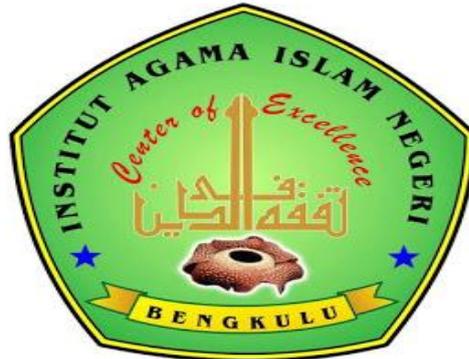


**TINJAUAN EKONOMI ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN
PEMBAYARAN GAJI KARYAWAN SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
ISLAM TERPADU KHAIRUNNAS KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

MITAKHUL FALA
NIM 1516130031

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
BENGKULU, 2019 M/1440 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Mitakhul Fala, NIM: 1516130031 dengan judul "Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Gaji Karyawan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Khairunnas Kota Bengkulu" Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 09 April 2019 M

04 Sya'aban 1440 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurul Hak, MA.

NIP.196606161995031002

Miti Yarmunjda, M.Ag.

NIP. 197705052007102002





**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu Telp. (0736) 51276, 51171 Fax. (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "**Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Gaji Karyawan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Khairunnas Kota Bengkulu**", oleh Mitakhlul Fala NIM: 1516130031, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari: **Jumat**
Tanggal: **12 Juli 2019**

Dinyatakan **LULUS** telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, **18 Juli 2019 M**
15 Dzulqaidah 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Drs. Supardi, M.Ag.
NIP.196504101993051007

Kustin Hartini, MM.
NIDN.2002038102

Penguji I

Penguji II

Drs. M. Syakroni, M.Ag.
NIP.195707061987031003

Khairiah El Wardah, M.Ag.
NIP.197808072005012008

**Mengetahui,
Dekan**

Dr. Asnaini, MA

NIP. 197304121998032003

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan:

1. skripsi dengan judul “Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Gaji Karyawan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Khairunnas Kota Bengkulu” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 14 Juni 2019 M
Mahasiswa yang menyatakan



Mitakhul Fala
NIM. 1516130031

SURAT PERNYATAAN

Nama : Mitakhul Fala
NIM : 1516130031
Program Studi : Ekonomi Syari'ah
Judul Penelitian : Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pelaksanaan
Pembayaran Gaji Karyawan Sekolah Menengah Pertama
Islam Terpadu Khairunnas Kota Bengkulu

Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui
<https://smallseotools.com/plagiarismchecker/>, skripsi yang bersangkutan dapat
diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

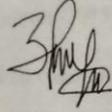
Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk
digunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi
ini, maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

Bengkulu, 14 Juni 2019 M
10 Syawal 1440 H

Mengetahui Tim Verifikasi

Yang Membuat Pernyataan


Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002


Mitakhul Fala
NIM. 1516130031

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan rasa syukur penyelesaian skripsi ini kepada Allah SWT dan kepada:

1. Kedua orang tuaku Ayah (Edi Sucipto) dan Ibu (Nur Hasibah) yang telah banyak berkorban, hingga aku dapat menyelesaikan *study* ini. Terima kasih atas segala do'a dan materi yang selalu engkau berikan untukku.
2. Para dosen FEBI IAIN Bengkulu dan dosen pembimbingku yang telah meluangkan waktu untuk penulisan skripsi ini sampai selesai.
3. Segenap keluargaku yang telah banyak memberikan kata-kata untuk memberi motivasi kepadaku.
4. Kepada Murabbiah dan mutarabbiku, terimakasih atas do'a, nasehat dan dukungannya.
5. Teman-teman dekatku (Nada, Aulia, Lia, Cinta, Cia, Dela, Nanda, Ramadhan, Rudi, Dewi, Suci, Zadi, dan Eksi) yang selalu mau mendengar setiap keluhan dan mau berbagi ilmu.
6. Teman-teman seperjuangan terutama EKIS A angkatan 2015, yang kerap menghibur dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah skripsi.
7. Kepada kepala yayasan, kepala sekolah dan staf karyawan SMP IT Khairunnas yang sudah mau memberiku izin meneliti dan mau meluangkan waktunya untukku.

MOTTO

Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu menang”. (QS. Al-Imran : 200)

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”
(QS. Al-Insyirah : 5)*

“Sesungguhnya Allah bebas melaksanakan kehendak Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya”. (QS. At-Thalaq : 3)

“Cukuplah Allah bagiku, tidak ada Tuhan selain Dia. Hanya kepada Nya aku bertawakal” (QS. At-Taubah : 129)

ABSTRAK

Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Gaji Karyawan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Khairunnas Kota Bengkulu
Oleh: Mitakhul Fala, NIM 1516130031.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu. Dan menguraikan tinjauan Ekonomi Islam terhadap pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu. Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa hasil wawancara langsung dari beberapa informan. Dari hasil penelitian ditemukan pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu yaitu pembayaran gaji karyawan setiap bulan dengan cara ditransfer langsung ke rekening masing-masing karyawan yang disetorkan oleh bendahara Yayasan Khairunnas. Namun penetapan pembayaran gaji pihak yayasan tidak menyebutkan besaran gaji tiap golongan yang akan dibayar secara jelas dikontrak. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunas sebagian sudah sesuai dengan sistem pelaksanaan pembayaran gaji dalam Islam, dimana gaji karyawan sudah dibayar sesuai dengan perjanjian, selain itu pembayaran gaji karyawan sudah adil dan layak, namun pelaksanaan masih belum sesuai dalam penetapan gaji yang tidak disebutkan secara jelas dikontrak padahal Rasulullah SAW menganjurkan agar menyebutkan terlebih dahulu besaran gaji yang akan dibayar sebelum pekerjaannya dimulai.

Kata Kunci: *Gaji, Pelaksanaan*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “tinjauan ekonomi islam terhadap pelaksanaan gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu”. Sholawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarja Ekonomi Islam (S.E.I) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis, mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Dr. Nurul Hak, MA selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi, nasihat dan arahan dengan penuh kesabaran.
4. Miti Yarmunida, M.Ag selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, nasihat, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Desi Isnaini, MA, selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
6. Eka Sri Wahyuni, MM, selaku ketua Prodi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
7. Kedua orang tuaku dan keluargaku yang selalu mendo'akan kesuksesan penulis.

8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepan.

Bengkulu, 09 April 2019 M
04 Sya'aban 1440 H

Mitakhul Fala
NIM. 1516130031

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Penelitian Terdahulu	7
F. Metode Penelitian	11
G. Sistematika Penulisan	16
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Pelaksanaan	17
B. Tinjauan Umum Tentang Upah	18
C. Tinjauan Upah Dalam Islam	23
D. Karyawan	41
E. Hubungan Kerja Dalam Islam	42
BAB III GAMBARAN UMUM SMP IT KHAIRUNNAS	
A. Sejarah Pendirian	45
B. Maksud dan Tujuan	46
C. Visi dan Misi	48

D. Lokasi Geografis	49
E. Struktur Organisasi	50

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Pembayaran Gaji Karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu	51
B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Gaji Karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu.....	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.: Lokasi Geografis	49
Gambar 2.: Struktur Organisasi.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang termasuk memiliki tingkat penduduk tertinggi di dunia. Bermula dari sebuah negara yang perekonomiannya berbasis pertanian tradisional, Indonesia menjadi negara dengan proporsi industri manufaktur dan jasa yang lebih besar. Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya manusia memerlukan bantuan orang lain. Tata hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajiban manusia dalam kehidupan bermasyarakat disebut muamalah. Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan di pihak lain.

Bekerja merupakan inti kegiatan ekonomi, tanpa adanya aktivitas kerja maka roda kegiatan ekonomi tidak akan pernah dapat berjalan. Tanpa memiliki pekerjaan, seseorang mustahil dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, apalagi untuk memenuhi kebutuhan hidup lainnya. Fungsi penting pekerjaan bagi seseorang yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian, fungsi ini terkait dengan tingkat upah yang diterima oleh seorang pekerja. Artinya terpenuhinya hak atas pekerjaan seseorang secara tidak langsung memberi jaminan kesejahteraan kehidupan bagi pekerja yang bersangkutan. Dengan terpenuhinya hak atas pekerjaan yang layak akan ada jaminan bahwa

seseorang memiliki tingkat pendapatan yang layak sebagai balas jasa dari pekerjaan yang dimilikinya.¹

Di era globalisasi ini pekerjaan sangat sulit didapatkan, karena bukan hanya gelar yang dibutuhkan dalam mencari pekerjaan, tetapi keahlian juga harus kita miliki. Sejauh ini perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sangat teliti, dalam merekrut karyawan dengan segala syarat dan ketentuan sesuai dengan standar penerimaan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karena mereka ingin setelah karyawan itu direkrut mereka bisa mengikuti semua aturan yang berlaku di dalam perusahaan serta harus siap menerima gaji yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Bengkulu merupakan provinsi yang masih rendah dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yakni berdasarkan ketetapan Gubernur Bengkulu besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) Bengkulu tahun 2019 sebesar Rp 2.040.000 (dua juta empat puluh ribu rupiah) perbulan.² Persoalan upah ini sangat penting karena dapat mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang memadai, itu akan mempengaruhi nafkahnya dan juga daya belinya. Jadi, upah itu harus memadai dengan apa yang para pekerja kerjakan dan harus cukup memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya.

Konsep yang sederhana akad *ijarah* adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi di masyarakat pada umumnya. Hal yang harus

¹ Zaki Fuad Chalil, *Horizon Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: AK Group, 2008), h. 100.

² Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor: 0.482 DISNAKER 2018 Tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu 2019, dikutip dari <http://jdih-bengkuluprov.info/wp-content/uploads/KEPGUB/2018/UMSP.pdf>, pada hari Minggu, tanggal 14 Juli 2019, Pukul 23.16 WIB.

diperhatikan dalam akad *ijarah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan imbal balik dari manfaat yang telah ia nikmati. Benda bukanlah obyek akad ini, namun yang menjadi obyek dalam akad *ijarah* adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Meskipun akad *ijarah* kadang-kadang menganggap benda sebagai obyek dan sumber manfaat. Akad *ijarah* tidak selamanya manfaat diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia.³ Jika *Ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Apabila pekerjaan sudah selesai dikerjakan, maka wajib membayar upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan atau yang diusahakan oleh pekerja.⁴

Pengupahan karyawan atau pekerja tersebut merupakan bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat *financial* dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi atau usaha perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan si pekerja tersebut dan pekerja harus bekerja secara *professional*.

³ M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Logunng Pustaka, 2009), h. 179.

⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 121.

Di antara hak terpenting yang ditetapkan Islam bagi pekerja adalah mendapatkan upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, upah pekerja di lembaga negara adalah tidak boleh kurang dari kadar kecukupannya dalam kehidupan.⁵ Maksud dari tidak boleh kurang dari kadar kecukupan dalam hidup adalah dimana seorang pekerja yang menerima upahnya akan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga dia dapat membayar makanan, pakaian, rumah dan pendidikan untuk anak-anaknya serta layanan kesehatan untuknya dan keluarganya.

Persoalan upah ini sangat penting karena dapat mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang memadai, itu akan mempengaruhi nafkahnya dan juga daya belinya. Jadi, upah itu harus memadai dengan apa yang para pekerja kerjakan dan harus cukup memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya.⁶

Ijarah juga disebut sebagai suatu akad atas manfaat yang sudah jelas dengan tujuan bisa diserahkan dan diperbolehkan kepada orang lain yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan upah yang jelas. Hal ini didasari karena upah sangatlah penting dan diperlukan dalam kehidupan sehari-hari.⁷ Karena didalam kehidupan seseorang tidak mampu mengerjakan segala sesuatunya dan semua keinginannya kecuali dengan memperkerjakan orang lain untuk membantunya dan memberikan upah kepadanya sebagai imbalan

⁵Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khathab*, (Jakarta: Khalifa, 2006), h. 236.

⁶ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 197

⁷Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 277.

atas jasa yang telah dikeluarkan. Dalam hadis Nabi Muhammad SAW disebutkan:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
 وَوَصَلَّهُ (مَنَاسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعُ
 الْبَيْهَقِيِّ, مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya: “*Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah)*”⁸

SMP IT Khairunnas Bengkulu yang berdiri pada tanggal 17 Februari 2012 beralamatkan di Jl. Hibrida 15, Sekolah ini dirancang sebagai model sekolah yang menggabungkan pendidikan Intelektual, Spiritual, Emosional, *life skill* (kecakapan hidup) berdasarkan Kurikulum KEMENDIKNAS, KEMENAG, dan kurikulum Yayasan Khairunnas yang nantinya diharapkan akan menghasilkan generasi tangguh yang siap menghadapi tantangan globalisasi dan menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis didapatkan bahwa pihak yayasan Khairunnas tidak menyebutkan besaran gaji yang akan karyawan terima diawal kontrak.⁹ Padahal Rasulullah SAW mengajarkan untuk memberikan informasi terlebih dahulu tentang besaran upah yang akan dibayar untuk pekerja.

⁸Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 515.

⁹ Juita Puspita Sari Hutabarat, *Ketua Tata Usaha Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 Oktober 2018

Dari uraian diatas menjadi alasan penulis untuk berusaha membuat penelitian dengan judul “**Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Gaji Karyawan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Khairunnas Kota Bengkulu**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi dan ilmu dalam dunia akademis untuk para kaum intelektual dalam mengkaji dan menambah khazanah pengetahuannya tentang bagaimana pelaksanaan dalam pemberian gaji karyawan dalam ekonomi Islam khususnya bagi mahasiswa jurusan ekonomi Islam serta menjadi referensi dan juga refleksi kajian kedepanya yang berkaitan dengan sistem pengupahan. Selain itu, hasil dari penelitian

ini dapat menarik perhatian dari peneliti lain, baik dari kalangan Muslim maupun non-Muslim, untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang serupa.

2. Kegunaan Praktis

Yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk dapat memberikan kemudahan bagi pelaku usaha dan bagi masyarakat luas pada umumnya dalam memahami persoalan pemberian upah karyawan menurut ekonomi Islam sehingga terciptanya lingkungan usaha atau bisnis yang ramah dan beretika sesuai dengan aturan syari'at Islam. Dan untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ekonomi Islam.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu, yang serupa atau yang terkait dengan penelitian yang akan penulis kaji, yaitu:

Skripsi dari Armawansyah, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dengan judul: “ Upah Guru dan Karyawan SMP IT Iqra’ di Lembaga Pendidikan Sosial dan Dakwah Al-Fida Kota Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi Islam”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pendapatan guru dan karyawan di SMP IT Iqra’ di Lembaga Pendidikan Sosial dan Dakwah Al-Fida Kota Bengkulu apakah tinjauan ekonomi Islam sesuai dengan ajaran Islam atau tidak. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pendapatan guru dan

karyawan di SMP IT Iqra' Kota Bengkulu sudah memasuki standar Upah Minimum Regional namun dari segi pemenuhan kebutuhan hanya memenuhi kebutuhan primer dan belum mencapai tahap sekunder.

Penelitian yang dilakukan oleh Armawansyah memiliki persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu dalam membahas gaji karyawan. Namun perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu pelaksanaan dalam pembayaran gaji karyawan.¹⁰

Jurnal dari Indra Riko Rosandi Mahasiswa Program Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Dengan judul jurnal: “ Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum Di Kota Samarinda)”. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan serta mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum di Kota Samarinda). Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan akan di analisis secara kualitatif. Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum di Kota Samarinda) telah dilaksanakan tetapi belum optimal karena masih adanya ketidaksesuaian peraturan dengan fakta dilapangan.

¹⁰ Armawansyah, *Upah Guru dan Karyawan SMP IT Iqra' di Lembaga Pendidikan Sosial dan Dakwah Al-Fida Kota Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi Islam*, (IAIN Bengkulu: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Indra Riko Rosandi memiliki persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu dalam membahas pelaksanaan pembayaran gaji namun mempunyai perbedaan dengan penulis lakukan yaitu Indra Riko Rosandi membahas tentang pelaksanaan gaji sesuai peraturan pemerintah Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 sedangkan yang penulis lakukan tentang pelaksanaan pembayaran gaji ditinjau dari ekonomi Islam.¹¹

Jurnal internasional dari Hung Wong Mahasiswa Jurusan Ketenagakerjaan Sosial Universitas Cina dengan judul jurnal: “Dampak memberlakukan upah minimum wajib pada pekerjaan dan kualitas hidup kelompok rentan di Hong Kong”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak, longitudinal yakni mengukur kualitas hidup, pekerjaan dan kepuasan pembayaran, penghasilan bulanan, tarif per jam dan jam kerja yang rentan kelompok (n = 253) sebelum dan sesudah undang-undang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan Pengenalan SMW menginduksi upah positif dan efek pekerjaan pada yang rentan kelompok di Hong Kong tanpa merusak pekerjaan. Mereka menilai, kepuasan kerja dan gaji, serta sebagian besar domain dari kualitas hidup (yaitu, kesehatan fisik dan psikologis, di lingkungan) meningkat secara signifikan.

¹¹ Indra Riko Rosandi, *Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum Di Kota Samarinda)*, (Universitas Mulawarman: Jurnal Nasional, Ilmu Pemerintahan, 2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Hung Wong memiliki persamaan dengan penulis yakni membahas tentang gaji namun memiliki perbedaan yakni tentang dampak penerapan peraturan upah minimum.¹²

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data deskriptif penulis peroleh melalui proses observasi dan wawancara mengenai fenomena tentang pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu, kemudian diolah menjadi kata-kata yang mudah dimengerti.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan bulan Februari 2019. Adapun lokasi penelitiannya yakni di SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu di jalan Hibrida 15 samping PDAM Kota Bengkulu. Alasan peneliti meneliti disana karena SMP IT Kahirunnas merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan, sosial dan dakwah. Jadi, sudah sepantasnya lembaga tersebut menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam menjalankan aktivitasnya, terutama dalam pelaksanaan pembayaran gaji karyawannya.

¹² Hung Wong, *Dampak memberlakukan upah minimum wajib pada pekerjaan dan kualitas hidup kelompok rentan di Hong Kong*, (Universitas Cina: Jurnal Internasional, kesejahteraan Sosial, 2015)

3. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah tujuh orang karyawan tetap SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan narasumber untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1) Sumber Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara dengan narasumber yaitu tujuh orang karyawan tetap SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu.

2) Sumber Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data tidak langsung yang mampu memberikan data tambahan serta penguatan terhadap penelitian. Data tambahan dapat berupa informasi yang akan melengkapi data primer, baik itu berupa dari dokumen, arsip, artikel dan buku-buku atau karya ilmiah lainnya.

b. Teknik Pengumpulan Data

1) Teknik Observasi

Metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan melihat langsung ke SMP IT Khairunnas untuk mencari tahu dan mengamati bagaimana pelaksanaan gaji karyawan SMP IT Khairunnas.

2) Teknik Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya dengan penjawab (responden) dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Dalam wawancara ini peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur. Tujuannya untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diwawancarai yaitu tujuh orang karyawan tetap SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu.

3) Metode Dokumentasi

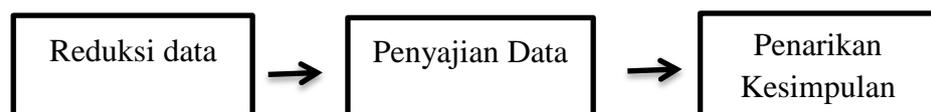
Dokumentasi yaitu metode dalam mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Adapun jenis dokumentasi ini adalah dokumen yang berupa tulisan yang meliputi data tentang gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu.

5. Teknik Analisis Data

Pengolahan data dan analisis data dalam penelitian kualitatif dititik beratkan pada cara berpikir induktif, karena pada umumnya bertolak dari khusus yang diinterpretasikan untuk disusun sebagai suatu generalisasi yang berlaku umum. Beranjak dari defenisi tersebut, jelas bahwa analisis data secara induktif berarti pengolahan data dari hal-hal yang bersifat

khusus untuk ditarik generalisasinya. Penyusunan data dari teori ini tentunya dimulai dari data yang diperoleh dari suatu kasus khusus kemudian ditarik sebuah kesimpulan yang diusahakan berlaku secara umum.

Dalam pelaksanaan penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dimulai dilaksanakan. Data diperoleh kemudian dikumpulkan untuk diolah secara sistematis. Dimulai mulai dari wawancara, observasi, mengedit, mengklarifikasi, mereduksi, selanjutnya aktivitas penyajian data serta menyimpulkan data.



a. Reduksi Data

Dari lokasi penelitian, yaitu SMP IT Khairunnas data yang didapatkan dituangkan dalam uraian laporan yang lengkap dan terperinci. Data dan laporan lapangan kemudian di-reduksi, dirangkum, dan kemudin dipilah-pilah hal yang pokok, difokuskan untuk dipilih yang terpenting kemudian dicari tema atau polanya (melalui proses penyuntingan, pemberian kode dan pentabelan). Reduksi data dilakukan terus-menerus selama proses penelitian berlangsung. Pada tahap ini setelah data dipilah kemudian disederhanakan, data yang tidak diperlukan disotir agar memberi kemudahan dalam penampilan, penyajian serta untuk menarik kesimpulan sementara.

b. Penyajian Data

Penyajian Data (*display data*) dimaksudkan agar lebih memepermudah bagi peneliti untuk dapat melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu, dari data penelitian. Ini merupakan suatu pengorganisasian data kedalam suatu bentuk tertentu sehingga kelihatan jelas sosoknya lebih utuh. Data-data tersebut kemudian dipilah-pilah dan disisiskan untuk disortir menurut kelompoknya dan disusun sesuai dengan kategori yang sejenis untuk ditampilkan agar selaras dengan permasalahan yang dihadapi, termasuk kesimpulan sementara diperoleh pada waktu data direduksi.

c. Penarikan Kesimpulan

Dalam penelitian kualitatif, pada verifikasi data dilakukan secara terus menerus selama proses penelitian dilakukan. Sejak pertama memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan, yaitu pola tema, hubungan persamaan, hipotesis dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk kesimpulan yang masih bersifat tentatif.

Dalam tahap untuk menarik kesimpulan dari kategori-kategori data yang telah direduksi dan disajikan untuk selanjutnya menuju kesimpulan akhir mampu menjawab permasalahan yang dihadapi. Tetapi, bertambahnya data melalui verifikasi secara terus menerus,

maka akan diperoleh kesimpulan yang bersifat *grounded*. Dengan kata lain, setiap kesimpulan akan selalu terus dilakukan dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung yang melibatkan interpretasi peneliti. Analisis data merupakan kegiatan yang logis, data kualitatif berupa pandangan-pandangan tertentu terhadap fenomena yang terjadi dalam proses pelaksanaan pembayaran gaji, utamanya pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu berdasarkan Perspektif Islam.

Ketiga berinteraksi sampai didapat suatu kesimpulan yang benar. Dan ternyata kesimpulannya tidak memadai, maka perlu diadakan pengujian ulang, yaitu dengan cara mencari beberapa data lagi di lapangan, dicoba untuk diinterpretasikan dengan fokus yang lebih terarah. Dengan begitu, analisis data tersebut merupakan proses interaksi antara ke tiga komponen analisis dengan pengumpulan data, dan merupakan suatu proses siklus sampai dengan aktivitas penelitian selesai.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistem penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang masalah yang menjadikan alasan penelitian ini dilakukan. Setelah itu ditetapkan rumusan masalah sebagai pedoman dan fokus penelitian, tujuan penelitian untuk menjelaskan tujuan dari melakukan penelitian ini, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, dilakukan untuk menghindari plagiat, atau duplikasi

terhadap penelitian serupa yang dilakukan, kemudian metode penelitian yang berisikan jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, subjek/informan penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan terakhir sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori. Bab ini berisi kajian teori yang mana sub bab nya menjelaskan mengenai teori-teori berdasarkan tinjauan pustaka dan literatur. Membahas mengenai pelaksanaan, tinjauan umum tentang upah, tinjauan upah dalam Islam, karyawan dan hubungan kerja dalam Islam.

Bab III Gambaran Umum Objek Penelitian. Bab ini berisikan mengenai SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu, yang dalam hal ini meliputi sejarah pendirian, maksud dan tujuan, visi dan misi, letak geografis dan struktur organisasi.

Bab IV Hasil Penelitian. Tahap selanjutnya yaitu hasil penelitian, bab ini merupakan persoalan yang diangkat dalam penelitian ini mengenai tinjauan ekonomi Islam terhadap pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu.

Bab V Penutup. Berisikan kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan bab-bab sebelumnya serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yayasan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pelaksanaan

Pelaksana berasal dari kata laksana yang berarti bautan, sifat, dan tanda. Ditambah awalan pe- dan akhiran -an yang berfungsi membentuk kata benda menjadi pelaksana. Sedangkan, dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia yang disusun oleh Poerwadarmita, mengemukakan batasan mengenai pelaksanaan tersebut dengan terlebih dahulu mengemukakan pengertian pelaksanaan. Pelaksana merupakan orang yang mengerjakan atau melakukan rencana yang telah disusun. Sedangkan pelaksanaan adalah perihal (perbuatan, usaha) melaksanakan rancangan.¹ Berdasarkan batasan dikemukakan oleh Purwadarmita diatas, maka jelas dapat dibedakan antara pengertian pelaksanaan adalah perbuatan yang dilakukan oleh pelaksana. Jadi, dengan demikian pengertian tersebut diatas mempunyai arti yang berbeda namun keduanya berasal dari kata laksana.

Santoso Sastropoetro, mengemukakan bahwa Pelaksanaan diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana dalam kenyataannya.²

¹ W,J,S, Poerwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 553.

² Santoso Sastropoetro, *Pelaksanaan Latihan*, (Jakarta: Gramedia, 1982), h. 183.

B. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Umum Upah

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja atau kesepakatan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.

Upah adalah sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Sedangkan menurut Sadono Soekirno mendefinisikan “upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.”⁴

Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada pengusaha.

³ Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon, (Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2006), h.1

⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 361.

2. Jenis-Jenis Upah

a. Upah Nominal

Upah nominal merupakan pemberian uang kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan ketetapan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal sering juga disebut dengan upah uang (*money wages*), sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.⁵

c. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga

⁵ Herlina, *Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Banda Lampung Tahun 2006*, (Universitas Lampung: Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2018), h. 20.

sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.⁶

d. Upah Minimum

Upah minimum merupakan upah terendah yang akan dijanjikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, upah minimum terdiri dari beberapa bagian:

- 1) Upah minimum provinsi merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/ kota di suatu provinsi.
- 2) Upah minimum kabupaten/kota yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.
- 3) Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.⁷

e. Upah Wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian

⁶ Herlina, *Implementasi...*, h. 21.

⁷ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2006), h. 27

kerja diantara mereka.⁸

Biasanya upah itu besarnya dan bentuknya ditetapkan dalam perjanjian kerja itu sendiri atau dalam peraturan upah yang ditetapkan oleh pengusaha atau dalam perjanjian kerja.

Upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya.karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan itu sendiri.⁹

3. Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengenaan Denda Pengupahan

- a. Pasal 53: Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- b. Pasal 54:
 - (1) Denda kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 dipergunakan hanya untuk kepentingan Pekerja/Buruh.

⁸Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1998), h.100

⁹ Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: djambatan, 1999). h. 108

- (2) Jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda dan penggunaan uang denda diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

c. Pasal 55:

- (1) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:

(a) Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan.

(b) Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan

(c) Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah

(2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

d. Pasal 56:

(1) Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.

(2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh.

C. Tinjauan Upah Dalam Islam

1. Pengertian Upah Dalam Islam

Menurut Fiqih *Mu'amalah* upah disebut juga dengan *ijarah*. *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasanya ialah *al'iwadh* yang arti dari bahasa Indonesianya ialah upah dan ganti.¹⁰

Ijarah secara etimologi adalah *masdar* dari kata *ajara-ya'jiru*, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang

¹⁰Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011) , h. 1

bersifat immateri.¹¹

Ada yang menerjemahkan *ijarah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang dan keduanya benar. Menurut jumbuh ulama fiqih menyatakan bahwa *ijarah* adalah “menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya.”¹²

Ulama hanafiyah berpendapat *ijarah* adalah akad atau suatu kemanfaatan dengan pengganti. Sedangkan ulama Syafi’iyah berpendapat bahwa *ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Adapun ulama Malikiyyah dan Hanabilah menyatakan bahwa *ijarah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.

Menurut Afzalur Rahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagian harga diri tenaga kerja (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.¹³

Ijarah juga memiliki pengertian yaitu suatu akad muamalah, yaitu penyewa sebagai orang yang memberikan barang yang dapat dimanfaatkan kepada si penyewa untuk diambil manfaatnya dengan penggantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh *syara*. Ada dua jenis

¹¹Imam Mustofa, *Fiqih Mu’amalah Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h.

¹² Rachmat Syafei, *Fiqih Mu’amalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h. 122

¹³Afzalur Rahman, *Doktrin...*, h. 361

Ijarah dalam hukum Islam :

- a. *Ijarah* yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa.
- b. *Ijarah* yang berhubungan dengan sewa asset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari asset tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa¹⁴

Dari beberapa defenisi dapat disimpulkan bahwa *ijarah* atau upah adalah suatu jenis akad dimana pemberian imbalan atas pengambilan manfaat sewa jasa atau tenaga manusia.

2. Landasan Hukum Ijarah

a. Al-Qur'an

1) At-Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِن أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتْرٌ ضِعْفٌ لَهُ الْآخَرَىٰ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”¹⁵

Dari surah At-thalaq ayat 6 tersebut Allah memerintahkan

¹⁴ Ascara, *Akad Dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 99.

¹⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Ponegoro: CV Penerbit Diponegoro, 2006) h. 446

kepada hambanya yang beriman supaya membayar upah menyusui kepada isterinya yang dicerai *raj'i*.

2) Az-Zukhruf ayat 32:

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

Artinya:”Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”¹⁶

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah, apalagi pemberian waktu semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya. dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau

¹⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran...*, h. 392

seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.¹⁷

3) Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ° إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”*¹⁸.

4) Al-Baqarah ayat 233:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنَ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّمَ
الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا
تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ
وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا
وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا
جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَانْقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ
اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: *“Para ibu bendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tabun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuannya. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang ma’ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan juga seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tabun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu bila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketabuilah bahwa Allah Mahamelihat apa yang kamu kerjakan.”*¹⁹

¹⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah, Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur’an*, Vol. 12, (Ciputat : Lentera Hati, 2000), h. 561

¹⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran...*, h. 310

¹⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran...*, h. 29.

b. Hadis

- 1) Dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah mengatakan bahwa Nabi Saw. memusuhi tiga golongan di hari kiamat yang salah satu golongan tersebut adalah orang yang tidak membayar upah pekerja.

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

Artinya: "Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya" (HR. Bukhari)²⁰

- 2) Hadis Riwayat Ibnu Majah Nabi SAW bersabda:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ
 السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ
 قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ بِنِ عُمَرَ قَالَ
 أَجْرُهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami al-Abbas bin al-Walid al-Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahab bin Sa'id bin Athiah al-Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah

²⁰ Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari, juz II*, (Bandung : Pustaka Setia, 2004), h. 50

SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah)²¹

Dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha ataupun pekerja, oleh karena itu tidak dibenarkan adanya pemaksaan untuk melakukan sesuatu pekerjaan di luar ketentuan batas waktu kerja yang telah diatur pemerintah; namun jika suatu perusahaan membutuhkan tenaga seorang pekerja diluar waktu yang telah ditentukan, maka berdasarkan hadits diatas seorang pengusaha harus membantu pekerja tersebut dengan menambah upah yang biasanya ia terima.

Berdasarkan hadis di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya persoalan upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan akan tetapi lebih dari persoalan bagaimana memahami dan menghargai sesama dan tolong-menolong antara yang satu dengan yang lainnya.

c. *Ijma'*

Mengenai disyari'atkannya *ijarah*, semua Ulama bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan *ijma'* ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat dalam tataran teknisnya.

²¹ Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, Sunan Ibn Majah, juz II, (Beirut: Dar al-Ahya al- Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008), h. 20

Pakar-pakar keilmuan dan cendekiawan sepanjang sejarah di seluruh negeri telah sepakat akan legitimasi *ijarah*. Dari beberapa *nash* yang ada, kiranya dapat dipahami bahwa *ijarah* itu terdapat dalam Islam, karena pada dasarnya manusia senantiasa terbentur pada keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, manusia antara yang satu dengan yang lain selalu terikat dan saling membutuhkan.

Ijarah (sewa menyewa) merupakan salah satu aplikasi keterbatasan yang dibutuhkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Bila dilihat uraian diatas, rasanya mustahil manusia bisa berkecukupan hidup tanpa melakukan *ijarah* dengan manusia. Oleh karena itu boleh dikatakan bahwa pada dasarnya *ijarah* itu adalah salah satu bentuk aktivitas antara dua pihak atau saling meringankan, serta termasuk salah satu bentuk tolong menolong yang diajarkan agama.²²

d. Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia Tentang Ketentuan Terkait *Ujrah* dalam Akad *Ijarah*

- 1) *Ujrah* boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariah (*mutaqawwam*) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Kuantitas dan/atau kualitas *ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, prosentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad.

²² Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2011), h.79.

- 3) *Ujrah* boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tanggung berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariah dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) *Ujrah* yang telah disepakati boleh ditinjau-ulang atas manfaat yang belum diterima oleh *Musta'jir* sesuai kesepakatan.

3. Rukun dan Syarat Upah

a. Rukun Upah

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.²³

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *Ijarah* ada (4) empat, yaitu:

1) *Aqid* (orang yang berakad)

Pelaku atau orang melakukan upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *musta'jir*.²⁴

Golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan

²³ Muhammad Al Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), h.

²⁴ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 117

bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar *mumayyiz* saja.

2) *Sighat*

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat* akad, terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam hukum perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat *ijab* dan *qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab* dan *qabul* dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.²⁵

3) Upah (*Ujrah*)

Upah adalah sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Dengan syarat hendaknya:

- a) Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya. Karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- b) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.

²⁵ Moh. Saifullah Al aziz S, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005), h. 378

c) Penyerahan uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi obyek sewa-menyewa.²⁶

4) Manfaat

Untuk mengontrak seorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ujrah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid*.²⁷

b. Syarat Upah

Hukum Islam telah mengatur persyaratan yang berkaitan dengan upah yaitu sebagai berikut:

- 1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
- 2) Upah harus berupa mal *mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan

²⁶ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 231

²⁷ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 157

kriteria-kriteria.²⁸

- 3) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba.
- 4) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain.
- 5) Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.²⁹

4. Sistem Pelaksanaan Upah dalam Islam

Didunia Islam faktor-faktor mikro dan makro ekonomi sepertinya kurang berperan dalam soal penetapan upah. Kurangnya mobillitas tenaga kerja, antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, ataupun perbedaan jenis pekerjaan yang satu ke jenis lainnya. Hal ini berarti, jika upah ditawarkan lebih tinggi sebagai akibat kekurangan tenaga kerja,

²⁸ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 186

²⁹Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 129

maka tidak akan terjadi perpindahan kerja untuk mengisi kekurangan tersebut. Upah kurang berfungsi sebagai isyarat pasaran efektif, kecuali dalam hal adanya perbedaan upah yang sangat besar, baik untuk tenaga ahli maupun yang tidak ahli bahkan perbedaan upah dapat menyebabkan migrasi internasional. Maka secara umum faktor-faktor penawaran dan permintaan sepertinya tidak berperan penting, dan masih belum jelas apakah factor-faktor itu akan berpengaruh besar di segi penawaran walaupun dapat mempengaruhi sisi permintaannya³⁰

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

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

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berbuat adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Dia melarang (melakukan) dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*”³¹

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan

³⁰ Salim, J.T. *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, (Jakarta: PT Intermedia, 1988) h.

³¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran...*, h. 221

kepada para pekerjaannya. Kata “kerabat” dalam ayat tersebut dapat diartikan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil. Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya).

Majikan harus ingat, jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil. Sistem penetapan upah dalam Islam diantaranya yaitu:

a. Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya.³² Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya: “Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah)³³”

³² Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: Erlangga, 2012), h. 202

³³ Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 515.

Hadis tersebut memberikan petunjuk bahwa Rasulullah menyuruh supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan.

b. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya.³⁴ Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَالِدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami al-Abbas bin al-Walid al-Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahab bin Sa'id bin Athiah al-Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah No. 2434)³⁵

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Umat Islam hanya diberikan kebebasan dalam

³⁴ Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip I...*, h. 203

³⁵ Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, Sunan Ibn Majah, juz II, (Beirut: Dar al-Ahya al- Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008), h. 20

menentukan waktu pemberian upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan.

Dalam kandungan dari kedua hadis tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.

c. Memberikan Upah yang Adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah harus ditetapkan tanpa harus menindas dari pihak manapun dan dengan cara yang paling tepat. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah Swt. QS. Al-Maidah: 8 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَّانُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۖ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ
اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan

*bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*³⁶

Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk diimplementasikan. Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah upah atau gaji adalah keadilan.³⁷ Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu :

- 1) Adil bermakna jelas dan transparan, Artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.
- 2) Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut. Prinsip keadilan dalam Islam- tercantum dalam firman Allah Swt. QS. Al-Jaatsiyah : 22

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”*³⁸

Menurut Afzalur Rahman Ayat diatas menjelaskan tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang

³⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran ...*, h. 89

³⁷ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), h.30.

³⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran ...*, h. 399

telah disumbangkan dalam proses pekerjaannya. Jika terdapat pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti keikutsertaan mereka hal itu dianggap ketidakadilan. Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsuhnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.³⁹

d. Memberikan Upah yang Layak

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek: yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya. Berfirman dalam QS. Asy-Syua'ra Ayat 26 sebagai berikut :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَنْشِيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”*⁴⁰

Dari ayat di atas memiliki pengertian bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-

³⁹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, h. 364

⁴⁰Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran ...*, h. 299

hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasa diberikan.

D. Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini berdimensi sangat luas, karena tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran.⁴¹

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam

⁴¹Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: sinar grafika, 2010), h.1

menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

E. Hubungan Kerja Dalam Islam

Hubungan kerja antara majikan dan buruh harus dijaga dengan baik. Karena jika diantara majikan dan buruh tidak terjalin dengan baik maka akan terjadi konflik dalam sebuah hubungan pekerjaan. Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, dengan cara tersebut maka tidak akan terjadi benturan dalam kepentingan masing-masing. Di dalam sebuah lingkungan pekerjaan maka sangat dibutuhkan adanya rasa saling percaya, niat yang baik dan menghormati hak-hak orang lain.⁴² Hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Para pekerja berhak menerima atas upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
2. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya.
3. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
4. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
5. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan

⁴² Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, Terj. Soeroyo Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid 2, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 384

yang terjadi dalam pekerjaan.⁴³

Kewajiban para pekerja harus jelas supaya mereka dapat bekerja dengan sebagaimana mestinya. Adapun yang menjadi kewajiban pekerja yaitu:

1. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
2. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
3. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
4. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan, sedangkan jika bentuk pekerjaan berupa urusan hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.

Seorang majikan Muslim tidak dapat dikatakan orang yang beriman, jika niatnya semata-mata mencari keuntungan dalam industrialisasi. Sebaliknya seorang majikan Muslim dapat dikatakan orang yang beriman jika dia lebih mengutamakan kebaikan masyarakat termasuk orang-orang yang bekerja dengannya. Karena semangat berbuat baik dan cinta kepada sesama yang diajarkan Islam telah tumbuh dalam jiwa orang-orang yang beriman. Perhatian majikan terhadap pekerjaannya tidak hanya pada upahnya saja. Akan tetapi majikan juga harus memperhatikan kesehatan serta kesejahteraan para pekerjaannya dan berusaha agar pekerjaannya dapat merasa puas di lingkungan perusahaannya.⁴⁴

Majikan bertanggung jawab menjamin kepastian kerja bagi para pekerja. Karena kekayaan yang merupakan hasil kerjasama antara pekerja

⁴³ Afzalur Rahman, *Economic...*, h. 391-392

⁴⁴ J.T. Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, (Jakarta: PT Intermasa, 1988),

dengan majikan itu diakui oleh Islam. Akan tetapi, posisi pekerja termasuk lemah karena kepentingannya seolah-olah terancam oleh kepentingan majikan. Maka Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak pekerja dengan adanya jaminan pekerjaan.

Sesungguhnya puncak dari jaminan sosial adalah tanggung jawab Negara dalam menjamin sarana-sarana kehidupan dan peristirahatan bagi warga negaranya serta menciptakan cara-cara untuk melindungi mereka yang memerlukannya. Jaminan sosial tenaga kerja atau yang sering disingkat menjadi jamsostek (Pasal 1 ayat (1) UU Nomer 3 Tahun 1992) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.⁴⁵

⁴⁵ Lubis Suhrawardi K. *Hukum ...*, h. 157-158

BAB III

GAMBARAN UMUM SMP IT KHAIRUNNAS KOTA BENGKULU

A. Sejarah Pendirian

Pendirian SMP IT Khairunnas digagasi oleh dr. Yudho, Sp.OG dan keluarganya pada tahun 2011. Dengan alasan anak Sekolah Menengah Pertama merupakan anak-anak yang memasuki usia remaja, pada masa tersebut, konsep diri mereka mengalami perkembangan yang kompleks dan melibatkan sejumlah aspek diri mereka. Pada usia ini anak dalam fase mencari jati diri mereka. Sehingga usia ini rentan terhadap perubahan karakter dan moral anak. Mengingat hal tersebut dr. Yudho, Sp.OG dan keluarganya berusaha untuk mendirikan Sekolah Menengah Pertama dalam membantu menyiapkan generasi emas untuk Indonesia 2045.¹ Sekolah Menengah Pertama yang di maksud adalah Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu yang memiliki konsep sekolah Islam yang berkualitas, baik dari sisi pembinaan wawasan keilmuan maupun pembinaan mental, moral dan agamanya.

Berangkat dari kondisi tersebut maka, dr. Yudho, Sp.OG dan keluarganya bersepakat untuk mendirikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Terpadu yang akhirnya diberi nama SMP IT Khairunnas yang ketika itu baru hanya ada satu Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Terpadu di Kota Bengkulu yaitu SMP IT Iqra' Kota Bengkulu. SMP IT Khairunnas yang

¹ Yemmi, S.E, M. Pd, *Kepala Sekolah SMP IT Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019.

ketika itu baru selesai pendiriannya pada tanggal 17 Februari 2012 dan dapat dilaksanakan aktivitas sekolahnya pada awal Bulan Juli 2012.²

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan pendirian SMP IT Khairunnas sangat jelas sesuai dengan visi dan misinya, yaitu dalam rangka menjaga fitrah anak-anak didik dan membinanya menjadi generasi yang berahlak Islami, berprestasi tinggi dan mandiri dengan cara menyediakan pendidikan yang berkualitas dengan SDM yang berkualitas dan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula.

Atau secara ringkas sebagaimana rumusan yang diajukan oleh “Komisi Internasional Untuk Pendidikan Abad Dua Puluh Satu” dalam laporannya ke UNESCO, yaitu tentang empat pilar pendidikan:

1. *Learning to live together*. Belajar untuk memahami dan menghargai orang lain, sejarah mereka dan nilai-nilai agamanya.
2. *Learning to know*. Penguasaan yang dalam dan luas akan bidang ilmu tertentu, termasuk didalamnya *learning to how*
3. *Learning to do*. Belajar untuk mengaplikasikan ilmu, bekerjasama dalam *team*, belajar memecahkan masalah dalam berbagai situasi.
4. *Learning to be*. Belajar untuk dapat mandiri, menjadi orang yang bertanggung jawab tujuan bersama.

Keempat pilar pendidikan masa depan itu kemudian harus diterjemahkan kedalam format sekolah yang diharapkan membantu siswa-

² Yemmi, S.E, M. Pd, *Kepala Sekolah SMP IT Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019.

siswi untuk menguasai kompetensi yang berguna bagi kehidupan di masa depan, yaitu: kompetensi keagamaan, kompetensi akademik dan kompetensi sosial pribadi.³

Format pendidikan yang berkualitas tersebut juga harus memperhatikan azas-azas psikologi pedagogi. Semua aktivitas selayaknya berlandaskan kepada pencapaian tugas-tugas pengembangan dan prinsip-prinsip belajar yang meliputi hal-hal yang terkait dengan kerja kognitif. *Individual differences*, motivasi, bakat dan kecenderungan, serta tata hubungan individu.

Melalui sistem pendidikan di SMP Islam Terpadu Khairunnas diharapkan terwujud murid:

1. Membentuk manusia beraqidah yang benar (*Tarbiyah Aqidiyah*)
2. Membentuk manusia yang berakhlak mulia (*Tarbiyah Khuluqiyah*)
3. Membantu manusia yang berfikir yang cerdas (*Tarbiyah Fikriyah*)
4. Membentuk manusia yang sehat dan kuat (*Tarbiyah Jismiyah*)
5. Membentuk manusia yang kreatif, inisiatif dan responsif (*Tarbiyah Amaliyah*).⁴

³ Yemmi, S.E, M. Pd, *Kepala Sekolah SMP IT Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019.

⁴ Yemmi S.E, M.Pd, *Kepala Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019.

C. Visi dan Misi

1. Visi

“Sebagai pusat pendidikan untuk membentuk generasi yang mempunyai ketaatan beragama sesuai dengan Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW serta mampu berprestasi dibidang akademik.”

Visi di atas mempunyai arti SMP IT Khairunnas berupaya membentuk generasi yang memiliki keunggulan secara akademik maupun non-akademik, memiliki kepribadian Islami yang selalu diamalkan disetiap aspek kehidupan.

2. Misi

1. Menyelenggarakan sitem pendidikan yang profesional
2. Melaksanakan pembinaan *tahsin* dan *tahfizh* al-Quran secara optimal
3. Membentuk generasi yang tangguh, kreatif dan mandiri
4. Meningkatkan kualitas tenaga kependidikan
5. Menerapkan pendidikan *life skill* secara optimal.⁵

⁵ Yemmi, S.E, M. Pd, *Kepala Sekolah SMP IT Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019.

D. Lokasi Geografis

SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu berlokasi di jalan Hibrida 15 Kelurahan Sidomulyo Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu Provinsi Bengkulu.⁶

Lokasi SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu ini berada dalam posisi yang strategis karena mudah dicapai dari berbagai wilayah dalam Kota Bengkulu.

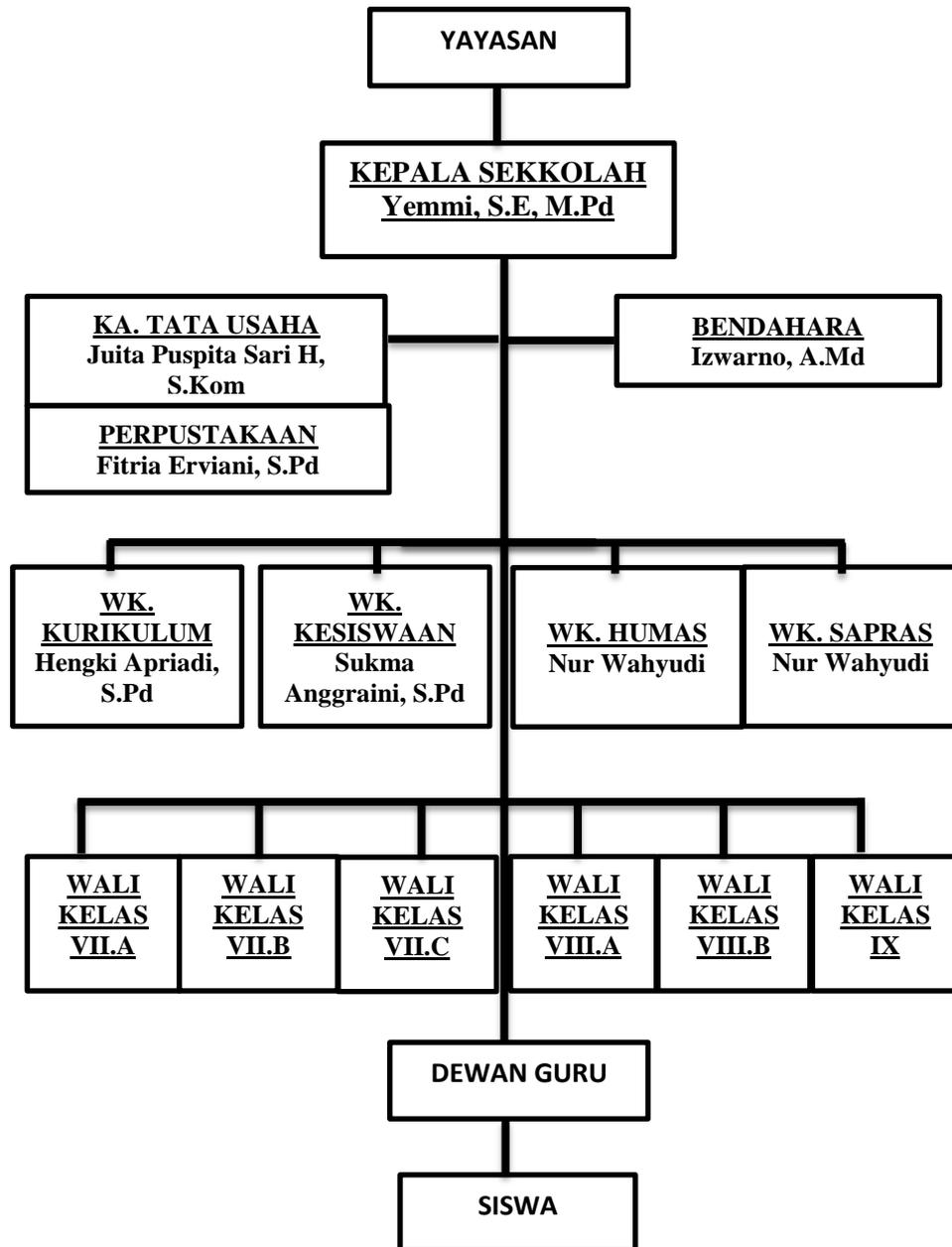


Gambar 1. Denah lokasi SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu

⁶ Yemmi, S.E, M. Pd, *Kepala Sekolah SMP IT Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019.

E. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan aktivitasnya, maka dibentuk suatu struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Pembayaran Gaji Karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu

Setelah dilakukan wawancara dengan pihak SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu, diperoleh data dan data tersebut dianalisis kemudian disajikan untuk menjelaskan mengenai penerapan nilai keislaman terhadap sistem pelaksanaan pembayaran gaji karyawan di SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu.

Berikut akan disajikan hasil temuan dari wawancara tentang pendapatan karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu dari beberapa informan:

1. Sistem Pembayaran Gaji di SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu

Menurut Bendahara SMP IT Khairunnas yakni Izwarno, ia mengungkapkan bahwa:

“Pembayaran gaji karyawan di SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu dilakukan setiap akhir bulan tepatnya pada tanggal 28 dengan cara ditransfer langsung ke rekening masing-masing karyawan melalui bank syari’ah, yang disetorkan oleh bendahara Yayasan Khairunnas. Pembayaran gaji karyawan terkadang mengalami keterlambatan dikeranakan terlambatnya wali murid dalam hal pembayaran uang sekolah setiap bulannya, bahkan ada yang menunggak selama beberapa bulan. Hal ini akan berdampak pada penyaluran gaji yang akan dilakukan oleh Yayasan Khairunnas. akibatnya pihak yayasan dalam melakukan penyetoran rekapan gaji ke bank juga terlambat dari yang seharusnya, sehingga gaji agak terlambat 4 sampai 5 hari masuk ke rekening karyawan.”¹

¹ Izwarno, A.Md, *Bendahara Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 15 Juli 2019

Selain itu menurut Juita juga mengungkapkan: “Selama saya bekerja disini terkadang dalam setahun hanya beberapa kali gaji kami terlambat. Tetapi terkait persoalan itu kami semua karyawan disini cukup mengerti terkait persoalan itu”²

Jadi dari wawancara yang didapat, bahwasanya pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas dilakukan pada akhir bulan pada tanggal 28 dengan cara ditransfer langsung ke rekening masing-masing karyawan yang disetorkan oleh bendahara Yayasan Khairunnas.

2. Sumber Gaji Karyawan di SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu

Menurut Kepala Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu yakni Ustadzah Yemmi mengungkapkan bahwa:

“Sumber gaji karyawan tetap di SMP IT Khairunnas yaitu dari pembayaran uang SPP setiap bulannya yakni Rp. 300.000/ bulan. Tetapi khusus karyawan yang mengajar ekstrakurikuler atau les yang ada didalam program sekolah di SMP IT Kairunnas Kota Bengkulu gaji karyawan yaitu hanya dari uang program sekolah.”³

Selain itu menurut Bendahara SMP IT Khairunnas mengatakan bahwa: “Sumber utama gaji karyawan tetap SMP IT Khairunnas adalah pembayaran uang SPP siswa. Namun, sumber dana gaji lain karyawan termasuk juga dana dari bantuan operasional sekolah tetapi dana tersebut merupakan dana sampingan.”⁴

² Juita Puspita Sari Hutabarat, S.Kom, *Ketua Tata Usaha Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019

³ Yemmi, S.E, M.Pd, *Kepala Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019

⁴ Izwarno, A.Md, *Bendahara Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019

Jadi dari wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa sumber gaji utama karyawan tetap SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu yaitu uang SPP siswa dan sumber pendapatan lain yang tidak tetap yaitu dari dana bantuan sekolah.

3. Kesepakatan atau Akad Gaji Karyawan di SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu

Menurut Juita mengatakan:

“Ketika masuk kerja disini tidak ada akad atau perjanjian mengenai secara jelas baik denda dan berapa besaran gaji setiap golongan yang akan kami terima. Yang saya tahu bahwa kami akan diberi gaji sesuai dengan golongan. Terkait dengan hal ini saya tidak memperdulikan karena memang kami butuh pekerjaan disini.”⁵

Nur Wahyudi mengatakan: “selama ia kerja disana ia tidak mengetahui berapa gaji yang ditetapkan oleh yayasan karena tidak ada perjanjian tentang besaran gaji disana”⁶

Jadi berdasarkan beberapa wawancara didapatkan bahwa kesepakatan atau akad gaji karyawan tetap di SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu yaitu pihak yayasan tidak menyebutkan denda dan besaran gaji tiap golongan yang akan dibayar secara jelas dikontrak.

4. Standar atau Pedoman dalam Menetapkan Pembayaran Gaji Karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu

Menurut Kepala Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bnegkulu Yemmi ia mengungkapkan bahwa:

⁵ Juita Puspita Sari Hutabarat, S.Kom, *Ketua Tata Usaha Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 15 Juli 2019

⁶ Nur Wahyudi, *Wakil Ketua Humas Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019

“Karyawan akan menerima gaji berdasarkan golongannya masing-masing tergantung kepada tingkat pendidikan. Yang masuk ke golongan I yaitu yang tamatan SMA, kemudian yang diploma masuk golongan II, dan yang tamatan S1 masuk ke golongan ke III. Akan tetapi lamanya bekerja juga menentukan, misalnya meskipun dia golongan ke I tetapi sudah mengabdikan sudah lebih dari lima tahun di sekolah tersebut maka ia bisa masuk golongan ke II sampai ke III.”⁷

Menurut ustad Hengki Apriadi, S.Pd selaku Wakil Ketua Kurikulum menyatakan bahwa:

“Gaji karyawan tetap SMP IT Khairunnas sudah memenuhi Upah Minimum Provinsi Bengkulu namun bagi yang masih terbilang karyawan baru dibawah 3 tahun masih belum mencukupi UMP. Di SMP IT Khairunnas juga terdapat *reward* dan *punishment* dalam hal pemberian gaji. Salah satu *reward* yaitu dapat berupa penambahan nominal gaji bagi karyawan teladan dan karyawan yang kehadirannya full dari jam 07.15 s/d 17.00 dalam satu bulan. Sedangkan untuk *punishment* dalam hal pemberian gaji yaitu tergantung pada jenis pelanggaran yang mereka lakukan namun selama ini sanksi yang dilakukan untuk karyawan masih berupa surat peringatan dan gaji masih diterima tanpa ada pemotongan. Namun, apabila karyawan yang kedapatan mengikuti tes CPNS maka otomatis langsung dilakukan pemutusan hubungan kerja.”⁸

Selain itu Anas Firdaus mengatakan : “Yayasan Khairunnas juga akan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yaitu berdasarkan pertimbangan Yayasan Khairunnas, dan jenis penghargaan ditentukan oleh pihak Yayasan Khairunnas.”⁹

Diana mengatakan: “selain gaji perbulan yang diterima karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu juga menerima Jamsostek bagi setiap karyawan. Sehingga bagi setiap karyawan terkena potongan

⁷ Yemmi, S.E, M.Pd, Kepala Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu, Wawancara pada tanggal 15 Juli 2019

⁸ Hengki Apriadi, S.Pd. Wakil Ketua Kurikulum SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu, Wawancara pada tanggal 15 Juli 2019

⁹ Anas Firdaus, Wali Kelas VIII.A SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019

wajib untuk iuran Jamsostek setiap bulannya.¹⁰

Dari beberapa wawancara disimpulkan bahwa setiap bulan gaji karyawan yang diterima berbeda-beda sesuai dengan golongan yang dimilikinya. Dan gaji setiap bulannya juga tetap namun ada yang berubah sesuai prestasi kerja atau karyawan teladan yang didapatkannya.

B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Gaji Karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu

Hasil wawancara yang telah dilakukan tentang pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu, maka ada hal beberapa hal yang bertentangan jika ditinjau dari Ekonomi Islam, beberapa prinsip pelaksanaan gaji dalam Islam diantaranya:

1. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Sistem pembayaran gaji karyawan di SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu tidak ada kesepakatan atau perjanjian secara jelas mengenai denda dan besaran gaji per golongan ketika masuk kerja disana. Meskipun karyawan disana tidak memperdulikan masalah ini, tetapi praktik ini belum sesuai dengan fatwa DSN MUI akad *ijarah* tentang ketentuan *ujrah* atau gaji dimana kuantitas atau kualitas *ujrah* harus jelas.

Praktik yang dijalankan oleh SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu belum sesuai dengan ketentuan yang tentukan oleh Rasulullah SAW,

¹⁰ Diana, S.Pd, *Wali Kelas IX SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 1 Februari 2019

yaitu seharusnya majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa gaji yang akan dibayar sebelum para pekerja memulai pekerjaannya.

Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
(مَنِ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ, وَوَصَلَهُ
الْبَيْهَقِيُّ, مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya: “Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah)”¹¹

Dari hadis di atas Rasulullah SAW telah menyuruh, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan dibayar untuk pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya.

2. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Sistem pembayaran gaji karyawan tetap di SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu dilakukan setiap akhir bulan, meski terkadang dalam setahun beberapa kali mengalami keterlambatan dalam membayar gaji dimana gaji tidak diterima sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan, namun masih dikatakan normal menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Pasal 55 Tentang Pengenaan Denda Pengupahan dimana yayasan tidak harus membayar denda karena gaji hanya terlambat sekitar 4 sampai 5 hari. Selain itu memang pihak yayasan tidak

¹¹Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 515.

menyebutkan konsekuensi denda secara jelas diawal kontrak dan juga karyawan telah memahami kondisi ini.

Hal ini sudah dikatakan sudah sesuai dengan ekonomi Islam dimana gaji lebih sering diberikan tepat waktu karena Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya.¹² Rasulullah SAW bersabda:

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

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami al-Abbas bin al-Walid al-Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahab bin Sa'id bin Athiah al-Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah No. 2434)¹³

3. Memberikan Upah yang Adil

Keadilan dalam menetapkan gaji di SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu sudah dikatakan adil. Karena antara pekerja sudah ada penggolongan gaji baik itu dari segi jenjang pendidikan dan lamanya bekerja serta perbedaan gaji yang diterima antara karyawan yang rajin atau tekun dengan karyawan yang jam kehadirannya masih kurang. pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut. Dalam Islam tercantum dalam firman Allah Swt. QS. Al-Jaatsiyah : 22

¹² Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip*..., h. 203

¹³ Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, Sunan Ibn Majah, juz II, (Beirut: Dar al-Ahya al- Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008), h. 20

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”¹⁴

4. Memberikan Upah yang Layak

Pembayaran upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek: yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Sebagian gaji karyawan SMP IT Khairunnas sudah memenuhi Upah Minimum Provinsi namun sebagian lain belum. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam mencukupi kebutuhannya baik itu dari segi pangan, sandang maupun papannya. Upah yang diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya. Allah SWT berfirman dalam QS. Asy-Syua’ra Ayat 26 sebagai berikut :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”¹⁵

Dari ayat di atas memiliki pengertian bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan mengurangi hak-hak yang seharusnya

¹⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran ...*, h. 399

¹⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran ...*, h. 299

diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasa diberikan.

C. Analisa dari Hubungan Kerja Dalam Islam

Dalam sebuah lingkungan pekerjaan hubungan kerja antara majikan dan buruh harus dijaga dengan baik. Karena jika diantara majikan dan buruh tidak terjalin dengan baik maka akan terjadi konflik dalam sebuah hubungan pekerjaan. Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, dengan cara tersebut maka tidak akan terjadi benturan dalam kepentingan masing-masing. Di SMP IT Khairunnas selain upah pokok pekerja juga menerima THR pada saat Idul Fitri. Selain itu, perhatian majikan terhadap pekerjanya tidak hanya pada upahnya saja. Akan tetapi majikan juga harus memperhatikan kesehatan serta kesejahteraan para pekerjanya dan berusaha agar pekerjanya dapat merasa puas di lingkungan perusahaannya.¹⁶

Majikan bertanggung jawab menjamin kepastian kerja bagi para pekerja. Islam memberikan Perhatian khusus untuk melindungi hak-hak pekerja dengan adanya jaminan pekerjaan. Di SMP IT Khairunnas hubungan kerjanya sudah baik karena karyawan sudah diberi jaminan berupa Jamsostek yang dapat digunakan sewaktu pekerja sakit ataupun jika terjadi kecelakaan saat bekerja.

¹⁶ J.T. Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, (Jakarta: PT Intermedia, 1988), h. 110

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu ditinjau dari Ekonomi Islam di atas, maka penulis dapat menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan batas rumusan masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu yaitu pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunnas dilakukan pada akhir bulan pada tanggal 28 dengan cara ditransfer langsung ke rekening masing-masing karyawan yang disetorkan oleh bendahara Yayasan Khairunnas. Namun penetapan pembayaran gaji pihak yayasan tidak menyebutkan denda dan besaran gaji tiap golongan yang akan dibayar secara jelas diawal kontrak.
2. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap pelaksanaan pembayaran gaji karyawan SMP IT Khairunans sebagian sudah sesuai dengan sistem pelaksanaan pembayaran gaji dalam Islam, dimana gaji karyawan sudah dibayar sesuai dengan perjanjian, selain itu pembayaran gaji karyawan sudah adil dan layak, namun pelaksanaan masih belum sesuai dalam penetapan gaji yang tidak disebutkan secara jelas dikontrak padahal Rasulullah SAW menganjurkan agar menyebutkan terlebih dahulu besaran gaji yang akan dibayar sebelum pekerjaannya dimulai.

B. Saran

1. Diharapkan kepada pihak yayasan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu dalam waktu pemberian gaji harus sesuai dengan waktu yang disepakati, agar karyawan tidak merasa dizalimi.
2. Diharapkan kepada pihak yayasan SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu untuk membuat kesepakatan awal atau akad mengenai besaran gaji yang akan diterima sebelum awal bekerja sehingga pekerja mengetahui secara pasti mengenai gaji yang akan mereka peroleh. Sehingga karyawan atau pekerja tidak akan terjadi kesalah pahaman dan kerugian pada salah satu pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. Yazid. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Logung Pustaka. 2009.
- Al Aziz S, Moh. Saifullah. *Fiqh Islam Lengkap*. Surabaya: Terang Surabaya. 2005.
- Al-Bukhari. *Sahih al-Bukhari, juz II*. Bandung : Pustaka Setia. 2004.
- Al-Haritsi, Jaribah bin Ahmad. *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khathab*. Jakarta: Khalifa. 2006.
- Mas'adi, Ghufuran A. *Fiqh Muamalah Konstektual*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002.
- Armawansyah. *Upah Guru dan Karyawan SMP IT Iqra' di Lembaga Pendidikan Sosial dan Dakwah Al-Fida Kota Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi Islam*. IAIN Bengkulu: Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2018.
- Ascara. *Akad Dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Asikin, Zainal dkk. *Dasar-Dasar Perburuhan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2006.
- Chalil, Zaki Fuad. *Horizon Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: AK Group. 2008.
- Chaudhry, Muhammad Sharif. *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*. Jakarta: Kencana. 2012.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Ponegoro: CV Penerbit Diponegoro. 2006.
- G., Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika. 1998.
- Ghazaly, Abdul Rahman. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga. 2012.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asa Sukses. 2008.
- Herlina, *Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota Banda Lampung Tahun 2006*, (Universitas Lampung: Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2018.

- Huda, Qamarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Sukses Offset. 2011.
- Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor:6.407 DISNAKER 2017 Tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu 2018*, dikutip dari <http://jdih-bengkuluprov.info/wp-content/uploads/KEPGUB/2018/UMSP.pdf>, pada hari Senin. tanggal 19 November 2018. Pukul 21.32 WIB.
- Liang Gie, The dan sutarto. *Pengertian, Kedudukan dan Perincian Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Karya Kencana. 1997.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonoomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2004.
- Mas'adi, AGhufran A. *Fiqh Muamalah Konstektual*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002.
- Masyhur, Kahar. *Bulughul Maram*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 1992.
- Mustofa, Imam. *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*. Jakarta : Rajawali Pers. 2016.
- Pasarib, Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 1994.
- Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon. Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing. 2006
- Poerwadarmita, W,J,S,. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2003.
- Rahman, Afzalur. *Economic Doctrines of Islam, Terj. SoeroyoNastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid 2*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf. 1995.
- Rosandi, Indra Riko. *Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum Di Kota Samarinda)*. Universitas Mulawarman: Jurnal Nasional. Ilmu Pemerintahan. 2017.
- Salim, J.T. *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*. Jakarta: PT Intermasa. 1998.
- Satroepoetro, Santoso. *Pelaksanaan Latihan*. Jakarta: Gramedia. 1992.
- Shihab, M. Quraish . *Tafsir al-Mishbah, Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an, Vol. 12*. Ciputat : Lentera Hati. 2000.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011.

- Sukirno, Sadono. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : djambatan, 1999.
- Syafei, Rachmat. *Fiqih Mu'amalah*. Bandung : Pustaka Setia. 2001.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan*, dikutip dari http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf, pada hari Senin. tanggal 19 November 2018. Pukul 21.46 WIB.
- Wijayanti, Asri. *Hokum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: sinar grafika. 2010.
- Wong, Hung. *Dampak memberlakukan upah minimum wajib pada pekerjaan dan kualitas hidup kelompok rentan di Hong Kong*. Universitas Cina: Jurnal Internasional. kesejahteraan Sosial. 2015.
- Abi Muhammad ibn Yazid, Al-Qazwini. *Sunan Ibn Majah*, juz II. Beirut: Dar al-Ahya al- Kutub al-Arabiyyah, t.t.. 2008.

L

A

M

P

I

R

A

N



Wawancara Anas Firdaus Wali Kelas VIII.A SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu



Wawancara Nur Wahyudi, Wakil Ketua Humas Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu



Wawancara Hengki Apriadi, S.Pd. Wakil Ketua Kurikulum SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu



Wawancara Juita Puspita Sari Hutabarat, S.Kom, Ketua Tata Usaha Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu



Wawancara Yemmi, S.E, M.Pd, Kepala Sekolah SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu



Wawancara Diana, S.Pd, Wali Kelas IX SMP IT Khairunnas Kota Bengkulu