

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam memandang manusia sebagai makhluk ciptaan Allah untuk mengemban amanah mengerjakan amal ibadah untuk bekal hidupnya baik didunia maupun diakhirat. Dalam konteks hubungan kerjasama antara pihak perusahaan (pimpinan perusahaan) dengan manusia sebagai tenaga kerja maka Islam memandang bahwa fungsi manusia baik sebagai pimpinan maupun sebagai tenaga kerja harus memiliki etos kerja oleh kedua pihak ini bahwa tugas yang diemban dalam hubungan kerjasama ini untuk beribadah kepada Allah. Demikian juga manusia sebagai pemilik perusahaan maupun oleh manusia yang disertai amanah oleh pemilik dan pimpinan perusahaan atau para karyawan juga dalam rangka kerjasama untuk kemaslahatan bersama dalam rangka beribadah kepada Allah.

Kerjasama untuk mencapai maksud dan tujuan kebaikan adalah sangat wajib dan dianjurkan dalam Islam. Sebaliknya jika kerjasama itu dimaksudkan untuk tujuan yang jahat dan

menimbulkan kerugian besar bagi sebagian besar masyarakat dan hanya sepihak saja yang diuntungkan maka kerjasama ini dilarang atau diharamkan. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kerjasama. Dengan sifat itu manusia tidak bisa hidup sendirian, apalagi jika untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih besar dan memerlukan bantuan-bantuan orang lain, maka konsep kerjasama adalah konsep yang sesuai dengan sunnatullah.¹

Dalam sekian banyak bentuk kerjasama dan tolong-menolong adalah sistem kerjasama hubungan industrial yang mana terdapat sistem pengupahan atau penggajian yang didalamnya terdapat dua belah pihak diantaranya yaitu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga tak lazim disebut buruh, karyawan, atau pekerja, dengan pihak lain yang menyediakan pekerjaan atau bisa disebut juga majikan atau bos. Hal ini dimaksud sebagai usaha kerjasama yang bersifat saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha maupun pekerja. Kemudian dalam

¹ Muslich, *Bisnis Syari'ah Perspektif Muamalah dan Mnajemen*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007), h. 165-166

rangka saling memenuhi kebutuhannya pihak buruh mendapat kompensasi berupa upah, kerjasama seperti ini dalam literatur fiqih disebut *ijarah*.

Istilah *ijarah* berasal dari kata *ajr* yang berarti 'awadh (Ganti), sehingga *tsawab* (Pahala) sering pula dinamakan dengan *ajru/ujrah* (Upah) sedangkan menurut istilah *ijarah* berarti suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Akan tetapi pengambilan manfaat disini bukanlah seperti menyewakan pohon untuk dimanfaatkan buahnya, tidaklah sah, karena pohon bukan sebagai manfaat. Manfaat disini adalah dalam bentuk barang atau jasa, seperti rumah untuk ditinggali, atau mobil untuk dikendarai, dan terkadang manfaat itu berbentuk sebagai pekerja pribadi seseorang untuk mencurahkan tenaganya, seperti khadam (Bujang) dan para pekerja.²

Sesuatu yang diadakan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (Sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (Upah). Manakala akad sewa-menyewa telah berlangsung, penyewa sudah berhak mengambil

²Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunna*, Penerjemah Kamaluddin A Marjuki (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1987) h. 7-8

manfaat. Dan orang yang menyewakan berhak pula mengambil upah. Alangkah baiknya kita lihat terlebih dahulu beberapa kutipan ayat dibawah ini :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ
 الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ
 هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ ^ط فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ
 عِنْدِكَ ^ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ^ج سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ
 الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Yang artinya : *Salah seorang dari wanita berkata : "wahai bapak ku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) itu ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkata dia (Syu'aib) : "sesungguhnya aku bermaksud menikahkan mu dari salah seorang putiri ku ini, atas dasar kamu bekerja dengan ku delapan tahun, dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun, maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak ingin memberi kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik". (Q.S Al-Qhashas:26-27)*

...وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا
 سَلَّمْتُمْ مَا ءَاتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ^ك وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا
 تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٢﴾

Artinya :”Dan jika ingin anak mu disusukan oleh orang lain, maka tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Dan bertakwalah kamu kepada Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al-Baqarah : 233)³

Maksud dari ayat di atas adalah jika kita bekerja karena Allah dengan amal yang shaleh baik untuk diri kita maupun orang lain atau masyarakat umum, maka Allah akan memberikan ganjaran atas apa yang telah kita perbuat, ganjaran yang dimaksud disini adalah upah atau gaji, atau konpensi. Dapat disimpulkan bahwa proses penentuan upah yang Islami itu berasal dari dua faktor yaitu obyektif dan subyektif. Dari sisi obyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah dipasar tenaga kerja, sedangkan dari sisi subyektifnya adalah upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial, dan maksud dari pertimbangan sosial tersebut adalah terkait nilai-nilai kemanusiaan. Dan maksud dari kemanusiaan disini adalah konsep keadilan yang terlihat sangat dominan dalam setiap praktek pelaksanaan pengupahan atau penggajian yang tentunya juga harus sesuai dengan peraturan yang ada.

³Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: 1971) h. 13-57

bentuk keadilan yang harus didapat oleh para pegawai atas hak-haknya tersebut diantaranya adalah : keadilan dalam hal porsi kerja, keadilan dalam jam kerja, keadilan dalam hal jaminan dan kesejahteraan dan lain sebagainya. Dalam hal ini masih banyak sekali praktek sistem penggajian atau pengupahan yang kurang tepat ataupun kurang sesuai dengan aturan sehingga muncullah berbagai permasalahan yang terkadang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para buruh atau karyawan.

Kecamatan Banjar adalah salah satu kecamatan yang ada di Kota Pandeglang yang di dalamnya terdapat suatu kegiatan atau proses hubungan yang bersifat industrial. Hal ini ditandai dengan adanya perusahaan peternakan ayam dan ruang usaha lainnya yang tentunya akan ada interaksi-interaksi industrial di dalamnya. Salah satu terkait sistem penggajian atau pengupahan yang ada di Kemitraan PT. Pokphand yang dikelola oleh perorangan, menurut saya sistem pengupahan tersebut sangat jauh dari kata adil.

Kemitraan PT. Pokphand yang dikelola oleh perorangan adalah salah satu dari bentuk industrial yang ada di Kec. Banjar

yang terletak di Kab. Pandeglang yang bergerak di bidang peternakan ayam. Kemitraan PT.Pokphan sama seperti halnya dengan bentuk hubungan industrial lainya yang mana di dalamnya terdapat pihak pekerja (Karyawan), dan pihak pemilik (Pengusaha), dan juga memiliki sistem penggajian atau bentuk insentif dan fasilitas yang diperoleh oleh karyawan yang ada di Kemitraan PT. Pokphand diantaranya adalah

1. Gaji atau upah.
2. Makan
3. Minum
4. Tempat untuk menginap.

karyawan yang ada di Kemitraan PT. Pokphand yang dikelola oleh perorangan, memiliki sistem penggajian yang mana sistem penggajian yang ada di Kemitraan itu tergantung pada ayam tersebut. Karyawan yang ada di Kemitraan tersebut diberikan upah atau gaji oleh pihak perusahaan dengan estimasi diangka Rp, 4.000.000, akan tetapi ketika ayam tersebut ada yang mati maka pembayaran upah atau gaji akan dikurangi,

dengan sistem kerja *full time* tanpa diberi waktu untuk pulang sebelum masa panen ayam tersebut.

Selain upah atau gaji fasilitas lain yang diberikan perusahaan terhadap karyawan adalah makan selama 3x dalam satu hari beserta minum, selain itu juga karyawan tersebut disediakan pula fasilitas untuk merokok karena mayoritas karyawan yang ada di Kemitraan tersebut adalah perokok. Kemudian disediakan pula fasilitas penginapan yang seadanya.

Karyawan yang ada di Kemitraan tersebut mayoritas berasal dari penduduk desa setempat. Permasalahan yang lain adalah sistem manajemen atau jam kerja, secara kasat mata kebijakan dari manajemen perusahaan sangatlah tidak adil, dengan diharuskannya karyawan berkerja 24 jam penuh, tidak adanya sistem *shif*. Karena setiap kandang ayam hanya dikerjakan atau di urus oleh satu karyawan saja dengan upah atau gaji yang masih bersifat estimasi bahkan adanya pengurangan jika ada ayam yang mati.

Beranjak dari berbagai macam uraian permasalahan yang ada di atas penyusun ingin mengkaji lebih dalam lagi mengenai

**PENERAPAN SISTEM GAJI KARYAWAN PETERNAK
AYAM DITINJAU DARI SEGI HUKUM ISLAM (Studi
Kasus di Kemitraan PT. Pokphand, Kecamatan. Banjar,
Kabupaten. Pandeglang)**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem penggajian karyawan di Kemitraan PT. Pokphan yang dikelola oleh masyarakat yang menjalin Kemitraan dengan PT. Pokphand ?
2. Bagaimana tinjauan hukum terhadap konsep keadilan dalam sistem kerja di Kemitraan PT. Pokphand yang dikelola oleh perorangan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Islam terhadap praktek pelaksanaan sistem gaji karyawan di Kemitraan PT. Pokhpand.
2. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Islam terhadap sistem penggajian karyawan di Kemitraan PT. Pokhpand.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini dapat di jadikan sebagai informasi dan gambaran tentang perkembangan Hukum ketenagakerjaan atau hubungan industrial yang ada di Indonesia yaitu mengenai salah satu variasi pelaksanaan sistem penggajian atau pengupahan yang ditinjau dari segi Hukum Islam.
2. Sebagai sumbangsih terhadap wacana ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu Hukum Muamalah Islam.

E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian dan kajian tentang upah atau gaji sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu, antara lain :

Penelitian yang dilakukan Arik Asriani tentang “Sistem Penggajian Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang mana penelitian ini menitik beratkan pada sistem pengupahan atau penggajian yang diterapkan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kab. Kudus. Juga unsur-unsur apa saja yang terkait dalam sistem penggajian pada Perusahaan Air Minum (PDAM) yang terletak di Kab. Kudus. Penelitian ini berkesimpulan bahwa gaji yang diterapkan pada perusahaan

PDAM Kabupaten Kudus menggunakan sistem bulanan tidak ada upah harian. Gaji yang biasanya di bayarkan kepada karyawan secara tetap perbulan. Dan memiliki unsur-unsur yang terikat di dalamnya, seperti akuntansi yang dipakai dalam sistem penggajian pada PDAM Kabupaten Kudus adalah : Jurnal Pengeluaran Kas, Buku Besar, Kartu Gaji (Struk Gaji)⁴.

Penelitian berikut ini dilakukan oleh Muhammad Lathief Fakhruddin yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Upah Bagi Pengrajin Tas Anyaman di Desa Sukareno Kec. Sentolo, Kab. Kulon Progo” yang menjelaskan tentang adanya kecacatan dan kurang jelasnya akad perjanjian yang mengakibatkan kepada wan prestasi. Skripsi ini mempersoalkan bahwa transaksi yang terjadi antara pengrajin dan pemborong tidak semua berbentuk upah-mengupah, tetapi ada sebagian yang berbentuk jual beli.. dalam sistem pekerjaan tidak terdapat penyimpangan Hukum Islam, disebabkan karena adanya kerelaan masing-masing pihak untuk menerimanya,

⁴Arik Asriyani, *Sistem Penggajian Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*, Skripsi, Semarang, Fak. Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang 2005.

hanya saja masih kurang sempurna dalam hal tidak adanya akad tertulis, sehingga memungkinkan terjadinya unsur penipuan.⁵

Berdasarkan pada beberapa penjelasan terhadap penelitian-penelitian terdahulu diatas penyusun menemukan adanya persamaan dan perbedaan permasalahan yang terjadi pada sistem pengupahan yang ada di kemitraan PT. Pokphand , yang berada di Kec. Banjar baik itu dari segi obyektif maupun dari segi subyeknya. persamaan Permasalahan antara karyawan Kemitraan PT. Pokphand yang dikelola oleh perorangan dan penelitian terdahulu adalah menggunakan akad yang sama yaitu akad *ijarah* (Upah-mengupah) dan sama-sama membahas tentang unsur keadilan. Sedangkan perbedaannya adalah terdapat pada sistem pengupahan itu sendiri.

F. Kerangka Pemikiran

Persoalan upah buruh masih menjadi topik yang penting untuk di bahas karena upah merupakan masalah yang sangat sensitif bagi buruh, karena upah merupakan komponen utama

⁵ Muhammad Lathief Fakhruddin, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Upah Bagi Pengrajin Tas Anyaman di Desa, Kec. Solo, Kab. Kulon Progo*, Yogyakarta, Skripsi IAIN Sunan Kalijaga, 1998.

yang merupakan penopang hidup sehari-hari bagi buruh atau karyawan. Para ulama mendefinisikan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip diantara para ulama dalam mengartikan *ijarah* atau sewa menyewa. *Ijarah* atau sewa menyewa adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek sewa-menyewa adalah manfaat atas suatu barang (bukan barang). Dari segi imbalannya, *ijarah* ini mirip dengan jual beli, tetapi keduanya berbeda, karena dalam jual beli objeknya benda, sedangkan dalam *ijarah* objeknya adalah manfaat dari benda. Oleh karena itu ada beberapa hal yang harus digaris bawahi disini yaitu mengenai jenis pekerjaan, waktu pekerjaan, dan upah kerja, agar tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang kabur atau tidak jelas maka hukumnya fasid atau rusak.⁶

Wahbah Al-Zuhaily menjelaskan *ijarah* menurut bahasa adalah *ba'i Al-Manfa'ah* yang berarti jual beli manfaat *Al-Ijarah* merupakan suatu bentuk kegiatan muamalat untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak atau

⁶ Ahmad Wardi Muslich, *Fikih Muamalah*, (Jakarta: AMZAH, 2010) h. 317

menjual jasa kepada orang lain seperti menjadi buruh kuli dan lain sebagainya.⁷ Menurut Sayyid Sabiq *ijarah* adalah diambil dari kata *ajrun* yaitu pergantian maka dari itu dinamakan upah. Dan menurut Abi Yahya Zakaria mengemukakan arti *ijarah* yaitu upah.⁸

Dari beberapa pendapat Ulama Madzhab di atas tidak ditemukan perbedaan yang mendasar tentang definisi *ijarah*, tetapi dapat difahami ada yang mempertegas dan memperjelas tentang pengambilan manfaat terhadap benda atau jasa sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan dan adanya imbalan atau upah serta tanpa adanya pemindahan kepemilikan. Kalau diperhatikan secara mendalam, oleh para Ulama Madzhab di atas maka dapat dipahami bahwa rukun yang terdapat dalam *ijarah* antara lain adalah :

- 1) *A'qid* yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa)
- 2) *Shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*

⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (Depok: Gema Insani dan Darul Fiqri, 2007), Cet Ke-10, h. 399

⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Penerjemah Kamaluddin Al-Marzuki, (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1987), Cet Ke-1, h. 7

- 3) *Ujrah* (uang sewa atau upah) dan
- 4) Mengambil manfaat misalnya mengupah seorang buruh untuk bekerja.⁹

Upah menurut pengertian barat terkait dengan pemberian imbalan pada pekerja tidak tetap atau tenaga buruh lepas diperkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan dan upah karyawan peternak ayam yang dibayar harian, mingguan, atau bulanan. Sementara gaji menurut pengertian barat terkait dengan imbalan uang (Finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayar sebulan sekali. Pada pengertian barat perbedaan gaji dan upah itu terletak pada jenis karyawannya (Tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayarannya (Bulanan atau tidak) meskipun demikian, titik berat antara upah dan gaji terdapat pada jenis karyawannya tetap atau tidak.

1. Upah biasa, pokok, atau minimum dan setiap emolument tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk uang tunai maupun barang, oleh

⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: AMZAH, 2010), h. 321

pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja.

2. Menurut dewan penelitian pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kepada penerima untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.¹⁰

Pengertian upah menurut pandangan Islam, Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا
 كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

¹⁰ Didin Hafiduddin, Hendri Tanjung, *Sistem Pengajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008) h. 23-24.

Yang artinya : "Dan katakanlah, bekrjalah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan ghaib dan nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang kamu kerjakan". (At-Taubah : 105).

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ
أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya : "Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh tentunya kami tidak akan menyia-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan amalannya dengan baik". (Al-Kahfi : 30).¹¹

Berdasarkan dua ayat di atas yaitu At-Taubah : 105 dan Al-Kahfi ayat 30 maka imbalan dan kompensasi dalam konsep Islam menentukan dua aspek yaitu dunia dan akhirat. Namun, penekanan pada akhirat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia semata. Dan yang dimaksud dari kedua ayat tersebut dalam surat At-Taubah : 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Hal yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja

¹¹ Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: 1971) h. 298-448

itu mestilah benar. Sebab apabila motivasi kerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya bila motivasi itu benar maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang telah kita kerjakan.

Sementara itu surat Al-Kahfi : 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerja yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berbuat dzalim dengan cara menyia-nyiakan amal hambanya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktik yang pernah terjadi di Negeri Islam.¹²

Upah harus diberikan secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Adil secara bahasa mengandung dua arti yaitu tidak berat sebelah dan sepatutnya, kemudian tidak sewenang-wenang. Jadi dalam pola masyarakat Islam, upah atau gaji bukan hanya sekedar merupakan suatu kompensasi saja. Tetapi merupakan hak asasi baik pekerja atau karyawan yang dalam penempatannya harus memenuhi 3 asasi yaitu : keadilan, kelayakan, dan kebajikan. Organisasi yang merupakan prinsip

¹² Didin Hafiduddin, Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), h. 24-27

keadilan dalam penggajian mencerminkan organisasi yang di pimpin oleh orang-orang yang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri yang bertaqwa, Al-Qur'an menegaskan :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ
بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَآلٍ
تَعَدُّوٓا۟ۢ عَدُوٓا۟ۢهُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya : "Hai oarang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu mengakan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencian mu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al-Mmaidah: 08)¹³

Adil adalah hal yang mudah untuk di ucapkan, tetapi sulit untuk di implementasikan. Uzair menegaskan bahwa suatu filosofis Islam yang paling penting dalam masalah upah atau gaji ini adalah keadilan. Di dalam surat Al-Maidah ayat : 1 dijelaskan:

¹³ Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: 1971) h. 159

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةٌ
 إِلَّا نَعْمٌ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ
 إِنَّ اللَّهَ تَحَكُّمٌ مَا يُرِيدُ

Yang artinya :”Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak kecuali yang akan dibacakan kepada mu (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan keburukan ketika kau sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum menurut yang dikehendakinya (Q.S Al-Maidah : 1)¹⁴

Dari riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (Perjanjian) dan komitmen melakukannya. Akad dalam *industrial relation* terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja di pekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana gaji yang akan diterima oleh pekerja. Perjanjian tersebut meliputi besarnya gaji dan tata cara pembayaran gaji khususnya cara pembayaran gaji atau upah.

Qardawi dalam kitabnya “*pesan nilai dan moral dalam perekonomian Islam*”, menjelaskan sebagai berikut :

¹⁴ Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur’an Depertemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Jakarta: 1971) h. 156

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapat upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari penjelasan Qardhawi di atas, dapat dilihat bahwa gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja seperti bolos dan sebagainya maka gajinya akan di potong atau disesuaikan begitu pula sebaliknya. Hal ini menjelaskan kepada kita, bahwa selain hak karyawan memperoleh gaji atas apa yang

usahakannya juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan yang baik.

Arti dalil disini adalah pengusaha memberikan kewajibannya kepada karyawan seperti kelayakan cukup pangan, sandang, dan papan. Untuk menerapkan gaji dalam dimensi dunia maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting, agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari gaji tersebut. Jika moral diabaikan maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itulah konsep moral ditentukan pada kotak paling luas, yang artinya konsep moral diperlukan untuk menerapkan gaji dimensi dunia agar gaji dimensi akhirat tercapai.

Dimensi gaji di dunia dicirikan oleh dua hal yaitu : adil dan layak. Adil bermakna bahwa gaji yang diberikan harus jelas, transparan, dan proporsional. Layak bermakna bahwa gaji yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang, dan papan serta sesuai pasaran. Aturan gaji ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan kaum muslimin atau pengusaha

muslim dalam mengimplementasikan manajemen syari'ah dalam penggajian karyawan di perusahaan.¹⁵

Asas keadilan atas upah atau gaji buruh dibayar secara seimbang atas jasa yang telah diberikan, selanjutnya ada dua aspek keadilan dalam standarisasi penetapan dalam upah atau gaji yaitu :

1. Keadilan distributif, menuntut agar para buruh yang melaksanakan pekerjaan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang sama tanpa memperhatikan individu.
2. Keadilan harga kerja, menuntut agar para pekerja diberi upah yang seimbang dengan jasa yang telah diberikan, upah mempengaruhi hal apapun yang hanya menguntungkan para pemilik kerja saja.

Dari dua pengertian tersebut dapat dipahami bahwa *ijarah* itu bermakna *bay' al-manfaat*, yakni jual beli antara *mal* dengan *manfa'ah* hal ini berarti bahwa ada perbedaan yang signifikan antara *ijarah* dan *bay'* yakni dari segi objeknya. Kalu

¹⁵ Didin Hafiduddin, Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), h. 29-40

objek jual beli terletak pada barang (*'ayn*) itu sendiri, sedangkan *ijarah* terletak pada manfaat barang. Oleh karena itu, barang yang bisa dijadikan sebagai objek *ijarah* hanyalah barang yang diambil manfaatnya.

Dalam tataran implementasinya *ijarah* ini dapat dipilih kepada dua bagian besar yaitu : *ijarah bil al-quwwah* dan *ijarah bi al-manfa'ah*. *Ijarah* itu dikatakan *ijarah bi al-quwwah* apabila yang disewakan itu berupa tenaga atau jasa manusia. Sedangkan *ijarah* itu dikatakan *ijarah bi al-manfa'ah* apabila yang disewakan itu berupa barang, namun kedua *ijarah* tersebut memiliki prinsip-prinsip yang sama, yakni menyewa atau menyewakan sesuatu.¹⁶

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian Dan Sifat Penelitian.

Menurut jenisnya penelitian penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian dengan cara terjun langsung kelokasi penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

¹⁶ Yadi Janwari, *Fiqih Lembaga Keuangan Syariah*, (Bandung.: PT. Remaja Rosda Karya, 2015), h. 88

Secara sifat penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan secara obyektif terhadap masalah yang ada dalam penelitian dan bertujuan untuk mendeskripsikan kebenaran serta pelaksanaan pengupahan atau penggajian yang ada di kemitraan PT. Pokhpand, dan selanjutnya dilakukan peninjauan dalam Hukum Islam (*Fikih*) untuk mendapatkan kejelasan hukum didalam masyarakat.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penyusun dalam dalam penelitian ini adalah dengan pengambilan sample melalui observasi, interview, dan dokumentasi.

a) Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang terjadi secara alamiah di tempat yang sedang diteliti. Dalam observasi ini, penyusun melakukan keterlibatan aktif, hal

ini dimaksud untuk melihat dan menggambarkan selengkap mungkin mengenai hal-hal atau gejala-gejala yang berhubungan dengan persoalan dalam judul skripsi ini.¹⁷

b) Interview

Interview (wawancara) adalah satu teknik pengumpulan data dengan mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung terhadap narasumber. Dalam teknis ini penulis bertanya langsung kepada narasumber yang meliputi individu yang terlibat dalam pelaksanaan sistem penggajian di kemitraan PT. Pokhand yang dikelola oleh perorangan, yaitu meliputi para karyawan dan pimpinan manajemen. Untuk teknis wawancara menggunakan teknik wawancara semi terstruktur, yaitu pertanyaan.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pencarian data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan,

¹⁷ Abuzar Asra dkk, *Metode Penelitian Survei* (Bogor : In Media, 2014), h. 60

transkrip, pemotretan dan sejenisnya. Metode ini dilakukan oleh penyusun sebagai pelengkap data-data yang tidak diperoleh dari metode sebelumnya.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif filosofis, yaitu dengan cara melihat pelaksanaan penggajian atau pengupahan terhadap karyawan yang terjadi di Kemitraan PT. Pokhpand dan memasukan unsur keadilan di dalamnya, tentunya dengan perspektif Hukum Islam.

4. Analisis Data

Data yang di peroleh melalui hasil penelitian dan dari data sumber lainnya, selanjutnya penyusun berusaha untuk mengklasifikasikan yang valid dari sebuah penelitian. Dalam analisis data ini, penyusun mengembangkan metode analisis kualitatif dengan teknik deduktif yaitu menarik kesimpulan dengan metode pemikiran yang bertolak dari kaidah khusus untuk menentukan kaidah yang umum.

H. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam skripsi ini terbagi kedalam lima bab, yang mana antara satu bab dengan bab yang lain saling berkaitan satu sama lain, selanjutnya dalam dalam setiap bab terdiri dari sub-sub bab, guna mempermudah pemahaman, maka susunannya dapat dijelaskan dibawah ini:

Bab Pertama : Pendahuluan yaitu berfungsi menghantarkan skripsi secara keseluruhan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab Kedua : Berisi tentang letak biografis kemitraan PT. P.okphand, sejarah berdirinya Kemitraan PT. Pokphand yang dikelola oleh perorangan, ruang lingkup bidang usaha, struktur organisasi Kemitraan PT. Pokphand yang dikelola oleh perorangan, tujuan dibentuknya struktur manajemen ternak, visi misi, syarat pembuatan kandang, syarat perkandangan untuk peternakan ayam broiler

Bab Ketiga : berisi tentang pengertian upah, dasar hukum upah, rukun dan syarat upah, bentuk upah, jenis-jenis upah, kewajiban-kewajiban dalam melakukan pekerjaan, hak-hak buruh, sistem penerapan upah dalam Islam, prinsip-prinsip dasar penggajian menurut syari'ah,

Bab Keempat : berisi tentang sistem pelaksanaan penggajian atau pengupahan yang terjadi di PT. Pokhphan, tinjauan Hukum Islam terhadap sistem pengupahan (*ijarah*) karyawan yang ada di kemitraan PT. Pokphand, analisis sistem pengupahan karyawan di kemitraan pt. pokphand yang dikelola oleh perorangan

Bab Kelima : adalah bab penutup yang mengakhiri pembahasan, bab ini memuat kesimpulan, yang selanjutnya di berikan saran dan masukan