

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP SISTEM
PENGUPAHAN KARYAWAN TETAP DI PT FELA
TUR TRAVEL KECAMATAN DEMAK KABUPATEN
DEMAK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S.1) Dalam Ilmu
Syariah dan Hukum



Disusun Oleh:

AHMAD SYAFII

1702036071

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
SEMARANG
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
Sdr. **Ahmad Syafii**

Kepada Yth
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Walisongo

Assalamualaikum Wr. Wb

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

Nama : Ahmad Syafii

NIM : 1702036071

Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah (HES)

Judul : Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak.

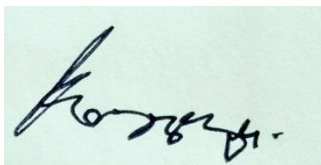
Dengan ini saya mohon kiranya skripsi Saudara tersebut dapat dimunaqasyahkan.

Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

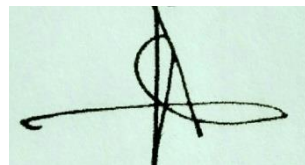
Semarang, 9 Agustus 2021

Pembimbing I



Dr. H. Nur Khoirin, M.Ag
NIP. 19630801 199203 1002

Pembimbing II



Afif Noor S, Ag., SH., M. Hum
NIP. 19760615 200501 1005

PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

alamat : Jl. Prof. DR. HAMKA Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291, 7624691 Semarang 50185

SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-4285/Un.10.1/D.1/PP.00.9/X/2021

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama : **Ahmad Syafii**
NIM : 1702036071
Program studi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Judul : Tinjauan Hukum terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap Di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak
Pembimbing I : Dr. H. Nur Khoirin, M. Ag.
Pembimbing II : Afif Noor, M.Hum.

Telah dimunaqasahkan pada tanggal **09 September 2021** oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum yang terdiri dari :

Ketua/Penguji 1 : H. Amir Tajrid, M.Ag.
Sekretaris/Penguji 2 : Afif Noor, M.Hum
Anggota/Penguji 3 : Dr. H. Tolkah, MA.
Anggota/Penguji 4 : H. Mohamad Hakim Junaidi, M.Ag.

dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S.1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

A.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
& Kemahasiswaan



Dr. H. An Imron, SH., M.Ag.

Semarang, 05 Oktober 2021
Ketua Program Studi,

Supangat, M.Ag.

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki- laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS. 16 [An- Nahl]: 97)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung : sygma examedia Arkanleema, 2009), 100.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah- Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW. Dengan terselesaikannya skripsi ini maka penulis mempersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, yang terkhusus Ibu Rukhiyatun yang telah memberikan semangat, perhatian, cinta dan kasih ayang tulusnya, selalu mengajarkan tentang ketulusan dan kesabaran kepada putra- putrinya. Orang tua yang tak pernah lelah membimbing dan mendukung saya dengan tenaga, materi dan doa dalam setiap langkah saya meraih cita. Orang tua yang ingin selalu melihat saya bahagia.
2. Keluarga besar saya, semua paktde, budhe dan saudara sepupu- sepupu saya baik dari almarhum bapak dan ibu yang telah memberikan semangat, perhatian dan motivasinya tiada henti, dukungan moril dan materil untuk selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Guru- guru saya yang membimbing secara dhohir maupun batin; Mbah kyai Supriyo S.Pd, mbah kyai haji Ishak Abbas, mbah kyai haji Mas'adun, mbah kyai Nur Hadi dan bapak kyai Suwindi, terima kasih atas doa dan nasehat- nasehatnya semoga panjang umur dan sehat selalu.
4. Teman- teman baik saya: Mas Solikul, Taufik,Umar,Gus Basut, Mba Dewiningrum, Dewi Ayu Fitriana, yang selalu menyemangati saya dalam mengerjakan skripsi, semoga sukses.
5. Teman- teman seangkatan dan seperjuangan terutama jurusan Hukum Ekonomi Syariah (HES) B. Terima kasih kebersamaan dan keseruan bersama kalian. Semoga tidak putus tali siaturahmi persaudaraan kita.
6. Tim KKN Posko 30, yang kesemuanya begitu baik selama KKN. Semua kegiatan dan kesenangan yang kita lakukan semoga menjadi pengalaman yang tak terlupakan.
7. Organisasi- organisasi yang telah membentuk pribadi dan kemampuan saya, Ikatan Mahasiswa Demak (IMADE), Karang Taruna Kecamatan Demak, Ansor Banser Demak. Semoga tambah maju dan jaya kedepannya.

DEKLARASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Syafii

NIM : 1702036071

Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Program Studi : S1

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi atupun pikiran- pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai rujukan.

Semarang, 4 Agustus 2021



Ahmad Syafii

NIM. 1702036071

TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No.158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang sudah diserap kedalam Bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap kedalam Bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistic atau kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di atas)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	zei (dengan titik di bawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ḍ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أَي = ai	إَي = ī
أ = u	أَوْ = au	أَوْ = ū

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرآة جميلة ditulis *mar'atun jamilah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة ditulis *fatimah*

4. Syaddad (tasydid geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbana*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس Ditulis *Asy-syamsu*

الرجل Ditulis *ar-rojulu*

السيدة Ditulis *As-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	Ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	Ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	Ditulis	<i>al-jalal</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan akan tetapi jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/.

Contoh:

امرت	ditulis	<i>Umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>Syai'un</i>

ABSTRAK

PT Fela Tur Travel adalah salah satu perusahaan yang menyelenggarakan penggunaan jasa yang dikompensasi dengan upah. Dalam hukum Islam memang tidak ada kewajiban batasan besaran pemberian upah terhadap pekerja, berbeda halnya dengan hukum positif yang mengatur batasan besaran pemberian upah terhadap pekerja. Dalam konsep kedua hukum tersebut sama- sama memberikan prinsip harus ada keadilan dan kelayakan mengenai pemberian upah kepada pekerja/ karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan serta pekerjaan tersebut tidak ada larangan dari syariat Islam maupun dari peraturan yang telah berlaku. Setelah dilakukannya wawancara dengan beberapa informan di perusahaan, terkait sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan, ternyata perusahaan menerapkan sistem upah premi atau bonus yang berdasarkan pencapaian hasil kerja karyawan, hal ini menyebabkan rasa ketidakadilan dan ketidakpuasan bagi karyawan.

Adapun rumusan masalah yang diteliti adalah bagaimana sistem pengupahan terhadap karyawan tetap di PT Fela Tur Travel dan bagaimana tinjauan hukum Islam dan positif terhadap praktik pengupahan karyawan tetap di PT Fela Tur Travel.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan atau kualitatif dengan pendekatan yuridis sosiologis. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dari wawancara langsung dari beberapa informan di perusahaan dan data sekunder didapatkan dari dokumen- dokumen di perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan PT Fela Tur Travel terhadap karyawan telah sesuai dengan hukum Islam dan terdapat dua akad yaitu akad ijarah dan ju'alah, yang dimana upah pokok yang diberikan setiap bulannya merupakan akad ijarah dan upah tambahan atau bonus dari perusahaan apabila mempunyai prestasi dalam pencapaian hasil kerjanya merupakan akad ju'alah. Dari sistem pengupahan PT Fela Tur Travel terhadap karyawan tidak sesuai dengan hukum positif, yang dimana upah yang diberikan kepada karyawan belum memenuhi upah minimum kabupaten (UMK) Demak yang sebesar Rp. 2.511,000,00. Berkaitan dengan sistem pengupahan, Islam telah mengaturnya dengan menggunakan dua prinsip yaitu prinsip keadilan dan kelayakan. Prinsip keadilan mengandung makna kejelasan dan transparan, sistem pengupahan PT Fela Tur Travel menggunakan sistem upah premi yang berdasarkan pencapaian hasil kerja karyawan, sehingga nominal upah sudah dapat diperkirakan oleh para karyawan. Namun, upah karyawan belum sesuai dengan prinsip kelayakan karena kebutuhan para karyawan tidak tercukupi dengan baik apabila tidak mempunyai prestasi dalam kerjanya. Dengan upah yang diterima perbulannya sebesar Rp. 1.500,000,00 sebagai upah pokok jasa kerja dan akan mendapatkan upah tambahan/ bonus sebesar Rp. 500.000,00/ jemaah yang sebagai jasa prestasi pencapaian hasil kerja dalam pekerjaannya apabila mendapatkan jemaah. Oleh karena itu, harapan untuk kedepannya kepada pihak perusahaan agar memuat prinsip pengupahan yang sesuai, sehingga tidak merugikan pihak manapun.

Kata Kunci: Hukum Islam, Hukum Positif, Sistem Pengupahan PT Fela Tur Travel

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Tinjauan Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang. Sholawat serta salam selalu turunkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, beserta para pengikutnya.

Penelitian yang berjudul “Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak”, judul tersebut diangkat karena adanya fenomena terkait pemberian upah karyawan tetap yang tergolong cukup rendah yaitu dalam praktik sistem pengupahan karyawan yang peneliti teliti ini adanya ketidaksesuaian antara peraturan yang berlaku dengan fakta dilapangan diantaranya adalah kurang layaknnya pemberian upah kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.

Dalam pengamatan mengenai sistem pengupahan di PT Fela Tur Travel, terdapat sistem upah premi atau bonus yang telah diterapkan oleh PT Fela Tur Travel. Di dalam praktik sistem pengupahannya yaitu berdasarkan pencapaian hasil kerja karyawan, yang dimana karyawan akan mendapatkan upah tambahan dari perusahaan sebesar Rp. 500.000,00/ jemaah, apabila mendapatkan jemaah dan apabila tidak mendapatkan jemaah maka karyawan hanya akan mendapatkan upah pokok sebagai jasa kerjanya sebesar Rp. 1.500,000,00/ bulannya. Dalam pemberian upah kepada karyawan dapat dikatakan tidak layak karena tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Demak yang sebesar Rp. 2. 511,000,00/ bulan hal tersebut belum bisa untuk mencukupi kebutuhan hidup bagi karyawan dengan kondisi ekonomi dan taraf hidup yang meningkat. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan hukum Islam namun belum sesuai dengan hukum positif, juga dari konsep kedua hukum tersebut yang lebih mengedapankan prinsip adil dan layak dari sistem pengupahan di PT Fela Tur Travel belum memenuhi.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut untuk berkontribusi pemikiran dalam perkembangan hukum Islam pada bidang muamalah. Dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana praktik sistem pengupahan serta bagaimana tinjauan hukum perbandingan sistem pengupahan karyawan di PT Fela Tur Travel.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bimbingan, bantuan dan dorongan, baik bersifat moral, material maupun spiritual. Pada kesempatan ini

penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Nur Khoirin, M. Ag., selaku Pembimbing I dan Bapak Afif Noor, S. Ag.,SH.,M.Hum selaku Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga pikiran serta kesabaran dalam memberikan arahan serta masukan dalam penyusunan skripsi dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Teriring do'a semoga Allah SWT senantiasa membalas semua amal kebaikan dari semuanya dengan sebaik- baiknya balasan. Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih belum baik dan terdapat banyak kekurangan. Namun terlepas dari kekurangan yang ada, kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan untuk perbaikan dimasa yang akan datang, besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memperluas pemahaman kita mengenai sistem pengupahan terhadap karyawan. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Amiin.

Semarang, 4 Agustus 2021
Penulis



Ahmad Syafii
NIM. 1702036071

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI	vi
TRANSLITERASI	vii
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Tinjauan Pustaka	6
E. Kerangka Teori	9
F. Metode Penelitian	11
G. Sistematika Penulisan	14
BAB II : KONSEP PENGUPAHAN DALAM HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF	15
A. Upah Menurut Hukum Islam	15
1. Pengertian Upah (Ijarah dan Ju'alah)	15
2. Dasar Hukum Upah (Ijarah dan Ju'alah)	18
3. Rukun Upah (Ijarah dan Ju'alah)	23
4. Syarat Upah (Ijarah dan Ju'alah)	25
5. Macam- Macam Upah	28
6. Gugurnya Upah	29
7. Mekanisme Upah	30
B. Upah Menurut Hukum Positif	31
1. Pengertian Upah	31
2. Dasar Hukum Upah	34
3. Hubungan Kerja	36
4. Sistem Pembayaran Upah dan Pengupahan	36
5. Tata Cara Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan	39
6. Asas Pengupahan	40

7. Bentuk Upah	41
8. Upah Minimum	41
BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	43
A. Profil PT Fela Tur Travel	43
1. Sejarah PT Fela Tur Travel	43
2. Kantor Pemasaran	45
3. Visi – Misi	45
B. Struktur Kelembagaan PT Fela Tur Travel	45
1. Struktur Organisasi	45
2. Tugas dan Wewenang	47
C. Produk- Produk PT Fela Tur Travel	50
1. Paket Umrah dan Haji Plus	50
2. Tur dan Travel	54
D. Sistem Pengupahan Karyawan di PT Fela Tur Travel	55
BAB IV : TINJAUAN HUKUM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN	
KARYAWAN TETAP DI PT FELA TUR TRAVEL KECAMATAN	
DEMAK KABUPATEN DEMAK	61
A. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di PT Fela Tur Travel	61
B. Analisis Hukum Positif Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di PT Fela Tur Travel	70
BAB V : PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengupahan merupakan isu yang sangat kritis dalam bidang kemanusiaan, meskipun tidak pandai dalam menanganinya, tidak jarang menimbulkan potensi perselisihan dan mendorong terjadinya pemogokan dan demonstrasi. Pengolahan pengupahan tidak hanya menyangkut aspek teknis dan ekonomi, akan tetapi juga aspek hukum, yang menjadi dasar penanganan masalah pengupahan secara aman dan benar sesuai dengan ketentuan pemerintahan secara profesional membutuhkan pemahaman yang komprehensif tentang ketiga aspek tersebut.¹

Upah diatur dalam dokumen Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang secara umum menjelaskan bahwa upah mengacu pada hak pekerja/ buruh yang diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk uang. Berbicara mengenai tentang kelayakan suatu upah tidak terlepas dari sistem upah minimum, hakikat dari sistem upah minimum adalah memastikan bahwa pekerja mendapat jaminan kebutuhan sehari- hari yang layak dan perlakuan yang adil oleh pengusaha, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.1 tahun 2013. Terdapat pada Pasal 1 ayat (1) menetapkan bahwa upah minimum adalah upah minimum bulanan yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap dan ditentukan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman. Adanya upah tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja dengan kualifikasi akademis yang rendah, pekerja yang tidak terampil atau pekerja lajang yang bekerja kurang dari setahun.²Kriteria kelayakan upah dapat dilihat tidak hanya dari jumlah upah yang telah diberikan, akan tetapi juga dengan memeriksa sistem yang berlaku, seperti pembayaran upah tepat waktu, formulir upah atau komponen upah.

Definisi upah layak untuk dapat ditelusuri kembali pada Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh penghasilan guna mencapai kehidupan yang layak bagi manusia.³ Kemudian pada ayat lain dikemukakan bahwa untuk menciptakan penghasilan yang layak bagi kehidupan manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah telah merumuskan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh.⁴ Sesuai dengan peraturan tersebut,

¹ Abdul Karim, *Aspek Hukum Pengupahan* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006), 1.

² Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 57.

³ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴ *Ibid.*

pemerintah telah mengeluarkan kebijakan yang disebut upah minimum, yang tercantum dalam Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 7 tahun 2013.

Kelayakan upah biasanya dilihat dari jumlah uang / barang yang telah diberikan, dan tunjangan karyawan/buruh tidak hanya menyangkut masalah material seperti halnya upah, tunjangan, sarana transportasi dan makanan, tetapi juga melibatkan masalah non material, seperti suasana tempat kerja, atasan dan kolega yang bersahabat, dan sistem aturan perusahaan atau pemerintah.⁵

PT Fela Tur Travel adalah perusahaan yang bergerak di bidang penggunaan jasa umrah dan haji yang bertempat di kabupaten Demak. Tidak sedikit jemaah/ pelanggan yang mendaftar dan minat untuk bergabung dalam produk PT Fela Tur Travel, khususnya pada penyediaan jasa umrah dan haji.

Perusahaan yang telah mempekerjakan beberapa karyawan ini mempunyai hal yang berbeda dengan perusahaan yang lainnya dalam pemberian upah terhadap karyawannya. Perusahaan ini lebih mengutamakan keuletan dan prestasi karyawannya dalam melakukan pekerjaannya.

Sistem pengupahan yang diterapkan PT Fela Tur Travel terhadap karyawannya yaitu menggunakan sistem pengupahan yang berdasarkan pencapaian hasil kerja karyawan atau prestasi dari karyawan. Dimana upah yang diberikan kepada karyawan terdapat dua jenis upah yaitu upah pokok dan upah tambahan/ bonus (apabila karyawan mempunyai prestasi dalam pekerjaannya).⁶

Dalam Islam, semua kegiatan muamalah telah diatur di dalamnya, termasuk transaksi yang digunakan dalam pengupahan PT Fela Tur Travel yang termasuk kedalam akad *ijarah* dan *ju'alah*. *Ijarah* diartikan sebagai proses mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak, yang satu penyedia jasa (*mu'jir*) dan yang lainnya sebagai pengguna jasa (*musta'jir*). Menurut peneliti (ulama') fikih *ijarah* terbagi menjadi dua jenis obyek akad *ijarahnya* yaitu *ijarah* atas barang dan *ijarah* atas jasa, dalam *ijarah* atas barang ini adalah *ijarah* yang dapat berguna, artinya barang atau komoditas yang akan disewakan harus memiliki kemanfaatan dan *ijarah* atas jasa adalah *ijarah* yang sifatnya mengenai pekerjaan, tujuan *ijarah* ini adalah untuk mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, dan hukumnya boleh (mubah) , asalkan pekerjaannya nyata dan tidak menyertakan unsur

⁵ Heri Setiawan, *Upah Pekerja/ Buruh Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam* (Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2014), 4.

⁶ Fatekur, Direktur PT Fela Tur Travel, *Wawancara*, 23 Maret 2021, Jam 09.00 WIB.

penipuan.⁷ Sedangkan ju'alah menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah yaitu perjanjian imbalan tertentu dari pihak pertama kepada pihak kedua atas pelaksanaan suatu tugas/pekerjaan yang telah dilakukan oleh pihak kedua untuk kepentingan pihak pertama.⁸

Ajaran Islam berprinsip bahwa dalam pemberian upah harus dipantau secara jujur dan adil, sehingga semua pihak yang terlibat tidak akan merasa terzalimi atau dirugikan dengan membayar para pekerja dengan proporsi yang sesuai dan berdasarkan dengan proporsi pekerjaan mereka. Namun dalam kenyataannya, sering kali terdapat ketidakadilan pembayaran upah kepada para pekerja. Di mana upah yang diterima oleh pekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan atau diselesaikan oleh pekerja dan tidak disesuaikan dengan biaya kehidupan di kota. Hal ini dapat menimbulkan suatu permasalahan dalam penentuan upah pekerja, yang berakibat pada rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja.

Jika tingkat upah terlalu rendah, maka pekerja mungkin tidak memiliki motivasi untuk bekerja keras. Demikian pula, jika tingkat upah terlalu tinggi, maka atasan mungkin tidak dapat memperoleh keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Dalam Islam upah harus direncanakan secara adil bagi pekerja dan atasan. Seorang pekerja harus menerima upah yang layak dan adil.⁹ Perusahaan yang menerapkan prinsip keadilan dalam membayar telah mencerminkan perusahaan yang dijalankan oleh orang-orang yang bertakwa kepada Allah, seperti halnya Allah telah berfirman:

إِعْدُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. 5 [Al-Maidah]: 8)¹⁰

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُمْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia atas hak-haknya, dan janganlah engkau merajalela di muka bumi dengan menyebabkan kerusakan.” (QS. 26 [Asy-Syu'ara]: 183)¹¹

Pada kedua ayat Al-Qur'an di atas memerintahkan kepada orang-orang yang beriman bahwasanya untuk berlaku adil kepada siapa pun karena berlaku adil dapat mendekatkan takwa kepada Allah dan memerintahkan kepada

⁷ Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), 84.

⁸ Madani, *Fiqh Ekonomi syariah Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gema Insani, 2012), 314.

⁹ Muhammad, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan, 2004), 138.

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: sygma examedia Arkanleema, 2009), 111.

¹¹ *Ibid.*, 310.

orang-orang beriman untuk berperilaku baik terhadap manusia dan alam sekitar (bumi).

Sikap adil suatu perusahaan dalam memberikan upah akan berdampak pada kesejahteraan para pekerja, sehingga kebutuhan akan pangan, sandang dan papan dapat terpenuhi. Saat mempekerjakan orang lain, perusahaan harus terlebih dahulu menentukan jenis pekerjaan, durasi dan upah yang akan diperoleh. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya eksploitasi terhadap pekerja dan hal-hal lain yang merugikan pihak lain.¹² Sebagaimana mestinya, hal ini dijelaskan secara rinci dalam peraturan kerja yang menjelaskan hak dan kewajiban para pihak.

Di kabupaten Demak terdapat dua perusahaan (PT) yang bergerak di bidang penggunaan jasa biro umrah dan haji, salah satunya yaitu perusahaan (PT) Fela Tur Travel Demak, merupakan yang terbesar, paling banyak jemaahnya dan paling banyak karyawannya. Di perusahaan (PT) Fela Tur Travel menyediakan jasa umrah dan haji plus, dalam setiap tahunnya bisa memberangkatkan enam sampai delapan kali umrah dan satu kali haji.

Pekerja di perusahaan (PT) Fela Tur Travel berjumlah 41 karyawan, yang terdiri dari pekerja bagian tiket, handling bandara, resepsionis, pemasaran, pengurus paspor dan devisa, pemandu jemaah, pembimbing manasik, dan keuangan. Pembayaran upah pada pekerja di perusahaan (PT) Fela Tur Travel tidak sesuai dengan upah minimum kota (UMK), setiap pekerja berbeda-beda ada juga yang sama hanya beberapa dalam menerima upahnya.

Sistem pengupahan karyawan di PT Fela Tur Travel ini menggunakan sistem upah premi atau berdasarkan pencapaian hasil kerja yang dilakukan karyawan. Dimana karyawan di upah berdasarkan pencapaian hasil kerjanya atas mempromosikan produk perusahaan dan mencari serta mengajak jemaah/pelanggan untuk minat bergabung pada produk PT Fela Tur Travel¹³

Mengenai tentang upah dalam lingkup perusahaan yang tujuan utamanya yaitu untuk mencari laba yang sebanyak-banyaknya seperti halnya dengan perseroan terbatas (PT). Perusahaan berdasarkan penjelasan yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perihal ketenagakerjaan, diterangkan bahwasanya perusahaan adalah segala bentuk usaha, baik yang legal maupun ilegal, yang dimiliki oleh orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik itu badan usaha swasta maupun milik negara yang telah mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau kompensasi dalam bentuk lainnya.

¹² Muhammad, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan, 2004), 166.

¹³ Fatekur, Direktur PT Fela Tur Travel, *Wawancara*, 23 Maret 2021. Jam 09.00 WIB.

Berdasarkan definisi di atas, tentunya perusahaan telah memenuhi unsur-unsur setiap bentuk usaha yang berbadan hukum, mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau kompensasi dalam bentuk lain. Maka dari itu, perusahaan harus tunduk terhadap Undang- Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Ketenagakerjaan lain yang dibuat oleh pemerintah terkait dengan semua hubungan ketenagakerjaan yang dilaksanakannya. Yang termasuk dalam hubungan ketenagakerjaan ini yaitu mengenai pengupahan pada pekerjanya.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/ buruh yang telah dipekerjakan di perusahaan masih tergolong cukup rendah. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sebagian besar belum memenuhi upah minimum kota (UMK) Demak yang sebesar Rp. 2.511.526,00 mengacu pada keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/62 tahun 2020 tentang upah minimum, upah minimum merupakan upah bulanan yang diberikan kepada pekerja/ buruh dari perusahaan.

Berdasarkan dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak sesuai dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹⁴ Maka dari itu, seharusnya pengusaha dalam perusahaan harus bisa membayar upah pekerja standar dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah terkait.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai sistem pengupahan karyawan yang berlaku di PT Fela Tur Travel kecamatan Demak kabupaten Demak dengan judul penelitian **“Tinjauan hukum terhadap sistem pengupahan karyawan tetap di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan tetap di PT Fela Tur Travel kecamatan Demak kabupaten Demak ?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam dan positif terhadap praktik pengupahan karyawan tetap di PT Fela Tur Travel kecamatan Demak kabupaten Demak?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

¹⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 143.

Berdasarkan suatu penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan dan kegunaan dari hasil penelitian tersebut. Adapun tujuan penelitian dan kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan sistem pengupahan karyawan tetap di PT Fela Tur Travel kecamatan Demak kabupaten Demak.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan tinjauan hukum Islam dan positif mengenai sistem pengupahan karyawan tetap di PT Fela Tur Travel kecamatan Demak kabupaten Demak.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoretis, guna menambah pengetahuan dan wawasan terkait dengan pengupahan tenaga kerja dan memperkaya serta memperdalam khazanah keilmuan terkait dengan hukum ketenagakerjaan.
- b. Secara praktis, penelitian ini berharap dapat masukan dan bahan pertimbangan bagi PT Fela Tur Travel Demak dalam menjalankan hubungan ketenagakerjaan, khususnya pada pengupahan terhadap para karyawan tetap.

D. Telaah Pustaka

Sebagai beban pertimbangan dalam penulisan ini, penulis berusaha mengidentifikasi hasil penelitian- penelitian sebelumnya yang terkait dengan masalah yang akan penulis teliti, dengan harapan dapat sebagai referensi atau acuan, perbandingan maupun penyempurnaan dari hasil penelitian- penelitian terdahulu. Beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang terdapat kaitannya dengan penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sabdantari Desiamarta pada tahun 2019 dari IAIN Surakarta program studi Hukum Ekonomi Syariah dengan judul “Sistem pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV. Venus Jaya Santosa Karanganyar)”. Dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana sistem pengupahan yang ditinjau berdasarkan kontrak akad ijarah, yang permasalahannya dimulai dari penentuan upah yang diterapkan di CV. Venus Jaya Sentosa. Perusahaan hanya menerapkan kebijakan sepihak bagi karyawan yakni hanya berdasarkan ketentuan dari perusahaan saja.¹⁵

¹⁵ Sabdantari Desiamarta, “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV. Venus Jaya Sentosa Karanganyar)”, *Skripsi Program sarjana S-1 IAIN Surakarta* (Surakarta, 2019), 76.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lia Resti Carlina pada tahun 2017 dari UIN Raden Intan Lampung program studi Hukum Ekonomi Syariah dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqh Muamalah (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az- Zahra di Bandar Lampung)”. Dalam penelitian ini fokus permasalahannya yaitu karyawan salon yang akan diberi upah atas pekerjaan mereka, berdasarkan sesuai dengan persentase atau jumlah layanan yang telah diberikan atas jasanya. Jika salah satu dari mereka tidak menerima atau memberikan layanan, mereka tidak akan menerima upah dari salon.¹⁶
3. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Vidi Alamsyah pada tahun 2015 dari IAIN Purwokerto program studi Hukum Ekonomi Syariah dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”. Dalam penelitian ini fokus permasalahannya pada hal pemberian sistem pengupahan yang berdasarkan sesuai waktu dan besaran upah yang diterima karyawan berdasarkan sesuai dengan tinjauan hukum Islam dalam pelaksanaan akad ijarahnya.¹⁷
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rafiuddin pada tahun 2017 dari UIN Alauddin Makassar program studi Ekonomi Islam dengan judul “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)”. Dalam penelitian ini fokus permasalahannya yaitu cara perusahaan membayar upah tidak didasarkan sesuai dengan porsi kerja atau tanggung jawab setiap karyawan dalam sudut pandang Islam.¹⁸
5. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan Aziz pada tahun 2015 dari UIN Syarif Hidayatullah Jakarta program studi Perbandingan Mazhab dan Hukum dengan judul “Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kecamatan Sepatan Timur Kabupaten Tangerang)”. Dalam penelitian Hasan Aziz ini terfokus mengenai konsep perbudakan dalam Islam dengan melihat kasus di Pabrik CV. Cahaya

¹⁶ Lia Resti Carlina, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqh Muamalah”, *Skripsi* Program sarjana S-1 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, (Lampung, 2017), 89.

¹⁷ Fahmi Vidi Alamsyah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”, *Skripsi* Program sarjana S-1 Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, (Purwokerto, 2015), 84.

¹⁸ Rafiuddin, “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar”, *Skripsi* Program sarjana S-1 Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (Makassar, 2017), 82.

Logam di daerah Kecamatan Sepatan Timur Kabupaten Tangerang. Yang dimulai dari tidak jelasnya kontrak akad kerja dan pemberian upah di bawah UMK.¹⁹ Penelitian Hasan Aziz ini hampir sama dengan penelitian penulis, akan tetapi dalam penelitian tersebut tidak menerangkan undang-undang yang mengharuskan membayar upah sesuai dengan UMK. Dalam penelitian penulis fokus pada pengupahan yang tidak layak atau di bawah UMK yang tidak sesuai dengan peraturan Undang- Undang maupun peraturan daerah terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan (PT).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika pada tahun 2017 dari UIN Raden Fatah Palembang program studi Hukum Ekonomi Syariah dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap di PT PN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Kabupaten Ogan Ilir”. Dalam penelitian ini fokus permasalahannya pada perusahaan dalam sistem pembayaran upah karyawan, terkadang mengalami keterlambatan dan tidak sesuai dengan kesepakatan di saat awal kontrak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak²⁰
7. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Handayani Ningsih pada tahun 2008 dari IAIN Salatiga prodi Hukum Ekonomi Syariah dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV. Decorus Kecamatan Pringsurat, Kabupaten Temanggung”. Dalam penelitian Fitri ini terfokus pada sistem pengupahan karyawan yang berketentuan sesuai dengan perusahaan, upah yang diberikan perusahaan pada karyawan menggunakan sistem hitungan keberangkatan atau upah harian dan pencapaian target, apabila tidak berangkat maka tidak akan mendapatkan upah, dan apabila dalam bekerja tidak bisa mencapai target maka upah yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan sewajarnya atau berkurang.²¹

Berdasarkan dari beberapa penelitian di atas, walaupun sama- sama membahas dan mengkaji mengenai sistem pengupahan pada suatu perusahaan, namun penelitian yang penulis susun ini memiliki perbedaan dengan yang lain, di mana penelitian ini fokus pada sistem upah yang tidak layak serta tidak sesuai dengan UMK yang berlaku dan letak lokasi yang akan penulis jadikan

¹⁹ Hasan Aziz, “Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kecamatan Sepatan Timur Kabupaten Tangerang)”, *Skripsi* Program sarjana S-1 Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah (Jakarta, 2015), 74.

²⁰ Kartika, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap di PT PN VII CintaManis Kecamatan Lubuk Kabupaten Ogan Ilir”, *Skripsi* Program sarjana S-1 Universitas Islam Negeri Raden Fatah (Palembang, 2017), 74.

²¹ Fitri Handayani Ningsih, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung”, *Skripsi* Program sarjana S-1 Institut Agama Islam Negeri Salatiga (Salatiga, 2018), 69.

sebagai objek penelitian berbeda dengan objek- objek dari penelitian-penelitian di atas, dan dalam penelitian ini secara khusus akan meneliti mengenai bagaimana sistem pengupahan karyawan tetap PT Fela Tur Travel kecamatan Demak kabupaten Demak yang ditinjau dari segi hukum Islam dan hukum positif, yang lebih menekankan pada prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah pada karyawan.

E. Kerangka Teori

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi dan jumlah layanan yang dilakukan. Upah muncul sebagai hasil dari perjanjian atau kesepakatan antara penerima jasa dan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Perjanjian atau kesepakatan antara para pihak memunculkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

Upah telah menjadi salah satu masalah yang sering terjadi antara kalangan pekerja/karyawan dengan kalangan pemberi kerja (pengusaha). Oleh karena itu, Islam memberikan solusi yang baik atas masalah pengupahan dengan memenuhi beberapa prinsip pengupahan, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Adapun prinsip pengupahan (*ujrah*) tersebut, yaitu:

1. Prinsip Adil

Dalam akad ijarah , kedua belah pihak harus bersikap jujur dan adil, agar tidak ada pihak yang merasa teraniaya ataupun dirugikan oleh salah satu pihak. Penganiayaan terhadap para karyawan berarti mereka tidak dibayar secara adil dari hasil pekerjaan mereka. Dengan demikian, setiap pemberi kerja harus memberikan upah karyawan sesuai dengan hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, Islam menganjurkan agar segala bentuk transaksi yang dilakukan dengan kewajiban agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dalam kata adil di sini memiliki dua arti yaitu adil yang artinya jelas dan transparan, dan adil yang artinya proporsional.

Prinsip adil yang dimaksud yakni harus dengan jelas dalam kontrak, yaitu pemberi kerja dan pekerja menandatangani secara sukarela atau atas kehendak para pihak yang melakukan kontrak (perjanjian). Yang mana dalam kontrak (perjanjian)dengan jelas menyatakan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan, kejelasan upah yang akan diterima karyawan dan bagaimana sistem upah tersebut akan dibayarkan.²²

Selain itu adil yang mempunyai makna proporsional, yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang akan diberi imbalan sesuai

²² Didin Hafidhuddin, *Sistem Penggajian Islam* (Jakarta: Asa Sukses Press, 2008), 31- 32.

dengan porsi pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa biasanya setiap karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama dengan yang lain akan mendapatkan upah yang sama.

Bahwasanya, Allah telah memerintahkan kepada setiap manusia untuk selalu bertindak adil. Hal tersebut tertuang dalam firman Allah dalam surat An- Nahl ayat 90, yang berbunyi:

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

“Sesungguhnya Allah telah memerintah (kamu) untuk berlaku adil dan bertindak dalam kebajikan, membantu kepada kaum kerabat, dan Allah melarang (kamu) untuk melakukan perbuatan keji kejahatan dan kebencian.” (QS. 16 [An- Nahl]: 90)²³

2. Layak

Dalam asas *ujrah* ada dua pengertian kelayakan yaitu layak yang artinya memadai dan sesuai dengan pasar. Memadai, dalam arti mencukupi, disini mengandung pengertian memadai pangan, sandang, dan papan yang artinya upah harus memenuhi kebutuhan minimal dari ketiga kebutuhan yang menjadi dasar *dharuriyat*.²⁴

Sedangkan layak yang sesuai dengan pasar telah dicantumkan dalam firman Allah SWT dalam surah As- Syu'ara ayat 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia atas hak- haknya, dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan menyebabkan kerusakan.” (QS. 26 [Asy-Syu'ara]: 183)²⁵

Setiap orang memiliki hak dan kewajiban yang sama, di mana hak yang diterima harus sesuai dengan tugas yang dijalankan, sehingga kita tidak dapat membatasi hak orang lain. Contohnya, seorang pemberi kerja (pengusaha) tidak boleh mengurangi hak (upah) pekerja setelah memenuhi kewajibannya, agar tidak merugikan pekerja tersebut. Oleh karena itu, dalam bertransaksi tidak ada pihak yang merasa dirugikan ataupun terzalimi.

Dalam penetapan upah (*ujrah*) dalam suatu akad atau transaksi ijarah ada dua bagian yaitu:

²³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: sygma examedia Arkanleema, 2009), 203.

²⁴ Eggi Sujana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering* (Yogyakarta: PPMMI, 2000), 35- 36.

²⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*, 401.

- a. Upah (*ujrah*) yang disebutkan (*ajrun musamma*), adalah upah yang disebutkan diawal transaksi, syaratnya yaitu ketika dinyatakan harus disertai kemauan (diterima) kedua belah pihak.
- b. Upah (*ujrah*) yang sepadan (*ajrun mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan pekerjaannya dan sesuai dengan kondisi pekerjaannya, yaitu harta benda yang diminta sebagai kompensasi dalam transaksi berupa pada umumnya.²⁶

Oleh karena itu, penetapan upah dalam perjanjian atau transaksi harus dilakukan secara musyawarah antara pemberi kerja (pengusaha) dengan pekerja untuk menghindari perselisihan di kemudian hari.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah termasuk dalam kategori penelitian lapangan (*field research*). Penulis melakukan penelitian langsung terjun pada obyeknya. Sedangkan pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan sosiologis dan bersifat kualitatif. Pendekatan yuridis sosiologis adalah suatu penelitian yang dilakukan pada situasi nyata dengan maksud dan tujuan menemukan fakta (*fact-finding*) yang kemudian mengarah pada identifikasi masalah (*problem identification*) dan pada akhirnya menuju pemecahan masalah (*problem solution*).²⁷ Jadi tujuannya yaitu untuk mendalami mengenai sistem pembayaran upah karyawan di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak.

2. Kehadiran Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai pengumpul data dan alat penelitian yang aktif dalam pengumpulan data selain peneliti yaitu dokumen yang mendukung keabsahan hasil penelitian dan alat yang dapat mendukung pelaksanaan penelitian, seperti alat perekam dan kamera.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak.

4. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan peneliti untuk mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sumber Data Primer

²⁶ Ahmad Mustafa Husein, "Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (Studi Kasus Usaha Mia Cafe)", *Skripsi UIN Sumatera (Sumatera Utara, 2019)*, 103.

²⁷ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), 51.

Sumber data primer yang didapat peneliti ini yaitu melakukan wawancara langsung kepada informan, dengan cara melakukan tanya jawab dan tatap muka secara langsung dengan direktur PT Fela Tur Kecamatan Demak Kabupaten Demak dan juga para karyawan yang bekerja di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak, untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh penulis dalam penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah digunakan untuk mendukung data primer²⁸, selain itu data lain yang dapat mendukung penelitian ini yaitu dokumen- dokumen yang berupa file dari kantor PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi yang berarti mengumpulkan data dengan cara mengamati dan mencatat secara langsung dan sistematis terhadap fenomena yang diteliti. Observasi yang dilakukan penulis ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang bagaimana penerapan sistem pembayaran upah karyawan di PT Fela Tour Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak. Pada penelitian ini penulis akan melakukan observasi di PT Fela Tour Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu, percakapan dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang memberikan pertanyaan dan terwawancara yang menjawab pertanyaan.²⁹Wawancara ini dilakukan dengan wawancara terstruktur yaitu dengan pertanyaan yang sama dengan narasumber yang berbeda dan tujuan penulis menggunakan metode pengumpulan data ini adalah untuk memperoleh data yang spesifik mengenai sistem pengupahan karyawan di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak . Dalam penelitian ini penulis secara langsung melakukan tatap muka dan tanya jawab dengan direktur PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak, dan karyawan yang bekerja di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak, untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh penulis dalam penelitian.

²⁸ Munawaroh, *Panduan Memahami Metode Penelitian* (Malang: Inti Media, 2013), 82.

²⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 185- 186.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data bersama dengan cara mencari data tentang suatu hal atau variabel- variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar dan lain sebagainya.³⁰ Penulis menggunakan metode ini untuk mengumpulkan bahan bacaan yang berisi topik yang akan diteliti. Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa foto.

6. Pengecekan Keabsahan Temuan

Adapun untuk pengecekan keabsahan penelitian ini, penulis berusaha sesering mungkin mengunjungi lokasi penelitian, fokus pada observasi, triangulasi sebagai pembanding penemuan data, dan editing untuk menghasilkan penelitian yang maksimal. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengecekan ulang terhadap data yang telah diperoleh dari informan utama yaitu direktur PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak. Yang kemudian penulis mencocokkan dengan Upah Minimum Kota (UMK) Demak.

7. Analisis Data

Setelah mengumpulkan semua data, peneliti akan menganalisis semua data tersebut dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan berbagai aspek dari teknologi peneliti yang ada, sehingga dapat memberi gambaran apa yang seharusnya terjadi dan apa yang sebenarnya terjadi pada perusahaan. Melalui analisis data, peneliti dapat menemukan permasalahan yang ada di perusahaan dan memperoleh informasi berdasarkan tujuan penelitian.

8. Tahap Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif, jadi langkah- langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Tahap sebelum lapangan, yaitu kegiatan yang dilakukan sebelum penelitian dilakukan, misalnya mengajukan permohonan penelitian, mengajukan izin penelitian, menentukan arah penelitian dan hal- hal yang lain yang harus diselesaikan sebelum memulai penelitian.
- b. Tahap pekerjaan lapangan, yaitu mengumpulkan data dan memulai pengamatan di PT Fela Tour Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak mengenai sistem pengupahan pada karyawannya.
- c. Tahap analisa data, jika semua data sudah terkumpul dan dirasa sudah mencukupi, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis

³⁰ Suharsini Arikunto, *Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 201.

data tersebut dan mendeskripsikan hasil penelitian sehingga dapat memahami pada obyek yang diteliti³¹.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, setiap bab membahas tentang permasalahan yang diuraikan menjadi beberapa sub bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Bab *Pertama*, pendahuluan, bab ini mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab *kedua*, landasan teori ini mencakup dua bahasan yakni pertama, pengertian upah menurut hukum Islam meliputi: pengertian upah (*ijarah dan ju'alah*), dasar hukum upah (*ijarah dan ju'alah*), rukun upah (*ijarah dan ju'alah*), syarat upah (*ijarah dan ju'alah*), macam- macam upah, gugurnya upah, mekanisme upah dan konsekuensi hukum upah. Kedua, pengertian upah menurut hukum positif meliputi: pengertian upah, dasar hukum upah, hubungan kerja, sistem pembayaran upah dan pengupahan, tata cara pembayaran upah, asas pengupahan, bentuk *ujrah* dan upah minimum.

Bab *ketiga*, hasil penelitian, mengemukakan gambaran umum objek penelitian, susunan kelembagaan PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak, produk – produk PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak dan sistem pengupahan pada karyawan tetap PT Fla Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak.

Bab *keempat*, analisis data, mengemukakan hasil analisis yaitu analisis hukum Islam dan hukum positif terhadap sistem pengupahan karyawan tetap PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak.

Bab *kelima*, penutup, yang berisi kesimpulan yang memuat semua kesimpulan dari semua pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.

³¹ Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif* (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017), 15.

BAB II

KONSEP PENGUPAHAN DALAM HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

A. Upah Menurut Hukum Islam

Hukum Islam adalah sistem kaidah- kaidah yang didasarkan pada wahyu Allah SWT dan Sunnah Rasul mengenai tingkah laku *mukalaf* yang diakui dan diyakini, yang mengikat bagi semua pemeluknya.¹

Upah dalam pengertian Islam merupakan imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya. Surat Az- Zumar ayat 35:

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”(QS.(39) [Az-Zumar]: 35).²

1. Pengertian Upah (Ijarah dan Ju’alah)

a. Ijarah

Secara etimologi *ijarah* berasal dari kata “*al-ajru*” yang berarti *al-wadh* atau penggantian.³ *Al-ajru* dan *al-ujroh* dalam bahasa dan istilah mempunyai arti sama yaitu upah dan imbalan, atau perbuatan atau kegunaan rumah, toko, atau hewan, mobil, pakaian dan sebagainya.⁴ Dalam istilah fiqh ada 2 jenis *ijarah* yaitu, *al-ijarah* (rent, rental) diartikan sebagai transaksi suatu manfaat baik barang atau jasa dengan pemberian imbalan tertentu. Sedangkan *al-ijarah fi al-dzimmah* (*reward*) diartikan sebagai upah dalam tanggungan, yaitu upah yang dibayarkan atas jasa pekerjaan tertentu seperti, menjahit, menambal ban, dan lain- lain.⁵ Ujrah atau upah diartikan sebagai pemilik jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta’jir* (orang yang mengontrak tenaga). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.⁶

¹ Alda Kartika Yudha, “Hukum Islam dan Hukum Positif : Perbedaan, Hubungan dan Pandangan Ulama”, *Jurnal Hukum Novelty*, Vol. 8, No. 2, 2017, 159.

² Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan*, (Bandung: sygma examedia Arkanleema, 2009), 250.

³ Abdul Rahman Ghazaly, Ghufon Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2010), 277.

⁴ Muhammad Jawad Mughniyah, *Fiqh Imam Ja’far Shadiq*, cet 1 (Jakarta: Lentera, 2009), 677.

⁵ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid; analisis Fiqh Para Mujtahid*, jilid 3 (Jakarta: Pustaka Amani, 2007), 61.

⁶ Taqiyudin an- Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 83.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah berarti uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁷ Menurut Fatawa Dewan Syari'ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah, bahwa ijarah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) jasa atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.⁸

Adapun secara *terminologi*, beberapa ulama fikih berbeda pendapat dalam mengartikan *ijarah* diantaranya:

- 1) Hanafiyah

الإِجَارَةُ عَقْدٌ عَلَى الْمَنْفَعَةِ بِعَوَضٍ هُوَ مَالٌ

“Ijarah adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta”

- 2) Malikiyah

تَمَلِّكَ مَنَافِعِ شَيْءٍ مُّبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومٍ بِعَوَضٍ

“Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.

- 3) Syafi'iyah

عَقْدٌ عَلَى مَنفَعَةٍ مَّفْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُّبَاحَةٍ قَابِلَةٌ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

“Ijarah adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, mengandung maksud tertentu, bersifat mubah, dan boleh dimanfaatkan dengan cara memberi imbalan (upah) tertentu”.

- 4) Hanabilah

وَهِيَ عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ تَتَعَقَدُ بِالْفِطْرِ وَالْإِجَارَةِ وَالْكَرَاءِ وَمَا فِي مَعْنَاهُمَا

“Ijarah adalah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal ijarah dan kara' dan semacamnya”.⁹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dengan demikian upah adalah suatu imbalan baik yang bersifat uang atau barang atas manfaat yang telah diberikan oleh pekerja.

- b. Ju'alah

⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi 2, cet. 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 1108.

⁸ Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah, 4.

⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Amzah, 2010), 316.

Ju'alah sering disebut dengan *ja'alah*, *jialah* atau *ja'ilah*, semuanya berasal dari kata *fi'il madli* yang merupakan bentuk dasar dalam bahasa Arab *ja'ala* (جَعَلَ).

Mengenai *ju'alah* banyak ulama yang mendefinisikan, salah satunya menurut Wahbah az- Zuhaili:

الجَعَالَةُ أَوِ الْجَعْلُ أَوِ الْجَعْلِيَّةُ لُغَةً : هِيَ مَا يَجْعَلُ لِلْإِنْسَانِ عَلَى فِعْلِ شَيْءٍ أَوْ مَا يُعْطَاهُ الْإِنْسَانُ عَلَى أَمْرٍ يَفْعَلُهُ

“*ju'alah*, *ju'lun* atau *ju'aliyah* menurut bahasa adalah apa yang dijadikan seseorang atas memperbuat sesuatu atau sesuatu yang diberikan oleh orang atas sesuatu yang diperbuatnya.”¹⁰

Menurut Ahmad Salamah Qolyubi:

هِيَ كَالْجُعْلِ وَالْجُعْلِيَّةُ لُغَةً إِسْمٌ لِمَا يُجْعَلُ لِلْإِنْسَانِ عَلَى فِعْلِ شَيْءٍ

“*Ju'alah*, *ju'alun* atau *ju'liyyah* menurut bahasa nama sesuatu yang diberikan kepada seseorang atas perbuatan yang dilakukannya.”¹¹

Secara etimologi, *ju'alah* yaitu memberikan upah atau (*ja'il*) kepada orang yang telah melakukan pekerjaan untuknya, misalnya orang yang mengembalikan hewan tersesat (*dhalalah*), mengembalikan budak yang kabur, membangun tembok, menjahit pakaian, dan setiap pekerjaan yang mendapatkan upah. *Ju'alah* mempunyai keterkaitan dengan upah itu sendiri, *ju'alah* menurut tata bahasa bermakna sesuatu yang diberikan kepada seseorang untuk dipekerjakan, dan makna ini mendekati makna syar'inya karena mengungkapkan formula konsekuensi bagi seseorang yang menghasilkan manfaat tertentu, seperti perkataan anda, “siapa yang menjahit baju ku akan mendapatkan sekian”.¹²

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, *ju'alah* adalah perjanjian imbalan tertentu dari pihak pertama kepada pihak kedua atas pelaksanaan suatu tugas/ pelayanan yang dilakukan oleh pihak kedua untuk kepentingan pihak pertama dan menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional No: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad *Ju'alah*, bahwa *ju'alah* adalah janji atau komitmen (*iltizam*) untuk memberikan imbalan (*reward/iwadh/ju'l*) tertentu atas pencapaian hasil (*natijah*) yang ditemukan dari suatu pekerjaan.¹³

¹⁰ Wahbah Zuhaili, *Fiqh al- Islamy Wa Adillatuhu*, Juz V (Suriah: Dar al Fikr, 1989), 3864.

¹¹ Ahmad Salamah Qolyubi, Ahmad Barlisi Umairah, *Hasiyatani Qolyubi Wa Umairah*, Juz III (Beirut: Dar al- Fikr, 1995), 131.

¹² Baqir Syarif Al- Qasyir, *Keringat Buruh*, penerjemah: Ali Yahya, cet 1 (Jakarta: Al- Huda, 2007), 159.

¹³ Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis No: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad *Ju'alah*, 4.

Secara hikmah, akad *ju'alah* merupakan akad yang menjadi solusi alternatif dari pelayanan jasa yang secara hukum tidak memungkinkan di akadi *ijarah*. Karena di dalam akad *ju'alah* terdapat kelonggaran- kelonggaran yarat yang tidak ditemukan dalam akad *ijarah*, seperti legalitas *ju'alah* pada pekerjaan atau pelaku (*maj'ulah*) yang tidak jelas (*majhul*).¹⁴

Menurut Sulaiman Rasjid, *ju'alah* adalah meminta agar mengembalikan barang yang hilang dengan bayaran yang ditentukan, misal seseorang yang kehilangan seekor kuda dia berkata, “siapa yang mendapatkan kudaku dan mengembalikan kepadaku, maka aku bayar sekian”.¹⁵

Ibnu Rusyd menganggap *ju'alah* atau *Al-Ju'l* itu sebagai pemberiam upah (hadiah) atas suatu manfaat yang diduga bakal terwujud seperti mempersyaratkan kesembuhan dari dokter atau kepandaian dari seseorang guru, atau mencari hamba yang lari.¹⁶

Dari berbagai definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *ju'alah* adalah suatu akad perjanjian untuk memberi imbalan atas suatu pekerjaan tertentu atau pekerjaan yang masih belum pasti bisa dikerjakan. Apabila pekerjaan tersebut telah tunai dan memenuhi syarat, maka janji untuk pemberian imbalan tersebut bersifat wajib. Lebih simpelnya terkait *ju'alah* dalam model ini sering dikenal dengan sayembara berhadiah di kalangan masyarakat awam.

2. Dasar Hukum Upah (Ijarah dan Ju'alah)

a. Ijarah

1) Landasan dari Al- Qur'an

Al- Qur'an Surat Az- Zukhruf ayat 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ
 “Apakah mereka yang telah membagikan rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan di antara mereka mata pencaharian mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka di atas sebagian yang lain beberapa derajat tertentu, supaya sebagian dari mereka

¹⁴ Darmansyah, Makhrus Munajat, *Metodologi Fiqih Muamalah*, (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 297.

¹⁵ Haryono, “Konsep Al- Ju'alah dan Model Aplikasinya Dalam Kehidupan Sehari- Hari”, *Al-Maslahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Ilam*, Vol. 5 No. 01, 2018, 645.

¹⁶ Maryam Sarinah, “Hukum Pemberian Imbalan di Muka Sebelum Pelaksanaan Ju'alah Oleh Kecamatan Siantar Sitalasari Menurut Pandangan Komisi Fatwa MUI Kota Pematang Siantar (Studi Kasus: MTQ di Kecamatan Siantar Sitalasari)”, *Islamic Bussine Law Review*, Vol. 1, No. 1 2017, 80.

dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka telah kumpulkan”. (QS. 43 [Az- Zukhruf] : 32).¹⁷

Ayat Al- Qur'an di atas menjelaskan bahwasanya Allah SWT telah memberikan kelebihan kepada sebagian manusia dibandingkan dengan sesamanya, sehingga manusia dapat saling membantu antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, salah satu caranya adalah melaksanakan akad *ijarah* (pengupahan), karena dengan melaksanakan akad *ijarah* itu sebagai manusia dapat mempergunakan sebagian kepada yang lainnya dan dapat menggunakannya sebagaimana seharusnya.

Al- Qur'an Surat At- Talaq ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتِمُّوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُدُّوا لَهُنَّ آخَرَىٰ

“Tempatkanlah mereka para istri di mana engkau bertempat tinggal sesuai dengan kemampuanmu dan janganlah engkau membuat susah mereka serta menyempitkan hati mereka. Dan apabila mereka (para istri- istri yang sudah ditalak) itu sedang mengandung, maka berikanlah nafkah kepada mereka sampai mereka melahirkan, kemudian apabila mereka telah menyusukan anak- anakmu untukmu maka berikanlah upah kepada mereka, dan musyawarahkanlah diantara engkau dengan segala sesuatu yang baik dan apabila engkau menemui sebuah kesulitan maka wanita lain boleh menyusukan anak itu untuknya”. (QS. 65 [At- Talaq]: 6)¹⁸

Ayat Al- Qur'an di atas menjelaskan bahwasanya Allah SWT memerintahkan kepada seorang suami yang sudah mentalak istrinya yang sedang mengandung wajib untuk memberikan nafkah kepadanya sampai mereka melahirkan dan Allah SWT memerintahkan kepada seorang suami untuk membayar upah menyusui kepada istrinya yang di talak.

Al- Qur'an Surat Al- Imran ayat 57

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

“Dan adapun orang- orang yang beriman dan yang mengerjakan amalan- amalan yang saleh, maka Allah SWT akan memberikan kepada mereka pahala yang sempurna terkait amalan- amalan mereka dan Allah SWT tidak

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: sygma examedia Arkanleema, 2009), 450.

¹⁸ *Ibid.*, 500.

menyukai terhadap orang-orang yang berbuat zalim”. (QS. 3 [Al- Imran]: 57)¹⁹

Ayat Al- Qur’an di atas menjelaskan bahwasanya upah harus segera dibayarkan sesuai dengan yang telah disyariatkan oleh Allah SWT dalam Al- Qur’an. Setiap pekerja yang telah bekerja dalam perusahaan ataupun lainnya wajib dihargai dan diberi upah oleh pemberi kerja atau pengusaha, tidak terpenuhinya upah bagi para pekerja merupakan suatu kezaliman yang tidak disukai oleh Allah SWT. Dalam pemberian upah seharusnya seimbang atau proporsional, karena jika itu tidak dipenuhi, maka bagi sipekerja merupakan suatu kezaliman yang mana dalam perbuatan itu tidak disukai oleh Allah SWT.

2) Landasan Sunnah

Dalam hadist yang telah diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah mengatakan bahwa Nabi Muhammad SAW memusuhi tiga golongan di hari kiamat nanti, salah satunya terdapat golongan orang yang tidak membayar upah kepada pekerja.

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ
إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي
هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اللَّهُ
تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ
عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ
أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رواه البخاري)

“Telah memberitahukan kepada saya bahwa Yusuf bin Muhammad berkata, telah memberitahukan kepada saya bahwa Yahya bin Sulaiman dari Isma’il bin Umayyah dari Sa’id bin Abi Sa’id dari Abu Hurairah radiallahu ‘anhu dari Nabi Muhammad Shallallahu ‘alaihi wassalam bersabda : Allah subhanahu ata’ala berfirman: “Terdapat tiga jenis orang yang akan aku perangi melawan mereka pada hari kiamat, yaitu seseorang yang telah bersumpah atas namaku lalu ia mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka kemudian memakan uang dari harga tersebut dan seseorang yang telah memperkerjakan seorang pekerja kemudian seorang pekerja tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya tetapi upahnya tidak bayarkan.” (H.R. Bukhari).²⁰

¹⁹ Ibid.,459.

²⁰ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugul Maram*, Cet II, (Bandung: Mizan Pustaka, 2012), 373.

Demikian pula dalam hadist yang telah diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa pembayaran upah diberikan kepada seorang pekerja sebelum keringatnya mengering.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)

“al- ‘Abbas bin al- Walid al- Dimasyqiy telah memberitahukan kepada saya, (katanya) Wahab bin Sa’id bin ‘Athiyah al- Salamiy telah memberitahukan kepada saya, (katanya) ‘Abdu al- Rahman bin Zaid bin Salim telah memberitahukan kepada saya, (berita itu berasal) dari bapaknya, dari Abdillah bin ‘Umar dia berkata : Bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasaalam telah berkata: “Berikan kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering”. (H.R. Ibnu Majah).²¹

b. Ju’alah

1) Landasan dari Al- Qur’an

Al- Qur’an Surat Yusuf ayat 72

قَالُوا نَفَقْدُ صُوعِ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

“Penyeru- penyeru itu berkata, “Kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya.” (QS. 12 [Yusuf]: 72).²²

Ayat Al- Qur’an di atas menjelaskan bahwasanya Nabi Yusuf A.S telah menjadikan bahan makanan seberat beban unta sebagai upah atau hadiah bagi siapa saja yang dapat menemukan dan menyerahkan piala raja yang hilang. Dalam bahasa Indonesia, hal ini sering digunakan dengan istilah sayembara, karena pekerjaan untuk menemukan dan menyerahkan piala yang hilang itu bersifat terbuka, siapa saja yang mampu. Pekerjaan ini mungkin diusahakan oleh banyak orang, akan tetapi yang akan mendapatkan upah hanyalah orang yang berhasil menyelesaikan tugas dengan menyerahkan piala itu. Jika ada orang yang telah bekerja/ berusaha untuk mendapatkan piala yang hilang, namun tidak berhasil, maka dia tidak berhak mendapatkan upah.

2) Landasan Sunnah

²¹ Ibid., 374

²² Departemen Agama RI, Al-Qur’an, 356.

Dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam al- Bukhari dari Abu Sa'id Al- Khudri dikisahkan bahwa:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ نَاسًا مِنْ أَصْحَابِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَتَوْا عَلَى حَيٍّ مِنْ أَحْيَاءِ الْعَرَبِ فَلَمْ يَقْرُؤُواهُمْ فَبَيْنَمَا هُمْ كَذَلِكَ إِذْ دَعَا سَيِّدُ أَلَيْكَ فَقَالُوا هَلْ مَعَكُمْ مِنْ دَوَاءٍ أَوْ رَاقٍ فَقَالُوا إِنَّكُمْ لَمْ تَقْرُؤُوا وَلَا نَفَعَلْ حَتَّى تَجْعَلُوا لَنَا جُعَلًا فَجَعَلُوا لَهُمْ قَطِيعًا مِنَ الشَّاءِ فَجَعَلَ يَقْرَأُ بِأَيِّمِ الْقُرْآنِ وَيَجْمَعُ بُرَاقَهُ وَيَنْقُلُ فَبَرًّا فَاتُّوا بِلِشٍّ فَقَالُوا لَا نَأْخُذُهُ حَتَّى نَسْأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَسَأَلُوهُ فَضَحِكَ وَقَالَ وَمَا أَدْرَاكَ أَنَّهَا رُقِيَةٌ خُذُوا هَا وَاضْرِبُوا لِي بِسَهْمٍ (رواه البخاري)

“Sekelompok sahabat Nabi saw melintasi salah satu kampung orang Arab. Penduduk kampung tersebut tidak menghidangkan makanan kepada mereka. Ketika itu, kepala kampung disengat kalajengking. Mereka lalu bertanya kepada para sahabat: “Apakah kalian mempunyai obat, atau adakah yang dapat me- ruqyah (menjampi)?” Para sahabat menjawab: “Kalian tidak menjamu kami, kami tidak mau mengobati kecuali kalian memberi imbalan kepada kami.” Kemudian para penduduk berjanji akan memberikan sejumlah ekor kambing. Seorang sahabat membacakan surat al- Fatihah dan mengumpulkan ludah, lalu ludah itu ia semprotkan ke kepala kampung tersebut; ia pun sembuh. Mereka kemudian menyerahkan kambing. Para sahabat berkata, “Kita tidak boleh mengambil kambing ini sampai kita bertanya kepada Nabi saw”. Beliau tertawa dan bersabda, “Bagaimana kalian tahu bahwa surat al- Fatihah adalah ruqyah, ambillah kambing tersebut dan berilah saya bagian”. (HR. Bukhari)²³

Hadits di atas menjadi landasan bagi mazhab Syafi'i bahwasanya pekerjaan yang menjadi objek *ju'alah* boleh jadi merupakan sebuah bentuk kebaikan atau *ritual* (ibadah *mahdah*) seperti membaca surat al- Fatihah atau membaca surah maupun ayat yang lainnya. Jika ritualpun boleh dijadikan obyek dalam akad *ju'alah* apalagi sebuah *muamalah* atau bisnis modern. Etikanya adalah setiap ritual hanya dilakukan karena mengharap balasan dari Allah SWT bukan dari manusia lain, tetapi hal ini

²³ Muhammad bin Ismail Abu 'Abdillah al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Jilid VII, (T.tp: Dar Al-Thawqun Najaat, 1442 H), 131.

tetap diperbolehkan berdasar hadits tersebut walaupun sebagaimana orang menganggap hal ini kurang etis.²⁴

3. Rukun Upah (Ijarah dan Ju'alah)

Rukun merupakan unsur- unsur penyusun terhadap sesuatu, sehingga terwujud karena adanya unsur- unsur penyusunnya. Misalnya, rumah terbentuk karena adanya unsur- unsur yang telah menyusunnya yaitu adanya pondasi, tiang penyangga, lantai, dinding, atap dan lain sebagainya. Dalam konsep Islam, unsur- unsur penyusun terhadap sesuatu disebut dengan rukun.²⁵

a. Ijarah:

1) *Aqid* (Orang yang berakad)

Adalah orang yang melakukan perjanjian mengenai kontrak sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang membayar upah kepada seseorang dan menyewakan sesuatu disebut *mu'jir* dan orang yang dibayar untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa terhadap sesuatu ataupun menerima upah disebut dengan *musta'jir*.²⁶

Selain sebagai syarat, kecakapan dalam bertindak sangatlah penting untuk pelaksanaan suatu akad. Oleh karena itu, golongan dari mazhab Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa yang melaksanakan dalam akad harus orang yang dewasa, dan tidak cukup apabila hanya *mumayiz* saja.²⁷

2) *Sighat* (Ijab dan kabul)

Sighat dalam hukum perjanjian Islam, yang terdiri atas ijab dan kabul dapat dilakukan dengan cara ucapan, gerak tubuh (isyarat), rahasia, diam, utusan dan tulisan. Syaratnya sama dengan istilah ijab kabul dalam jual beli, akan tetapi ijab dan kabul dalam ijarah harus menyebutkan dan menentukan waktunya.²⁸

3) *Ujrah* (Upah)

Adalah sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas segala jasa yang telah diberikan terhadap *mu'jir* atau dimanfaatkan oleh *mu'jir*. Dengan syarat yang seharusnya:

²⁴ Siti Zulaikah, Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Bisnis MLM PT Ivoritz Bangun Indonesia Ponorogo, *Skripsi* Program sarjana S-1 IAIN Ponorogo (Ponorogo: 2018), 43.

²⁵ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95.

²⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 117.

²⁷ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, 95.

²⁸ Moh Saifullah Al- Aziz S, *Fiqh Islam Lengkap* (Surabaya: Terbit Terang, 2005), 378.

- a) Jumlah upahnya jelas atau sudah diketahui. Oleh karena itu, ijarah tidak berlaku dengan upah yang tidak diketahui.
 - b) Seorang pekerja khusus seperti hakim, tidak boleh mendapatkan uang dari pekerjaan yang dilakukannya. Karena pekerjaan seorang hakim itu sendiri, sudah memperoleh gaji khusus dari pemerintah. Apabila seorang hakim telah mengambil dan memperoleh gaji dari pekerjaan yang dilakukannya berarti dia memperoleh dua kali lipat gajinya hanya dengan melakukan suatu pekerjaan saja.²⁹
- 4) *Maqud 'alaih* (Manfaat)
- Manfaat yang dimaksud yaitu pemanfaatan yang akan diperoleh berupa barang ataupun jasa yang disewakan dari pekerja.³⁰
- b. *Ju'alah*
- 1) *Aqidain* (dua orang yang berakad)
 - a. *Ja'il*

Yaitu orang yang menyanggupi memberikan upah (*ju'lu*) atas sayembara yang diselenggarakan. Yang menjanjikan upah itu boleh juga orang lain yang mendapat persetujuan dari orang yang kehilangan atau memiliki pekerjaan.
 - b. *Maj'ul Lah* (Pekerja)

Yaitu seseorang yang mencari barang yang hilang dan mempunyai izin untuk bekerja dari orang yang punya harta, jika dia bekerja tanpa ada izin dirinya seperti ada harta yang hilang lalu dia menemukannya atau hewan tersesat lalu dia tidak berhak mendapat *jualah*, sebab dia memberikan bantuan tanpa ada ikatan upah, maka dia tidak berhak dengan upah itu, adapun jika diizinkan oleh si pemilik harta dan disyaratkan ada *ju'alahnya* lalu dia bekerja, maka dia berhak mendapat *ju'alah*, sebab si pemilik harta menerima manfaat dari usahanya dengan akad *ju'alah*, maka si pekerja pun berhak dengan *ju'alah* itu sama seperti orang yang di sewa.

Kedua, hendaklah si pekerja orang yang ahli dengan pekerjaan itu jika memang dijelaskan bentuknya, maka sah

²⁹ Dido Famus, "Tinjauan Hukum Islam dan Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan di Kedai Ketan Darmo", *Skripsi* Program sarjana S-1 UIN Sunan Ampel, (Surabaya, 2019), 31.

³⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Amzah, 2010), 321.

akad *ju'alah* dengan orang yang memang ahlinya walaupun masih anak- anak.

Ketiga, si pekerja tidak berhak mendapatkan upah kecuali jika sudah selesai bekerja, jika disyaratkan untuk mengembalikan unta yang lari lalu dia mengembalikannya sampai pintu rumah kemudian lari lagi atau mati sebelum diterima oleh si pemberi *ju'alah* yang ada sebab maksud dari akad adalah mengembalikan dan upah sebagai bayarannya dan disini tidak ada hasil.³¹

2) Upah

Disyaratkan keadaan upah dengan barang atau benda yang tertentu. Kalau yang kehilangan itu berseru: “Barangsiapa yang mendapat barang atau berlaku, akan saya beri uang sekian”. Kemudian dua orang pekerja mencari barang itu, sampai keduanya mendapatkan barang itu secara bersama- sama, maka upah yang dijanjikan itu berserikat antara keduanya (dibagi- bagikan).

3) *Sighat* (Ucapan)

Ucapan ini datang dari pihak pemberi *ju'alah*, sedangkan dari pihak pekerja, maka tidak disyaratkan ada ucapan dan dengan ada kabul darinya dengan ucapan walaupun barangnya sudah jelas sebab yang dinilai adalah pekerjaannya sama dengan akad perwakilan, dan tidak batal seandainya dia menjawab, ya seandainya di berkata kepadanya saya akan kembalikan hewanmu atau mobilmu dan saya mendapat bayaran satu dinar kemudian si pemberi *ju'alah* berkata ya atau menjawabnya, maka sudah dianggap cukup.

4) Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dalam akad *ju'alah* haruslah jelas, dan diperbolehkan secara *syar'i*. Tidak diperbolehkan menyewa tenaga paranormal untuk mengeluarkan jin, praktik sihir, atau perkara haram lainnya. Kaidahnya adalah setiap aset yang boleh dijadikan sebagai objek transaksi dalam akad ijarah, maka juga diperbolehkan dalam akad *ju'alah*. Mazhab Syafi'iyah menambahkan, setiap pekerjaan (manfaat) yang dilakukan

³¹ Umi Lailatul Hanifah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penggunaan Aplikasi Buzzbreak Di Desa Bungkok Kecamatan Parang Kabupaten Magetan”, *Skripsi* Program sarjana S-1 IAIN Ponorogo (Ponorogo, 2021), 30.

haruslah mengandung beban (usaha), karena tidak ada kompensasi tanpa adanya usaha.³²

4. Syarat Upah (Ijarah dan Ju'alah)

Dalam hukum Islam telah mengatur beberapa persyaratan mengenai upah (*ujrah*), sebagai berikut :

a. Ijarah

- 1) Adanya kemauan dari kedua belah pihak untuk melakukan akad. Pemberian upah harus dilakukan atas dasar kemauan dari kedua belah pihak yang membuat kesepakatan dan bukan karena paksaan.
- 2) Besaran upah mengacu pada kesepakatan antara kedua belah pihak yang telah menandatangani kontrak. Upah harus ditentukan melalui musyawarah dan negosiasi secara umum, sehingga para pihak dapat menunjukkan kapan mereka menggunakan hak dan kewajibannya.³³
- 3) Upah harus berasal dari suatu tindakan yang memiliki tenggat waktu yang jelas untuk bekerja, misalnya mengenai bekerja menjaga rumah dalam jangka waktu satu malam atau satu bulan. Dan pekerjaannya harus jelas seperti mencuci, memasak, dan sebagainya. Artinya dalam hal kasus pengupahan, diperlukan deskripsi pekerjaan dan tidak dibenarkan untuk membayar seseorang jika tidak ada jangka waktu atau jenis pekerjaan.
- 4) Upah harus dalam bentuk *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dicantumkan dengan jelas. Spesifik atau dengan menyatakan kriteria- kriterianya. Karena upah adalah pembayaran untuk nilai manfaat, maka nilai yang disyaratkan harus diketahui dengan jelas.³⁴ Mempekerjakan seseorang dengan pengupahan makan, merupakan suatu contoh pengupahan yang tidak jelas, dikarenakan dalam pengupahan tersebut telah mengandung unsur *jahalah* (ketidakpastian). *Ijarah* semacam ini menurut para jumhur fuqaha , selain fuqaha malikiyah menyatakan tidak sah. Fuqaha malikiyah menentukan keabsahan *ijarah* tersebut selama ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat mengerti adat kebiasaan.

³² Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), 168.

³³ Dido Famus, " Tinjauan Hukum Islam dan Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan di Kedai Ketan Darmo", *Skripsi* Program sarjana S-1 UIN Sunan Ampel (Surabaya, 2019), 32.

³⁴ Ghufuran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konseptual* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 186.

- 5) Upah tidak boleh sama dengan jenis objeknya, mengupah terhadap suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh pengupahan yang tidak memenuhi persyaratan ini. Oleh karena itu, hukum dalam pengupahan tersebut tidak sah, karena dapat mengarahkan pada praktik riba. Misalnya, memperpanjang pekerja konstruksi rumah dan upahnya yang diterima berupa rumah atau bahan bangunan.
- 6) Upah perjanjian dalam sewa tidak boleh berupa manfaat dari jenis sesuatu yang telah dijadikan perjanjian. Dan hukumnya tidak sah untuk membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut hukumnya tidak sah karena kesamaan jenis manfaat. Oleh karena itu, masing-masing berkewajiban membayar upah atau biaya yang sesuai setelah menggunakan tenaga dari seseorang tersebut.³⁵
- 7) Berupa harta tetap yang bisa diketahui.
Jika manfaatnya tidak jelas dan menimbulkan perselisihan, maka akadnya tidak berlaku karena ketidakjelasan menghalangi pengiriman dan penerimaan sehingga maksud dari akad tersebut tidak tercapai. Kejelasan pada objek akad (manfaat) dapat terwujud dengan adanya penjelasan, tempat, manfaat, jangka waktu, dan penjelasan mengenai objek kerja dalam penyewaan pekerja.
- 8) Penjelasan tempat kerja
Disyaratkan manfaatnya dapat dirasakan, punya harga, dan bisa diketahui.
- 9) Penjelasan waktu
Menurut ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan dalam penetapan awal akad. Sedangkan menurut ulama Syafi'iyah mensyaratkannya, karena jika tidak dibatasi dengan sesuatu hal itu dapat mengakibatkan ketidaktahuan waktu yang harus dipenuhi.
- 10) Penjelasan jenis pekerjaan
Penjelasan mengenai jenis pekerjaan sangatlah penting dan diperlukan disaat mempekerjakan seseorang untuk bekerja, agar tidak terjadi kesalahan atau konflik.
- 11) Penjelasan waktu kerja

³⁵ Dido Famus, *Tinjauan Hukum Islam*, 33.

Mengenai batasan waktu kerja, sangat tergantung dari pekerjaan dan penandatanganan kontrak.

Syarat- syarat dasar yang ada dalam Al- Qur'an dan As- Sunnah tentang pengupahan adalah bahwa *musta'jir* harus membayar upah secara penuh kepada *mu'jir* atas jasa yang telah diberikan, sedangkan *mu'jir* harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, apabila terjadi kegagalan dalam memenuhi syarat- syarat ini, maka kegagalan tersebut dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *musta'jir* maupun pihak *mu'jir* dan hal ini harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.³⁶

b. Ju'alah

- 1) Orang yang terlibat dalam akad *ju'alah*, harus memiliki ahliyyah. *Al ja'il* (pemilik sayembara) haruslah orang yang *muthlaq at-tasharruf* atau memiliki kemutlakan dalam transaksi (baligh, berakal dan rasyid), tidak boleh dilakukan oleh anak kecil, orang gila atau orang *safih*. Untuk *amil* (pelaku), haruslah orang yang memiliki kompetensi dalam menjalankan pekerjaan, sehingga ada manfaat yang bisa dihadirkan. Dan kesanggupan memberikan upah dalam sayembara atas dasar inisiatif sendiri, bukan atas dasar tekanan atau paksaan dari pihak lain.
- 2) Hadiah, upah (*ju'lu*) yang diperjanjikan harus disebutkan secara jelas jumlahnya, jika upahnya tidak jelas, maka akad *ju'alah* batal adanya, karena ketidakjelasan kompensasi. Selain itu, upah yang diperjanjikan bukanlah barang haram, seperti minuman keras atau barang *ghashab*.
- 3) Manfaat yang akan dikerjakan pelaku (*amil*) atau pekerjaan yang disayembarakan dalam akad *ju'alah* disyaratkan:
 - a) Ada nilai jerih payahnya (*kulfah*), sebab pekerjaan yang tidak ada nilai jerih payahnya tidak layak dikomersialkan secara syar'i.
 - b) Bukan pekerjaan yang harus dilakukan secara *wajib 'ain* oleh *maj'ul lah*. Seperti sayembara untuk mengembalikan barang yang di *ghasab* atau di pinjam oleh *maj'ulah* sendiri, sebab *maj'ul lah* sebagai *ghasab* atau *musta'jir* berkewajiban secara personal (*wajib 'ain*) untuk mengembalikan barang yang ia *ghasab* atau ia pinjam, dan pekerjaan yang bersifat *wajib 'ain*, tidak layak dikomersialkan secara syar'i. Hal ini berbeda orang yang membawa barang dengan otoritas

³⁶ Nasrun haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236.

amanah, seperti pakaian yang tertiuip angin kerumahnya, maka ia berhak mendapatkan *ju'lu* (upah) ketika mengembalikan (*radd*) kepada pemiliknya (*ja'il*), sebab *radd* tidak menjadi kewajibannya, melainkan sekedar *takhliyah*.

- c) Ditentukan secara spesifik apabila memungkinkan, sebab tidak ada toleransi hukum terhadap transaksi *majhul* selama masih memungkinkan dilakukan secara maklum.³⁷

5. Macam- macam upah

Upah dibagi menjadi dua macam yaitu:

- a. Upah yang sepadan (*ujrah al- mitsli*)

Upah yang sepadan (*ujrah al- mitsli*) yaitu upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan jenis pekerjaannya, sepadan dengan jumlah yang ditentukan dan disepakati dari kedua belah pihak. Yang dimaksud dengan ditentukan dan disepakati dari kedua belah pihak yakni pada saat melakukan transaksi pembelian jasa, pemberi kerja dan penerima pekerjaan menetapkan besaran upah bagi kedua belah pihak dan bertransaksi dengan penerima jasa, akan tetapi belum menyepakati upah yang disepakati, maka kedua belah pihak harus menentukan upah yang biasa diberlakukan di situasi normal dan sesuai dengan tingkat jenis pekerjaannya.

Tujuan dari penetapan besaran upah yang sepadan yakni untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak, baik bagi penyedia jasa maupun penggunaan jasa, dan untuk mencegah terjadinya eksploitasi dalam setiap transaksi. Dengan demikian, dengan melalui besaran upah yang sepadan, setiap perelisihan yang timbul dalam proses transaksi jual beli jasa akan dapat diselesaikan dengan adil.

- b. Upah yang telah disebutkan (*Ujrah al- musamma*)

Upah yang telah disebutkan (*ujrah al- musamma*), syaratnya disaat kedua belah pihak sedang melakukan transaksi mengenai upah, harus dibarengi dengan kemauan (kerelaan) dari kedua belah pihak. Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak bisa dipaksakan untuk membayar upah lebih dari yang telah disebutkan. Sebagaimana dengan pihak *ajir*, juga tidak bisa dipaksakan untuk memperoleh upah yang kurang dari yang telah disebutkan

³⁷ Darmansyah, Makhrus Munajat, *Metodologi Fiqih Muamalah* (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 300.

melainkan upah tersebut merupakan upah yang harus mengikuti dalam ketentuan syara'.

Jika pada saat melakukan transaksi upah telah disebutkan, maka upah yang berlaku saat ini adalah upah yang telah disebutkan (*ujrah al- musamma*), dan jika pada saat melakukan transaksi upah tidak disebutkan ataupun ada perselisihan mengenai upah yang telah disebutkan, maka dalam memberikan upah dapat menggunakan pembayaran upah yang sepadan (*ujrah al- mitsli*).³⁸

6. Gugurnya Upah

Para ulama berbeda pendapat mengenai penentuan upah *ajir*, apabila barang yang ditangannya telah rusak atau hilang. Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, apabila *ajir* bekerja di tempat milik penyewa atau ada di depannya, maka *ajir* tetap mendapatkan upah, karena barangnya ada di tangan penyewa atau pemiliknya. Sebaliknya apabila barangnya berada di tangan *ajir* dan kemudian barang tersebut mengalami kerusakan atau hilang, maka *ajir* tidak berhak untuk mendapatkan upahnya.³⁹

Menurut ulama Hanafiyah pendapatnya hampir sama dengan ulama Syafi'iyah. Cuma pendapat mereka telah diperinci sebagai berikut:

Apabila barangnya berada di tangan *ajir*, maka akan terdapat tiga kemungkinan yang terjadi:

- a. Apabila hasil pekerjaan dari *ajir* sudah kelihatan atau terdapat bekas pada barang seperti jahitan, maka upah harus segera dibayarkan kepada *ajir* bersamaan dengan menyerahkan hasil pekerjaan yang dikerjakannya. Apabila barang mengalami kerusakan ketika di tangan *ajir* maka upah akan menjadi gugur, karena hasil pekerjaan yang belum selesai.
- b. Apabila pekerjaan yang dikerjakan *ajir* tidak menunjukkan hasil atas barang yang dikerjakan, maka upah harus diberikan kepada *ajir* pada saat pekerjaannya selesai, meskipun barang tersebut tidak sampai diserahkan kepada pemiliknya. Hal itu karena adanya imbalan yakni upah sebagai kompensasi pekerjaan, sehingga ketika

³⁸ Lia Resti Carlina, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqh Muamalah", *Skripsi Program sarjana S-1 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, (Lampung, 2017), 39 – 40.

³⁹ Wahbah al- Juhaili, *al- fiqih al- islai wa adilatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011), jilid V, 425.

pekerjaan telah selesai maka otomatis upah tersebut harus dibayarkan.⁴⁰

- c. Apabila barang berada di tangan pihak *musta'jir*, maka pihak *ajir* berhak untuk mendapatkan upah setelah menyelesaikan pekerjaannya.⁴¹ Apabila pekerjaan seluruhnya tidak selesai, melainkan hanya beberapa saja, maka dia berhak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan ukuran pekerjaan yang telah diselesaikannya. Misalnya seseorang yang disewa untuk merenovasi kamar yang ada dalam rumahnya, setelah seseorang tersebut sudah selesai dari pekerjaannya, maka orang tersebut berhak untuk menuntut upah kepada pemberi kerja atas pekerjaan yang telah ia lakukan.

7. Mekanisme Upah

Dalam hal pengupahan terdapat dua sistem pengupahan yaitu sistem pengupahan dalam hal pekerjaan dan sistem pengupahan dalam hal ibadah.

a. Upah dalam hal pekerjaan

Dalam melakukan suatu pekerjaan dan besarnya jumlah mengupah kepada seseorang ditentukan oleh standar kompetensi yang telah dimilikinya, yaitu:

- 1) Kompetensi teknis, adalah suatu pekerjaan yang bersifat dalam keterampilan teknis, contoh pekerjaan yang berkaitan dengan tehnik mesin, pekerjaan proyek yang lebih mengandalkan fisik, dan pekerjaan yang ada dalam dibidang industri.
- 2) Kompensasi sosial, adalah suatu pekerjaan yang bersifat terhadap hubungan kemanusiaan, seperti pemasaran, hubungan dalam bermasyarakat, dan lainnya.
- 3) Kompetensi menegeril, adalah suatu pekerjaan yang bersifat penataan dan pengelolaan bisnis manajer keuangan dan lain-lain.
- 4) Kompensasi intelektual, adalah tenaga yang ada dalam bidang perencanaan konsultan, dosen, guru dan lain- lain.

b. Upah dalam hal ibadah

Upah dalam hal ibadah seperti melakukan sholat, puasa, menunaikan haji dan membaca al- Qur'an yang telah

⁴⁰ Dido Famus, " Tinjauan Hukum Islam dan Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan di Kedai Ketan Darmo", *Skripsi* Program sarjana S-1 UIN Sunan Ampel (Surabaya, 2019), 41.

⁴¹ Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 136.

diperdebatkan kebolehannya oleh para ulama, karena adanya perbedaan sudut pandang terhadap pekerjaan ini. Mazhab Hanafi berpendapat bahwa atas dilakukannya perbuatan taat yang pahalanya ditujukan dan dihadiahkan kepada orang tertentu seperti kepada arwah bapak dan ibu dari yang menghadiahkan upah, maka haram baginya jika mengambil upah dari pekerjaan tersebut.⁴²

B. Upah Menurut Hukum Positif

Hukum positif adalah hukum yang sudah ditetapkan dan berlaku sekarang di suatu tempat atau Negara. Macam- macam hukum positif yang berlaku di Indonesia yaitu hukum pidana, hukum perdata, hukum tata negara, hukum tata usaha negara dan peraturan perundang- undangan yang meliputi UUD 1945, Ketetapan MPR, Undang- Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Daerah⁴³

1. Pengertian Upah

Kata upah biasanya digunakan dalam konteks hubungan antara pemberi kerja dengan para pekerjanya. Upah sendiri itu memiliki arti yang menurut kamus bahasa Indonesia yaitu “ uang dan lain sebagainya yang telah dibayarkan kepada pekerja sebagai pembayaran atas jasa atau sebagai pembayaran atas pekerjaan yang sudah dilakukan untuk melakukan sesuatu”.⁴⁴ Menurut ilmu ekonomi konvensional, ada dua definisi perbedaan mengenai pembayaran tenaga kerja, yaitu upah dan gaji. Istilah gaji dapat digunakan oleh instansi pemerintah dan istilah upah dapat digunakan oleh perusahaan- perusahaan swasta. Namun kenyataannya, dalam perusahaan swasta masih menggunakan istilah gaji mengenai pemberian jasa kepada para karyawan.

Dalam istilah sehari- hari, gaji adalah balas jasa yang telah dibayarkan kepada para pemimpin, supervisor, staf administrasi dan karyawan serta manajer kantor. Pembayaran gaji biasanya dilakukan berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tingkatan gaji pada umumnya dianggap lebih tinggi daripada pekerjaan, meskipun kenyataannya seringkali tidak demikian.

Upah dalam teori ilmu ekonomi konvensional yaitu suatu penerimaan upah sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja termasuk tunjangan, baik bagi pekerja itu sendiri maupun bagi

⁴² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 118-119.

⁴³ Alda Kartika Yudha, “Hukum Islam dan Hukum Positif : Perbedaan, Hubungan dan Pandangan Ulama”, *Jurnal Hukum Novelty*, Vol. 8, No. 2, 2017, 159.

⁴⁴ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1250.

keluarganya.⁴⁵ Dalam hal ini, upah terhadap pekerja kasar yang lebih mengutamakan kekuatan fisiknya lebih dipandang sebagai pemberian balas jasa. Pembayaranannya pun dalam kerja ini biasanya dilakukan setiap hari atau pembayaran berdasarkan sesuai dengan unit pekerjaan yang telah diselesaikan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 mengenai perlindungan upah, bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari seorang pemberi kerja kepada seorang pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa atau yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditentukan berdasarkan kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar sesuai perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, termasuk tunjangan baik bagi pekerja itu sendiri maupun bagi keluarganya.⁴⁶

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa upah adalah hak atas pekerja/karyawan yang telah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/karyawan yang ditentukan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan baik bagi pekerja/karyawan maupun bagi keluarganya atas suatu pekerjaan dan atas jasa yang telah atau yang akan dilakukan.⁴⁷

Selanjutnya, istilah-istilah yang berkaitan dengan upah, diantaranya sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan dirinya maupun masyarakat.
- b. Pekerja/karyawan adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau kompensasi dalam bentuk lain dari pemberi kerja atau pengusaha.
- c. Pemberi kerja adalah setiap perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang telah mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau kompensasi dalam bentuk lain kepada pekerja.
- d. Pengusaha adalah:
 - 1) Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjelaskan terkait perusahaan yang dimilikinya sendiri.

⁴⁵ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), 16- 17.

⁴⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah,

⁴⁷ Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara mandiri dalam menjalankan perusahaan yang bukan miliknya sendiri.
 - 3) Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berkedudukan di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud pada huruf a dan b yang berada di luar wilayah Indonesia.
- e. Perusahaan adalah:
- 1) Setiap bentuk usaha baik itu berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik negara maupun milik swasta yang telah mempekerjakan pekerja/ karyawan dengan membayar upah atau kompensasi dalam bentuk lain kepada pekerja/ karyawan.
 - 2) Usaha- usaha sosial dan usaha- usaha lainnya yang memiliki manajemen dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau kompensasi bentuk lain kepada pekerja/karyawan.
- f. Serikat pekerja/ serikat buruh adalah suatu organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/ buruh baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan yang sifatnya terbuka, mandiri, bebas, demokratis dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh dan meningkatkan kesejahteraan kehidupan pekerja/ buruh beserta keluarganya.

Menurut pasal 27 ayat 2 Undang – Undang Dasar 1945 (menerangkan bahwa setiap warga negara berhak atas suatu pekerjaan dan penghidupan yang layak) juncto pasal 1 angka 2 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, adalah setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk kalangan masyarakat.

Tenaga kerja merupakan tulang punggung dalam pembangunan, dalam hal ini tenaga kerja sebagai pertumbuhan industri, oleh karena itu kegiatan yang dilakukan dapat mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar organisasi maupaun iterorganisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban serta dilakukan berdasarkan sesuai dengan nilai- nilai yang terkandung dalam pancasila.⁴⁸

⁴⁸ Imam Sjahputra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Harvindo, 2013), 50.

Kewajiban dalam pembayaran upah pada pekerja, ketika pekerja tidak melakukan pekerjaan. Namun, pemberi kerja wajib membayar upah kepada pekerja apabila:

- a) Pekerja/karyawan dalam keadaan sakit sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan.
- b) Pekerja/karyawan perempuan yang sedang sakit pada hari pertama dan kedua masa menstruasi sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan.
- c) Pekerja/karyawan yang tidak bisa masuk kerja karena pekerja /karyawan menikah, menikahkan, mengkhitan anaknya, istri melahirkan atau mengalami keguguran kandungan, suami istri atau orang tua atau mertua atau anak atau menantu atau salah satu keluarga yang tinggal dalam satu rumah telah meninggal dunia.
- d) Pekerja/karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan tugas kewajiban negara.
- e) Pekerja/karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan ibadah menurut keyakinannya.
- f) Pekerja/karyawan menyanggupi untuk melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi tidak dipekerjakan oleh pengusaha, baik karena kesalahannya sendiri maupun kendala yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha.
- g) Pekerja/karyawan menggunakan hak istirahatnya .
- h) Pekerja/karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya karena sedang melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan dari pengusaha.
- i) Pekerja/karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya karena sedang melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengaturan dalam pelaksanaan ketentuan di atas di cantumkan ketika dalam perjanjian kerja bersama.⁴⁹

2. Dasar Hukum Upah

Dasar hukum yang mengatur tentang upah sebagai berikut:

- a. Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.
- b. Undang- Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- c. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

⁴⁹ *Ibid.*, 51.

- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor kep. 233/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup yang Layak.
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- h. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/58 Tahun 2019 tentang Pengupahan Upah Minimum.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dapat dilakukan minimal dua subyek hukum tentang suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan suatu pekerjaan yaitu pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/ karyawan berdasarkan sesuai perjanjian kerja, yang memiliki unsur suatu pekerjaan, upah dan perintah menurut ketentuan dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 14.⁵⁰

Kegiatan upah mengupah dalam pekerjaan sebagaimana dalam perjanjian lainnya, yaitu suatu perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian dalam hal ini memiliki kekuatan hukum yakni dimana pada saat pelaksanaan upah mengupah berlangsung, pihak yang terkait dalam perjanjian terikat kewajiban untuk memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat dan disepakati tersebut.

Pada dasarnya upah harus diberikan sesegara mungkin kepada pekerja, namun bila perjanjian dapat dilakukan dengan mengutamakan upah atau mengakhirkan upah, maka pembayaran upah sesuai dengan perjanjian. Akan tetapi kalau sudah ada perjanjian harus segera diberikan kepada pekerja saat pekerjaan sudah selesai.⁵¹

Mengenai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya upah secara umum adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja atas jasa yang telah atau akan dilakukan pekerja sesuai dengan perjanjian kerja.

4. Sistem Pembayaran Upah dan Pengupahan

Ada tiga sistem dalam pembayaran upah yaitu:

⁵⁰ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.

⁵¹ Lia Resti Carlina, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqh Muamalah”, *Skripsi* Program sarjana S-1 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, (Lampung, 2017), 24.

- a. Sistem pembayaran upah menurut waktu, yaitu bahwa dalam menentukan besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada setiap pekerja, berdasarkan berapa banyaknya waktu mereka dalam bekerja.

Keuntungan sistem pembayaran upah menurut waktu yaitu:

- 1) Para pekerja tidak perlu terburu-buru dalam melaksanakan pekerjaannya, karena jumlah unit yang mampu mereka selesaikan tidak berpengaruh pada besarnya upah yang mereka terima. Dengan demikian, akan tetap terjaga kualitas pada barang atau jasa yang telah diberikan.
- 2) Bagi pekerja yang kurang terampil, dalam sistem pembayaran upah ini dapat memberikan ketenangan dalam bekerja, karena meskipun mereka tidak mampu menyelesaikan banyak unit, mereka tetap akan mendapatkan upah yang sama dengan yang diterima oleh pekerja lainnya.

Kerugian sistem pembayaran upah menurut waktu yaitu:

- 1) Para pekerja yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihanannya tidak dapat digunakan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada pekerja yang kurang terampil, sehingga menyebabkan pekerja yang terampil kurang bersemangat dalam bekerja.
- 2) Adanya kecenderungan para pekerja melakukan pekerjaan dengan lamban, karena jumlah unit yang mereka selesaikan tidak berpengaruh pada besarnya upah yang mereka terima.

- b. Sistem pembayaran upah menurut unit hasil, yaitu besar kecilnya upah yang diterima oleh pekerja, berdasarkan sesuai dengan jumlah unit yang dihasilkan. Jika banyaknya unit yang dihasilkan maka semakin banyak pula upah yang akan diterima.

Keuntungan sistem pembayaran upah menurut unit yaitu:

1. Para pekerja yang terampil akan memiliki semangat kerja yang lebih dan menunjukkan kelebihan keterampilan mereka, karena jumlah unit yang mereka hasilkan akan menentukan jumlah upah yang akan mereka terima. Alhasil, produktivitas perusahaan meningkat.
2. Adanya kecenderungan pekerja melakukan pekerjaan lebih semangat untuk menghasilkan unit yang banyak agar mendapatkan upah yang lebih besar.

Kerugian sistem pembayaran upah menurut unit yaitu:

1. Para pekerja akan bekerja dengan terburu- buru, sehingga kualitas pada barang atau jasa tidak terjaga dengan baik.
 2. Bagi pekerja yang kurang termampil akan selalu mendapatkan upah yang rendah, akibatnya mereka tidak memiliki semangat kerja.
 3. Sistem pembayaran upah berbasis insentif, yang menentukan besarnya upah yang akan dibayarkan kepada setiap pekerja berdasarkan sesuai jangka waktu bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (upah tambahan) yang besarnya didasarkan mengenai kinerja dan keterampilan kerja pekerja. Sistem pembayaran upah berbasis insentif sering dianggap sebagai kombinasi dari sistem pembayaran upah menurut unit hasil. Dengan adanya sistem ini diharapkan mendapatkan keuntungan dari kedua sistem tersebut.⁵²
- c. Sistem pembayaran upah menurut premi atau upah bonus yaitu upah yang diberikan kepada pekerja/ karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik atau menghasilkan jumlah hasil yang lebih banyak dalam satuan waktu yang sama.⁵³

Pengupahan merupakan salah satu aspek penting dalam melindungi pekerja/ karyawan. Dalam pasal 88 ayat (1) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 dengan jelas menyatakan bahwa “ setiap pekerja/karyawan berhak untuk mendapatkan penghasilan yang dapat mewujudkan kehidupan manusia”. Intinya adalah memiliki kehidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan yang di dapatkan pekerja/karyawan dari pekerjaan dapat mencukupi kebutuhan pekerja/karyawan dan keluarganya.⁵⁴

Motivasi utama dari seorang pekerja/karyawan yang bekerja di suatu usaha atau perusahaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan, mengembangkan karir dan meningkatkan pendapatan upah/gaji yang merupakan salah satu hak dasar bagi pekerja/ karyawan yang bersifat sensitif dan sering menimbulkan kontroversi.

Berdasarkan penjelasan Undang- Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 1 angka 30, jelas terlihat bahwa sesungguhnya upah yang dibayarkan atas kesepakatan para pihak, namun untuk mencegah agar upah yang diterima tidak terlalu rendah, pemerintah turut

⁵² *Ibid.*, 25.

⁵³ Siswadi, *Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan*, Jurnal Ummul Qura, Volume IV, No. 2 Agustus 2014, 17.

⁵⁴ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

berpartisipasi dalam menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Hal ini disebut dengan upah minimum yang bisa dalam bentuk upah provinsi dan kabupaten/ kota atau upah sektor.⁵⁵

5. Tata Cara Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Menurut pasal 17 ayat 1 sampai dengan 4 Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 2015 tentang pengupahan bahwa upah harus dibayarkan dan diserahkan kepada pekerja/ karyawan yang bersangkutan, pemberi kerja wajib memberikan surat bukti pembayaran upah yang diterima oleh pekerja/ karyawan pada saat pembayaran upah, upah dapat dibayarkan kepada pihak ketiga melalui surat kuasa dari pekerja/ karyawan yang bersangkutan, dan surat kuasa hanya dapat berlaku untuk satu kali dalam pembayaran upah.

Menurut pasal 1 ayat 1 sampai dengan 2 Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 2015 tentang pengupahan bahwa pemberi kerja harus membayar upah pada waktu yang telah disepakati antara si pemberi kerja dengan pekerja, dan dalam hari libur atau tanggal yang disepakati untuk dliburkan, mengenai pelaksanaan pembayaran upah harus sesuai dengan aturan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Menurut pasal 19 Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan bahwa dalam pembayaran upah oleh pemberi kerja kepada pekerja/ karyawan dilaksanakan dalam jangka waktu paling cepat seminggu sekali, atau paling lambat sebulan sekali kecuali jika perjanjian kerja yang dilakukan untuk jangka waktu kurang dari seminggu.

Menurut pasal 20 Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan bahwa upah pekerja/ karyawan harus dibayarkan semuanya pada setiap periode dan pertanggal pembayaran upah.

Menurut pasal 21 ayat 1 sampai dengan 3 Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan bahwa pembayaran upah harus dilakukan menggunakan mata uang Negara Kesatuan Republik Indonesia, pembayaran upah dilakukan pada tempat yang sesuai dalam aturan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, dan apabila tempat pembayaran upah tidak diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dapat dilakukan ditempat biasanya dimana pekerja/ karyawan bekerja.

⁵⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 144- 145.

Menurut pasal 22 ayat 1 sampai dengan 2 Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 2015 tentang pengupahan bahwa upah dapat dibayarkan secara langsung kepada pekerja/ karyawan atau dapat melalui bank, dan upah yang dibayarkan melalui bank harus dapat diuangkan oleh pekerja/ karyawan sesuai tanggal pembayaran upah yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.⁵⁶

6. Asas Pengupahan

Menurut pasal 2 dan pasal 3 Peraturan Pemerintah tentang perlindungan upah nomor 8 tahun 1981 bahwa hak untuk menerima upah timbul ketika adanya hubungan kerja dan berakhir ketika hubungan kerja di putus, dan pemberi kerja tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/ karyawan laki- laki atau perempuan terkait jenis pekerjaan yang sama.⁵⁷

Menurut pasal 77 ayat 1 dan pasal 85 ayat 2 sampai dengan 3 Undang- Undang tentang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 bahwa setiap pemberi kerja wajib melaksanakan ketentuan upah pada waktu kerja, pemberi kerja dapat mempekerjakan pekerja/ karyawan untuk bekerja pada saat hari libur resmi apabila sifat dan jenis pekerjaan tersebut harus dilakukan atau dilaksanakan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja/ karyawan, dan pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/ karyawan untuk bekerja pada hari libur resmi dan melebihi batas waktu kerja sebagaimana semestinya wajib membayar upah kerja lembur kepada pekerja/ karyawan.

Menurut pasal 90 ayat 1, pasal 93 ayat 1 dan pasal 94 Undang- Undang tentang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 bahwa pemberi kerja dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum, upah tidak dibayarkan kepada pekerja/ karyawan apabila tidak bekerja, dan dalam komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan rumusan upah pokok minimal 75 % dari total upah pokok dan tunjangan tetap.

Menurut pasal 95 ayat 1, 2, 4 dan pasal 96 Undang- Undang tentang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/ karyawan dengan sengaja atau karena kelalaiannya dapat dikenakan denda, pemberi kerja yang karena sengaja atau lalai dan mengakibatkan keterlambatan dalam pembayaran upah akan dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah

⁵⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

⁵⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

pekerja/ karyawan, terkait hal mengenai perusahaan yang dinyatakan pailit atas likuidasi berdasarkan peraturan perundang- undangan yang berlaku, maka upah dan hak- hak lainnya dari pekerja/ karyawan merupakan suatu hutang yang harus di dahulukan dalam pembayarannya, dan tuntutan terhadap pembayaran upah pekerja/ karyawan serta pembayaran yang disengaja yang timbul dari hubungan kerja akan berakhir setelah jangka waktu dua tahun atau sejak munculnya hak.⁵⁸

7. Bentuk Upah

Pada umumnya bentuk upah yang diterima oleh pekerja yaitu dalam bentuk uang, namun dalam undang- undang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah:

- 1) Hak pekerja/ karyawan mengenai upah yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang merupakan sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja/karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan para pihak, atau peraturan perundang- undangan, termasuk upah tunjangan bagi pekerja/karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan/ jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja/ karyawan.⁵⁹
- 2) Suatu penerimaan upah sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja/karyawan atas suatu pekerjaan/ jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja/ karyawan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditentukan sesuai dengan kesepakatan kerja antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja/ karyawan, termasuk upah tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya.⁶⁰

Uraian di atas menjelaskan bahwasanya upah yang diberikan kepada pekerja/ karyawan dalam bentuk uang. Namun secara normatif terdapat kelonggaran mengenai upah yang dapat diberikan dalam bentuk lain (bukan dalam bentuk uang) berdasarkan perjanjian kerja atau peraturan perundang- undangan, dengan batasan bahwa nilai upah tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja/ karyawan.⁶¹

8. Upah Minimum

⁵⁸ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

⁶¹ *Ibid.*

Upah minimum yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan termasuk tunjangan tetap yang ditentukan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.⁶² Menurut ketentuan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 pasal 1 angka 2 dan 3, cakupan luas wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku untuk semua kabupaten/kota dalam wilayah provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/ kota (UMK) berlaku hanya dalam satu wilayah kabupaten/ kota.⁶³

Kabupaten/ kota Demak telah menetapkan upah minimum kabupaten/ kota Demak yang mengacu pada keputusan Gubernur Jawa Tengah tentang upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) kabupaten/ kota di provinsi Jawa Tengah tahun 2021 yaitu sebesar Rp. 2.511.526,00 hal ini naik hingga 3,6% yang awalnya hanya sebesar Rp. 2.432.000,00 saja. Keputusan ini di tandatangani oleh Gubernur Jawa Tengah, yang tertuang dalam SK No. 561/62 Tahun 2020 pada tanggal 20 November 2020, dan keputusan ini berlaku pada tanggal 1 Januari 2021.

⁶² Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

⁶³ *Ibid.*

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil PT Fela Tur Travel

1. Sejarah PT Fela Tur Travel

PT Fela Tur Travel sendiri mulai berdiri pada tahun 2006 dan dipimpin oleh bapak KH. Mahfud Shiddiq. Beliau sebagai orang asli dari kota Demak dan sebagai pemilik pondok pensantren Rohmatullah, yang mendapatkan kepercayaan dari kalangan para ulama dan masyarakat kota Demak, dengan pengalaman yang beliau punya dalam menggeluti dan membimbing jamaah haji di KBHI Ar Rahmah kota Demak, beliau bertekad ingin membuka, menyelenggarakan dan mendirikan sendiri jemaah umrah dan haji yang diberi nama PT Fela Tur Travel. Karena PT Fela Tur Travel belum mendapatkan izin yang resmi dalam menyelenggarakan pemberangkatan jemaah haji dan umrah, PT Fela Tur Travel bekerja sama dengan mitra biro umrah dan haji kota Demak. Pada tahun 2011 dalam perjalanannya menyelenggarakan pemberangkatan jemaah umrah dan haji yang bekerja sama dengan mitra biro lainnya mengalami kendala yakni rombongan para jemaah umrah mengalami miss komunikasi mengenai tiket pulang pergi, rombongan para jemaah tidak mendapatkan informasi dan pembinaan yang jelas mengenai pemberangkatan dan kepulangannya. Dengan adanya kejadian ini, bapak KH. Mahfud Shiddiq selaku penggerak dan pendiri PT Fela Tur Travel ingin menyelenggarakan pemberangkatan umrah dan haji sendiri untuk menuju ke Baitullah serta mempunyai mitra biro umrah dan haji sendiri yang resmi diakui oleh pemerintah.¹

Fatekur Rohman sebagai mantan lurah pondok Rohmatullah yang diamanati oleh bapak KH. Mahfud Shiddiq untuk menjadi direktur PT Fela Tur Travel, mendapat kepercayaan untuk dapat bekerja sama dalam mengembangkan dan mengelola PT Fela Tur Travel menjadi biro perjalanan umrah dan haji dengan pelayanan yang prima serta memberikan kesejahteraan bagi para jemaah dalam melaksanakan ibadah. PT Fela Tur Travel lebih mengutamakan kepuasan jemaah dalam melaksanakan ibadah daripada yang lainnya, dengan banyaknya bukti nyata, membuat masyarakat banyak meminat untuk melaksanakan ibadah umrah ataupun haji bersama dengan PT Fela Tur Travel, hal ini sesuai dengan jargon dari PT Fela Tur Travel yakni melayani setulus hati untuk menuju ke Baitullah.

¹ Fatekur, Direktur PT Fela Tur Travel, *Wawancara*, Senin 24 Mei 2021, Jam 11.00 WIB.

Pada tahun 2012 PT Fela Tur Travel bekerjasama dengan PT Damarwulan Travelindo yang mempunyai izin usaha : 664/D.2/BPW/VI/96 dan izin umrah : D/485/ tahun 2012. Namun dalam hal izin haji belum dapat diterbitkan, dapat diterbitkan apabila sudah berjalan dan berpengalaman kurang lebih selama dua (2) tahun dari keluarnya akta notaris. Dengan pelayanan yang meliputi semua tiket transport, pengurusan dokumen, pengurusan paspor visa perjalanan serta pengurusan umrah dan haji. Pada tahun 2016 PT Fela Tur Travel mendapatkan lesensi dari dinas pariwisata dan kemenkumham dengan nomor : SK 227 April 2016 serta keluarnya akta notaris yang sebagai payung hukum PT Fela Tur Travel sebagai mitra biro perjalanan wisata. Dengan demikian, menjadikan proses perjalanan wisata lebih aman dan terjamin. Pada tahun 2018, PT Fela Tur Travel mencoba untuk mendapatkan izin dari kementerian agama (Kemenag) namun gagal, hal ini dikarenakan adanya monotorium dari direktur jendral (Dirjen) umrah dan haji tidak memberikan izin baru untuk perjalanan umrah dan haji, karena pada saat itu salah satu biro umrah dan haji di Jakarta telah menggelapkan uang para jemaah untuk kepentingannya pribadi, selama dua tahun PT Fela Tur Travel menginduk kepada provider visa yang bisa mengeluarkan visa, karena PT Fela Tur Travel belum mempunyai izin dari kementerian agama (Kemenag) dan pada tahun 2020 setelah monotorium dihilangkan, direktur jendral (Dirjen) umrah dan haji Indonesia membuka kembali izin umrah dan haji, dan pada saat itu PT Fela Tur Travel mendapatkan izin dari kementerian agama (Kemenag) dengan nomor SK 224 Agustus 2020. Dengan demikian, PT Fela Tur Travel sudah resmi diakui oleh pemerintah baik dari segi hukum positif maupun hukum Islam. Mitra perjalanan biro umrah dan haji semakin terjamin dan aman serta dapat dipercaya oleh masyarakat.

Bapak KH. Mahfud Shiddiq sebagai pemimpin PT Fela Tur Travel juga berperan sebagai abah pondok pesantren rohmatullah, sehingga pelayanan yang diberikan dari PT Fela Tur Travel kepada para jemaah dari segi ibadahnya dan segi manajemennya sungguh benar- benar sesuai dengan syariat Islam. Setiap tahunnya, selalu mengalami peningkatan jemaah terutama pada jemaah umrah, hal ini menjadikan bukti bahwasanya pelayanan PT Fela Tur Travel melayani dengan setulus hati dan membuat kenangan indah serta kepuasan kepada para jemaah, sehingga membuat para jemaah ingin berkunjung dan beribadah ke Baitullah.²

² *Ibid.*

2. Kantor Pemasaran

PT Fela Tur Travel mempunyai kantor pemasaran yang berpusat di kota Demak, tepatnya berada di Jl. Sultan Fatah No. 37 Demak 59511 Samping kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) Demak Telp. 0291685007, HP 081 326 545 236/ 081 326 789 999.³ Selain kantornya yang cukup luas tempatnya juga startegis di tengah- tengah kota Demak, sehingga bagi para calon jemaah sangat mudah menemukannya dan melakukan transaksi terhadap pemesanan paket umrah dan haji ataupun paket umrah dan haji plus.

PT Fela Tur Travel selain melayani dalam pemesanan paket umrah dan haji, juga menyediakan perlengkapan pada umrah dan haji, cinderamata umrah dan haji, kismis, kacang arab, kayu siwak arab, kurma arab dan air zam- zam. Sehingga dapat mempermudah para jemaah dalam menyiapkan segala sesuatu yang akan dibutuhkan.

3. Visi Misi

a) Visi

Menjadi biro perjalanan umrah dan haji yang handal, aman serta terpercaya dengan menawarkan layanan yang berkualitas kepada para jemaah. Serta memberikan kontribusi yang nyata bagi masyarakat umum dan lingkungan sekitar.

b) Misi

1. Memberikan pengajaran dan bimbingan ibadah umrah dan haji kepada para jemaah secara sempurna berdasarkan tuntunan Al-Qur'an dan Sunnah.
2. Memberikan kemudahan kepada para jemaah umrah dan haji dengan pelayanan yang terpadu, baik pelayanan dalam penyelenggaraan perjalanan ibadah maupun pelayanan dalam bentuk yang lainnya.
3. Menjadikan PT Fela Tur Travel sebagai media silaturahmi, pusat informasi, berbagi ilmu pengetahuan dan studi serta tempat pengembangan seluruh kreatifitas dan usaha yang bermanfaat bagi seluruh jemaah, manajemen perusahaan, masyarakat umum dan lingkungan sekitar.⁴

B. Struktur Kelembagaan PT Fela Tur Travel

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah alat manajemen untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan strategi.⁵

³ Dokumentasi PT Fela Tur Travel Tahun 2017.

⁴ *Ibid.*

⁵ Fred R. David, *Manajemen Strategis* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2004), 34.

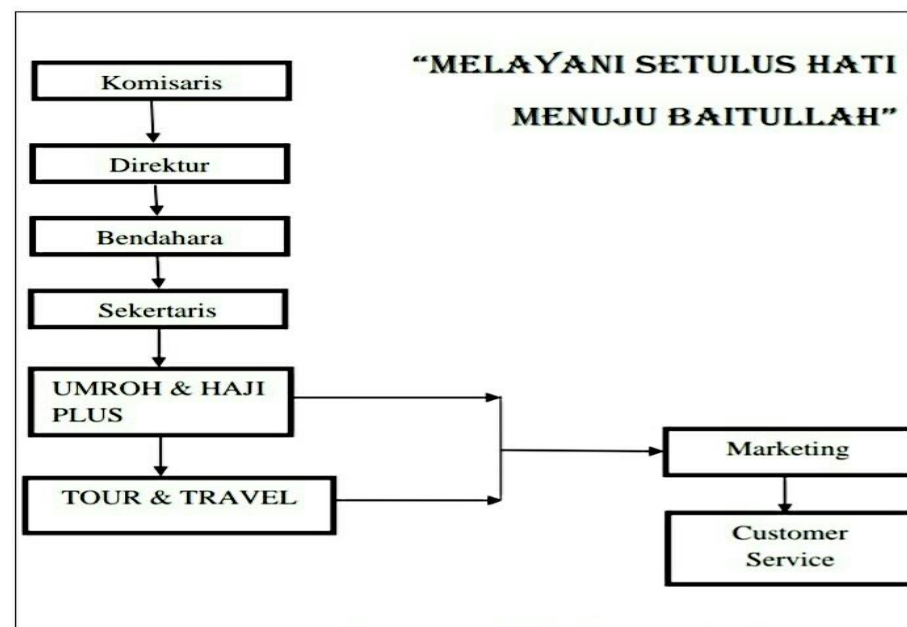
Dalam struktur organisasi biasanya menentukan tanggung jawab untuk setiap posisi. Secara terperinci, struktur organisasi menjelaskan sebagai berikut:

- 1) Kegiatan kerja setiap unit dalam organisasi.
- 2) Relasi antara setiap unit kegiatan.
- 3) Jenis- jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh setiap kelompok.
- 4) Menentukan kewenangan dan tanggung jawab kepada setiap unit.
- 5) Memperjelas koordinasi antara setiap unit.

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan dapat juga digambarkan dengan bagan organisasi. Yaitu dengan diagram yang memperlihatkan interaksi wewenang dan tanggung jawab dari para pekerja/ karyawan. Adapun hubungan pelaporan yang ada dalam perusahaan disebut dengan alur perintah atau rantai komando.⁶

Sebagai lembaga yang memiliki prinsip dan tujuan yang lebih berkembang dengan kegiatan yang akan dijalankan, maka diperlukan wadah kreativitas untuk melaksanakan kegiatan di suatu perusahaan dalam bentuk organisasi agar tercapainya tujuan bersama.

Gambar struktur organisasi PT Fela Tur Travel Demak, sebagai berikut:



Sumber : (Dokumentasi PT Fela Tur Travel 2017)

⁶ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 76.

2. Tugas dan Wewenang

a. Komisaris

Komisaris adalah seseorang yang bertugas untuk memberikan nasihat dan melakukan pengawasan kepada direksi secara umum ataupun khusus sesuai dengan anggaran dasar perusahaan.⁷ Selain itu komisaris juga mempunyai hak dan wewenang dalam memegang saham perusahaan terbesar serta berhak untuk menentukan arah dan tujuan dalam perusahaan. Komisaris dalam PT Fela Tur Travel yakni bapak KH. Mahfud Shiddiq. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai penentu kebijakan di dalam perusahaan dengan menentukan rancangan atau susunan perencanaan dan tujuan perusahaan baik dalam waktu jangka pendek maupun jangka panjang.
- 2) Menyelenggarakan rapat dalam perusahaan mengenai direksi dan menerbitkan notulen rapat baik untuk kepentingan operasional maupun dokumtensi perusahaan.
- 3) Memberikan bimbingan dan arahan serta menyetujui terhadap program kerja perusahaan yang sesuai dengan prinsip dan tujuan perusahaan.
- 4) Mengkoordinasikan pertanggungjawaban tugas direksi dalam bentuk laporan baik tahunan maupun bulanan.
- 5) Memimpin secara langsung terhadap kegiatan biro dalam pengawasan internal dengan bekerjasama dengan direksi lainnya sesuai dengan kebijakan perusahaan dan terus berupaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.⁸

b. Direktur

Direktur adalah seseorang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh terhadap perusahaan atas kepengurusan dan kepentingan yang sesuai maksud dan tujuan dari perusahaan.⁹ Yang diamanati untuk menjadi direktur dalam PT Fela Tur Travel yakni Fatkhur Rohman. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan kebijakan dalam perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan, baik dalam tempo waktu jangka pendek maupun jangka panjang.
- 2) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan.

⁷ Badriyah Rifai, "Peran Komisaris Independen Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Perusahaan Publik", *Jurnal Hukum* No. 3 Vol. 16 Juli 2009, 400.

⁸ Dokumentasi PT Fela Tur Travel Tahun 2017.

⁹ Shinta Ikayani Kusumawardani, "Pengaturan Kewenangan dan Tanggung Jawab Direksi Dalam Perseroan Terbatas", *Jurnal Hukum*, 2 Juli 2012, 3.

- 3) Membuat peraturan internal perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.
- 4) Memperbaiki dan menyempurnakan semua aspek penataan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.
- 5) Membimbing bawahan dan mendelegasikan tugas agar dapat dilakukan dengan jelas.¹⁰

c. Bendahara

Bendahara adalah seseorang yang diberi tugas untuk menerima, menyimpan, mengelola dan membayar uang atau surat berharga dari perusahaan negara atau daerah.¹¹ Adapun bagian bendahara PT Fela Tur Travel yakni di pegang oleh ibu Muzdalifah Noor. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan program, pengelolaan keuangan serta urusan umum dan kepegawaian perkantoran.
- 2) Bertanggung jawab untuk memegang perintah administrasi dan pelaporan keuangan.
- 3) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.¹²

d. Sekretaris

Sekretaris adalah seseorang yang mempunyai tugas yang berkaitan dengan kegiatan tulis menulis atau kegiatan catat mencatat yang merupakan suatu kegiatan dai perkantoran atau perusahaan.¹³ Adapun bagian sekretaris PT Fela Tur Travel yakni di pegang oleh Ibu Siti Nafsiyah. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- 1) Memasukkan setiap data- data dari departemen sebagai arsip perusahaan.
- 2) Mengelola administrasi perkantoran dalam kegiatan perusahaan.
- 3) Mengkoordinasikan dari semua lini perusahaan.
- 4) Bertanggung jawab untuk melaporkan atas hasil capaiannya kepada atasan.¹⁴

e. Umrah dan Haji Plus

Umrah dan haji plus adalah departemen yang bertanggung jawab atas pengeolaan umrah dan haji plus, dari pendaftaran awal jemaah,

¹⁰ Dokumentasi PT Fela Tur Travel Tahun 2017

¹¹ Febie Saputra, "Kedudukan Bendahara Pasca Berlakunya Undang- Undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara", *Jurnal Yuridika*, Vol. 30 No. 3 September 2015, 375.

¹² Dokumentasi PT Fela Tur Travel 2017.

¹³ Saiman, *Manajemen Sekretaris* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 24.

¹⁴ Dokumentasi PT Fela Tur Travel 2017.

pembinaan jemaah serta pemberangkatan ke Arab Saudi hingga pulang kembali ke tanah air. Adapun bagian umrah dan haji plus PT Fela Tur Travel yakni di pegang oleh bapak Miftakhul Khoirul Huda. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan dan menentukan perencanaan pelayanan umrah dan haji plus.
- 2) Membimbing para calon jemaah umrah dan jemaah haji di tanah air dan di Arab Saudi.
- 3) Bertanggung jawab atas jemaah yang telah mabadalkan haji keluarganya.
- 4) Melaporkan hasil dari setiap kegiatan umrah dan haji kepada komisaris maupun direktur.

f. Tur dan travel

Tur dan travel adalah departemen yang bertanggung jawab atas perencanaan serta jasa tour dan travel untuk meningkatkan reputasi perusahaan. Adapun bagian tur dan travel PT Fela Tur Travel yakni di pegang oleh ibu Musdikratus Asna. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana dalam kegiatan penjualan dan penyelenggaraan tur dan travel.
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan secara efisien dan efektif.
- 3) Menyusun laporan setiap kegiatan tur dan travel yang ditujukan kepada atasan sebagai bukti hasil kegiatan.¹⁵

g. Marketing

Marketing adalah departemen yang berperan dalam suatu rangkaian kegiatan untuk bisa memenuhi kebutuhan dari konsumen sehingga perusahaan dapat mengembangkan produk, harga dan pelayanan serta mempromosikan agar konsumen tertarik untuk menggunakan produk perusahaan.¹⁶ Adapun bagian marketing PT Fela Tur Travel yakni di pegang oleh bapak Muhammad Mursidi. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan penyusunan rencana marketing untuk setiap produk dan berkolaborasi dengan departemen lain.
- 2) Mengevaluasi dan penilaian pasar.
- 3) Mencari informasi tentang pesaing produk.
- 4) Menawarkan produk dan mengembangkan produk.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ <http://www.gurupendidikan.com/pengertian-fungsi-dan-tugas-marketing-secara-lengkap/> diakses pada hari Kamis tanggal 22 April 2021 pukul 15: 46.

5) Melaporkan setiap hasil kegiatan yang dilakukan kepada atasan perusahaan.

h. Customer Service

Customer service adalah bagian yang bertanggung jawab atas suatu kegiatan yang diperuntukkan untuk memberikan informasi pelayanan kepada para pelanggan di kantor pemasaran.¹⁷ Adapun bagian customer service PT Fela Tur Travel yakni di pegang oleh ibu Siti Haninah dan Habibah. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu pelanggan untuk memberikan informasi dan formulir dari perusahaan.
- 2) Membantu pelanggan dalam menyelesaikan masalah keluhan yang di alaminya.
- 3) Memperkenalkan produk dan layanan dari perusahaan.
- 4) Mempertahankan pelanggan agar tetap setia kepada perusahaan sekaligus dapat menarik pelanggan baru.¹⁸

C. Produk- Produk PT Fela Tur Travel

1. Paket Umrah dan Haji Plus

a) Paket Umrah Promo

Umrah promo adalah pelaksanaan kegiatan ibadah berkunjung ke baitullah bersama PT Fela Tur Travel dalam jangka waktu selama 9- 12 hari dengan niat untuk mencari rida Allah swt. Pendaftaran bisa dilakukan melalui via telepon atau bisa datang langsung ke kantor PT Fela Tur Travel yang beralamat di Jl. Sultan Fatah No. 37 Demak 59511 samping kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) Demak, Telp. 0291685007, HP 081 326 545 236/ 081 326 789 999.¹⁹ Dengan biaya umrah sebesar Rp. 21, 500,000,00. Program di Mekah dalam jangka waktu selama 9 hari dengan fasilitas penginapan di hotel Abas/Saeb tauba setaraf. Dan biaya umrah sebesar Rp. 23, 500,000,00. Program di Madinah dalam jangka waktu selama 12 hari dengan fasilitas penginapan di hotel Al Majeddi Setaraf. Mengenai pembiayaannya dapat dilakukan dengan uang muka terlebih dahulu sebesar Rp. 2,000,000,00.

b) Paket Umrah Ekonomi

Umrah ekonomi adalah pelaksanaan ibadah berkunjung ke Baitullah bersama PT Fela Tur Travel dalam jangka waktu selama 9- 12

¹⁷ Kasmir, *Etika Customer Service* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 8.

¹⁸ Dokumentasi PT Fela Tur Travel Tahun 2017.

¹⁹ *Ibid.*

hari dengan niat untuk mencari rida Allah swt. Dengan biaya sebesar Rp. 24,000,000,00 untuk program dalam jangka waktu 9 hari di Mekah dengan fasilitas penginapan di hotel Al- Hijrah/ Rehab Roundhoh Setaraf. Dan dengan biaya sebesar Rp. 26,000,000,00 untuk program dalam jangka waktu 12 hari di Madinah dengan fasilitas penginapan di hotel Al- Majeddi Setaraf.

c) Paket Umrah Eksekutif

Umrah eksekutif adalah pelaksanaan ibadah berkunjung ke Baitullah bersama PT Fela Tur Travel dalam jangka waktu selama 9- 12 hari dengan niat mencari rida Allah swt dengan pelayanan yang prima dan istimewa. jarak tempuh dari hotel menuju masjid lebih dekat. Dengan biaya pemberangkatan sebesar Rp. 28,000,000,00 untuk program 9 hari di Mekah dengan fasilitas penginapan di hotel Tower Hilton Setaraf dan biaya sebesar Rp. 31,000,000,00 untuk program 12 hari dengan fasilitas penginapan di hotel Madinah Al Mubarak Setaraf.

d) Paket Umrah VIP

Umrah VIP adalah pelaksanaan ibadah berkunjung ke Baitullah bersama PT Fela Tur Travel dalam jangka waktu selama 9- 12 hari dengan niat untuk mencari rida Allah swt dengan pelayanan yang prima dan sangat istimewa. Jarak tempuh dari hotel menuju ke masjid lebih dekat. Dengan biaya pemberangkatan sebesar Rp. 30,000,000,00 untuk program 9 hari di Mekah dengan fasilitas penginapan di hotel Grand Zam Zam Setaraf. Dan pembiayaan sebesar Rp. 33,000,000,00 untuk program di Madinah dengan fasilitas penginapan di hotel Al Haram Golden Ansor Setaraf.

e) Paket Umrah Arbain

Umrah arbain adalah pelaksanaan ibadah berkunjung ke Baitullah bersama PT Fela Tur Travel dalam jangka waktu selama 15 hari dengan niat untuk mencari rida Allah swt. Dengan biaya sebesar Rp. 28,000,000,00 untuk program di Mekah atupun di Madinah dengan fasilitas penginapan di hotel Rehab Roudhoh Setaraf jika di Mekah dan di hotel Al Majeddi Setaraf jika di Madinah.²⁰

PT Fela Tur Travel dalam memberikan fasilitas umrah kepada para jemaah yaitu sebagai berikut:

a. Biaya di dalam paket:

- 1) Visa saudi arabia

²⁰ *Ibid.*

- 2) Tiket ganda dari Jakarta- Madinah/ Jeddah- Jakarta pulang pergi (economy class) dan tiket ganda dari Semarang – Jakarta pergi pulang.
 - 3) Antar jemput di Bandara International Jeddah.
 - 4) Transportasi selama perjalanan (tour).
 - 5) Hotel yang sesuai dengan program.
 - 6) Ziarah/ tour Mekah/ Madinah.
 - 7) Makan menu Indonesia sehari 3 kali.
 - 8) Manasik umrah 3 kali (teori dan praktek).
 - 9) Guide dan muthawif.
 - 10) Air zam- zam sebanyak 5 liter.
 - 11) ID Card dan buku manasik.
 - 12) Sertifikat pelaksanaan umrah.
- b. Biaya di luar paket:
- 1) Suntik meningitis kepada para jemaah (Kartu kuning/ kartu kesehatan).
 - 2) Foto 3x4 dan foto 4x6 sebanyak 15 lembar.
 - 3) Kursi roda.
 - 4) Surat mahrom.
 - 5) Kelebihan pada bagasi pesawat.
 - 6) Kamar double, phone hotel dan laundry.
 - 7) Handling pendaftaran dan perlengkapan para jemaah.

f) Haji plus

Haji plus adalah pelaksanaan kegiatan berkunjung ke Baitullah dengan niat untuk melaksanakan rukun Islam yang ke lima sesuai dengan yang diinginkan jemaah dengan biaya yang lebih tanpa harus menunggu lama dari antrian para jemaah reguler. Adapun cara pendaftaran dan biaya pendaftaran haji PT Fela Tur Travel yaitu sebagai berikut:

a. Pendaftaran

Dalam pendaftaran haji plus PT Fela Tur Travel siap menerima pendaftaran kapan saja bisa melalui via telepon dan bisa juga langsung datang ke kantor PT Fela Tur Travel yang beralamat di Jl. Sultan Fattah No. 37 Demak 59511 samping Bank Syariah Indonesia (BSI) Demak, Telp. 0291685007, HP 081 326 545 236/ 081 326 789 999.²¹

²¹ *Ibid.*

PT Fela Tur Travel juga memberikan pelayanan prima bagi jemaah yang tidak bisa datang ke kantor PT Fela Tur Travel yaitu dengan cara mengirimkan berkas- berkas persyaratan pendaftaran melalui pos. Berkas- berkas tersebut meliputi:

- a) Surat keterangan sehat dari puskesmas.
 - b) Fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP).
 - c) Fotocopy Kartu Keluarga (KK).
 - d) Fotocopy ijazah terakhir atau akta kelahiran atau buku nikah atau surat keterangan domisili dari kecamatan.
 - e) Fotocopy paspor yang masih berlaku minimal satu tahun.
 - f) Pas foto berwarna latar belakang putih dengan ukuran: 3x4 sebanyak 30 lembar, 4x6 sebanyak 15 lembar dengan ketentuan wajah 80% dari ukuran foto.
- b. Biaya pendaftaran haji plus PT Fela Tur Travel sebesar \$ 10.000 (Rp. 145,212,171,00) / jemaah untuk fasilitas 1 kamar 3 orang dan sebesar \$ 10.250 (Rp. 148,842,476,00)/ jemaah untuk fasilitas 1 kamar 2 orang, untuk pembayaran uang muka nya sebesar \$ 5.000 (Rp. 72,606,085,00) dan pelunasan disaat pemberangkatan jemaah. Fasilitas dan perlengkapan bagi para jemaah yang diberikan dari PT Fela Tur Travel yaitu sebagai berikut:
- 1) Hotel berbintang.
 - 2) Traveling bag.
 - 3) Kain ihrom bagi jemaah putra.
 - 4) Ikat pinggang bagi jemaah putra.
 - 5) Mukena bagi jemaah putri.
 - 6) Bargo bagi jemaah putri.
 - 7) Sajadah.
 - 8) Payung.
 - 9) Buku do'a.
 - 10) Sandal.
 - 11) Seragam berangkat dan pulang.
 - 12) Koper.
 - 13) Tas dokumen.
 - 14) Tas sandal.
 - 15) Peralatan mandi.
 - 16) Kaos.
 - 17) Sprayer.
 - 18) Masker.
 - 19) Kantong batu.

- 20) Jaket.
- 21) Sertifikat kenang- kenangan jemaah.
- 22) Buku album jemaah.

g) Badal Haji

Badal haji adalah haji yang dilakukan oleh seseorang atas nama orang lain yang sudah meninggal atau karena udzur jasmani dan rohani sehingga tidak dapat untuk melaksanakan ibadah haji sendiri.²² PT Fela Tur Travel memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam melaksanakan badal haji untuk keluarganya, yaitu dengan biaya yang standar dan persyaratan data diri seseorang yang akan dibadalkan haji. Insyaallah orang yang dibadalkan haji tersebut telah melaksanakan rukun Islam yang ke lima dengan biaya sebesar Rp. 6.000.000,00 sampai dengan Rp. 8.000.000,00.²³

2. Tur dan Travel

a) Paket Studi Tur

Paket studi tur adalah paket dari PT Fela Tur Travel yang ditawarkan kepada para jemaah pada kegiatan belajar sambil bermain, dimana dalam paket ini ditentukan oleh keinginan dan kemauan dari para jemaah sesuai dengan tujuan yang ingin dikunjungi para jemaah, dan biasanya dalam hal tersebut digunakan oleh lembaga pendidikan.

b) Paket Ziarah

Paket ziarah adalah paket dari PT Fela Tur Travel yang diberikan kepada para jemaah untuk berkunjung ke makam- makam para wali dan pahlawan yang sesuai dengan keinginan para jemaah. Dan biasanya hal tersebut digunakan oleh majelis taklim dan lembaga pendidikan.

c) Paket Nasional

Paket nasional adalah paket dari PT Fela Tur Travel yang diberikan spesial untuk keluarga yang ingin berkeliling Indonesia dan berkunjung diberbagai tempat wisata dengan menikmati keindahan, kekeyaan dan keanekaragaman Indonesia.

d) Paket Internasional

Paket internasional adalah paket dari PT Fela Tur Travel yang ditawarkan kepada pelanggan/ jemaah untuk berkeliling dunia dan mengunjungi tempat wisata di negara lain bersama PT Fela Tur Travel.²⁴

98. ²² Abdul Malik, "Badal Haji", *Jurnal Haji Badal*, Vol. IV, No. 1 (Tanjung Pura Raudhah, 2016),

²³ Fatekur, Direktur PT Fela Tur Travel, *Wawancara*, Senin 24 Mei 2021, Jam 13.00 WIB.

²⁴ Dokumentasi PT Fela Tur Travel Tahun 2017.

D. Sistem Pengupahan di PT Fela Tur Travel

Upah adalah hak bagi pekerja/ karyawan yang diterima dan ditentukan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja/ pengusaha kepada pekerja/ karyawan yang telah ditentukan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang- undangan, termasuk adanya tunjangan bagi pekerja/ karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan oleh pekerja/ karyawan.²⁵

Sistem upah merupakan suatu kebijakan dan strategi yang menentukan besarnya kompensasi yang diterima oleh pekerja/ karyawan, dalam hal ini sebagai tanda balas jasa atas hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja/ karyawan.

Sistem pengupahan yang baik yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan menentukan kesejahteraan bagi pekerja/ karyawan.²⁶ Hal ini akan berdampak pada masa depan yang akan dijalankan, apabila pekerja/ karyawan merasa puas dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka pekerja/ karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Dan sebaliknya, apabila pekerja/ karyawan tidak merasa puas dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka akan membuat kemerosotan pada usaha yang dilakukan. Dengan pelayanan yang kurang maksimal dan akan menimbulkan berkurangnya hasil yang dilakukan oleh pekerja/ karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada direktur, karyawan baru dan karyawan lama mengenai sistem pembayaran upah karyawan tetap di PT Fela Tur Travel tersebut sebagai berikut:

Menurut bapak Fatkhur Rohman sebagai direktur PT Fela Tur Travel mengatakan bahwa akad perjanjian kerja karyawan di perusahaan tidak ada batasan tertentu terkait kontrak kerja karyawan dengan perusahaan, perusahaan akan menyeleksi orang- orang yang melamar pekerjaan di PT Fela Tur Travel dan apabila diterima oleh perusahaan maka akan dilakukan interview dan kemudian akan dijadikan karyawan tetap tanpa batasan waktu terkait kontrak kerja dengan perusahaan. Di PT Fela Tur Travel tidak ada masa training bagi karyawan baru, akan tetapi karyawan baru akan mengalami perbedaan upah yang akan diterima dari upah yang diterima oleh karyawan lama, hal itu akan berlaku selama tiga (3) bulan setelah mulai bekerja diperusahaan. Pembayaran upah pada karyawan tetap di perusahaan ini adalah bulanan, yang akan dilakukan pembayaran di setiap awal bulan. Perusahaan

²⁵ Yudha Pandu, *Peraturan Perundang- Undangan Upah dan Pesangon* (Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2006), 1.

²⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 122.

akan menjelaskan besarnya upah yang akan diterima oleh para karyawan sebelum karyawan mulai bekerja di awal kesepakatan, mengenai kontrak kerja yang dilakukan perusahaan dengan karyawan yaitu pihak perusahaan melakukan kesepakatan dengan karyawan terkait upah karyawan yang sebesar Rp. 1.500.000,00/ bulan sebagai upah pokok karyawan dan upah tambahan/ bonus sebesar Rp. 500.000,00/ jemaah dengan syarat karyawan dapat mengajak atau mendapatkan jemaah untuk ikut bergabung pada produk PT Fela Tur Travel, ketentuan tersebut telah berlaku bagi semua karyawan yang bekerja di perusahaan. Untuk sistem pembayaran upah perusahaan mempunyai ketentuan tanggal yakni pada tanggal 1 awal bulan. Dalam pembayaran upah tersebut perusahaan sampai saat ini selalu tepat waktu dan jarang sekali terlambat bahkan tidak pernah, pembayaran upah karyawan tetap ini dilakukan melalui transfer ke rekening masing- masing karyawan yang diberi oleh perusahaan. Terkait dengan besarnya upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada para karyawan adalah digaji sesuai dengan kemampuan pekerjaan karyawan, untuk karyawan baru yang berlaku selama jangka waktu tiga (3) bulan gaji pokok yang diterima yaitu sebesar Rp. 1.000.000,00 atau sekitar Rp. 33.333,00/ hari, dan untuk karyawan lama yang sudah lebih dari tiga (3) bulan bekerja di perusahaan gaji pokok yang akan diterima yaitu sebesar Rp. 1.500.000,00 atau sekitar Rp. 50.000,00/ hari. Proses pembayaran upah tersebut melalui transfer ke rekening masing- masing karyawan yang sudah diberi dan ditetapkan oleh perusahaan. Di PT Fela Tur Travel ini juga menerapkan upah bonus bagi semua karyawan baru maupun lama yaitu upah bonus dari perusahaan ketika karyawan dapat mengajak atau memperoleh jemaah untuk melakukan ibadah umrah atau haji bersama PT Fela Tour Travel. Untuk upah bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat mengajak atau memperoleh jemaah untuk melakukan ibadah umrah atau haji yaitu sebesar Rp. 500.000,00/ jemaah. Apabila karyawan dapat mengajak atau memperoleh jemaah maka gaji bulanan yang akan diterima akan bertambah dari gaji pokok bulanannya, tergantung jumlah jemaah yang telah diperolehnya semakin banyak jemaah yang diperolehnya maka semakin besar pula upah yang akan diterima. Sedangkan untuk tour wisata, jika karyawan dapat mempromosikan produk wisata perusahaan serta dapat mengajak orang untuk bergabung berwisata bersama PT Fela Tur Travel, maka akan mendapatkan upah/ komisi bonus tertentu dari perusahaan tergantung sesuai dengan jumlah orang yang ikut bergabung berwisata dalam rombongan dan jarak tempuh tujuannya. Karyawan dalam mendapatkan jemaah rata- rata 1- 3 jemaah perbulannya, ada juga beberapa karyawan yang tidak mendapatkan jemaah dan tidak jarang sekali banyak jemaah yang lebih

memilih hadir langsung ke kantor untuk melakukan pendaftaran pribadi. Hal ini yang membuat karyawan tidak mendapatkan jemaah dan hanya memperoleh upah pokok saja dari perusahaan saja. Jumlah karyawan tetap di PT Fela Tut Travel yaitu sebanyak 41 karyawan tetap, yang terdiri dari karyawan bagian tiket, handling bandara, resepsionis, pemasaran, pengurus paspor dan devisa, pemandu jemaah, pembimbing manasik dan keuangan. Pada dasarnya tugas karyawan pada saat melakukan akad perjanjian kerja dengan perusahaan sebelum ditempatkan di bagian- bagiannya tugas karyawan sama semua yaitu mempromosikan produk dan mencari jemaah/ pelanggan serta mengajak jemaah/ pelanggan untuk bergabung melaksanakan ibadah haji maupun umrah dan berwisata bersama PT Fela Tur Travel.²⁷

Menurut Fahrur Rozi sebagai karyawan baru, sistem pemberian upah diberikan kepada karyawan baru melalui transfer ke rekening yang telah diberi oleh perusahaan dan dilakukan pembayaran pada tanggal 1 awal bulan sebesar Rp. 1.000.000,00. Lama bekerja sekitar 8 jam dalam satu hari yaitu masuk kerja pada pukul 08.00 WIB – 16.00 WIB. Apabila dapat mengajak atau memperoleh jemaah untuk bergabung menunaikan ibadah umrah, haji dan berwisata bersama PT Fela Tur Travel maka akan mendapatkan upah bonus dari perusahaan yang akan diberikan bersamaan dengan gaji bulanan, dan semakin banyak jumlah jemaah yang didapatkan maka akan semakin banyak pula upah bonus yang diberikan oleh perusahaan. Akad dalam perjanjian kerjanya hanya sebatas lisan saja, ketika ada kecelakaan kerja karyawan pada saat jam kerja ada ganti rugi dari pihak perusahaan dan juga ada keringanan untuk karyawan izin dalam bekerja.²⁸

Menurut bapak Ali Shodiqin sebagai karyawan lama, sistem pemberian upah diberikan kepada karyawan lama melalui transfer ke rekening yang telah diberi oleh perusahaan dan dilakukan pembayaran pada tanggal 1 awal bulan sebesar Rp. 1.500.000,00. Lama bekerja sekitar 8 jam dalam satu hari yaitu masuk kerja pada pukul 08.00 WIB – 16.00 WIB. Apabila dapat mengajak atau memperoleh jemaah untuk bergabung menunaikan ibadah umrah, haji dan berwisata bersama PT Fel Tur Travel maka akan mendapatkan upah bonus dari perusahaan yang akan diberikan bersamaan dengan gaji bulanan, dan semakin banyak jumlah jemaah yang akan didapatkan maka akan semakin banyak pula upah bonus yang diberikan oleh perusahaan. Akad dalam perjanjian kerjanya hanya sebatas lisan saja, ketika ada kecelakaan kerja

²⁷ Fatekur, Direktur PT Fela Tur Travel, *Wawancara*, Jum'at 28 Mei 2021, Jam 11.00 WIB.

²⁸ Fahrur Rozi, karyawan baru PT Fela Tur Travel, *Wawancara*, Jum'at 28 Mei 2021, Jam 14.00

karyawan pada saat jam kerja ada ganti rugi dari pihak perusahaan dan juga ada keringanan untuk karyawan izin dalam bekerja.²⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan pak Fatkhur sebagai direktur terkait jumlah karyawan tetap PT Fela Tur Travel sebagai berikut:

No	Nama Karyawan	Status Karyawan	Jenis Kelamin	Gaji Pokok
1	Ali Sodiqin	Lama	L	1.500.000,00
2	Solikin	Lama	L	1.500.000,00
3	Ahmad Febri	Lama	L	1.500.000,00
4	Sutrisno	Lama	L	1.500.000,00
5	Septian	Lama	L	1.500.000,00
6	Rizal Setiawan	Lama	L	1.500.000,00
7	Anang Makhrus	Lama	L	1.500.000,00
8	Imam Prakosa	Lama	L	1.500.000,00
9	Musdalifah	Lama	P	1.500.000,00
10	Slamet Rohmiyono	Lama	L	1.500.000,00
11	Muhammad Mahmud	Lama	L	1.500.000,00
12	Iwan Setiyono	Lama	L	1.500.000,00
13	Aris Hidayat	Lama	L	1.500.000,00
14	Ahmad tasin	Lama	L	1.500.000,00
15	Indah Safari Ningsih	Lama	P	1.500.000,00
16	Ani Zufita	Lama	P	1.500.000,00
17	Habib Zulfikar	Lama	L	1.500.000,00
18	Zaenal Arifin	Lama	L	1.500.000,00
19	Sutono	Lama	L	1.500.000,00
20	Ainul Latifah	Lama	P	1.500.000,00
21	Ersa Aryani	Lama	P	1.500.000,00
22	M. Arja Athoilah	Lama	L	1.500.000,00
23	Wahyu Pratama	Lama	L	1.500.000,00
24	Muhammad Kalimi	Lama	L	1.500.000,00
25	Muhamamd Sahid	Lama	L	1.500.000,00
26	Mustofa	Lama	L	1.500.000,00
27	A. Abdillah Nugraha	Lama	L	1.500.000,00
28	Gilang Surya Aji	Lama	L	1.500.000,00
29	Imam Junaidi	Lama	L	1.500.000,00

²⁹ Ali Shodiqin, karyawan lama PT Fela Tur Travel, *Wawancara* Jum'at 28 Mei 2021, Jam 14.30 WIB.

30	Ridho Predyawan	Lama	L	1.500.000,00
31	Imam septi	Lama	L	1.500.000,00
32	Abdul Aziz	Lama	L	1.500.000,00
33	Syahrul Kurniawan	Lama	L	1.500.000,00
34	Risma Rahmatika	Lama	P	1.500.000,00
35	Setiawan	Lama	L	1.500.000,00
36	M. Zaki Mubarak	Lama	L	1.500.000,00
37	Triyono	Lama	L	1.500.000,00
38	Muhammad Sholihin	Lama	L	1.500.000,00
39	Taufik Hendri S.	Lama	L	1.500.000,00
40	Fahrur Rozi	Baru	L	1.000.000,00
41	Dimas Saputra	Baru	L	1.000.000,00

Hasil dari wawancara di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa dalam sistem upah yang diterapkan pada PT Fela Tur Travel dengan sistem upah yang berdasarkan pencapaian hasil kerja dari karyawan, terdapat dua jenis upah yaitu upah pokok dan upah tambahan/ bonus. Dimana upah pokok yang diberikan kepada karyawan merupakan akad *ijarah* dan upah tambahan/ bonus merupakan akad *ju'alah*.

Proses terjadinya kontrak kerja antara pihak perusahaan dengan karyawan, pihak perusahaan melakukan kesepakatan dengan pihak karyawan berdasarkan ketentuan- ketentuan yang ada di perusahaan, dan kemudian pihak perusahaan menjelaskan terkait upah yang akan diterima oleh karyawan yaitu sebesar Rp. 1.500,000,00/ bulan sebagai upah pokok karyawan atas pekerjaan yang telah ditentukan dari perusahaan seperti pemasaran, bagian tiket dan handling bandara, resepsionis, pengurus paspor dan devisa, pemandu jemaah, pembimbing manasik dan keuangan.

Sedangkan upah tambahan/ bonus sebesar Rp. 500,000,00/ jemaah, atas dasar pekerjaan apabila karyawan dapat mengajak atau mendapatkan jemaah untuk ikut bergabung pada produk PT Fela Tur Travel. Oleh karena itu, setiap karyawan tidak tentu memiliki upah yang sama dalam perbulan akan tetapi terkadang berbeda, dikarenakan apabila karyawan A atas pencapaian hasil kerjanya lebih banyak memperoleh jemaah dan karyawan yang lain atas pencapaian hasil kerjanya tidak memperoleh jemaah maka tidak mendapatkan upah bonus dan hanya akan mendapatkan upah pokok saja dari PT Fela Tur Travel.

Adapun proses pelaksanaan pembayaran upah yang di berikan perusahaan kepada karyawan yaitu diberikan selama satu bulan sekali pada

tanggal 1 di awal bulan. Besaran jumlah upah yang diterima karyawan sesuai dengan hasil pencapaian kerja dari karyawan itu sendiri, apabila karyawan mempunyai prestasi dalam kerjanya maka akan mendapatkan upah tambahan / bonus dan apabila tidak maka hanya akan mendapatkan upah pokok saja. Upah diberikan kepada karyawan melalui transfer ke rekening masing- masing karyawan yang telah diberi dan ditetapkan oleh perusahaan.

BAB IV

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN POSITIF TERHADAP SISTEM
PENGUPAHAN KARYAWAN TETAP DI PT FELA TUR TRAVEL
KECAMATAN DEMAK KABUPATEN DEMAK**

**A. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan di PT Fela
Tur Travel**

Sistem upah merupakan suatu kebijakan dan strategi yang menentukan besarnya kompensasi yang diterima oleh pekerja/ karyawan, dalam hal ini sebagai tanda balas jasa atas hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja/ karyawan.

Dalam Islam semua kegiatan muamalah telah diatur didalamnya, termasuk transaksi yang digunakan dalam pengupahan PT Fela Tur Travel yang termasuk ke dalam akad *ijarah* dan *ju'alah*. *Ijarah* diartikan sebagai proses mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak, yang satu penyedia jasa (*mu'jir*) dan yang lainnya sebagai pengguna jasa (*musta'jir*). Penjelasan mengenai upah (*ijarah*) telah diterangkan dalam Al- Qur'an dan hadits:

Sebagaimana yang terdapat dalam Al- Qur'an surat Az- Zukruf ayat 32

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا
سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

“Apakah mereka yang telah membagikan rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan di antara mereka mata pencaharian mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka di atas sebagian yang lain beberapa derajat tertentu, supaya sebagian dari mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka telah kumpulkan”. (QS. 43 [Az- Zukhruf]: 32).¹

Ayat Al- Qur'an di atas menjelaskan bahwasanya Allah SWT telah memberikan kelebihan kepada sebagian manusia dibandingkan dengan sesamanya, sehingga manusia dapat saling membantu antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, salah satu caranya adalah melaksanakan akad *ijarah* (pengupahan), karena dengan melaksanakan akad *ijarah* itu sebagai manusia dapat mempergunakan sebagian kepada yang lainnya dan dapat menggunakannya sebagaimana seharusnya.

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: sygma examedia Arkanleema, 2009), 560.

Dalam hadist yang telah diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa pembayaran upah diberikan kepada seorang pekerja sebelum keringatnya mengering.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ (رواه ابن ماجه)

“al- ‘Abbas bin al- Walid al- Dimasyqiy telah memberitahukan kepada saya, (katanya) Wahab bin Sa’id bin ‘Athiyah al- Salamiy telah memberitahukan kepada saya, (katanya) ‘Abdu al- Rahman bin Zaid bin Salim telah memberitahukan kepada saya, (berita itu berasal) dari ayahnya, dari Abdilllah bin ‘Umar dia berkata : Bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasaalam telah berkata: “Berikan kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering”. (H.R. Ibnu Majah).²

Sedangkan, *ju’alah* adalah janji atau komitmen (*iltizam*) untuk memberikan imbalan (*reward/iwadh/ju’l*) tertentu atas pencapaian hasil (*natijah*) yang ditemukan dari suatu pekerjaan.³ Adapun penjelasan mengenai akad *ju’alah* ini telah diterangkan dalam Al- Qur’an dan Hadist.

Sebagaimana yang terdapat dalam Al- Qur’an surat Yusuf ayat 72:

قَالُوا نَفِدُوا صَوَاعِ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

“Penyeru- penyeru itu berkata, “Kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya.” (QS. 12 [Yusuf] : 72).⁴

Ayat Al- Qur’an di atas menjelaskan bahwasanya Nabi Yusuf A.S telah menjadikan bahan makanan seberat beban unta sebagai upah atau hadiah bagi siapa saja yang dapat menemukan dan menyerahkan piala raja yang hilang. Dalam bahasa Indonesia, hal ini sering digunakan dengan istilah sayembara, karena pekerjaan untuk menemukan dan menyerahkan piala yang hilang itu bersifat terbuka, siapa saja yang mampu. Pekerjaan ini mungkin diusahakan oleh banyak orang, akan tetapi yang akan mendapatkan upah hanyalah orang yang berhasil menyelesaikan tugas dengan menyerahkan piala itu. Jika ada orang yang telah bekerja/ berusaha untuk mendapatkan piala yang hilang, namun tidak berhasil, maka dia tidak berhak mendapatkan upah.

² Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95.

³ Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis No: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ijarah, 4.

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan*, (Bandung: sygma examedia Arkanleema, 2009), 624.

Dan dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam al- Bukhari dari Abu Sa'id Al- Khudri dikisahkan bahwa:

عَنْ أَبِي سَعِيدِ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ نَاسًا مِنْ أَصْحَابِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَتَوْا عَلَى حَيٍّ مِنْ أَحْيَاءِ الْعَرَبِ فَلَمْ يَقْرُؤْهُمْ فَبَيْنَمَا هُمْ كَذَلِكَ إِذْ دَعَا سَيِّدُ أَلَيْكَ فَقَالُوا هَلْ مَعَكُمْ مِنْ دَوَاءٍ أَوْ رَاقٍ فَقَالُوا إِنَّكُمْ لَمْ تَقْرُؤْنَا وَلَا نَفْعُ حَتَّى تَجْعَلُوا لَنَا جُعَلًا فَجَعَلُوا لَهُمْ قَطِيعًا مِنَ الشَّاءِ فَجَعَلَ يَقْرَأُ الْقُرْآنَ وَيَجْمَعُ بُزَاقَهُ وَيَتَوَلَّى فَبَرَأَ فَأَتَوْا بِلِشٍّ فَقَالُوا لَأَتَأْخُذَهُ حَتَّى نَسْأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَسَأَلُوهُ فَضَحَكَ وَقَالَ وَمَا أَدْرَاكَ أَنَّهَا رُقِيَةٌ خَذُوهَا وَاضْرِبُوا لِي بِسْمِهِمْ (رواه البخاري)

“Sekelompok sahabat Nabi saw melintasi salah satu kampung orang Arab. Penduduk kampung tersebut tidak menghidangkan makanan kepada mereka. Ketika itu, kepala kampung disengat kalajengking. Mereka lalu bertanya kepada para sahabat: “Apakah kalian mempunyai obat, atau adakah yang dapat me- ruqyah (menjampi)?” Para sahabat menjawab: “Kalian tidak menjamu kami, kami tidak mau mengobati kecuali kalian memberi imbalan kepada kami.” Kemudian para penduduk berjanji akan memberikan sejumlah ekor kambing. Seorang sahabat membacakan surat al- Fatihah dan mengumpulkan ludah, lalu ludah itu ia semprotkan ke kepala kampung tersebut; ia pun sembuh. Mereka kemudian menyerahkan kambing. Para sahabat berkata, “Kita tidak boleh mengambil kambing ini sampai kita bertanya kepada Nabi saw”. Beliau tertawa dan bersabda, “Bagaimana kalian tahu bahwa surat al- Fatihah adalah ruqyah, ambillah kambing tersebut dan berilah saya bagian”. (HR. Bukhari)⁵

Penetapan upah bagi pekerja/ karyawan harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan dari berbagai aspek kehidupan, sehingga dalam pandangan Islam mengenai hak pekerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada pekerja/ karyawan harus sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, seharusnya juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup pekerja/ karyawan sebagaimana sewajarnya.

Mengenai pemberian upah kepada pekerja/ karyawan hendaknya sesuai dengan kontrak perjanjian kerja, karena hal ini akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja/ karyawan yang berisi tentang hak- hak dan kewajiban masing- masing pihak. Maka dari itu, hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lain, adapun kewajiban yang utama bagi pemberi kerja atau pengusaha adalah membayar upah.

⁵ Muhammad bin Ismail Abu ‘Abdillah al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Jilid VII, (T.tp: Dar Al-Thawqun Najaat, 1442 H), 131.

Hal tersebut telah ditegaskan dalam hadist Rasulullah SAW terkait pembayaran upah kepada seseorang yang telah mempekerjakan pekerja, sebagai berikut:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ أَخْذُرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ)

“Dari Abu Sa’id Al khudri ra. Bahwasanya Nabi SAW telah bersabda, “Barangsiapa yang mempekerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya” (H.R Abdurrazaq)⁶

Dari hadist di atas dapat disimpulkan bahwasanya jika seseorang telah mempekerjakan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, maka pemberi kerja harus menentukan upah pekerjaannya dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Seperti yang sudah dijelaskan, terkait sistem pengupahan karyawan terdiri dari tiga sistem pengupahan yaitu: 1) Sistem upah menurut waktu, sistem pengupahan ini ditentukan berdasarkan waktu kerja yaitu upah perjam, perhari, perminggu ataupun perbulan. 2) Sistem upah menurut unit hasil, sistem pengupahan ini sesuai dengan hasil yang ditentukan dalam jumlah hasil atau pencapaian target yang diperoleh dari masing- masing karyawan. 3) Sistem upah menurut premi, sistem pengupahan ini dikenal dengan sistem upah tambahan atau bonus yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan giat dalam penghasilan kerjanya atau karyawan yang menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang sama.⁷ Mengenai praktik pengupahan karyawan yang diterapkan pada PT Fela Tur Travel telah menggunakan sistem upah menurut premi dan terdapat dua akad yaitu *ijarah* dan *ju’alah*, yang dimana upah pokok bulanan yang diberikan kepada karyawan merupakan akad *ijarah* dan upah tambahan/ bonus merupakan akad *ju’alah* yang sebagai tanda jasa prestasi pencapaian hasil kerja yang diperoleh dalam pekerjaannya. Dengan adanya pengupahan dengan sistem upah premi, tentunya di setiap pengupahan terhadap karyawan tersebut tidak selalu sama dan mengalami perbedaan tingkat upah antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Akan tetapi, hal ini dalam Islam diperbolehkan dikarenakan perbedaan tingkat upah terhadap karyawan yang terjadi pada PT Fela Tur Travel ini memang disebabkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

⁶ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugul Maram Min Adilatif Ahkam*, (Jakarta: Darun Nasyr Al-Misyriyyah, t.th), 189.

⁷ Lia Resti Carlina, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqh Muamalah”, *Skripsi Program sarjana S-1 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, (Lampung, 2017), 91- 92.

Upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dilakukan setiap sebulan sekali yaitu sebesar Rp. 1. 500,000,00/ bulan yang diberikan di awal bulan yang terdiri dari gaji pokok karyawan dan upah tambahan atau upah bonus sebesar Rp. 500,000,00/ jemaah apabila karyawan mempunyai prestasi atau pencapaian hasil kerjanya dalam pekerjaannya, disisi lain terkait upah tambahan atau upah bonus mendapatkan pelanggan untuk minat produk wisata PT Fela Tur Travel terkadang belum jelas nominalnya sebagaimana yang diungkapkan pak Ali Shodiqin sebagai karyawan lama bahwa “Terkait pendapatan upah tambahan atau bonus berbeda antara mendapatkan jemaah dengan pelanggan, mendapatkan jemaah sudah jelas nominalnya sedangkan mendapatkan pelanggan untuk minat produk wisata belum jelas nominalnya hanya perusahaan yang menentukan”.⁸ Gaji pokok karyawan (80% bagi karyawan baru selama 3 bulan setelah mulai bekerja dan 100% bagi karyawan lama yang sudah bekerja di perusahaan lebih 3 dari bulan) upah tambahan atau bonus sesuai dengan prestasi atau pencapaian hasil kerja karyawan yakni dari jumlah jemaah/ pelanggan yang telah didapatkannya, dan tunjangan hari raya (THR) yang diberikan setiap setahun sekali.

Pekerjaan atau perburuhan termasuk dalam kegiatan muamalah yang dapat dilakukan dalam sektor kehidupan manusia yang perlu untuk tunjang menunjang antara satu dengan yang lainnya, untuk memenuhi kehidupan mereka. Dalam kontrak hubungan kerja antara pekerja/ karyawan dengan perusahaan ini, pihak pekerja/ karyawan yang telah terikat kontrak wajib untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan dengan isi kontrak kerjanya dengan perusahaan tersebut.

Berikut isi pokok perjanjian kontrak kerja di PT Fela Tur Travel Demak yang berisikan ketentuan – ketentuan yang dimuat oleh perusahaan mengenai peraturan dan upah karyawan tetap yaitu terdiri dari: 1) Karyawan harus melaksanakan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mematuhi isi perjanjian yang sudah dimuat oleh perusahaan mengenai menjaga kerahasiaan yang ada di perusahaan, tata tertib perusahaan dan kedisiplinan kerja. Apabila karyawan melanggar ketentuan- ketentuan dan tata tertib yang dimuat oleh perusahaan, maka akan mendapatkan sanksi dari perusahaan sebagai hukumannya. 2) Karyawan baru yang telah diseleksi dan diterima oleh perusahaan akan dijadikan karyawan tetap tanpa batasan waktu tertentu terkait kontrak kerja dengan perusahaan. Tidak ada masa training bagi karyawan baru, akan tetapi akan mengalami perbedaan upah yang akan diterima dengan

⁸ Ali Shodiqin, karyawan lama PT Fela Tur Travel, *Wawancara*, Rabu 2 Juni 2021, Jam 10.00 WIB.

karyawan lama yang berlaku selama 3 bulan setelah mulai bekerja diperusahaan. 3) Karyawan akan mendapatkan upah tambahan atau upah bonus dari perusahaan yang diberikan bersamaan dengan gaji pokok bulanan karyawan, apabila karyawan dapat mengajak atau mendapatkan jemaah/ pelanggan untuk minat bergabung pada produk PT Fela Tur Travel.⁹

Terkait kontrak dalam pembayaran upah yang akan dibayarkan. Pihak perusahaan melakukan kesepakatan dengan karyawan berdasarkan atas ketentuan- ketentuan yang ada di perusahaan, upah pokok yang akan diberikan kepada karyawan dilakukan dalam waktu sebulan sekali sebesar Rp. 1.500,000,00/ bulan atas dasar pekerjaan yang telah ditentukan dari perusahaan seperti pemasaran, bagian tiket dan handling bandara, resepsionis, pengurus paspor dan devisa, pemandu jemaah, pembimbing manasik dan keuangan.

Sedangkan upah tambahan/ bonus yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan dilakukan setiap sebulan sekali bersamaan dengan pemberian upah pokok yang apabila karyawan mempunyai pencapaian hasil kerja/ prestasi, dengan upah tambahan/ bonus yang diberikan sebesar Rp. 500,000,00/ jemaah atas dasar pekerjaan untuk mendapatkan/ mengajak jemaah untuk bergabung pada produk PT Fela Tur Travel dalam jangka waktu satu bulan.

Isi perjanjian kontrak kerja di PT Fela Tur dapat disimpulkan dari segi ekonomi Islamnya, isi kontrak kerja yang menyebutkan pembayaran upah terkait karyawan dalam Islam membenarkan bahwa boleh dalam melakukan pembayaran upah yang berbeda untuk karyawan yang baru sebagai masa percobaan dalam bekerja. Isi pokok selanjutnya mengenai tunjangan- tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan menyebutkan besaran nominalnya telah sesuai dengan ekonomi Islam. Dalam Islam mengajarkan bahwa dalam mempekerjakan seseorang harus memberikan informasi terkait upah yang akan diterima, hal ini diharapkan agar dapat memberikan dorongan semangat bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dan memberikan rasa ketenangan bagi karyawan.

Ditinjau dari rukun dan syarat *ijarah*, mengenai kontrak kerja karyawan dengan perusahaan yaitu: 1) *Aqid* (Orang yang berakad) merupakan orang yang melakukan perjanjian mengenai kontrak sewa menyewa atau upah mengupah antara pihak perusahaan (*mu'jir*) dan karyawan (*musta'jir*). Orang yang membayar upah dan menyewa jasa atau tenaga kerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima upah dan

⁹ Fatekur, Direktur PT Fela Tur Travel, *Wawancara*, Rabu 2 Juni 2021, Jam 11.00 WIB.

menyewakan jasa atau menyumbangkan tenaganya untuk mengerjakan suatu pekerjaan disebut *musta'jir*. 2) *Sighat* (ijab kabul) merupakan suatu bentuk kesepakatan dari kedua belah pihak untuk melakukan *ijarah*. *Sighat* pada akad sangatlah penting sekali karena dari *sighat* lah akan terjadinya *ijarah*. Dalam *sighat* ada ijab dan kabul yang dapat dilakukan dengan cara ucapan, gerak tubuh (isyarat), utusan ataupun tulisan. Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu'jir*) untuk menyewa atau menggunakan jasa sedangkan kabul merupakan jawaban persetujuan dari pihak kedua (*musta'jir*) atas menyewakan jasa yang dipinjamkan. 3) *Maqud 'alaih* (manfaat) yang dimaksud manfaat ini pekerjaan memiliki manfaat yang jelas seperti membajak sawah, mengerjakan proyek bangunan dan sebagainya. Dalam hal ini sebelum memulai untuk melakukan pekerjaannya harus dilihat dulu manfaat yang akan diperoleh agar tidak terjadi perselisihan diantara kedua pihak. 4) *Ujrah* (upah), sebagaimana dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembayaran atas jasa atau sebagai pembayaran atas pekerjaan yang sudah dikerjakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.¹⁰ Jadi upah merupakan imbalan yang diberikan dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakan. Dalam pembayaran upah ini boleh berupa bentuk uang dan boleh berupa benda. Dapat kita ketahui bersama bahwasanya *ijarah* merupakan sebuah akad yang mengambil manfaat dari jasa yang di sewakannya dan tidak bertentangan dengan hukum syara' yang berlaku. Oleh karena itu, dalam pembayaran upah ini harus disepakati oleh kedua belah pihak agar tidak ada yang dirugikan.

Ditinjau dari rukun dan syarat *ju'alah* mengenai kontrak kerja karyawan dengan perusahaan yaitu: 1) *Sighat* yaitu adanya akad antara pihak perusahaan dengan karyawan, akad dalam *ju'alah* merupakan suatu ketetapan dengan sebab adanya sesuatu kehendak (keinginan). 2) *Ja'il* yaitu adanya orang yang menjanjikan upah, orang yang menjanjikan upah haruslah sudah baligh, berakal dan cerdas. 3) Jenis pekerjaan, dalam hal pekerja yang dilakukan haruslah mengandung manfaat dan tidak merupakan pekerjaan yang haram. 4) Upah/ Hadiah yaitu imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jasanya, upah/ hadiah dalam *berju'alah* untuk pihak yang berhasil atau menang haruslah berbentuk materi.¹¹

Maka dapat disimpulkan bahwa dengan melihat perjanjian kontrak kerja di PT Fela Tur Travel ini telah memenuhi rukun dan syarat *ijarah*. Rukun *ijarah* yang ada dalam kontrak kerja di PT Fela Tur Travel yaitu adanya *aqid*

¹⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 117- 118.

¹¹ M. Pudjihardjo, Nur Faizin Muhith, *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah* (Malang: UB Press, 2019), 120.

(orang yang berakad) antara pihak perusahaan dengan karyawan, *shigat* (ijab kabul) perjanjian dan kesepakatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan karyawan, *ujrah* (upah) yang diberikan perusahaan kepada karyawan setiap bulan sekali (upah pokok), dan *mauqud 'alaih* (manfaat yang diperoleh oleh perusahaan dan karyawan atas pekerjaan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut syarat *ijarah* yang ada dalam kontrak kerja perusahaan yaitu adanya kemauan antara kedua belah pihak (pihak perusahaan dan karyawan) untuk melakukan akad, besaran upah yang dibayarkan mengacu pada kesepakatan kedua belah pihak dan, upah yang telah dicantumkan/ dijelaskan dari pihak perusahaan kepada karyawan sudah jelas dan bernilai yakni sebesar Rp. 1. 500,000,00/ bulan atas dasar pekerjaan yang telah ditentukan dari perusahaan seperti pemasaran, bagian tiket dan handling bandara, resepsionis, pengurus paspor dan devisa, pemandu jemaah, pembimbing manasik dan keuangan.

Adapun menurut rukun dan syarat *ju'alah* dalam kontrak kerja di PT Fela Tur Travel juga telah memenuhi, rukun *ju'alah* yang ada dalam kontrak kerja perusahaan yaitu adanya *shigat* (orang yang berakad) yakni pihak perusahaan dengan karyawan, *ja'il* (pemberi upah/ hadiah) adanya upah yang akan dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang apabila karyawan mempunyai pencapaian hasil kerja/ prestasi dalam kerjanya, pekerjaan yang ditentukan perusahaan kepada karyawan yaitu mencari dan mendapatkan jemaah untuk ikut bergabung pada produk PT Fela Tur Travel, upah/ hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila berhasil mendapatkan jemaah untuk ikut bergabung pada produk PT Fela Tur Travel yaitu sebesar Rp. 500,000,00/ jemaah. Sedangkan menurut syarat *ju'alah* dalam kontrak kerja perusahaan yaitu adanya orang yang melakukan akad antara pihak perusahaan dengan karyawan dalam keadaan sehat berakal dan cerdas, upah/ hadiah yang akan diberikan sudah dijelaskan yakni sebesar Rp. 500,000,00/ jemaah dan upah/ hadiah yang diberikan perusahaan dapat bermanfaat bagi karyawan karena berupa uang.

Pemberian upah atau gaji karyawan tetap di PT Fela Tur Travel ini dilakukan setiap sebulan sekali seperti halnya pada perusahaan lain. Dari hasil penelitian di lapangan dan hasil wawancara dengan direktur PT Fela Tur Travel dan karyawan PT Fela Tur Travel, bahwa pihak perusahaan dalam memberikan upah atau gaji tergolong cukup rendah dan tidak seharusnya karyawan mendapatkan upah atau gaji yang ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu, hal tersebut masih jauh sekali dengan konsep hukum Islam, karena dalam konsep pengupahan tersebut terdapat prinsip keadilan dan prinsip kelayakan (kecukupan). Dalam Islam terdapat 2 konsep upah yaitu konsep adil

dan konsep layak. Konsep adil bermakna 2 hal yaitu: 1) proporsional, 2) jelas dan transparan. Sedangkan konsep layak juga bermakna 2 hal yaitu: 1) cukup sandang dan pangan, 2) sesuai dengan pasaran.¹²

Makna adil dalam konsep Islam telah dijelaskan dalam surat Al- Qur'an sebagai berikut:

Al- Qur'an Surat Al- Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤَفِّيَهُمْ أَعْمَالَ لَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing- masing derajat mereka menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) sesuai pekerjaan- pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan”. (QS. 46 [Al- Ahqaf]: 19)¹³

Al- Qur'an Surat An- Najm ayat 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

“Dan bahwasanya seorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. 53 [Al- An –Najm]: 39)¹⁴

Al-Qur'an Surat Yasin ayat 54

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئاً وَلَا تُجْرَوْنَ إِلَّا مَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak akan dibalasi kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. 36 [Yasin]: 54)¹⁵

Ayat diatas menegaskan bahwasanya setiap pekerjaan seseorang akan dibalas sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan hal ini, berdasarkan ayat tersebut berlaku bahwa pemberian upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama, maka upah yang didapatkan mereka harus sama.

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadinya suatu tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan terhadap kepentingan sendiri, pemberi kerja membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya diterima oleh pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya. Hampir semua aspek selalu terkait dengan unsur adil , oleh karena itu sangat begitu penting untuk menentukan keadilan disaat berbicara tentang perbedaan upah pekerja/ karyawan. Sedangkan layak dalam pengupahan yaitu tindakan pemberian upah yang memadai dan sesuai dengan pasar. Memadai, dalam arti mengandung pengertian memadai pangan, sandang dan papan yang artinya upah harus memenuhi kebutuhan hidup yang menjadi dasar dharuriyat. Sesuai

¹² Hendry Tanjung, *Konsep Manajemen Syariah Dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2001), 58.

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: sygma examedia Arkanleema, 2009), 240.

¹⁴ *Ibid.*, 341.

¹⁵ *Ibid.*, 432.

dengan pasar, dalam arti upah harus sesuai dengan ketentuan dari daerah tersebut.¹⁶

Seperti yang telah dijelaskan diatas, bahwa hubungan antara pengusaha dengan karyawan adalah kekeluargaan, kemitraan dan dari keduanya tercipta simbiosis mutualisme yakni hubungan yang saling menguntungkan. Maka dari itu, tidak boleh ada pihak yang terzalimi oleh pihak lainnya. Hubungan keduanya saling membutuhkan dan juga harus tercipta saling menguntungkan di antara keduanya.

Makna adil dalam konsep diatas, bahwasanya PT Fela Tur Travel sudah sesuai dengan prinsip pengupahan dalam Islam yaitu melaksanakan pemberian upah kepada masing- masing karyawannya, dimana upah yang diberikan kepada karyawan tiap bulannya diberikan secara terang- terangan dan upah yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kesepakatan bersama. Sedangkan makna layak dalam konsep diatas, bahwasanya PT Fela Tur Travel belum sesuai dengan prinsip pengupahan dalam Islam yaitu upah yang diberikan belum dapat mencukupi kebutuhan sandang pangan dan belum sesuai dengan pasar atau ketentuan upah dari daerah terkait.

Dari uraian di atas, bahwasanya upah atau gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan ini dalam hukum Islam yang merujuk kepada hukum asal bermuamalah itu adalah mubah. Tinjauan hukum Islam terhadap praktik sistem pengupahan di PT Fela Tur Travel sudah memenuhi, karena upah yang didapatkan oleh karyawan sudah sesuai dengan rukun dan syarat *ijarah* serta *ju'alah*. Namun dalam prinsip hukum Islam yang mengedepankan prinsip adil dan layak dalam pengupahan, pengupahan karyawan di PT Fela Tur Travel belum memenuhi, dikarenakan belum dapat terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan dan upah yang diberikan tidak dalam ketentuan pemerintah terkait atau tergolong cukup rendah.

B. Analisis Hukum Positif Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di PT Fela Tur Travel

Sistem upah adalah suatu kebijakan dan strategi yang menentukan besaran gaji yang diterima oleh pekerja/ karyawan. Gaji ini merupakan upah atau bayaran yang diterima oleh pekerja/ karyawan sesuai waktu yang telah ditentukan sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka. Bagi pekerja/ karyawan mengenai masalah sistem upah merupakan masalah yang penting karena secara langsung menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka.

¹⁶ Eggi Sujana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering* (Yogyakarta: PPMI, 2000), 35-36.

Dalam Pasal 1 ayat 30 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa upah adalah hak atas pekerja/ karyawan yang telah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ karyawan yang telah ditentukan dan dibayarkan berdasarkan atas suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang- undangan, termasuk tunjangan baik bagi pekerja/ karyawan maupun bagi keluarganya atas suatu pekerjaan dan atas jasa yang telah atau yang akan dilakukan.¹⁷

Sistem pengupahan yang baik yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan menentukan kesejahteraan bagi pekerja/ karyawan. Hal ini akan berdampak pada masa depan yang akan dijalankan, apabila pekerja/ karyawan merasa puas dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka pekerja/ karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Dan sebaliknya, apabila pekerja/ karyawan tidak merasa puas dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka akan membuat kemerosotan pada usaha yang dilakukan. Dengan pelayanan yang kurang maksimal dan akan menimbulkan berkurangnya hasil yang dilakukan oleh pekerja/ karyawan.¹⁸

Mengenai pemberian upah kepada pekerja/ karyawan hendaknya sesuai dengan kontrak perjanjian kerja, karena hal ini akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja/ karyawan yang berisi tentang hak- hak dan kewajiban masing- masing pihak. Maka dari itu, hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lain, adapun kewajiban yang utama bagi pemberi kerja atau pengusaha adalah membayar upah.

Pada umumnya upah yang diberikan adalah bentuk uang. Namun, secara normatif terdapat kelonggaran mengenai upah yang dapat diberikan dalam bentuk lain (bukan dalam bentuk uang) berdasarkan perjanjian kerja atau perundang- undangan, dengan batasan bahwa nilai upah tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja/ karyawan.¹⁹

Sistem pengupahan karyawan tetap di PT Fela Tur Travel ini menggunakan sistem upah premi atau bonus yang sesuai dengan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Dimana karyawan di upah berdasarkan pencapaian hasil kerjanya atas mempromosikan produk perusahaan dan mencari serta mengajak jemaah/ pelanggan untuk ikut dan minat bergabung pada produk PT Fela Tur Travel, sebagaimana yang di

¹⁷ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 122.

¹⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

ungkapkan direktur PT Fela Tur Travel ini bahwasanya “Setiap karyawan tetap di upah sesuai dengan pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, yang mana pekerjaannya mempromosikan produk perusahaan dan mencari serta mengajak para jemaah/ pelanggan untuk ikut dan minat bergabung pada produk PT Fela Tur Travel. Apabila karyawan mempunyai prestasi atau pencapaian hasil kerja atas pekerjaannya dapat mengajak dan mendapatkan jemaah/ pelanggan, maka karyawan akan mendapatkan upah tambahan atau upah bonus yang akan diberikan perusahaan bersamaan dengan gaji pokok karyawan pada awal bulan dan apabila karyawan tidak mempunyai prestasi atau pencapaian hasil kerja, maka karyawan tidak akan mendapatkan upah tambahan atau upah bonus dan hanya akan mendapatkan gaji pokok saja”.²⁰

Selain itu, dalam penentuan upah karyawan pada PT Fela Tur Travel ini belum memenuhi kriteria yang menjadi acuan sebagai pedoman dalam penentuan karyawan tersebut, yaitu dilihat dari kebutuhan hidup minimum dan upah minimum provinsi (UMP).

a. Dilihat dari kebutuhan hidup minimum

Secara garis besar karyawan pada PT Fela Tur Travel ini termasuk dalam golongan sederhana. Hal ini menunjukkan bahwasanya kehidupan yang menjadi tanggungannya tidak begitu kecil. Secara finansial jumlah upah yang didapatkannya dari pekerjaannya memang belum memenuhi secara kebutuhan. Hal ini sesuai dengan ungkapan pak Ali Shodiqin yang sebagai karyawan lama di PT Fela Tur Travel bahwa “Ya terkadang kalo sepi nggak bisa mendapatkan jemaah/ pelanggan nggak dapat upah tambahan atau upah bonus dari perusahaan, hanya akan dapat gaji pokok saja dan itu belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri terlebih bagi yang udah berkeluarga, jadi selalu berharap untuk bisa mendapatkan jemaah/ pelanggan untuk tertarik dan minat bergabung pada produk PT Fela Tur Travel agar bisa dapat gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga”.²¹

b. Upah minimum provinsi (UMP)

Pasal 1 ayat 30 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa upah adalah hak atas pekerja/ karyawan yang telah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ karyawan yang ditentukan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau

²⁰ Fatekur, Direktur PT Fela Tur Travel, *Wawancara* Rabu 2 Juni 2021.

²¹ Ali Shodiqin, karyawan lama PT Fela Tur Travel, *Wawancara*, Rabu 2 Juni 2021, Jam 10.00

perundang-undangan termasuk tunjangan baik bagi pekerja/ karyawan maupun bagi keluarganya atas suatu pekerjaan dan atas jasa yang telah atau yang akan dilakukan.

Pasal 88 ayat 4 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah minimum bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan cukup yang sesuai dengan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi.

Pasal 88 ayat 1 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dengan jelas menyatakan bahwa setiap pekerja/ karyawan berhak untuk mendapatkan penghasilan yang dapat mewujudkan kehidupan manusia. Hal ini untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi manusia tersebut, pemerintah pun ikut andil dalam menetapkan kebijakan pengupahan yang ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi.²²

Provinsi Jawa Tengah khususnya di kabupaten Demak telah menetapkan upah minimum kabupaten/ kota Demak yang mengacu pada keputusan Gubernur Jawa Tengah tentang upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) kabupaten/ kota di provinsi Jawa Tengah tahun 2021 yaitu sebesar Rp. 2. 511. 526, 00 hal ini naik hingga 3,6% yang asalnya hanya sebesar Rp. 2. 432. 000,00 saja. Keputusan ini di tandatangi oleh Gubernur Jawa Tengah, yang tertuang dalam SK No. 561/62 Tahun 2020 pada tanggal 20 November 2020, dan keputusuan ini berlaku pada tanggal 1 Januari 2021.

Melihat dari UMP/ UMK provinsi Jawa Tengah khususnya pada kota Demak, ternyata PT Fela Tur Travel kecamatan Demak kabupaten Demak ini masih dibawah UMP/ UMK tersebut. Hal ini dilihat dari jumlah pendapatan karyawan yang diterima disetiap bulannya yang sebesar Rp. 1.500.000,00.

Pemberian upah atau gaji karyawan tetap di PT Fela Tur Travel ini dilakukan setiap sebulan sekali seperti halnya pada perusahaan lain. Dari hasil penelitian di lapangan dan hasil wawancara dengan direktur PT Fela Tur Travel dan karyawan PT Fela Tur Travel, bahwa pihak perusahaan dalam memberikan upah atau gaji tergolong cukup rendah dan tidak seharusnya karyawan mendapatkan upah atau gaji yang ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu, hal tersebut masih jauh sekali dengan konsep hukum positif yang mengedepankan prinsip keadilan dan kelayakan, yang berdasarkan pada pasal 28 D ayat 2 Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

²² Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.²³

seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, kedua pasal tersebut menjelaskan bahwa di setiap karyawan/ buruh berhak untuk mendapatkan upah atau gaji yang dapat memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang artinya standarisasi upah atau gaji yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha harus sesuai dengan biaya hidup minimum wilayah tersebut. Seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemberi kerja atau pengusaha dilarang membayar upah atau gaji lebih rendah dari ketentuan upah minimum.²⁴ Penentuan besaran upah atau gaji ditentukan oleh pemerintah provinsi atau kabupaten yang disesuaikan dengan tingkat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setempat.

Dari uraian di atas, bahwasanya upah atau gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan ini belum memenuhi dalam hukum positif, karena upah yang seharusnya didapatkan karyawan sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK) Demak akan tetapi tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK) terkait, sehingga tidak bisa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, kini hanya mendapatkan upah yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. Hal ini terjadi karena pihak perusahaan menerapkan sistem upah premi atau bonus.

²³ Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Mimbar Hukum, Vol. 29 No. 1 Februari, Universitas Jambi Mendalo Darat, 2017, 83.

²⁴ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan mengenai sistem pengupahan pada karyawan tetap PT Fela Tur Travel kecamatan Demak kabupaten Demak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan pada karyawan tetap PT Fela Tur Travel menggunakan sistem upah premi atau upah bonus dan terdapat dua akad yaitu *ijarah* dan *ju'alah*, dimana upah pokok yang dibayarkan perbulannya kepada karyawan merupakan akad *ijarah* dan upah tambahan/ bonus yang diberikan perusahaan apabila mempunyai prestasi dalam pencapaian hasil kerjanya merupakan akad *ju'alah*. Upah yang dibayarkan kepada karyawan setiap sebulan sekali tepatnya pada awal bulan. Besaran upah yang dibayarkan PT Fela Tur Travel kepada karyawan sebesar Rp. 1.000,000,00 atau sekitar Rp. 33.000,00/ hari untuk karyawan baru yaitu berlaku pada 3 (tiga) bulan pertama setelah di mulainya bekerja dan sebesar Rp. 1.500,000,00 atau sekitar Rp. 50.000,00/ hari untuk karyawan lama, yaitu di mulai pada bulan ke 4 (empat). Terkait dengan upah, upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan tidak mengikuti standar upah minimum kabupaten (UMK) Demak yang sebesar Rp. 2.511,000,00, hal ini dikarenakan dari pihak perusahaan telah menerapkan sistem upah premi atau upah bonus yakni apabila karyawan dapat mengajak atau mendapatkan jemaah/ pelanggan untuk minat bergabung pada produk perusahaan, maka karyawan akan mendapatkan upah tambahan atau upah bonus sebesar Rp. 500,000,00/ jemaah, sedangkan untuk upah tambahan atau upah bonus yang diberikan perusahaan terkait dengan pendapatan karyawan dapat mengajak pelanggan untuk minat bergabung pada produk perusahaan, hanya perusahaan yang tahu mengenai besarnya nominal upah tambahan atau upah bonus tersebut.
2. Hukum Islam menjelaskan tujuan disyaratkannya dalam hal pengupahan adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidupnya dan merujuk kepada hukum asal bermuamalah itu adalah mubah, dan tinjauan hukum Islam terhadap praktik sistem pengupahan di PT Fela Tur Travel sudah memenuhi syarat dan rukun *ijarah* serta *ju'alah* yaitu meliputi besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah dijelaskan terkait jumlah nominal upah dan telah disepakati oleh kedua belah pihak. Sedangkan tinjauan hukum positif terhadap praktik sistem pengupahan pada karyawan tetap PT Fela Tur Travel kecamatan Demak kabupaten Demak belum memenuhi peraturan perundang- undangan

yang berlaku, dikarenakan dalam sistem pengupahan tersebut belum dapat dikatakan layak, upah yang dibayarkan kepada karyawan masih tergolong cukup rendah atau dibawah upah minimum kabupaten (UMK), sehingga belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan maupun keluarganya.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan dari hasil penelitian mengenai sistem pengupahan pada karyawan tetap PT Fela Tur Travel kecamatan Demak kabupaten Demak, sebagai berikut:

1. Upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagian besar sudah sesuai dengan kesepakatan, namun perlu diperhatikan juga terkait peraturan- peraturan yang berlaku, antara lain dengan memperhatikan upah minimum kabupaten (UMK) bagi karyawan. Hal ini dimaksudkan agar kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dapat terus meningkat, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan terkait kebutuhan karyawannya, dalam hal ini upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinaikkan berdasarkan keahlian dan pengabdian jasanya di dalam perusahaan, sehingga dapat mendorong karyawannya untuk lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Kesejahteraan karyawan harus menjadi perhatian utama oleh perusahaan, kesejahteraan karyawan yang diperhatikan dengan baik oleh perusahaan merupakan faktor yang dapat menopang dalam kinerja karyawan, dan akan berpengaruh terhadap kondusifitas perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan membenahi sistem pembayaran upah pada karyawan, supaya tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Mas'adi, Ghufron *Fiqih Muamalah Konstektual*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- Adisu, Edytus. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Al Hadi, Abu Azam. *Fikih Muamalah Kontemporer* , Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- An- Nabahani, Taqiyudin, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Anwar, Syamsul *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- Arikunto, Suharsini. *Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Arsih, Rahmi. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Pengrajin Batik Di Desa Wukirsari, Kecamatan Imogiri, Kabupaten Bantul Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga , Yogyakarta, 2015.
- Darwis, Muhammad. *Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia dengan Islam, Hukum Islam*, No.1, Vol. XI Juni 2011.
- David, Fred R, *Manajemen Strategis*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2004
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung: sygma examedia Arkanleema, 2009.
- Desiamarta, Sabdantari. *Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV. Venus Jaya Sentosa Karanganyar)*, Fakultas Syariah Dan Hukum Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2019
- Dokumentasi PT Fela Tur Travel Tahun 2017
- Famus, Dido, *Tinjauan Hukum Islam dan Undang – Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan di Kedai Ketan Darmo*, Skripsi, Surabaya: Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sunan Ampel , 2019.
- Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis No: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ijarah
- Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis No: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah
- Ghazaly, Abdul Rahman, Ghufron Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Hafidhuddin, Didin. *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta: Asa Sukses Pres, 2008.

- Handayani, Fitri Ningsih. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung*, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018.
- Haroen, Nasrun *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000
- Haroen, Nasution *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007
- Haryono, Konsep Al- Ju'alah dan Model Aplikasinya Dalam Kehidupan Sehari-Hari, *Al- Masalahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Ilam*, Vol. 5 No. 01, 2018.
- Hasan, Aziz. *Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kecamatan Sepatan Timur Kabupaten Tangerang)*, Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2015.
- Herdiana, Nana, Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013
- <http://www.gurupendidikan.com/pengertian-fungsi-dan-tugas-marketing-secara-lengkap/> diakses pada hari Kamis tanggal 22 April 2021 pukul 15: 46
- Husein, Ahmad Mustafa. *Strategi Pengupahan Tenaga Kerja (Studi Kasus Usaha Mia Cafe)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utara, 2019.
- Husni, Lusni *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004
- Ikayani Kusumawardani, Shinta *Pengaturan Kewenangan dan Tanggung Jawab Direksi Dalam Perseroan Terbatas*, Jurnal Hukum, 2 Juli 2012
- Jawad Mughniyah, Muhammad, *Fiqh Imam Ja'far Shadiq*, cet 1, Jakarta: Lentera, 2009.
- Kadarisman, M, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Karim, Abdul. *Aspek Hukum Pengupahan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006.
- Kartika Yudha, Alda *Hukum Islam dan Hukum Positif : Perbedaan, Hubungan dan Pandangan Ulama*, Jurnal Hukum Novelty, Vol. 8, No. 2 Universitas Islam Indonesia, 2017,
- Kartika, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap di PT PN VII CintaManis Kecamatan Lubuk Kabupaten Ogan Ilir*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017.
- Kartikasari, Dwi, *Pembayaran Upah Dengan D cicil Ditinjau Dari Hukum Islam*, Skripsi, Bengkulu: Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2019
- Kasmir, *Etika Customer Service*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000

- Lailatul Hanifah, Umi, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penggunaan Aplikasi Buzzbreak Di Desa Bungkok Kecamatan Parang Kabupaten Magetan*, Skripsi, Ponorogo: Fakultas Syari'ah, IAIN Ponorogo, 2021.
- Makhrus Munajat, Darmansyah, *Metodologi Fiqih Muamalah*, Kediri: Lirboyo Press, 2013.
- Malik, Abdul, *Badal Haji*, Jurnal Haji Badal, Vol. IV No. 1 Tanjung Pura Raudhah, 2016
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mubarok, Jaih, Hasanudin. *Fikih Mu'amalah Maliyyah* , Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017.
- Muhammad bin Ismail Abu 'Abdillah al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Jilid VII, (T.tp: Dar Al-Thawqun Najaat, 1442 H).
- Muhammad. *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan, 2004.
- Munawaroh. *Panduan Memahami Metode Penelitian*, Malang: Inti Media, 2013.
- Nur Faizin Muhith, M. Pudjiharjo, *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah*, Malang: UB Press, 2019
- Pandu, Yudha, *Peraturan Perundang- Undangan Upah dan Pesangon*, Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2006
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Minimum No. 7 Tahun 2013 Tentang Upah
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005
- Rafiuddin , *Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017.
- Resti, Lia Carlina. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqh Muamalah*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Rifai, Badriyah, *Peran Komisaris Independen Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Perusahaan Publik*, Jurnal Hukum No. 3 Vol. 16 Juli 2009
- Rusyd,Ibnu *Bidayatul Mujtahid; analisis Fiqh Para Mujtahid*, jilid 3, Jakarta: Pustaka Amani, 2007.
- Saiman, *Manajemen Sekretaris*, (Jakarta: Ghalia Indoneisia, 2002

- Salamah Qolyubi, Ahmad, Ahmad Barlisi Umairah, *Hasiyatani Qolyubi Wa Umairah*, Juz III, Beirut: Dar al- Fikr, 1995.
- Saputra, Febie, *Kedudukan Bendahara Pasca Berlakunya Undang- Undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara*, Jurnal Yuridika, Volume 30 No. 3 September 2015
- Sarinah, Maryam, Hukum Pemberian Imbalan di Muka Sebelum Pelaksanaan Ju'alah Oleh Kecamatan Siantar Sitalasari Menurut Pandangan Komisi Fatwa MUI Kota Pematang Siantar (Studi Kasus: MTQ di Kecamatan Siantar Sitalasari), *Islamic Bussine Law Review*, Vol. 1, No. 1, 2017.
- Setiawan, Heri. Upah Pekerja/ Buruh Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam” Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2014
- Sjahputra Tunggal, Imam, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Harvindo, 2013
- Siswadi, *Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan*, Jurnal Ummul Qura, Volume IV, No. 2 Agustus 2014
- Suhendi, Hendi *Fiqh Muamalah* , Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002
- Saifullah, Moh Al- aziz S, *Fiqh Islam Lengkap*, Surabaya: Terbit Terang, 2005
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah* , Jakarta : Pena Pundi Aksara, 2008
- Soekanto, Soerjono, Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2001
- Sujana, Eggi. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, Yogyakarta: PPMI, 2000.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan* , Jakarta: Sinar Grafika, 2001.
- Syafei, Rachmat, *Fiqh Muamalah* , Bandung: CV Pustaka Setia, 2001
- Syarif Al- Qasyir, Baqir, *Keringat Buruh*, penerjemah: Ali Yahya, Cet Ke- 1, Jakarta: Al- Huda, 2007.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi 2, cet. 3, Jakarta: Balai Pustaka , 1994.
- Tanjung, Hendry, *Konsep Manajemen Syariah Dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2001
- Undang- Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 88
- Vidi, Fahmi, Alamsyah. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupetan Purbalingga*, Fakultas Syariah dan Hukum Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2015.
- Wahidmurni. *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017
- Wardi Muslich, Ahmad, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Amzah, 2010
- Wawancara dengan Fahrur Rozi sebagai karaywan baru PT Fela Tur Travel

Wawancara dengan pak Ali Shodiqin sebagai karyawan lama PT Fela Tur Travel

Wawancara dengan pak Fatekur sebagai Direktur PT Fela Tur Travel

Winarni, F. dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.

Zuhaili, Wahbah, *Fiqh al- Islamy Wa Adillatuhu*, Juz V, Suriah: Dar al Fikr, 1989.

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id>.

Nomor : B-1283/Un.10.1/D1/PP.00.09/4/2021 Semarang, 13 April 2021
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.

PT Fela Tour Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

Nama : Ahmad Syafii
N I M : 1702036071
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul:

“Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap di PT Fela Tour Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak”

Dosen Pembimbing I : Dr H. Nur Khoirin M.Ag
Dosen Pembimbing II : Afif Noor M.Hum

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/lembaga/instansi yang Bapak/ Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak diizinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Identitas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



a.n Dekan,
Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kelembagaan

Ali Imron

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

CONTACT PERSON:
(+62 895-6270-12353) Ahmad Syafii



PT FELA TOUR TRAVEL

Kantor : Jl. Sultan Fatah No. 37 Demak 59511 Telp. 0291 - 685007

SURAT KETERANGAN NOMOR : 21/FTT/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FATEKUR ROHMAN,S.Ag
Jabatan : Direktur
Alamat : Krajanbogo RT 01/03 Bonang Demak


Menerangkan Bahwa:

Nama : Ahmad Syafii
Nim : 1702036071
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Kalicili Rt 03 Rw 03 Kec. Demak Kab. Demak

Dengan ini Saya Direktur PT. FELA TOUR TRAVEL menyatakan Dengan Sesungguhnya Bahwa Nama : Ahmad Syafi mahasiswa UIN Semarang telah mengadakan riset di FELA TOUR TRAVEL DEMAK

Demikian surat ini kami buat dengan sebenar benarnya dan untuk di gunakan sebagai mana mestinya

Demak, 24 Mei 2021
PT. FELA TOUR TRAVEL


FATEKUR ROHMAN,S.Ag
Direktur

LAMPIRAN
KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH
NOMOR 561/62 TAHUN 2020
TENTANG
UPAH MINIMUM PADA 35 (TIGA PULUH
LIMA) KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI
JAWA TENGAH TAHUN 2021

DAFTAR UPAH MINIMUM PADA 35 (TIGA PULUH LIMA) KABUPATEN/KOTA
DI PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2021

NO	KABUPATEN/KOTA	UPAH MINIMUM TAHUN 2021
1	2	3
1.	Kota Semarang	Rp.2.810.025,00
2.	Kabupaten Demak	Rp.2.511.526,00
3.	Kabupaten Kendal	Rp.2.335.735,00
4.	Kabupaten Semarang	Rp.2.302.797,59
5.	Kota Salatiga	Rp.2.101.457,14
6.	Kabupaten Grobogan	Rp.1.890.000,00
7.	Kabupaten Blora	Rp.1.894.000,00
8.	Kabupaten Kudus	Rp.2.290.995,33
9.	Kabupaten Jepara	Rp.2.107.000,00
10.	Kabupaten Pati	Rp.1.953.000,00
11.	Kabupaten Rembang	Rp.1.861.000,00
12.	Kabupaten Boyolali	Rp.2.000.000,00
13.	Kota Surakarta	Rp.2.013.810,00
14.	Kabupaten Sukoharjo	Rp.1.986.450,00
15.	Kabupaten Sragen	Rp.1.829.500,00
16.	Kabupaten Karanganyar	Rp.2.054.040,00
17.	Kabupaten Wonogiri	Rp.1.827.000,00
18.	Kabupaten Klaten	Rp.2.011.514,91
19.	Kota Magelang	Rp.1.914.000,00
20.	Kabupaten Magelang	Rp.2.075.000,00
21.	Kabupaten Purworejo	Rp.1.905.400,00
22.	Kabupaten Temanggung	Rp.1.885.000,00
23.	Kabupaten Wonosobo	Rp.1.920.000,00

1	2	3
24.	Kabupaten Kebumen	Rp.1.895.000,00
25.	Kabupaten Banyumas	Rp.1.970.000,00
26.	Kabupaten Cilacap	Rp.2.228.904,00
27.	Kabupaten Banjarnegara	Rp.1.805.000,00
28.	Kabupaten Purbalingga	Rp.1.988.000,00
29.	Kabupaten Batang	Rp.2.129.117,00
30.	Kota Pekalongan	Rp.2.139.754,00
31.	Kabupaten Pekalongan	Rp.2.084.155,14
32.	Kabupaten Pemalang	Rp.1.926.000,00
33.	Kota Tegal	Rp.1.982.750,00
34.	Kabupaten Tegal	Rp.1.958.000,00
35.	Kabupaten Brebes	Rp.1.866.722,90


GUBERNUR JAWA TENGAH,
GANDAR PRANOWO

Daftar Wawancara

Nama : Fatkur Rohman, S.Ag
Jenis Kelamin : Laki- laki
Jabatan : Direktur PT Fela Tur Travel
Waktu Wawancara : Senin, 25 Januari 2021 pukul 09.00 WIB
Tempat Wawancara : Kantor PT Fela Tur Travel

1. Apa yang melatar belakangi berdirinya PT Fela Tur Travel?
2. Sejak kapan PT Fela Tur Travel mulai beroperasi?
3. Siapa saja yang menjadi inspirator untuk mendirikannya?
4. Bagaimana upaya PT Fela Tur Travel dalam membentuk brand tersendiri dimasyarakat?
5. Visi dan misi apa yang diterapkan pada PT Fela Tur Travel?
6. Seperti apa struktur organisasi PT Fela Tur Travel?
7. Bagaimana proses terjadinya menjadi karyawan tetap PT Fela Tur Travel?
8. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan PT Fela Tur Travel kepada karyawan ?
9. Berapa besaran gaji yang diperoleh karyawan setiap bulannya?
10. Berapa besaran upah tambahan atau upah bonus yang diberikan PT Fela Tur Travel kepada karyawan?

Nama : Ali Shodiqin
Jenis Kelamin : Laki- laki
Jabatan : Karyawan tetap (Lama)
Waktu Wawancara : Selasa, 25 Mei 2021 pukul 10.00 WIB
Tempat Wawancara : Kantor PT Fela Tur Travel

1. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan PT Fela Tur Travel kepada karyawan tetap (lama) ?
2. Berapa lama waktu jam kerja di PT Fela Tur Travel?
3. Bagaimana sistem upah tambahan atau upah bonus yang diterapkan pada PT Fela Tur Travel?
4. Berapa besaran gaji yang diperoleh karyawan tetap (lama) setiap bulannya?
5. Berapa besaran upah tambahan atau upah bonus yang diperoleh karyawan ketika mendapatkan jemaah / pelanggan yang minat pada produk PT Fela Tur Travel?
6. Fasilitas apa yang didapatkan karyawan ketika bekerja di PT Fela Tur Travel?

Nama : Fahrur Rozi
Jenis Kelamin : Laki- laki
Jabatan : Karyawan baru
Waktu Wawancara : Kamis, 3 Juni 2021 pukul 13.30 WIB
Tempat Wawancara : Kantor PT Fela Tur Travel

1. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan PT Fela Tur Travel kepada karyawan baru?
2. Berapa lama waktu jam kerja di PT Fela Tur Travel?
3. Bagaimana sistem upah tambahan atau upah bonus yang diterapkan pada PT Fela Tur Travel?
4. Berapa besaran gaji yang diperoleh karyawan tetap (lama) setiap bulannya?
5. Berapa besaran upah tambahan atau upah bonus yang diperoleh karyawan ketika mendapatkan jemaah / pelanggan yang minat pada produk PT Fela Tur Travel?
6. Fasilitas apa yang didapatkan karyawan ketika bekerja di PT Fela Tur Travel?

Dokumentasi



BIODATA PENULIS

Nama : Ahmad Syafii
TTL : Demak, 5 Mei 1999
Alamat : Kelurahan Kalicilik Rt 03 Rw 03 Kecamatan Demak
Kabupaten Demak
No Hp : 0895627012353
Fb : Ahmad Syafii
Email : Ahmadsyafii003@gmail.com

Jenjang Pendidikan Formal :

1. TK Budi Utomo Kalicilik Demak
2. SD Negeri Kalicilik 2 Demak
3. SMP Negeri 3 Demak
4. SMA Negeri 1 Demak
5. UIN Walisongo Semarang S1 Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah) Angkatan 2017

Jenjang Pendidikan Non Formal :

1. Madrasah Diniyah Al- Qur'aniyah Kalicilik Demak

Riwayat Organisasi :

1. IMADE
2. JQH
3. ANSOR BANSER Demak
4. Karangtaruna Kalicilik

