karena tidak adanya waktu libur untuk karyawan.

Menghitung Porsekot

Karyawan Catering An Nur sangat jarang meminta porsekot atau sejumlah hutang yang akan dipotongkan upah. Umumnya mereka lebih memilih mengencangkan ikat pinggang daripada mengambil hutang pada perusahaan. Faktor gaji yang sedikit menjadi alasan karyawan untuk tidak mengurangi gaji dengan menghutang terlebih dahulu. Pada aspek pemenuhan kebutuhan, nilai upah yang diterima dari Catering An Nur, menurut penulis, kurang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Terlebih lagi mayoritas karyawan Catering An Nur telah menikah dan memiliki anak. Suami dari para karyawan Catering An Nur juga kebanyakan memiliki pekerjaan yang kurang dalam aspek pendapatan ekonomi. Rata-rata suami dari para karyawan Catering An Nur bekerja sebagai buruh bangunan dan buruh *nyontong*.² Dominasi kehidupan keluarga dari karyawan Catering An Nur berada di bawah standar keluarga sejahtera.³ Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan Catering An Nur sangat jarang sekali mengambil hutang pada perusahaan.

Menghitung Upah dan Gaji (yang ideal)

Pada Bab III telah dipaparkan jumlah upah yang sekaligus juga menjadi gaji karyawan Catering An Nur selama periode Februari dan Maret

² Nyontong adalah pekerjaan memasukkan rokok ke dalam bungkus secara manual dan biasanya dilakukan di industri rokok rumahan.

³ Secara fisik, rumah yang ditinggali oleh para karyawan sudah berupa rumah tembok permanen. Tetapi hal itu tidak dapat menjadi tanda adanya kesejahteraan kehidupan karyawan karena selama ini karyawan masih kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

2015. Secara ideal, jika merujuk pada Kemenakertrans No. 102/VI/2004, upah (gaji) ideal bulan Februari dan Maret 2015 yang seharusnya diterima oleh karyawan Catering An Nur dengan penghitungan 6 hari kerja dapat ditentukan sebagai berikut:

a. Menentukan jumlah upah 1 bulan

Pengupahan karyawan Catering An Nur juga kurang sesuai dengan Keputusan Kemenakertrans. Pada Pasal 9 ayat 1 disebutkan bahwa upah bulanan yang seharusnya diterima oleh seorang karyawan adalah:

$$= \text{Upah harian} \times 25$$

$$= \text{Rp. } 25.000,00 \times 25$$

$$= \text{Rp. } 625.000,00$$

Nilai tersebut adalah besaran upah dalam satu bulan yang seharusnya diterima oleh karyawan Catering An Nur dengan masa kerja 6 hari dalam 1 minggu. Oleh karena sistem upah yang diberlakukan di Catering An Nur adalah upah mingguan, maka kemudian akan didapat $\text{Rp. } 625.000,00 / 4 = 156.250,00$. Sedangkan jika dihitung secara harian sebagaimana diberlakukan di Catering An Nur – dengan masa kerja 6 hari – maka akan diperoleh upah mingguan sebesar $\text{Rp. } 25.000,00 \times 6 = \text{Rp. } 150.000,00$. Dari penghitungan ini terdapat selisih upah sebesar $\text{Rp. } 6.000,00$.

b. Menentukan upah perjam

$$= 1/173 \times 40 \times \text{upah 1 bulan}$$

$$= 1/173 \times 40 \times \text{Rp. } 625.000,00$$

$$= \text{Rp. } 3.612,00$$

Upah Lemburan Bulan Februari 2015

Penghitungan upah hari biasa dan lemburan bulan Februari 2015 berdasarkan Keputusan Kemenakertrans dengan langkah berikut ini:⁴

Pada kasus pengupahan karyawan di Catering An Nur, sebagaimana disebutkan pada Bab III diketahui bahwa lemburan pada hari biasa pada bulan Februari 2015 sebanyak maksimal 16,5 jam yang terbagi dalam 3 hari dengan masing-masing hari ada 5,5 jam lembur dan hari libur sebanyak 30 jam terbagi dalam 4 hari Minggu dengan masing-masing 7,5 jam lembur.

1) Penghitungan upah lemburan pada hari biasa dengan ketentuan sebagai berikut:

1 jam pertama x 1,5 upah perjam

6 jam kedua x 2 upah perjam

$$\begin{aligned} 1 \text{ jam pertama} &= (1 \times 3) \times 1,5 \times \text{Rp. } 3.612 \\ &= \text{Rp. } 16.254 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 4,5 \text{ jam kedua} &= (4,5 \times 3) \times 2 \times \text{Rp. } 3.612 \\ &= \text{Rp. } 97.524,00 \end{aligned}$$

2) Penghitungan upah lemburan pada hari libur dengan ketentuan sebagai berikut:

7 jam pertama x 2 x upah perjam

Jam ke-8 x 3 x upah perjam

Jam ke-9 x 4 x upah perjam

Berikut ini penghitungan upah lembur hari libur di Catering An Nur:

⁴ Sebagaimana diatur dalam Keputusan Kemenakertrans No. 102/KEM/VI/2004 Pasal 5 dan 6.

$$\begin{aligned} 7 \text{ jam pertama} &= (7 \times 4) \times 2 \times \text{Rp. } 3.612 \\ &= \text{Rp. } 202.272,00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 30 \text{ menit kedua} &= (0,5 \times 4) \times 3 \times \text{Rp. } 3.612 \\ &= \text{Rp. } 21.672,00 \end{aligned}$$

Berdasarkan penghitungan di atas dapat diketahui bahwa upah lemburan maksimal karyawan Catering An Nur (tanpa bolos dan selalu ikut lembur) adalah sebesar

$$\begin{aligned} &= \text{Rp. } 16.254,00 + \text{Rp. } 97.524,00 + \text{Rp. } 202.272 + \text{Rp. } 21.672 \\ &= \text{Rp. } 337.722,00 \end{aligned}$$

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa upah maksimal yang ideal bagi karyawan Catering An Nur yang bekerja tanpa membolos (baik hari biasa maupun lembur pada hari biasa dan pada hari libur) adalah

$$\begin{aligned} &= \text{Rp. } 625.000,00 + 337.722,00 \\ &= \text{Rp. } 962.722,00 \end{aligned}$$

Hasil penghitungan upah ideal di atas memiliki selisih yang sangat banyak dengan penghitungan upah yang dilakukan oleh Catering An Nur sebanyak Rp. 196.722,00.

Upah Lemburan Bulan Maret 2015

Penghitungan upah hari biasa dan lemburan bulan Maret 2015 berdasarkan Keputusan Kemenakertrans dengan langkah berikut ini:

1) Menghitung nilai upah per jam dengan rumusan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= 1/173 \times 40 \times \text{upah 1 bulan} \\ &= 1/173 \times 40 \times \text{Rp. } 625.000,00 \end{aligned}$$

$$= \text{Rp. } 3.612,00$$

2) Menentukan lemburan hari biasa dan lemburan hari libur

Lemburan pada hari biasa pada bulan Maret 2015 sebanyak maksimal 21 jam yang terbagi dalam 5 hari dengan masing-masing hari ada 5,5 jam, 2,5 jam, 5,5 jam, 2,5 jam dan 5 jam lembur dan hari libur sebanyak 30 jam terbagi dalam 4 hari Minggu dengan masing-masing 7,5 jam lembur.

a) Penghitungan upah lemburan pada hari biasa dengan ketentuan sebagai berikut:

1 jam pertama x 1,5 upah perjam

6 jam kedua x 2 upah perjam

$$1 \text{ jam pertama} = (1 \times 5) \times 1,5 \times \text{Rp. } 3.612$$

$$= \text{Rp. } 27.090$$

$$6 \text{ jam kedua} = \{(4,5 \times 2) + (1,5 \times 2) + (4 \times 1)\} \times 2 \times \text{Rp. } 3.612$$

$$= \text{Rp. } 115.584,00$$

b) Penghitungan upah lemburan pada hari libur dengan ketentuan sebagai berikut:

7 jam pertama x 2 x upah perjam

Jam ke-8 x 3 x upah perjam

Jam ke-9 x 4 x upah perjam

Berikut ini penghitungan upah lembur hari libur di Catering An Nur:

$$7 \text{ jam pertama} = (7 \times 4) \times 2 \times \text{Rp. } 3.612$$

$$= \text{Rp. } 202.272,00$$

$$30 \text{ menit kedua} = (0,5 \times 4) \times 3 \times \text{Rp. } 3.612$$

$$= \text{Rp. 21. 672,00}$$

Berdasarkan penghitungan di atas dapat diketahui bahwa upah lemburan maksimal karyawan Catering An Nur (tanpa bolos dan selalu ikut lembur) adalah sebesar

$$= \text{Rp. 27.090,00} + \text{Rp. 115.584,00} + \text{Rp. 202.272} + \text{Rp. 21.672}$$

$$= \text{Rp. 366. 618,00}$$

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa upah maksimal yang ideal bagi karyawan Catering An Nur yang bekerja tanpa membolos (baik hari biasa maupun lembur pada hari biasa dan pada hari libur) pada bulan Maret 2015 adalah

$$= \text{Rp. 625.000,00} + 366.618,00$$

$$= \text{Rp. 991.618,00}$$

Hasil penghitungan upah ideal di atas memiliki selisih yang sangat banyak dengan penghitungan upah yang dilakukan oleh Catering An Nur sebanyak Rp. 132. 618,00.

Berdasarkan penjelasan dan penghitungan di atas dapat diketahui bahwa pembayaran upah karyawan Catering An Nur belum memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perundang-undangan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) No. 102/VI/2004. Ketidaksesuaian tersebut bersumber dari kekurangtepatan dalam mengatur dan menentukan masa kerja. Dampak dari penetapan masa kerja dan jam kerja lembur tidak hanya berdampak pada kurangnya waktu istirahat yang

kurang ideal bagi karyawan tetapi juga berimbas pada kekurangtepatan pembayaran upah kepada karyawan.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Karyawan di Catering An Nur Desa Robayan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara

Islam diturunkan sebagai agama rahmatan lil ‘alamin dengan tujuan untuk memperbaiki sistem kehidupan umat manusia yang – pada saat Islam datang – berada dalam kebodohan (*jahiliyyah*). Seluruh aspek kehidupan umat manusia yang dipandang tidak baik dan sarat dengan unsur penindasan terhadap manusia lainnya menjadi obyek perubahan dalam ajaran Islam selain aspek ketauhidan (kepercayaan). Harapan utama dari syiar Islam adalah terciptanya sistem kehidupan yang berdasar syari’at Islam agar tercapai kebahagiaan hidup manusia, baik di dunia maupun di akhirat.

Segala bentuk penindasan manusia, dalam perkembangan syiar Islam, sedikit demi sedikit dihapuskan dan dibangun sistem yang lebih baik dan berkesesuaian dengan nilai-nilai Islam. Pembunuhan terhadap bayi perempuan, poligami tanpa batas hingga sistem perbudakan merupakan beberapa bentuk kebiasaan yang telah mampu diubah menjadi lebih baik oleh Nabi Muhammad melalui agama Islam. Sistem muamalah yang berkaitan dengan jual beli dan perserikatan juga tidak luput dalam “program” perubahan berasaskan Islam.

Sistem perbudakan, sebagai tradisi tua dalam kehidupan manusia, merupakan salah satu obyek yang mendapat perhatian dalam ajaran Islam.

Stimulus (rangsangan) pahala dan kemuliaan yang dijanjikan oleh Allah serta ketentuan yang lebih manusiawi telah mampu memberi warna baru dalam perubahan sistem perbudakan hingga tidak ada lagi praktek tersebut saat ini. Sistem kepemilikan budak yang identik dengan harta kekayaan telah berubah menjadi sistem majikan dan pekerja yang di dalamnya terdapat kesepakatan tentang ketentuan-ketentuan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Perubahan yang telah dilakukan Nabi Muhammad melalui syiar Islam telah menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus dihormati dan dijaga hak-haknya. Namun demikian, realita di lapangan, masih terdapat praktek-praktek yang menyerupai perbudakan. Jual beli manusia (baik dalam keadaan hidup atau mati) yang dikenal dengan istilah *human trafficking* maupun kurang terpenuhinya hak-hak pekerja tidak jarang masih terlihat.

Hak-hak pekerja yang idealnya dipenuhi oleh majikan malah banyak yang tidak terpenuhi dan sebaliknya pekerja malah menjadi obyek kekerasan majikan. Hak mendapatkan upah hingga kenyamanan dalam bekerja sering terabaikan oleh pihak pemberi kerja. Hal ini pula yang menjadi permasalahan dalam proses pemberian upah di Catering An Nur Robayan Kalinyamatan Jepara. Permasalahan yang terjadi dalam praktek pemberian upah di Catering An Nur, sebagaimana dipaparkan pada Bab III dan analisa pada bagian sebelumnya dalam dalam bab ini, mencakup kekurangsesuaian upah dan keterlambatan pemberian upah.

Upah yang diberikan kepada karyawan Catering An Nur terdapat selisih yang tidak sedikit antara penghitungan antara upah riil dan upah ideal.

Selisih tersebut jika diberikan kepada karyawan akan memberikan lebih banyak manfaat bagi karyawan. Hal ini didasarkan pada penjelasan karyawan yang tidak mau mengambil hutang pada perusahaan dan lebih memilih melakukan penghematan karena khawatir akan mengurangi jumlah upah yang berimbas pada kurangnya pemenuhan kebutuhan keseharian karyawan. Perilaku ekonomi yang dilakukan oleh karyawan Catering An Nur mengindikasikan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan standar kehidupan keseharian. Idealnya, seseorang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya serta memperbaiki kualitas kehidupannya. Keadaan yang dialami oleh karyawan Catering An Nur menunjukkan bahwa proses kerja yang dilakukan oleh karyawan belum mampu secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan standar kehidupannya.

Permasalahan yang terjadi dalam proses pemberian upah karyawan di Catering An Nur, menurut penulis, bersumber dari tidak adanya nota kontrak atau nota kesepakatan antara pihak pemberi kerja (*musta'jir*) dengan pihak pekerja (*ajir*). Nota kesepakatan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah kerjasama atau perikatan antara dua pihak atau lebih. Adanya nota kesepakatan (kontrak) akan mengingatkan semua pihak yang terikat di dalamnya tentang hak dan kewajibannya. Sebaliknya, ketiadaan nota kesepakatan (kontrak) akan dapat menimbulkan kesamaran yang berimbas pada kerugian salah satu pihak yang saling bekerjasama.

Pentingnya nota kesepakatan dalam proses kerjasama antara pemberi kerja dengan orang yang dipekerjakan, secara dalil langsung memang tidak tertulis dalam Islam. Namun jika disandarkan pada aspek jual beli, sebagai sandaran utama dalam berbagai aktifitas muamalah manusia, kerjasama antara pemberi kerja dan pekerja harus dituangkan dalam sebuah catatan. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam salah satu firman Allah berikut ini:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya". (QS. al Baqarah 282)⁵

Ayat di atas secara tidak langsung menegaskan bahwa apabila ada dua pihak yang bermuamalah tidak dengan uang tunai diharuskan untuk membuat catatan. Pemberian upah yang dilakukan oleh Catering An Nur kepada karyawan dapat dikategorikan sebagai bentuk muamalah tidak tunai. Pemberian upah dapat dikatakan secara tunai manakala setelah pekerja selesai melakukan pekerjaan, upah langsung diberikan. Sedangkan upah dikatakan terhutang manakala pekerja tidak langsung menerima upah ketika pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya telah selesai tetapi diakumulasikan hingga waktu tertentu. Dengan demikian, sudah selayaknya pihak pemberi pekerjaan (Catering An Nur) dan pihak yang dipekerjakan (karyawan) membuat kesepakatan sehingga dapat saling mengerti dan memahami hak dan kewajiban antara keduanya.

⁵ Yayasan Penyelenggara Penterjemah al Qur'an Depag RI, *al Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: al Waah, hlm. 135.

Keberadaan nota kesepakatan juga memiliki fungsi agar pekerja mengetahui batasan waktu kerja dan juga besaran upah yang akan diterima dari pekerjaan yang dilakukannya. Islam menegaskan bahwa seorang pekerja harus mengetahui jumlah upah yang akan diterimanya. Pengetahuan pekerja tentang upah yang akan diterimanya sangat penting karena akan berpengaruh terhadap semangat kerja seorang pekerja. Selain itu, pengetahuan pekerja tentang berapa jumlah upah yang akan diterimanya juga akan dapat menjadi sarana untuk mengetahui pendapat pekerja tentang gajinya, apakah sudah sesuai dengan harapan pekerja atau masih kurang. Apabila terdapat kekurangsesuaian gaji dengan harapan pekerja maka akan dapat dikomunikasikan antara kedua belah pihak mengenai jumlah gaji yang akan saling menguntungkan dan penuh keikhlasan antara kedua belah pihak.

Pengetahuan dan kesepakatan gaji bagi pekerja sangat penting karena dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pekerja dalam menjalankan amanat kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Urgenitas pengetahuan pekerja tentang upahnya juga ditegaskan oleh Nabi Muhammad dalam salah satu haditsnya berikut ini:

حدثنا عبد الله حدثني أبي قال: ثنا سريج ثنا حماد عن حماد عن إبراهيم عن أبي سعيد الخدري، أن رسول الله صلى الله عليه نهي عن استئجار الأجير حتى يبين أجره، و عن النجش و اللّمس و إلقاء الحجر. رواه أحمد⁶

Artinya: “Berkata kepada kami Abdullah, ayahku berkata kepadaku: berkata kepada kami Khumad dari Khumad dari Ibrahim dari Abi Sa`id Al-Khudry, sesungguhnya Rasulullah SAW melarang mempekerjakan seorang buruh sehingga terang padanya apa jenis upahnya. Dan

⁶ Muhammad Abd al Salam Abd al Tsafi, *Musnad al Imam Ahmad Ibnu Hanbal*, Jld. 3, Beirut: Dar al Kutub al Ilmiyah, t. th, hlm. 84.

melarang dari barang-barang najis, barang yang dipegang, dan menjatuhkan batu”. (HR. Ahmad)

وعن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: من استأجر أجيرا
فليس له أجرته. رواه عبد الرزاق⁷

Artinya: dari Abu Said al Khudri ra., Rasulullah Saw. Bersabda: “*barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja maka hendaklah dia beritahu upahnya*”. (HR. Abd al Razzaq)

Kedua hadits di atas menggunakan istilah larangan dalam kata “naha” dan “falyusammi” yang memiliki tujuan penekanan. Kata “naha” menunjukkan bahwa tingkat larangan tersebut merupakan tingkat larangan yang sangat karena kata tersebut memiliki tingkat larangan yang tertinggi dalam kaidah bahasa Arab. Sedangkan penggunaan kata “falyusammi” di mana huruf “lam” termasuk dalam “lam amar” yang berarti terkandung aspek perintah menunjukkan bahwa perintah untuk memberitahukan jumlah upah pekerja adalah wajib.⁸

Ketidaktahuan pekerja tentang jumlah upah yang akan diterimanya telah menimbulkan permasalahan dalam proses pemberian upah di Catering An Nur. Implikasinya, ketika pekerja menerima upah di waktu yang telah ditentukan, banyak pekerja yang menerima dengan penuh penyesalan.

“Tapi mau bagaimana lagi Mbak, kita juga butuh tambahan pendapatan agar dapur kita tetap ngebul. Ya jadinya, mau tidak mau saya tetap mau menerima bayaran itu. Kalau boleh jujur sih pengennya ada tambahan upah sehingga saya dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya”⁹

⁷ *Ibid*, hlm. 189.

⁸ Musthafa al Ghalayani, *Jami' al Durus al 'Arabiyah*, jld. 2, Beirut-Libanon: Dar al Kutub al Ilmiyah, 2009, hlm. 135.

⁹ Wawancara dengan Ibu Kholifah salah satu karyawan di Catering an Nur, Jum'at, 03 April 2015 di Catering an Nur.

Menurut penulis, dalam menetapkan upah bagi pekerja, Catering An Nur mendasarkan pada aspek keuntungan yang ingin diperoleh daripada aspek kebutuhan dan kelayakan hidup pekerja. Hal ini penulis sandarkan pada jumlah upah yang diberikan kepada pekerja yang jauh dari standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jepara sejumlah Rp. 1.150.000,00. Seharusnya penentuan jumlah upah Catering An Nur merujuk pada batas minimum upah yang telah menjadi ketetapan Kabupaten Jepara. Penentuan upah yang disesuaikan dengan kebiasaan yang berlaku di sebuah lingkungan masyarakat juga dibenarkan oleh Islam sebagaimana ditegaskan dalam sebuah firman Allah yang berbunyi:

وَإِن أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَعَلِمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (QS. al Baqarah: 233)¹⁰

Istilah “*bil ma'ruf*” dapat dimaknai sebagai “kebiasaan yang berlaku di masyarakat” dan juga dapat diartikan sebagai “berdasarkan pengetahuan”. Makna yang pertama secara tidak langsung menandakan bahwa dalam menentukan besaran upah, seorang majikan harusnya menyesuaikan dengan kebiasaan atau standar upah yang berlaku di wilayah tersebut. Sedangkan pada makna kedua, seorang majikan hendaknya memberikan upah

¹⁰ Yayasan Penyelenggara Penterjemah al Qur'an Depag RI, *al Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: al Waah, 1993, hlm. 57.

berdasarkan aspek kebutuhan kelayakan pekerja. Maksud makna kedua ini lebih cenderung pada pemberian upah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pekerja.¹¹

Permasalahan berikutnya dalam praktek pemberian upah karyawan di Catering An Nur adalah pemberian upah yang tidak tepat waktu. Praktek ini secara riil berdampak pada kesulitan karyawan dalam mengelola keuangan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Imbas dari hal itu adalah karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara maksimal karena tidak sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Pemberian upah yang terlambat yang dilakukan oleh Catering An Nur dalam pandangan Islam sangat tidak sesuai dengan kaidah upah yang telah diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW sebagaimana termaktub dalam haditsnya berikut ini:

وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم، قال الله عز وجل: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيورا فاستوفى منه ولم يعطه أجره. رواد مسلم¹²

Artinya: Dari Abi Hurairah berkata: Rasulullah Saw. bersabda: “*ada tiga orang yang Aku menjadi musuh mereka di hari kiamat. Dan barang siapa menjadikan-Ku musuhnya, Aku memusuhinya di hari kiamat, yaitu: orang yang berjanji dengan nama-Ku kemudian ia berkhiyanat, orang yang menjual manusia merdeka dan ia makan harganya, dan seseorang yang mempekerjakan buruh lalu ia ambil (tenaganya) dengan cukup tetapi ia tidak membayar gajinya*”. (HR. Muslim)

وعن ابن عمر رضي الله عنهما: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه. رواد ابن ماجه¹³

¹¹ Muhammad Ali al Shabuni, *Tafsir Ayat al Ahkam*, jld. 1, Beirut-Libanon: Dar Ibnu Abbud, hlm. 246.

¹² Ibnu Hajar al Asqalani, *Bulugh al Maram*, Semarang: Taha Putera, t. th., hlm. 188.

¹³ *Ibid.*

Artinya: Dari Abdullah Ibnu Umar, dia berkata: Rasulullah Saw. bersabda: *“berikanlah upah kepada pekerjamu sebelum kering keringatnya”*. (HR. Ibnu Majah)

Dua hadits di atas menerangkan bahwa Islam tidak menyepakati penguluran waktu pemberian upah kepada pekerja. Bahkan secara tegas Allah akan memberikan laknat di hari kiamat kepada orang-orang yang tidak membayar upah orang yang telah dipekerjakannya.

Menurut penulis, akar yang menjadi pusat permasalahan dalam praktek pemberian upah karyawan di Catering An Nur karena tidak adanya kepastian kontrak antara pihak Catering An Nur dengan karyawan. Hal ini kemudian menyebabkan munculnya permasalahan-permasalahan lain yang berdampak tidak baik bagi karyawan. Pada satu sisi, praktek pemberian upah yang dilakukan oleh Catering An Nur menguntungkan pihak majikan (An Nur) dan di sisi lain merugikan karyawan. Di samping itu, lebih banyaknya ketidaksesuaian praktek pemberian upah yang dilakukan oleh Catering An Nur dengan ketentuan upah dalam hukum Islam menunjukkan adanya penyimpangan ajaran Islam dalam praktek muamalah tersebut. Penyimpangan itu karena adanya kemandlaratan yang terkandung dalam praktek yang bertujuan untuk keuntungan sepihak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan analisa pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberian upah yang dilakukan oleh Catering An Nur secara tata perundang-undangan di Indonesia tidak memiliki kesesuaian dengan ketentuan perundangan yang berlaku sebagaimana yang tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) No. 102/VI/2004. Ketidaksesuaian tersebut meliputi penentuan masa kerja dan penghitungan jam kerja lembur. Implikasi dari ketidaksesuaian antara praktek pemberian upah Catering An Nur kepada karyawan adalah adanya perbedaan besaran upah yang diterima oleh karyawan dengan upah ideal yang dihitung berdasarkan ketentuan perundang-undangan.
2. Pemberian upah di Catering An Nur Robayan Kalinyamatan dalam tinjauan hukum Islam juga tidak sesuai dengan ketentuan hukum Islam. Ketidaksesuaian itu terdapat dalam tidak adanya kontrak kerja antara pemilik usaha dengan pekerja terkait dengan besaran upah pekerja serta hak dan kewajiban pekerja dan pemilik usaha. Tidak adanya pemberitahuan kepada pekerja tentang upah yang akan diterima serta molornya pemberian upah tersebut. Elemen-elemen tersebut secara tidak

langsung mengindikasikan banyaknya kemadlaratan dalam praktek pemberian upah di Catering An Nur.

B. Saran-saran

Dari hasil penelusuran dan analisa penulis, ada beberapa saran yang dapat diperhatikan untuk memperbaiki sistem pemberian upah di Catering An Nur Robayan Kalinyamatan Jepara sebagai berikut:

1. Perlu adanya pembenahan dalam klausul kontrak kerja yang lebih jelas (transparan) khususnya yang berhubungan dengan besaran upah, masa dan jam kerja, serta hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja.
2. Perlu adanya penelusuran dari pemerintah sehingga dapat meminimalisir praktek muamalah yang belum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

C. Penutup

Demikian pemaparan hasil penelitian yang dapat penulis sajikan. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan karya ini. Di balik kelemahan dan kekurangannya, penulis berharap hasil penelitian ini memiliki manfaat bagi keilmuan syari'ah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Asqalani, Ibnu Hajar, *Bulugh al Maram*, Semarang: Taha Putera, t. th.
- Al Bukhari, Muhammad bin Ismail bin Ibrahim, *Shahih al Bukhari*, Jld. 2, Beirut-Libanon: Dar al Fikr, 1995.
- Al Jaziri, Abdurrahman, *al Fiqh ala al Madzahib al Arba'ah*, Jld. 3, Kairo: Muassasah al Mukhtar, 2000.
- Al Tsafi, Muhammad Abd al Salam Abd, *Musnad al Imam Ahmad Ibnu Hanbal*, Jld. 3, Beirut: Dar al Kutub al Ilmiyah, t. th.
- Ali, Attabik dan Ahmad Zuhdi Muhdzor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Yayasan Ali Maksum, 1996.
- Ash-Shiddieqy, TM. Hasbi, *Pengantar Fiqh Mu'amalah*, cet. Ke-3, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2001.
- Asikin, Amirudin Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, cet. 1, 2006, hlm. 30.
- Danim, Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002.
- Hasan, Mohammad Ali, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. ke-1, 2003.
- Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1981.
- Maleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Manullang, Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Mas'adi, Ghufron A., *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Masadi, Ghufron A., *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, cet. ke-3, Bandung: Pionir Jaya, 1991.
- Nazir, Moh., *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, cet. ke-3, 1988.

- Pasribu, Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Rahman, A. Fazlur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid ke-2, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Ruky, Ahmad S., *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, Jld. 3, Kairo: Dar al Fath, 1999.
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, ed. Ke-3, 2005.
- Yakub, Hamzah, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1992.
- Yayasan Penyelenggara Penterjemah al Qur'an Depag RI, *al Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: al Waah, 1993.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Keputusan Kemenakertrans No. 102/KEM/VI/2004.
- Wawancara dengan Fina, selaku karyawan Catering al Nur Robayan.
- Wawancara dengan Ibu Erna salah satu karyawan di Catering an Nur.
- Wawancara dengan Ibu Fatimah salah satu karyawan di Catering an Nur.
- Wawancara dengan Ibu Kholifah salah satu karyawan di Catering an Nur.
- Wawancara dengan Ibu Kholifah salah satu karyawan di Catering an Nur.
- Wawancara dengan Ibu Muthmainnah salah satu karyawan tidak tetap di Catering an Nur.
- Wawancara dengan Ibu Nurul Mawaddah salah satu karyawan di Catering an Nur.
- Wawancara dengan Ibu Sarminah salah satu karyawan di Catering an Nur.

Wawancara dengan Ibu Sarminah salah satu karyawan tidak tetap di
Catering an Nur

Wawancara dengan Ibu Umi salah satu karyawan di Catering an Nur.

DAFTAR WAWANCARA

Wawancara kepada pemilik catering An Nur

Nama : Ibu Nur Hikmah

Tanggal : Selasa, 31 Maret 2015

Pukul : 10.00-11.30 WIB

1. Sejak kapan Catering An Nur berdiri?

Jawab: Catering An Nur berdiri sejak tahun 2006

2. Berapa jumlah pegawai di Catering An Nur?

Jawab: jumlah pegawai yang ada di catering An Nur yang termasuk pegawai tetap ada Sembilan orang, sedangkan pegawai yang tidak tetap ada lima orang.

3. Bagaimana cara mengembangkan usaha catering An Nur?

Jawab: cara yang digunakan untuk mengembangkan usaha catering An Nur yaitu tidak repot untuk membuat brosur atau menitipkan kue ke took-toko, tapi pembeli langsung datang ke rumah, berkat info dari mulut ke mulut.

4. Makanan apa saja yang diproduksi di Catering An Nur?

Jawab: makanan yang disediakan diantara kue basah, kue kering, dan cake.

5. Berapa harga makanan yang dipatok dalam Catering An Nur?

Jawab: harga satu kue disana mulai dari dua ribu sampai duabelas ribu rupiah.

6. Dalam sehari pegawai bekerja selama berapa jam?

Jawab: rata-rata pegawai yang bekerja di catering An Nur bekerja selama 7,5 jam perhari.

7. Apakah di Catering An Nur diberlakukan jam lembur?

Jawab: iya, di catering ini diberlakukan jam lembur, jam lembur dimulai dari jam 19.30 sampai maksimal jam 00.30 WIB (5,5 jam).

8. Rata-rata pegawai yang bekerja di Catering An Nur berusia berapa?

Jawab: pegawai yang bekerja disini usianya bermacam-macam mulai dari 20 tahun samapi 50 tahunan.

9. Apaka ada perjanjian kontrak tertulis atau lisan antara pemilik Catering dan pegawai?

Jawab: di Catering ini tidak diberlakukan perjanjian kontrak antara pemilik dan pegawai, yang mau ikut bekerja langsung bisa mulai bekerja tanpa ada syarat-syarat tertentu.

10. Berapa upah yang diberikan untuk pegawai per harinya?

Jawab: upah yang diterima pegawai setiap harinya yaitu Rp 25.000

DAFTAR WAWANCARA

Wawancara kepada pegawai Catering An Nur

Tanggal : Selasa, 31 Maret s/d Selasa 07 April 2015

Waktu : 10.00-selesai

1. Kira-kira berapa jumlah upah yang anda terima dalam satu hari?

Jawab: dalam sehari upahnya sebesar Rp. 25.000,-/hari.

2. Apakah para karyawan pernah mendapat bonus dari pemilik catering?

Jawab: iya setahun sekali para pegawai diajak wisata keluarga, terkadang juga diberi sumbangan kepada karyawan yang mempunyai hajat seperti nikahan, hitanan anak pegawai.

3. Apakah ada perbedaan upah antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap?

Jawab: tidak ada, upah antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap sama

4. Apakah di catering An Nur diberikan tunjangan kesehatan atau tunjangan yang lainnya?

jawab: disini tidak diberikan tunjangan kesehatan atau yang lainnya, Cuma dalam setahun sekali diberikan bonus wisata keluarga.

5. Pemberian upah antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap diberikan dengan waktu yang sama atau bagaimana?

jawab: kalau pegawai tetap upah diberikan seminggu sekali kalau pegawai tidak tetap upah langsung diberikan setelah selesai bekerja.

6. Waktu kerja dalam sehari sampai berapa jam?

jawab: waktu kerja disini 7,5 jam yang dimulai dari jam 08.30-16.00

7. Upah yang diberikan dalam jam lembur berapa?

jawab: upah yang diberikan yaitu 20.000 semalem

8. Waktu lembur dalam sehari berapa jam?

jawab: waktu lembur disini 5,5 jam dimulai dari jam 19.00-00.30









DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Malikhatut Durriyyah
Tempat / Tanggal Lahir : Demak, 04 April 1992
Alamat : Robayan Kalinyamatan Jepara
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Riwayat Pendidikan :

1. SDN 02 Robayan Kalinyamatn Jepara Lulus Tahun 2004
2. MTs Nurul Islam Kriyan Lulus Tahun 2007
3. MA NU Mu'allimat Kudus Lulus Tahun 2010
4. Fakultas Syari'ah UIN Walisongo Semarang Lulus Tahun 2015

Demikian riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Penulis,



Malikhatut Durriyyah
NIM. 102311041