

BAB IV

UPAH KARYAWAN KONTRAK PADA KOPERASI

“BERKAT KITO”

A. Proses dan Olah Data

Pengambilan data dilakukan bertahap dari tanggal 5 Desember 2014 sampai dengan tanggal 13 Desember 2014

TABEL 4.1

DATA RESPONDEN DAN WAKTU WAWANCARA

No	Nama Responden	Jabatan	Waktu Wawancara
1	Maryanto	Ketua Koperasi	5 dan 6 Desember 2014
2	Muhammad Ridwan	Supervisor	8 dan 10 Desember 2014
3	Dewi	Staf Administrasi	8 dan 10 Desember 2014
4	Lisa	Karyawan Kontrak	8 dan 9 Desember 2014
5	Bambang	Karyawan Kontrak	8 dan 9 Desember 2014
6	Tarno	Karyawan Kontrak	8 dan 9 Desember 2014
7	Imam	Karyawan Kontrak	10 dan 13 Desember 2014
8	Riko	Karyawan Kontrak	10 dan 13 Desember 2014

Sumber: Proses *field research*, 2014

B. Keadaan Koperasi

Hasil olah data lapangan diketahui bahwa koperasi “Berkat Kito” memiliki beberapa unit usaha yang memerlukan karyawan tetap dan karyawan kontrak. Menurut Maryanto (ketua Koperasi), koperasi ini memiliki unit usaha simpan pinjam, Tempat pembayaran BPKB, usaha kredit barang¹. Secara umum Maryanto maupun Dewi, responden staf menjelaskan bahwa unit usaha tersebut sudah berjalan cukup baik yang salah satu disebabkan karena kinerja karyawan pada koperasi tersebut².

Karyawan kontrak koperasi adalah mereka pekerja sementara yang diberi waktu sesuai kontrak. Mereka juga disebut dengan ³. Perjanjian kerja dikoperasi untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, dengan kreteriaselama bagaimana dideskripsikan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun bahkan dapat diperpanjang kontak apabila karyawan tersebut masih dibutuhkan dan berprestasi.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, umumnya pekerjaan ini hanya dilakukan pada saat penghitungan kertas nota sehabis transaksi yang dilakukan setiap akhir tahun.

¹Wawancara tanggal 6 desember 2014

²Wawancara tanggal 8 desember 2014

³Wawancara tanggal, dewi staff administrasi, hasil wawancara diolah kembali

4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, pekerjaan ini hanya diberlakukan pada karyawan bagian lapangan atau promosi saja.

Dewi kemudian menambahkan untuk menjadi karyawan kontrak disamping membuat lamaran mereka harus memenuhi syarat diantaranya:

1. Meninggalkan ijazah asli (minimal ijazah SMA)
2. Membuat surat pernyataan siap melakukan tugas dilapangan setiap waktu dan siap mengikuti training baik internal maupun utusan⁴

Kinerja karyawan dan administrasi telah cukup dipahami. Dalam pemahaman Ridwan (supervisor) kelengkapan sarana administrasi pada koperasi telah memadai antara lain: buku anggota sudah diserahkan kepada setiap anggota lama maupun anggota baru, penyimpanan data file telah dibuat soft copynya pada computer. realisasi rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi ini berjalan dengan baik⁵.

Maryanto, Ketua Koperasi menegaskan bahwa Setiap proses pekerjaan yang dilalui koperasi ini sangat bermanfaat bagi koperasi dan orang-orang yang ada didalamnya. Produktivitas dan efektivitas sangat berpengaruh kepada kinerja koperasi, semakin rajin koperasi meningkatkan produktivitasnya maka semakin tercapailah tujuan koperasi tersebut.

⁴Wawancara Tanggal 8 desember 2014

⁵Wawancara tanggal 8 desember 2014, data diolah kembali

Kinerja yang baik juga sangat berpengaruh terhadap manajemen yang dilakukan koperasi. Manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan sangat berpengaruh penting terhadap kinerja koperasi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa kinerja usaha koperasi “berkat kito” secara umum merupakan koperasi aktif, sehat, partisipasi anggota tinggi, orientasi kepada pelayanan anggota maupun masyarakat maksimal. Dari aspek pengadministrasian cukup baik. Pernyataan tersebut seiring dengan proses perekrutmen karyawan dikoperasi berkat kito⁶ dilakukan (1) Setiap calon karyawan diharuskan memiliki ijazah minimal SMA sederajat; (2) Setelah calon penyelsian selesai, calon karyawan dibekali untuk persiapan pelatihan atau training; (3) menandatangani kontrak kerja dan berbagai hak dan kewajiban didalamnya.

Hak-hak yang didapat dari tenaga kerja kontrak dan tetap di Koperasi Berkat Kito Sungai Lilin, sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh masing-masing pihak adalah:⁷

1. Pekerja wajib tunduk pada intruksi-intruksi, petunjuk-petunjuk, peraturan-peraturan, dan ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan dan

⁶ Wawancara dengan bpk. Maryanto(pimpinan) KSU. pada tgl. 23 desember 2014

⁷ Wawancara staf administrasi, kasir staf OB, CS, dan staf lapangan, pada tgl. 10 Desember 2014

diberlakukan oleh perusahaan, baik lisan maupun tulisan untuk memenuhi syarat perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Pekerja wajib bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, jam kerja untuk tenaga kerja kontrak adalah sebagai berikut:

Senin s/d Jum'at : 08.00 s/d 17.00 wib

Sabtu dan minggu : 09-00 s/d 20.00 lembur sampai pekerjaan selesai

(bagi yang lembur)

3. Pekerja harus merahasiakan semua keterangan yang didapat selama masa hubungan kerja, dan tidak mempergunakan keterangan-keterangan dimaksud atau menyebarluaskan tanpa persetujuan tertulis lebih dahulu dari perusahaan.
4. Pekerja berkewajiban memberikan atau menyerahkan kepada perusahaan setiap hasil penyelesaian pekerjaannya dan menyerahkan pembukuan setiap bulannya.

C. Sistem Upah

Hasil wawancara dengan para pengurus koperasi pemahaman atas upah pada umumnya sama seperti dideskripsikan sebagai berikut:

1. Menurut Maryanto upah adalah hak dan kewajiban yang harus ditunaikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh

karyawan tersebut sesuai dengan porsi masing-masing upah yang telah disepakati⁸

2. Menurut Ridwan Upah adalah imbalan yang harus dibayar oleh setiap pekerja dalam tempo waktu yang telah ditentukan⁹
3. Menurut Dewi upah adalah gaji yang diperoleh pekerja pada waktu yang telah ditentukan perusahaan sebagai imbalan atas apa yang telah dikerjakan.¹⁰

Dari pemahaman tersebut diketahui bahwa secara umum upah yang diberikan kepada karyawan kontrak pada koperasi berdasarkan pada pengertian yang mereka pahami. Hasil wawancara dengan para responden karyawan kontrak koperasi menyebutkan bahwa rata-rata upah karyawan kontrak pada koperasi tersebut sebesar Rp. 1.8500.00/bulan. Menurut Tarno Upah diberikan setiap tanggal 20. Pernyataan tersebut ditegaskan pula oleh Bambang yang menyebutkan bahwa waktu pembayaran upah karyawan kontrak pada setiap tanggal 20 jika tanggal tersebut cuti bisa diberikan pada hari sebelumnya¹¹.

Dari wawancara dengan M. Ridwan teknik ijab kabul yang dilalui tenaga kerja kontrak dengan perusahaan untuk melakukan ijab kabul ini guna mencapai kesepakatan kerja, dalam hal ini berupa persetujuan masing-

⁸Wawancara tanggal 6 desember 2014

⁹Wawancara tanggal 10 desember 2014

¹⁰Wawancara tanggal 10 desember 2014

¹¹Wawancara tanggal 8 dan 9 desember 2014

masing pihak terhadap perjanjian kerja waktu tertentu adalah negosiasi dalam arti untuk mencapai kesepakatan yang dilakukan pihak perusahaan dengan pihak tenaga kerja kontrak. Ia menjelaskan alurnya: *Pertama*, pihak perusahaan memberikan kertas perjanjian kontrak yang diberikan kepada masing-masing calon karyawan baru untuk mempelajari isi kontrak tersebut selama tiga hari sampai akhirnya dapat disepakati. *Kedua*, Langkah selanjutnya ialah pihak yang sudah terikat kontrak melalui kesepakatan yang sudah tercapai sampai akhir dari perjanjian. *Ketiga*, Karyawan tersebut akan dikumpulkan dalam satu ruangan untuk melakukan kesepakatan kerja, dalam forum itu apabila ada karyawan yang masih belum sepakat dengan isi kontrak kerja, maka pihak HRD akan berunding dengan pimpinan, untuk mencapai kata usaha sepakat atau tidaknya. *Keempat*, jika karyawan setuju dengan kesepakatan kontrak tersebut, maka baru lah terlaksana ijab dan kabul antara tenaga kerja kontrak dengan perusahaan yang diwakili oleh supervisor HRD dengan masing-masing pihak menandatangani kontrak kerja yang telah disepakati dan bermaterai sebagai tanda pihak perusahaan dan tenaga kerja kontrak sepakat untuk mengikat dalam suatu hubungan kerja sama¹².

Pengupahan tenaga kerja kontrak dikoperasi ini, untuk karyawan kontrak yang tidak ditugaskan lembur dan hanya berlaku untuk karyawan

¹²Wawancara dengan Muhammad Ridwan, tanggal 10 desember 2014

tetap saja, selama masa percobaan 3 bulan paling lama 6 bulannya. Upah yang diberikan hanya gaji pokok yang sudah UMR, tunjangan kompensasi karya, bantuan transportasi, uang makan.

Berdasarkan hasil wawancara dan olah dokumentasi arsip slip gaji diketahui Upah atau gaji diberikan kepada karyawan setiap bulannya adalah terdiri dari:

1. Gaji pokok sebesar 1.850.000,- sebelum masa kerja lebih dari 3 bulan (masa percobaan), gaji yang diterima pekerja kontrak adalah 80% gaji pokok. Selanjutnya apabila masa percobaan kerja tenaga kerja kontrak telah melewati masa percobaan selama 3 bulan, maka tenaga kerja kontrak berhak mendapati upah atau gaji sebesar 100% gaji pokok.
2. Tunjangan kompensasi karya sebesar Rp. 125.000,-/ bulan, yang berhubungan dengan prestasi kerja dan kedisiplinan dari penilaian setiap bulan.
3. Lembur bagi karyawan yang belum menyelesaikan tugas hariannya akan diberi tambahan uang sebesar Rp. 20.000,-/ minggu, karna lembur hanya berlaku untuk hari sabtu dan minggu saja.
4. Bantuan transportasi atau bensin bagi karyawan yang berkendara sebesar Rp. 12.000,-/ hari dan hanya berlaku untuk karyawan yang tidak tinggal di rumah atau kantor.

5. Untuk gaji karyawan staf administrasi atau perkantoran gaji pokok yang diperoleh sebesar Rp. 2.380.000,-/ bulan
6. Untuk karyawan lapangan atau promosi gaji yang diterima sebesar Rp. 2.850.000,-/ bulan sesuai dengan target yang diperuntungkan.
7. Clening service sebesar Rp. 1.650.000,-/ bulan
 - a. Makanan disediakan oleh perusahaan pada jam kerja yang bersangkutan
 - b. Wifi kantor untuk karyawan pada saat jam kerja santai atau pada saat jam istirahat.
 - c. Pakaian seragam yang didapatkan 2 kali selama satu tahun, seragam batik dan olahraga.
 - d. Tunjangan Hari Raya(THR) setengah dari gaji pokok.
 - e. Jaminan kesehatan, perusahaan memberikan fasilitas kesehatan dan pengobatan bagi karyawan dengan sistem klaim.
 - f. Tenaga kerja kontrak yang mendapatkan musibah kecelakaan kerja sewaktu menjalankan tugas, akan diberikan ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi.

Dewi staf administrasi koperasi berkat kito, memberikan contoh penghitungan gaji pada varian masing masing tenaga kontrak

Karyawan Kontrak yang diterima 2 bulan dan bekerja kontinyu 55 hari	Karyawan yang telah bekerja 14 bulan (perpanjangan kontrak satu tahun) dan bekerja 30 hari per bulan
---	--

Gaji Pokok 80% = Rp. 1.850.000	Gaji pokok 100% = Rp.1.850.000
Lembur (Rp 20.000x4)= Rp. 80.000	Lembur (Rp 20.000x4) = Rp. 80.000
	TK (Rp.125.000x1) = Rp. 125.000
Total Penerimaan/Bulan=Rp. 1.930.000	Total Penerimaan/Bulan=Rp. 2.055.000

Sumber: Olah Data wawancara, 2015

Para pengurus responden menyatakan bahwa upah karyawan kontrak dikoperasi berkat kito sudah sesuai dengan UMR Sumatera Selatan tahun 2013, besaran UMR adalah Rp. 1.850.000 dan tambahan-tambahan dari bonus lainnya. Ini artinya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memenuhi kebutuhan hidup karyawan.¹³

Berakhirnya masa kerja dikoperasi berkat kito sudah mematuhi aturan hukum yang berlaku Terkait dengan hak yang diterima pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja, dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengatur mengenai hak-hak yang diterima oleh seorang pekerja, yakni di Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003, mengenai uang pesangon yang masih berhak diterima pekerja sebagai ganti rugi.

Hasil analisis wawancara diketahui bahwa koperasi tersebut tidak terlalu memberlakukan pasal tersebut karna perusahaan melihat dari sisi prestasi karyawan dan keaktifan karyawan dalam bekerja. Sehingga perusahaan tidak memberlakukan pemutusan kontrak kerja yang seharusnya diputuskan dalam waktu yang telah diperhitungkan. Dan sebaliknya jika

¹³Wawancara dengan dewi, pada tanggal 8 desember 2014

karyawan bekerja hanya seadanya saja tidak memperdulikan pekerjaannya bahkan jarang masuk kerja, maka perusahaan akan melakukan pertimbangan ketika masa kontrak habis¹⁴.

D. Sistem dan Implementasi Upah Karyawan Kontrak di Koperasi Berkat Kito Sungai Lilin Menurut Ekonomi Islam

Penggunaan jasa karyawan/tenaga kerja kontrak oleh suatu perusahaan dengan meningkatkan diri menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, dalam ekonomi Islam termasuk dalam teori ijarah (sewa-menyewa). Dalam teori ijarah (sewa-menyewa), disamping sewa-menyewa barang ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan.

Pekerja/buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu hal pekerjaan, dalam hal ini adalah tenaga kerja kontrak yang menyewakan tenaga dan skill nya pada suatu perusahaan yang dalam penelitian ini di koperasi berkat kito sungai lilin dalam halnya dijelaskan pada ayat berikut ini¹⁵:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Penjelasan ayat diatas : “kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang.karena itu ahrus terlebih dahulu dilihat bidang apa

¹⁴Simpulan wawancara dengan dewi dan lisa antara tanggal 8 desember 2014 sampai tanggal 10 desember 2014

¹⁵ QS. *Al-Qashas* ayat 26

yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya, kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat yang harus dipelihara dan bila diminta kembali harus dengan rela mengembalikannya”¹⁶

Perbuhuhan atau pekerjaan termasuk kegiatan mu’amalah yang dapat dilakukan dalam sektor kehidupan manusia yang perlu tunjang-menunjang dan topang-menopang antara satu dengan yang lain. Dalam hubungan kerja antara karyawan kontrak dengan perusahaan ini, syari’at Islam bertanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak tenaga kerja yang telah terikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan isi kontrak kerjanya.

Berikut isi pokok dari perjanjian kerja waktu tertentu di koperasi berkat kito sungai lilin yang berisikan ketentuan-ketentuan yang dimuat oleh perusahaan dan mengenai upah bagi karyawan kontrak yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya adalah terdiri dari:

1. Karyawan datang dengan mendaftarkan diri sebagai calon karyawan kontak dan mengisi formulir pendaftaran sesuai dengan jabatan yang dipromosikan perusahaan dan melaksanakan penyeleksian sampai selesai. Penyeleksian yang diadakan di koperasi ini hanya berlangsung selama 2 minggu.

¹⁶ M.Quraish shihab. *Tafsir Al-Misbah*. Hal. 580

2. Setelah proses penyeleksian selesai dan calon karyawan diterima, maka karyawan harus mengisi data diri dan melaksanakan ketentuan yang sudah diterapkan oleh perusahaan mengenai jangka waktu masa kerja kontrak, mematuhi isi perjanjian yang sudah dimuat oleh perusahaan mengenai tata tertib dan kedisiplinan jam kerja. Apabila terjadinya pelanggaran dalam tata tertib perusahaan maka karyawan akan menerima sanksi sebagai hukumannya.

Upah atau gaji yang akan diterima setiap bulannya oleh karyawan kontrak adalah sebagai berikut:

1. Gaji pokok sebesar 1.850.000,-
2. Tunjangan kompensasi karya sebesar Rp. 30.000,-/ bulan, yang berhubungan dengan prestasi kerja dan kedisiplinan dari penilaian setiap bulan.
3. Lembur bagi karyawan yang belum menyelesaikan tugas hariannya akan diberi tambahan uang sebesar Rp. 20.000,-/ minggu, karna lembur hanya berlaku untuk hari sabtu dan minggu saja.
4. Bantuan transportasi atau bensin bagi karyawan yang berkendara sebesar Rp. 30.000,-/ hari dan hanya berlaku untuk karyawan yang tidak tinggal di rumah atau kantor.
5. Untuk gaji karyawan staf administrasi dan kasir bagian perkantoran gaji pokok yang diperoleh sebesar Rp. 2.380.000,-/ bulan

6. Untuk karyawan lapangan kolektor atau promosi gaji yang diterima sebesar Rp. 2.850.000,-/ bln sesuai dengan target yang diperuntungkan.
7. Karyawan customer service gaji Rp. 1.850.000,-
8. Clening service sebesar Rp. 1.650.000,-/ bln
9. Tunjangan Hari Raya(THR) setengah dari gaji pokok.
10. Jaminan kesehatan, perusahaan memberikan fasilitas kesehatan dan pengobatan yang disebut dengan Klaim.
11. Tenaga kerja kontrak yang mendapatkan musibah kecelakaan kerja sewaktu menjalankan tugas, akan diberikan ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi.

Isi perjanjian kerja waktu tertentu dikoperasi berkat kito sungai lilin dapat disimpulkan, dari segi ekonomi islamnya. Isi kontrak yang menyebutkan masa kontrak kerja selama satu tahun. Dalam Islam membenarkan bahwa sebelum menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai 2 tahun. Bila dalam masa kerjanya karyawan tersebut mampu menunjukkan kinerja baiknya dan kemampuan yang secara optimal dalam menjalankan tugas, maka karyawan tersebut bisa diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun sebaliknya jika kinerja karyawan tersebut kurang memuaskan

maka pihak perusahaan berhak mengambil keputusan dalam pemutusan kerja terhadap karyawan tersebut.¹⁷

Isi pokok selanjutnya mengenai tunjangan-tunjangan yang menjadi item-item upah secara keseluruhan dalam kontrak juga sesuai dengan ekonomi Islam. Rasulullah bersabda “*Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya*”¹⁸. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi upah yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi karyawan untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Selanjutnya kontrak kerja yang berisi tentang fasilitas dan jaminan sosial merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang sesuai dengan syari’at Islam, yakni upah yang diberikan harus sesuai dengan taraf tingkat kebutuhan bagi kesejahteraan karyawan.

Ditinjau dari rukun syarat ijarah¹⁹ bagi karyawan kontrak yaitu:

1. Orang yang berakad

Mu’jir dan *Musta’jir*. *Mu’jir* adalah orang yang menggunakan jasa atau tenaga orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Musta’jir adalah orang yang menyumbangkan tenaganya atau orang yang menjadi tenaga kerja dalam suatu pekerjaan.

¹⁷ Konsep ini pernah diucapkan Khalifah Umar r.a (Ibrahim Ahmad,2006. Hal.112)

¹⁸ HR. Abu Daud

¹⁹ Hendi Suhendi. *Fiqh Muamalah*. 1997, Bandung rajawali persada. Hal 117-118

2. Objek transaksi (manfaat)

Pekerjaan dan barang yang akan dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas seperti mengerjakan pekerjaan proyek, membajak sawah dan sebagainya. Sebelum melakukan sebuah akad ijarah hendaknya manfaat yang akan menjadi objek ijarah harus diketahui secara jelas agar terhindar dari perselisihan dikemudian hari baik jenis, sifat barang yang akan disewakan ataupun pekerjaan yang akan dilakukan

3. Imbalan atau upah

Upah sebagaimana terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang di bayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Jadi upah merupakan imbalan dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran upah ini boleh berupa uang dan boleh berupa benda. Dapat kita ketahui bersama bahwa ijarah adalah sebuah akad yang mengambil manfaat dari barang atau jasa yang tidak bertentangan dengan hukum syara' yang berlaku. Oleh sebab itu, sewa atau imbalan mesti jelas dengan ketentuan awal yang telah disepakati.

4. Sighat yaitu ijab dan kabul

Sighat pada akad merupakan suatu hal yang penting sekali karena dari sighatlah terjadinya ijarah. Karena sighat merupakan suatu bentuk

persetujuan dari kedua belah pihak untuk melakukan ijarah. Dalam sighthat ada ijab dan kabul. Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu'jir*) untuk menyewakan barang atau jasa sedangkan kabul merupakan jawaban persetujuan dari pihak kedua untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh *mu'jir*. Misalnya, anda bersedia bekerja pada proyek ini dalam waktu dua bulan dengan upah perharinya Rp.20.000,- dan jenis pekerjaannya yaitu pekerjaan jalan? kemudian buruh menjawab “ya”, saya bersedia

5. Berakal dan *mummayiz*

namun tidak disyaratkan baligh. Maka tidak dibenarkan mempekerjakan orang gila, anak-anak yang belum *mumayiz* dan tidak berakal. Amir Syarifuddin menambahkan pelaku transaksi ijarah harus telah dewasa, berakal sehat dan bebas dalam bertindak dalam artian tidak dalam paksaan. Jadi, transaksi ijarah yang dilakukan oleh anak-anak atau orang gila atau orang yang terpaksa tidak sah. Menurut ulama Hanafiyah pelakunya tidak dipersyaratkan telah baligh. Oleh karena itu, akad ijarah yang dilakukan kanak-kanak yang telah *mumayyiz* dan diizinkan walinya berlaku mengikat dan berdampak hukum. Tapi kalau pelakunya berada di bawah pengampuan (المحجور), maka keabsahan akadnya itu tergantung izin dari wali pengampunya.²⁰

²⁰ <https://heriantodjava.wordpress.com/2011/08/04/ijarah-dalam-islam/>

Maka dapat disimpulkan dengan melihat perjanjian kerja waktu tertentu di koperasi ini telah memenuhi rukun dan syarat ijarah. Terutama dari salah satu rukun ijarah yaitu sighth (ijab dan kabul) berupa kontrak kerja yang tertulis dengan segala ketentuan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tersebut dan juga terutama dari salah satu syarat ijarah yaitu pembayaran upah haruslah bernilai dan jelas. Sesuai dengan yang telah yang ditulis dalam perjanjian nominal gaji atau upah serta tunjangan-tunjangan lainnya yang menjadi hak dari tenaga kerja kontrak yang telah disepakati oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di analisis dari segi tinjauan ekonomi islam.

1. Penentuan upah bagi karyawan kontrak haruslah sebelum mereka memulai pekerjaannya dengan memberika informasi upah yang akan diterima.
2. Membayarkan upah pada karyawan ketika mereka telah menunaikan tugasnya masing-masing, pemberian upah dikoperasi ini diberikan kebebasan bagi karyawan yang menginginkan upah harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kebutuhannya.

3. Jenis pekerjaan, upah yang dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka jalankan.
4. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah upah yang diterima karyawan. Bagi karyawan yang sudah berkeluarga upah yang mereka terima 2 kali lebih besar jika anak yang mereka tangguhkan sudah mulai berjenjang sekolah, untuk karyawan yang belum berkeluarga gaji mereka normal.
5. Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat meningkat, maka upah para karyawan harus dinaikan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.
6. Penentuan upah karyawan tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit, juga sebaiknya para pemberi kerja adil dalam memberikan upah dan tetap dalam pengawasan.

Waktu pemberian upah karyawan karyawan dikoperasi ini seharusnya pada tanggal 20, namun dari hasil penelitian lapangan hasil wawancara dengan salah satu pihak staf karyawan, bahwa pihak manajemen perusahaan dalam memberikan gaji masih jauh sekali dengan konsep upah antara hukum positif dan hukum Islam, karena dalam kedua konsep pengupahan tersebut terdapat prinsip keadilan (*justice*) dan prinsip

kelayakan (kecukupan). Seperti yang dikemukakan Hendry Tanjung,²¹ dalam Islam ada 2 konsep upah yaitu adil dan layak. Adil bermakna 2 hal ; (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan Layak bermakna 2 hal; (1), cukup pangan, sandang dan papan, (2), sesuai dengan pasaran⁷. Sedang dalam hukum positif seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 88 dan 89 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang Kedua pasal tersebut menjelaskan bahwa upah yang diberikan kepada kaum buruh bertujuan untuk pencapaian hidup layak. Artinya standarisasi upah yang diberikan harus sesuai dengan biaya hidup minimum di wilayah tersebut. Penentuan besaran upah ditentukan oleh pemerintahan Propinsi atau Kabupaten yang disesuaikan dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setempat.

E. Status Hukum Islam Terhadap Kelayakan Penerapan Upah Karyawan Kontrak

1. Prinsip pemberian upah dalam konsep islam

a. Makna adil dalam konsep Islam

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقَفِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

²¹ Hendry Tanjung, op.cit., “*Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*”, <http://www.geocities.com/nurrachmi/lwg/ekopol/bab3.htm>

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang diterjemahkan oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka harus sama. Sistem manajemen penggajian HAY atau yang sering disebut dengan *hay system*, telah menerapkan konsep ini. Siapapun pekerja atau karyawannya, apakah tua atau muda, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, maka mereka akan dibayar dengan upah yang sama.

Mengenai konsep upah dalam perspektif Islam, Wilson menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practice* bahwa walaupun perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para Majikan muslimin acapkali memperhatikan kehidupan karyawan diluar lingkungan kerjanya, hal ini sulit dipahami para pengusaha barat.” Konsep inilah yang berbeda dengan konsep upah barat, konsep upah menurut Islam tidak dapat dipisahkan dari konsep moral. Mungkin sah-sah saja upah karyawan di Barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh (misal *cleaning service*). Akan tetapi dalam konsep Islam, meskipun *cleaning service*, tetap

faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.²²

Adil selain artinya yang luas juga aspek yang tercakup tidaklah sempit. Hampir semua aspek selalu terkait adanya unsur adil. Sangat bagi kita menentukan keadilan ketika berbicara mengenai perbedaan upah buruh atau karyawan. Seperti yang telah terpapar diatas, bahwa hubungan antara pengusaha dan karyawan adalah kekeluargaan, kemitraan dan keduanya tercipta simbiosis mutualisme. Maka dari itu, tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya. keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta rasa saling menguntungkan.²³

Makna adil dalam konsep di atas, bahwasannya koperasi berkat kito telah melaksanakan tugas pemberian upah terhadap karyawannya masing-masing sudah sesuai dengan aturan-aturan pengupahan. Dimana upah yang diberikan tiap bulannya diberikan secara terang-terangan atau tidak tertutup, dan upah yang diberikan sudah sesuai dengan kesepakatan masing-masing karyawan. Apabila karyawan meminjam uang kas koperasi maka upah yang

²²<http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>. Dibuka pada tgl. 2 November 2014

²³ adi Sutjipto, Politik Ketenagakerjaan Dalam Islam, Hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan. Tidak booleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Oleh karena itu kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerjasama yang saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena ia memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkannya. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena ia memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan

pengusaha karena ia memberikan jasa kepadanya. Lihat <http://hizbut-tahrir.or.id/main.php?page=alwaie&id=149>

diberikan akan dipotong dengan uang kas yang telah karyawan tersebut gunakan sebagai kebutuhan karyawan tersebut.

b. Makna layak dalam Islam

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam hal ini upah haruslah sudah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.²⁴

Dari hasil ungkapan di atas, bahwasannya upah yang diberikan pihak koperasi ini belum bisa dikatakan layak dalam hukum Islam, karena upah yang harusnya diberikan pada tanggal 20 sering terjadi penundaan pembayaran upah terhadap karyawan yang ada dikoperasi berkat kito tersebut. Penundaan pembayaran upah ini disebabkan karena perputaran uang kas koperasi ke pada konsumen. Bagi karyawan hal tersebut tidak ada yang tidak dipermasalahkan dan ada yang komplek pada saat upah yang diberikan tersebut terlambat pembayarannya, kompleknya karyawan tersebut umumnya mereka adalah karyawan yang sudah berkeluarga, karna keperluan dan kebutuhan sehari-hari lebih di utamakan bagi karyawan yang sudah berkeluarga.

c. Upah dalam hukum Islam

²⁴ Veithzal Rivai. *Islamic Human Capital*. Jakarta. Rajawali Pers. 2009.hal.806

Dalam Islam, upah dibahas pada bab ijarah yaitu sewa menyewa. Ijarah yang didalamnya terdapat ajir yang menyewakan(buruh) dan musta'jir yang menyewa (pengusaha).²⁵ Sehingga konsep ijarahsama dengan konsep upah secara umum. Secara implisit, penjelasan tentang upah tidak begitu banyak dijumpai dalam Al Qur'an dan Hadits, atau bahkan Fiqh. Namun ada beberapa hadits yang menekankan nilai-nilai sosial bidang pengupahan yaitu:

Al Ijarah (wage, lease, hire) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah) Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi al Ajr dan al Ijarah. Al Ajr sama dengan al Tsawab, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan al Ijarah upah sebagai imbalan atau jasa kerja Menurut Hendi Suhendi, dalam fiqh muamalah mendefinisikan ijarah adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Dengan demikian ijarah adalah akad yang melibatkan dua pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang mengambil manfaat dengan perjanjian yang di tentukan oleh syara, sedangkan pihak yang di menyewakan yaitu orang yang memberikan barang untuk diambil manfaatnya dengan pergantian atau tukaran yang

²⁵ Ijarah merupakan bab yang mengulas persoalan sewa menyewa. Mempersewakan ialah akad atas manfaat (jasa) yang dimaksud lagi diketahui, dengan tukaran yang diketahui, menurut syarat-syarat yang akan dijelaskan kemudian, .Lihat H. Sulaiman Rasyid, Fiqh Islam (cet..2111 PT Sinar Baru,, bandung, 1996, hal 303. Dalam Islam, upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan ajirdan mu'tajir (penyewa dan menyewakan).Dari kacamata bab ini, pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan-kesepekatan

telah ditentukan oleh syara. Di lingkup perusahaan, penyewa adalah pengusaha dan yang menyewakan adalah kaum buruh.²⁶

Dari uraian di atas meskipun perusahaan sering melakukan penangguhan upah karyawan, pada umumnya karyawan mau menerima alasan dan tetap bekerja untuk memajukan koperasi tersebut.

²⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Radjagrafindo, 2011 hal. 113-123